

BẢN TIN LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC



SỐ 89

THÁNG 6/2019

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 89

THÁNG 06-2019

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

VAMAS	Một số vấn đề đặt ra khi soạn thảo Luật sửa đổi bổ sung một số điều của luật đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở NN theo HĐ liên quan tới DN dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở NN	1
-------	--	---

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Tổng quan thị trường tiếp nhận LĐ Việt Nam ở nước ngoài trong 05 tháng đầu năm 2019	9
XUÂN NGUYỄN	Chính sách tiếp nhận lao động mới của Nhật Bản, những điểm cần quan tâm	11
***	Thị trường lao động Rumani	14
GIA AN	Thị trường lao động Thái Lan	16
HOÀNG MINH	Thanh Hóa đẩy mạnh công tác XKLĐ	18
HỒNG NHUNG	Phú Thọ làm tốt công tác tập huấn chính sách giải quyết việc làm và XKLĐ	20
***	Đẩy mạnh XKLĐ để giảm nghèo bền vững	21
***	Cựu học viên Trần Việt Đức "Luôn hướng bản thân về phía trước"	22
MINH CHÂU	Thuế cư trú Nhật Bản	23
***	Tìm hiểu hình thức đi lao động bằng visa kỹ sư	25
***	Nghị quyết số 237/2019/NQ-HĐND của tỉnh Đồng Tháp	27
***	Công văn số 519/QLLĐNN-ĐL ngày 19-04-2019 của Cục QLLĐNN về một số thay đổi trong hồ sơ đề nghị phía Đài Loan cấp phép hoặc gia hạn giấy phép đưa LĐ sang Đài Loan	

Một số vấn đề đặt ra khi soạn thảo

M **LUẬT SỬA ĐỔI BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT ĐƯA NLĐ VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NN** theo HĐ liên quan tới DN dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở NN

VAMAS

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. Trong đó, nhiều nội dung đã tổng hợp được ý kiến của cộng đồng doanh nghiệp; Tuy nhiên cũng còn những nội dung cần tiếp tục có sự nghiên cứu chỉnh sửa, bổ sung cho có căn cứ khoa học, thực tiễn, khả thi hơn, đặc biệt liên quan đến cải cách thủ tục hành chính, giảm phiền hà cho doanh nghiệp.

Dưới đây chúng tôi xin trích đăng một số nội dung liên quan nhiều đến doanh nghiệp, để các doanh nghiệp tiếp tục nghiên cứu, đóng góp ý kiến. Mọi ý kiến tham gia xin gửi bằng văn bản và bản mềm đến Hiệp hội theo địa chỉ: vamas73nh@gmail.com

I. MẶT ĐƯỢC

Một là, Luật đã quy định những điều kiện cơ bản để doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động (vốn pháp định, tiền ký quỹ, để án hoạt động, người lãnh đạo điều hành, tổ chức bộ máy...). Điều này đã mở ra cơ hội cho những doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế (không bao gồm doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài) được tham gia vào hoạt động dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trước khi có Luật số 72 hầu như chỉ có doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước mới được cấp Giấy phép hoạt

động trong lĩnh vực này (153/157 doanh nghiệp được cấp giấy phép; chỉ có 04 doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế tư nhân). Chính vì thế mà số lượng doanh nghiệp ngày càng tăng, cơ cấu doanh nghiệp theo thành phần kinh tế có sự thay đổi đáng kể. Tính đến hết tháng 12/2016, toàn quốc có 277 doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (trong đó có 15 doanh nghiệp nhà nước, 207 công ty cổ phần và 55 công ty trách nhiệm hữu hạn). Theo số liệu thống kê từ báo cáo của 104 doanh nghiệp, có 30 doanh nghiệp có thời gian hoạt động trong lĩnh vực này dưới 5 năm, 22 doanh nghiệp hoạt động từ 5-10 năm và 7 doanh nghiệp hoạt động trên 10 năm. Quy mô và chất lượng hoạt động của các doanh nghiệp từng bước được cải thiện. Nhìn chung, nhiều doanh nghiệp đã có bước trưởng thành về quy mô, chất lượng hoạt động và đầu tư với các mức độ khác nhau. Số doanh nghiệp đưa nhiều lao động (trên 500 lao động/năm) đi làm việc ở nước ngoài, đưa nhiều lao động đến các thị trường thu nhập cao tăng dần. Tính chuyên nghiệp và năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp đã bước đầu được cải thiện. Hiện nay, trong số hàng trăm doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động trong lĩnh vực này đã xuất hiện một số doanh nghiệp coi đây là lĩnh vực kinh doanh chủ yếu, lĩnh vực chính, đã đầu tư cơ sở vật chất khang trang, đào tạo và xây dựng được đội ngũ nhân viên có năng lực và phẩm chất tốt, tâm huyết với nghề nghiệp, có bản lĩnh trên thương trường, giỏi nghiệp vụ, giàu kinh nghiệm trong mở thị trường; đàm phán và ký kết hợp đồng; tổ chức tuyển chọn, đào tạo; quản lý lao động v.v...

Các doanh nghiệp tuân thủ quy định về tài chính như đối với vốn pháp định, tất cả các

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

doanh nghiệp tại thời điểm cấp giấy phép đều có vốn tối thiểu là 5 tỷ đồng. Các doanh nghiệp kinh doanh chuyên trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thường duy trì mức vốn 5-6 tỷ đồng, trong khi những doanh nghiệp kinh doanh đa ngành nghề có vốn hàng ngàn tỉ đồng;

Về tổ chức bộ máy (chi nhánh, văn phòng đại diện trong nước, văn phòng đại diện ở nước ngoài, trung tâm đào tạo): Các doanh nghiệp hầu hết thành lập các phòng nghiệp vụ (48 doanh nghiệp) và trung tâm đào tạo (83 doanh nghiệp), giao nhiệm vụ chi nhánh (46 doanh nghiệp), một số ít có mở văn phòng đại diện tại địa phương (07 doanh nghiệp) và ở nước ngoài (06 doanh nghiệp).

Theo số liệu báo cáo của 92 trong tổng số 104 doanh nghiệp, tổng số cán bộ chuyên trách trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là 3.509 người, trung bình mỗi doanh nghiệp sử dụng 38 người lao động để phục vụ hoạt động trong lĩnh vực này.

Hai là, Luật có quy định cụ thể về các loại hợp đồng mà doanh nghiệp phải ký kết, việc thực hiện đăng ký hợp đồng để đảm bảo chỉ những hợp đồng đáp ứng điều kiện về mức lương, điều kiện làm việc... mới được đưa lao động đến làm việc.

Ba là, Luật quy định rõ quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp trong từng khâu của hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (**Bảng**).

II. MẶT HẠN CHẾ

Bên cạnh nhiều doanh nghiệp hoạt động tốt, tuân thủ pháp luật vẫn còn tình trạng nhiều doanh nghiệp khi làm thủ tục để được cấp giấy phép thì luôn đáp ứng đủ các điều kiện quy định của pháp luật về cơ sở vật chất, tổ chức bộ máy nhân sự và tài chính ... nhưng khi đi vào hoạt động thì các điều kiện này không được duy trì (do quy định của Luật còn nhiều điểm không rõ ràng). Cụ thể:

1. Điều kiện cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn chưa chặt chẽ (không quy định doanh nghiệp phải có cán bộ, cơ sở vật chất trước khi doanh nghiệp nộp hồ sơ để nghị cấp giấy phép mà chỉ quy định ở dạng phương án; doanh nghiệp chỉ phải hoàn thiện các điều kiện này sau khi được cấp giấy phép), điều kiện về tài chính còn tương đối dễ dàng (quy định về vốn, tiền ký quỹ - hiện đang được quy định tại Nghị định số 126/2007/NĐ-CP - đã được quy định cách đây 10 năm trong bối cảnh kinh tế càng ngày càng phát triển, lạm phát vẫn diễn ra), điều kiện về người lãnh đạo điều hành còn tương đối mở và không hoàn toàn phù hợp (quy định người lãnh đạo điều hành không cụ thể là ai trong bộ máy doanh nghiệp; kinh nghiệm về hợp tác quốc tế rất khó xác định); thuật ngữ vốn pháp định hiện không còn trong quy định của Luật doanh nghiệp nên gây khó khăn khi xác định tiêu chí khẳng định doanh nghiệp đủ điều kiện về vốn. Những quy định như trên phần nào khiến số lượng doanh nghiệp được cấp giấy phép tăng

Số lượng doanh nghiệp theo quy mô lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài

Năm	2008		2012		2017	
	Số doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)	Số doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)	Số doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)
Trên 1000 lao động	20	14,00	11	6,68	60	21,6
Từ 500 đến dưới 1000	09	6,29	26	15,76	50	18,1
Từ 100 đến dưới 500	62	43,36	55	33,33	86	32,3
Dưới 100 lao động	52	36,35	73	44,23	81	28,0
Tổng	143	100,00	165	100,00	277	100,00

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước

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

nhanh trong những năm gần đây. Số lượng doanh nghiệp được cấp giấy phép được thống kê trong bảng sau đây:

- Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do UBND cấp tỉnh hoặc Sở Lao động Thương binh và Xã hội cấp có thời hạn tối đa là 60 tháng,

Số lượng giấy phép được cấp mới						
2013	2014	2015	2016	2017	T6/2018	Tổng số
09	28	48	32	44	21	182

2. Luật số 72 và các văn bản hướng dẫn chưa quy định cụ thể các tài liệu chứng minh doanh nghiệp đáp ứng điều kiện được cấp, đổi giấy phép (chưa có văn bản nào quy định cụ thể những loại giấy tờ doanh nghiệp có thể sử dụng để chứng minh đủ điều kiện về vốn pháp định - Khoản 2 Điều 8; quy định nội dung đề án mang tính định tính Điều 4 - Nghị định 126, việc chứng minh người lãnh đạo điều hành tại Khoản 3 Điều 9; không có khái niệm/quy định rõ ràng về cán bộ chuyên trách (dẫn đến tình trạng mượn cán bộ để làm thủ tục cấp phép); không có khái niệm/quy định rõ ràng về người lãnh đạo điều hành (doanh nghiệp chỉ thuê, sau khi có giấy phép không sử dụng người lãnh đạo này để điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng). Điều này dẫn gây khó khăn cho doanh nghiệp trong chuẩn bị hồ sơ và cho cơ quan quản lý nhà nước trong thẩm định, xử lý hồ sơ.

3. Luật số 72 và các văn bản hướng dẫn không quy định rõ doanh nghiệp phải duy trì các điều kiện cấp Giấy phép trong suốt quá trình hoạt động hay chỉ tại thời điểm kiểm tra cấp Giấy phép, dẫn đến tình trạng tại thời điểm kiểm tra cấp phép doanh nghiệp đáp ứng đủ điều kiện, nhưng trong quá trình hoạt động các điều kiện này không được duy trì đầy đủ mà các cơ quan quản lý không thể thu hồi giấy phép.

Luật số 72 không quy định thời hạn của giấy phép. Điều này tuy tạo thuận lợi để doanh nghiệp yên tâm đầu tư phát triển nhưng cũng tạo độ ỳ trong hoạt động do không có cơ sở thu hồi giấy phép nếu doanh nghiệp không hoạt động sau khi được cấp giấy phép. Qua tìm hiểu được biết, hiện nay:

giấy phép có thể được gia hạn, mỗi lần gia hạn không quá 60 tháng (Nghị định số 52/2014);

- Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn tối đa không quá 36 tháng. Trường hợp gia hạn Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động thì thời hạn không quá 24 tháng; số lần gia hạn không quá 02 lần. Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động được cấp lại có thời hạn không quá thời hạn của Giấy phép đã được cấp trước đó (Nghị định số 55/2013).

4. Luật số 72 quy định về thời gian thụ lý hồ sơ xin cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ là 30 ngày trong đó bao gồm cả thời gian lấy ý kiến của một trong những người có thẩm quyền là chưa phù hợp. Bên cạnh đó, Luật số 72 không xác định nội dung xin ý kiến của người có thẩm quyền nên gây lúng túng cho những người được xin ý kiến; không quy định thời hạn người có thẩm quyền phải cho ý kiến cũng dẫn đến tình trạng kéo dài thời gian xử lý hồ sơ. Bên cạnh đó, Luật số 72 cũng không quy định trong trường hợp hồ sơ để nghị cấp phép chưa đầy đủ, doanh nghiệp phải hoàn thiện hồ sơ để cơ quan có thẩm quyền xem xét trong thời hạn là bao lâu và cơ quan có thẩm quyền được quyền từ chối tiếp tục xem xét hồ sơ sau thời gian quy định. Hơn nữa, việc quy định Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội lấy ý kiến của một trong những người có thẩm quyền tại Khoản 2 Điều 10 Luật số 72 khi xem xét hồ sơ cấp phép cho doanh nghiệp là tạo thêm những thủ tục hành chính không cần thiết, thậm chí còn dẫn đến sự chông chéo giữa các cơ quan khi thẩm định điều kiện của doanh nghiệp và không phù hợp với chủ trương cải cách hành chính tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp hiện nay.

Luật quy định khi doanh nghiệp được cấp lại Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh thì được đổi Giấy phép hoạt động dịch vụ, trong vòng 30 ngày nếu không làm thủ tục thì giấy phép hết hiệu lực; Tuy nhiên các quy định về đổi Giấy phép còn cứng nhắc, áp dụng chung cho tất cả những nội dung thay đổi dù nội dung đó có hay không có liên quan đến điều kiện để hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài - đây thực sự là một thủ tục gây phiền hà cho doanh nghiệp cần được sửa đổi.

Quy định về thẩm quyền quy định mức lệ phí cấp giấy phép (Khoản 4 Điều 10) không còn phù hợp với quy định của Luật phí và lệ phí năm 2015.

5. Luật số 72 không có sự phân biệt giữa doanh nghiệp đưa lao động làm việc trên bờ với lao động là thuyền viên nên khi xem xét cấp phép, tất cả các doanh nghiệp đều áp dụng một quy định trong khi đặc thù hai loại hình lao động khác nhau từ tuyển chọn, đào tạo đến quản lý.

6. Tuy các quy định về báo cáo đã có tại các văn bản hướng dẫn nhưng còn tình trạng doanh nghiệp thực hiện không nghiêm túc chế độ báo cáo, thống kê theo quy định khiến công tác thống kê gặp khó khăn, điều này cũng ảnh hưởng công tác bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Tình trạng các doanh nghiệp không thực hiện việc báo cáo số lượng lao động xuất cảnh, lao động về nước, cũng như báo cáo thu chi tài chính hoạt động XKLD vẫn còn tồn tại:

7. Luật số 72 quy định tiền môi giới là khoản chi phí mà doanh nghiệp dịch vụ phải trả cho bên môi giới để ký kết và thực hiện hợp đồng cung ứng lao động. Người lao động có trách nhiệm hoàn trả cho doanh nghiệp dịch vụ một phần hoặc toàn bộ tiền môi giới.

Quy định này là không phù hợp với Luật thương mại năm 2005. Điều 150 Luật Thương mại quy định “môi giới thương mại là hoạt động thương mại theo đó một thương nhân làm trung gian (gọi là bên môi giới) cho các bên mua bán hàng hóa, cung ứng dịch vụ (gọi là bên được môi giới) trong việc đàm phán, giao kết hợp đồng mua bán hàng hóa, dịch vụ và được hưởng thù lao theo hợp đồng môi giới.”

Mặc dù Luật số 72 đã giao Bộ LĐTBXH quy định mức trần tiền môi giới nhưng hiện tượng các doanh nghiệp sẵn sàng trả chi phí môi giới cao hơn quy định hoặc chấp nhận hạ thấp điều kiện để giành lấy hợp đồng cung ứng lao động tại một số thị trường diễn ra khá phổ biến. Điều này, vừa gây bất lợi cho các doanh nghiệp vì đối tác có thể lợi dụng để làm giá với các doanh nghiệp, vừa làm tăng chi phí xuất cảnh của người lao động. Hiện tượng này cũng xảy ra trong hoạt động tuyển chọn lao động tại các địa phương, tranh giành nguồn lao động với nhiều chiêu thức khác nhau gây nên tình trạng thiếu ảo lao động cho một số thị trường tiếp nhận, ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng cung ứng lao động giữa các doanh nghiệp.

8. Luật số 72 quy định tiền dịch vụ là khoản chi phí mà người lao động phải trả cho doanh nghiệp dịch vụ để thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Việc quy định như trên không phù hợp với xu hướng quốc tế là các chi phí do người sử dụng lao động đài thọ. Cụ thể là tại thị trường Nhật Bản, các nghiệp đoàn chi trả tiền phí quản lý cho doanh nghiệp; tại thị trường Trung Đông đối với ngành nghề giúp việc gia đình, người sử dụng lao động cũng chi trả chi phí cho doanh nghiệp mà không thu từ người lao động. Tuy nhiên, do quy định như nêu trên dẫn đến tình trạng thất thu Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước do doanh nghiệp chỉ kê khai đúng những khoản tiền dịch vụ mà người lao động trả.

Bên cạnh đó, Luật số 72 quy định doanh nghiệp chỉ được thu tiền dịch vụ cho thời gian làm việc ở nước ngoài (không bao gồm thời gian gia hạn) nên ảnh hưởng đến trách nhiệm quản lý người lao động sau thời gian hợp đồng hết hạn.

Luật số 72 quy định tiền ký quỹ của người lao động do người lao động trực tiếp hoặc thông qua doanh nghiệp dịch vụ nộp vào tài khoản riêng được doanh nghiệp mở tại ngân hàng thương mại.

Quy định này không phù hợp với quy định tại Bộ Luật dân sự 2015. Điều 330 quy định “ký quỹ là việc bên có nghĩa vụ gửi một khoản tiền

hoặc kim khí quý, đá quý hoặc giấy tờ có giá vào tài khoản phong tỏa tại một tổ chức tín dụng để bảo đảm việc thực hiện nghĩa vụ". Việc quy định về tiền ký quỹ như tại Luật số 72 dẫn đến tình trạng:

- Doanh nghiệp không hạch toán được tiền lãi của từng người lao động do tiền ký quỹ của toàn bộ người lao động được chuyển vào 01 tài khoản của doanh nghiệp;

- Không có cơ chế để quản lý nên có thể xảy ra tình trạng doanh nghiệp sử dụng khoản tiền ký quỹ của người lao động vào các mục đích kinh doanh khác (người lao động nộp thông qua doanh nghiệp, doanh nghiệp không nộp vào tài khoản ký quỹ).

9. Luật số 72 giao Bộ LĐTBXH quy định bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức và hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo quy định này, doanh nghiệp được thành lập trung tâm XKLD hoặc các phòng nghiệp vụ (để thực hiện các nghiệp vụ), trường hoặc trung tâm đào tạo (để thực hiện việc đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết), bộ phận quản lý lao động (để quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài) và các chi nhánh. Luật số 72 chỉ có các quy định đối với hoạt động của chi nhánh, không quy định các hình thức khác đối với các đơn vị của doanh nghiệp.

Trong khi đó, Luật doanh nghiệp 2015 quy định doanh nghiệp ngoài trụ sở chính có thể có các hoạt động tại chi nhánh, địa điểm kinh doanh và văn phòng đại diện. Do đó, cơ quan quản lý nhà nước không có cơ sở để yêu cầu doanh nghiệp thực hiện đăng ký cho các địa điểm mà doanh nghiệp có hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật doanh nghiệp 2015. Điển hình như việc các doanh nghiệp thành lập các "văn phòng tiếp nhận hồ sơ" hay mở các cơ sở đào tạo mà chỉ có báo cáo với chính quyền địa phương (công an xã, phường), không có đăng ký với cơ quan đăng ký kinh doanh (do Luật doanh nghiệp không quy định), không có báo cáo với Cục Quản lý lao động ngoài nước (do Luật số 72 không quy định).

10. Luật số 72 quy định doanh nghiệp có nghĩa vụ trực tiếp tuyển chọn lao động. Việc hiểu nội hàm của cụm từ "trực tiếp tuyển chọn" cũng gây nhiều tranh cãi. Đa số các ý kiến hiểu "trực tiếp tuyển chọn" là doanh nghiệp không được thông qua các đơn vị khác để tuyển lao động. Khi hiểu như vậy thì quy định này là chưa phù hợp với thực tế thị trường. Theo phản ánh từ báo cáo tổng kết thi hành Luật số 72 của các doanh nghiệp, ngoài hình thức tuyển chọn trực tiếp, các doanh nghiệp vẫn thông qua mô hình liên thông, kết hợp với các địa phương, thông qua Ban chỉ đạo XKLD tại các tỉnh, qua các hội, đoàn thể, trung tâm giới thiệu việc làm, hợp tác với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, thông qua các phiên giao dịch việc làm, hội chợ việc làm tại các địa phương, hiện tượng doanh nghiệp tuyển chọn lao động thông qua cộng tác viên, đầu nguồn cũng còn khá phổ biến. Luật cần đưa ra khái niệm về doanh nghiệp trực tiếp tuyển chọn người lao động để làm cơ sở để triển khai thực hiện và có sự thống nhất trong việc quản lý của cơ quan có thẩm quyền.

11. Luật quy định "Hợp đồng cung ứng lao động có hiệu lực sau khi được Bộ LĐTBXH chấp thuận" (Khoản 2 Điều 18). Do đó, mọi hoạt động tuyển chọn, đào tạo người lao động cho hợp đồng cung ứng phải thực hiện sau khi doanh nghiệp thực hiện đăng ký hợp đồng và có Phiếu trả lời đăng ký hợp đồng của Bộ LĐTBXH. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi và sự an toàn cho người lao động nhưng trên thực tế lại là trở ngại lớn với nhiều doanh nghiệp, và làm mất đi khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế. Bởi lẽ nếu thực hiện đúng theo quy định thì doanh nghiệp sẽ không còn nhiều thời gian để tuyển chọn và đào tạo lao động theo yêu cầu về chất lượng và tiến độ của đối tác, dẫn đến mất đơn hàng, mất đối tác (do quy định chỉ tuyển chọn sau khi được chấp thuận hợp đồng), các doanh nghiệp còn bị động trong chuẩn bị nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu của bên tiếp nhận. Năng lực khảo sát, phân tích và đánh giá thị trường, thẩm định tính khả thi của các hợp đồng, xác định hoặc dự báo các yếu tố rủi ro cần phòng ngừa, kế hoạch chuẩn bị nguồn nhân lực còn rất hạn chế. Chất lượng lao động

cung ứng không ổn định, thời gian cung ứng không đảm bảo đang là trở ngại chính trong việc xây dựng thương hiệu và niềm tin đối với khách hàng của các doanh nghiệp hiện nay. Vì vậy, trong nội dung sửa luật, cần tạo điều kiện cho doanh nghiệp trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu tiếp nhận nhưng phải có những quy định ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp và các hình thức xử lý cụ thể trong trường hợp sau thời gian cam kết với người lao động nhưng không đưa được người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm tránh tình trạng doanh nghiệp lợi dụng để tuyển chọn và đào tạo tràn lan gây thiệt hại cho người lao động.

12. Luật và các văn bản hướng dẫn quy định doanh nghiệp tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động (Điểm c Khoản 2 Điều 27) và cấp chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động (Điều 3 Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH). Tuy nhiên, việc kiểm soát chất lượng bồi dưỡng kiến thức cho người lao động chưa được đặt ra. Do đó, một số doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm túc quy định về đào tạo và bồi dưỡng kiến thức cần thiết về văn hoá, phong tục tập quán và pháp luật cho người lao động. Việc bỏ túi tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động chưa đảm bảo yêu cầu, chỉ dừng lại ở việc định hướng, trang bị bước đầu một số kỹ năng nghề sơ đẳng để vượt qua vòng phỏng vấn. Một số đơn vị nhỏ lẻ, manh mún chạy theo số lượng, chộp giật đã rút ngắn thời gian đào tạo, tư vấn, tuyển chọn không chính xác, khiến chất lượng nguồn lao động chưa đạt yêu cầu. Việc này, tuy mang lại lợi ích trước mắt cho cả doanh nghiệp và người lao động vì không phải học và doanh nghiệp không phải tổ chức dạy, nhưng lại là nguyên nhân mang đến những rủi ro tiềm ẩn do khả năng vi phạm hợp đồng cao của người lao động.

13. Chưa quy định cụ thể về thủ tục và quy trình thực hiện việc nộp lại, thu hồi Giấy phép hoạt động dịch vụ của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Luật số 72 chỉ quy định doanh nghiệp khi nộp lại hoặc bị thu hồi giấy phép có trách nhiệm tiếp tục thực hiện nghĩa vụ trong hợp

đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà chưa quy định cụ thể các nội dung như công tác quản lý người lao động đang làm việc ở nước ngoài, giải quyết các vấn đề phát sinh. Điều này khiến cơ quan quản lý nhà nước phải cân nhắc khi quyết định thu hồi giấy phép của doanh nghiệp nếu số lượng lao động do doanh nghiệp đưa đi đang làm việc ở nước ngoài rất lớn.

14. Luật chỉ quy định doanh nghiệp được giao nhiệm vụ cho chi nhánh, tuy nhiên Luật doanh nghiệp 2014 còn có quy định về văn phòng đại diện và địa điểm kinh doanh. Điều này gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc thực hiện các hoạt động XKLD ngoài trụ sở chính và chi nhánh, đặc biệt là đối với hoạt động đào tạo ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cho người lao động. Đồng thời, cơ quan quản lý nhà nước cũng không có cơ sở để yêu cầu doanh nghiệp dịch vụ báo cáo về các địa điểm có hoạt động XKLD của doanh nghiệp (nếu không phải là trụ sở chính hay chi nhánh).

15. Điều 75 Luật số 72 quy định có 02 hình thức xử phạt chính là cảnh cáo và phạt tiền; hình thức xử phạt bổ sung là thu hồi giấy phép, tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính; biện pháp khắc phục hậu quả là đình chỉ có thời hạn hoạt động đưa người đi làm việc ở nước ngoài; tạm đình chỉ, đình chỉ thực hiện hợp đồng cung ứng, đưa người lao động về nước, bồi thường thiệt hại và biện pháp khác do Chính phủ quy định. Tuy nhiên, Luật xử lý vi phạm hành chính năm 2012 quy định:

- Các hình thức xử phạt vi phạm hành chính bao gồm: cảnh cáo; phạt tiền; tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề có thời hạn hoặc đình chỉ hoạt động có thời hạn; tịch thu tang vật vi phạm hành chính, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính (sau đây gọi chung là tang vật, phương tiện vi phạm hành chính); trục xuất.

- Các biện pháp khắc phục hậu quả bao gồm: Buộc khôi phục lại tình trạng ban đầu; Buộc tháo dỡ công trình, phần công trình xây dựng không có giấy phép hoặc xây dựng không đúng với giấy phép; Buộc thực hiện biện pháp khắc

phục tình trạng ô nhiễm môi trường, lây lan dịch bệnh; Buộc đưa ra khỏi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam hoặc tái xuất hàng hoá, vật phẩm, phương tiện; Buộc tiêu hủy hàng hóa, vật phẩm gây hại cho sức khỏe con người, vật nuôi, cây trồng và môi trường, văn hóa phẩm có nội dung độc hại; Buộc cải chính thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn; Buộc loại bỏ yếu tố vi phạm trên hàng hoá, bao bì hàng hóa, phương tiện kinh doanh, vật phẩm; Buộc thu hồi sản phẩm, hàng hóa không bảo đảm chất lượng; Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện vi phạm hành chính hoặc buộc nộp lại số tiền bằng trị giá tang vật, phương tiện vi phạm hành chính đã bị tiêu thụ, tẩu tán, tiêu hủy trái quy định của pháp luật; Các biện pháp khắc phục hậu quả khác do Chính phủ quy định.

Do đó, cần quy định những nội dung liên quan đến xử lý vi phạm hành chính cho phù hợp với Luật Xử lý vi phạm hành chính.

16. Luật số 72 quy định doanh nghiệp phải thanh lý hợp đồng với người lao động và chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động sau khi đã 03 lần gửi công văn đến người lao động trong thời gian 180 ngày kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, mà người lao động vẫn không đến thanh lý hợp đồng (Điểm d Khoản 1 Điều 27). Quy định này là không phù hợp vì hầu hết những lao động về nước đúng thời hạn và không có ràng buộc tài chính với doanh nghiệp đều không chủ động quay lại doanh nghiệp để thanh lý hợp đồng. Chỉ những lao động có tiền ký quỹ, có ràng buộc quyền lợi hoặc tài chính với doanh nghiệp mới đến thanh lý hợp đồng. Một số trường hợp chỉ đến doanh nghiệp để thanh lý hợp đồng khi địa phương yêu cầu phải có biên bản thanh lý mới xác nhận hồ sơ xin việc cho lao động sau khi về nước.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Nhóm kiến nghị về điều kiện cấp, đổi, thu hồi giấy phép cần nghiên cứu, sửa đổi quy định của pháp luật trong thời gian tới

- Quy định điều kiện cấp giấy phép để đảm bảo chỉ những doanh nghiệp thực sự có năng lực tham gia (nâng mức vốn chủ sở hữu, mức

tiền ký quỹ hoặc sử dụng bảo lãnh ngân hàng, quy định cụ thể về cơ sở vật chất để tổ chức hoạt động, nhân sự, quy định về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ đối với người lãnh đạo điều hành hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, những loại bằng cấp, giấy tờ để khẳng định người lãnh đạo điều hành đủ điều kiện theo quy định, người lãnh đạo điều hành hoạt động này phải là người đại diện theo pháp luật; quy định cụ thể hoặc giao cho cơ quan có thẩm quyền quy định rõ các loại giấy tờ chứng minh đáp ứng đủ điều kiện). Quy định riêng một số điều kiện đối với doanh nghiệp đưa lao động bờ với lao động thuyền viên căn cứ vào đặc thù của lao động (cụ thể là cơ sở vật chất để bồi dưỡng kiến thức cần thiết).

- Quy định doanh nghiệp phải duy trì các điều kiện trong suốt thời gian hoạt động và sẽ bị thu hồi giấy phép nếu bị phát hiện có bất kỳ điều kiện nào không đáp ứng (dẫn chiếu quy định của Luật doanh nghiệp 2014 đối với doanh nghiệp kinh doanh ngành nghề có điều kiện).

- Quy định về thời hạn của Giấy phép như kinh nghiệm của một số quốc gia; cần ghi rõ ngày cấp lần đầu và ngày gia hạn Giấy phép để doanh nghiệp và các cơ quan chức năng, các đối tác nước ngoài dễ nhận biết thời gian hoạt động của doanh nghiệp; quy định gia hạn giấy phép.

- Quy định thời hạn xem xét hồ sơ cấp, gia hạn Giấy phép hoạt động cho phù hợp để vừa đáp ứng được yêu cầu về quy trình, vừa phù hợp với điều kiện thực thi nhằm khắc phục tình trạng bất khả thi về thời hạn xem xét hồ sơ cấp, đổi giấy phép như hiện nay. Trong trường hợp quy định thời hạn, cần có quy định về gia hạn giấy phép.

- Bổ quy định xin ý kiến của người có thẩm quyền hoặc quy định cụ thể nội dung cần xin ý kiến.

- Bổ sung quy định cụ thể về nộp lại Giấy phép, thu hồi Giấy phép (Điều 15). Sửa đổi điểm c Khoản 2 Điều 15 theo hướng quy định cụ thể số lao động doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài, thời gian để đưa được số lao động đó đi làm việc ở nước ngoài kể từ ngày doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ.

Nếu không đạt được yêu cầu đó doanh nghiệp sẽ bị thu hồi giấy phép hoạt động.

- Bổ quy định cụ thể về đổi giấy phép khi thay đổi nội dung đăng ký kinh doanh; thay bằng điều chỉnh, bổ sung nội dung giấy phép khi thay đổi thông tin trên giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; quy định cụ thể những giấy tờ cần thiết đối với mỗi trường hợp thay đổi (Điều 11).

- Sửa đổi quy định về thẩm quyền quy định mức lệ phí cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho phù hợp với quy định của Luật phí và lệ phí năm 2015.

2. Nhóm quy định về tổ chức bộ máy và hoạt động của doanh nghiệp

- Quy định về vấn đề chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ theo hướng tăng cường quản lý nhà nước và tăng cường vai trò quản lý của doanh nghiệp đối với hoạt động của chi nhánh, khắc phục hiện tượng “cho thuê giấy phép”, một mặt tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp có uy tín, đồng thời ngăn ngừa vi phạm pháp luật và các hành vi cạnh tranh không lành mạnh; đảm bảo không mâu thuẫn với quy định của Luật doanh nghiệp về quyền tự do kinh doanh; quy định rõ về quy mô, trang thiết bị, nhân sự, trường lớp đào tạo đủ để đáp ứng yêu cầu công việc thì mới được giao nhiệm vụ (tránh manh mún nhỏ lẻ không đảm bảo thực hiện được quy trình công việc)...

- Quy định về bộ máy và cán bộ trong bộ máy với các chi nhánh được giao nhiệm vụ.

- Bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp được kết nối với các tổ chức ở các địa phương (trung tâm dịch vụ việc làm, công ty dịch vụ việc làm) để tuyên truyền, tư vấn chuẩn bị nguồn lao động cung cấp cho doanh nghiệp. Các tổ chức này phải đăng ký hoạt động với cơ quan lao động địa phương và chịu sự quản lý, kiểm soát của cơ quan này.

- Quy định quy trình tuyển dụng lao động để phù hợp với thực tế và không ảnh hưởng đến tiến độ hoạt động của doanh nghiệp theo hướng cho phép doanh nghiệp được chủ động

chuẩn bị nguồn lao động thông qua việc đào tạo ngoại ngữ, đào tạo tay nghề khi chưa có đăng ký hợp đồng nhưng cũng phải bảo đảm không để xảy ra tình trạng “thu gom” lao động nhưng không đưa đi; công khai hóa và đơn giản hóa các thủ tục tuyển chọn lao động xuất khẩu, đặc biệt là việc tuyển chọn đi xuất khẩu tại các thị trường có thu nhập cao như Nhật Bản và Hàn Quốc với trọng tâm là giảm dần các khâu trung gian môi giới (đặc biệt là môi giới tư nhân).

3. Nhóm quy định về tài chính

- Sửa đổi quy định về quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động phù hợp với các quy định về ký quỹ của Bộ luật dân sự năm 2015 và Luật tổ chức tín dụng năm 2010 (người lao động ký quỹ tại ngân hàng, không ký quỹ thông qua doanh nghiệp); quy định cụ thể hơn việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp, tiền ký quỹ không chỉ được sử dụng để giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động làm việc ở nước ngoài như hiện nay mà cần được sử dụng để giải quyết cả những phát sinh khi người lao động chưa xuất cảnh (Khoản 1 Điều 22 của Luật 72), khi doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, giải thể, thu hồi giấy phép v.v...; Để tạo điều kiện trong quá trình thực hiện cho cả doanh nghiệp và người lao động có thể xem xét thêm các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ khác như cầm cố tài sản, thế chấp tài sản, đặt cọc v.v...

- Điều chỉnh lại định nghĩa về tiền dịch vụ; cho phép doanh nghiệp thu tiền dịch vụ theo thời hạn hợp đồng thực tế (bao gồm cả thời gian gia hạn) để doanh nghiệp có thể thực hiện trách nhiệm quản lý trong suốt thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, mức thu cần có sự điều chỉnh theo hướng giảm phí dịch vụ trong thời gian hợp đồng được gia hạn.

- Sửa đổi quy định về tiền môi giới (Điều 20) của Luật cho phù hợp với quy định của Luật thương mại năm 2005.

- Cần có cơ chế giám sát, kiểm tra chi phí môi giới của doanh nghiệp, tổng chi phí xuất cảnh của người lao động nhằm giảm bớt gánh nặng về tài chính cho người lao động, từ đó giảm bớt

(Xem tiếp trang 10)

TỔNG QUAN THỊ TRƯỜNG TIẾP NHẬN LĐ VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI trong 05 tháng đầu năm 2019

Minh Tâm

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong năm tháng đầu năm 2019 có 54.144 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 12,02% so với 5 tháng đầu năm 2018. Riêng trong tháng 5, các doanh nghiệp đã cung ứng được 12.419 lao động, tăng 32,37% so với tháng 04 liền kề.

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

1. Khu vực Đông Bắc Á

Số lao động đi làm việc tại khu vực Đông Bắc Á là 52.136 người, chiếm tỷ trọng 96,00% tổng số đưa đi, tăng 13,79% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan: 20.732 người, giảm 17,77% so với cùng kỳ năm trước. Quy mô lao động đi làm việc tại Đài Loan vẫn chiếm tỷ trọng cao so với các thị trường khác với tỷ trọng là 39,76% số lao động đưa đi trong khu vực này và 38,29% so với tổng số lao động đưa đi trong 5 tháng đầu năm 2019.

Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 4.146 người. Riêng tháng 05 Đài Loan tiếp nhận 5.746 người, tăng 43,29% so với tháng 04 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 28.394 người, tăng 63,02% so với số lượng cung ứng cùng kỳ năm trước. Quy mô TTS sang Nhật chiếm tỷ trọng cao nhất so với các thị trường khác với tỷ trọng 54,46% số lao động đưa đi trong khu vực này và 52,44% so với tổng số lao động đưa đi trong 5 tháng đầu năm 2019.

Bình quân mỗi tháng các doanh nghiệp cung ứng được 5.678 người. Trong tháng 05 con số này là 5.141 người. Điều lưu ý, tổng số nữ đi làm việc tại thị trường này có số lượng gấp 1,82 lần

số lao động nữ đi làm việc tại Đài Loan với quy mô trên 8.600 người trong 5 tháng qua.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc: 2.890 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 578 người. Quy mô tiếp nhận lao động Việt Nam tăng 6,72% so với cùng kỳ năm trước. Trong tháng 5 con số này là 1.037 người.

Lao động đi làm việc tại Macao: 73 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 14 người, giảm 5,19% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 05, Macao tiếp nhận 10 người.

2. Khu vực Đông nam Á

Có 259 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 0,48% tổng số lao động đưa đi. Trong đó lao động sang làm việc tại Malaysia vẫn có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 216 người, chiếm 83,39% số lao động đưa đi trong khu vực này và giảm 48,44% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 43 lao động. Và Singapor tiếp nhận 23 người, Thái Lan: 15 người, Philippin: 5 người.

3. Khu vực Trung Đông và Châu Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 625 lao động, chiếm 1,15% tổng số lao động đưa đi, giảm 44,59% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong 5 tháng đầu năm các doanh nghiệp chỉ cung ứng lao động cho năm thị trường, đó là: Ả Rập Xê-Út: 489 người, giảm 43,27% so với cùng kỳ năm trước, Qatar: 4 người, UAE: 28 người, O man: 20 người và Kuwait: 84 người giảm 59,02% so với cùng kỳ năm trước.

Số lao động đi làm việc tại các nước Châu Phi là 229 người, chiếm 0,42% tổng số lao động đưa đi, giảm 57,51% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, chỉ có 1 thị trường tiếp nhận lao động, đó là: Algieri.

4. Khu vực Châu Âu

La o động đi làm việc tại khu vực Châu Âu là 833 người, chiếm 1,61% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường CH Síp: 43 người, Rumani: 714 người, Bungari: 07 người, Hungari: 43 người, Belarut: 02 người, Ba Lan: 61 người, Bungari: 07 người và Ý: 06 người. Hiện số lao động này có việc làm ổn định và thu nhập tốt.

5. Thị trường khu vực khác

Tiếp nhận 19 người, chiếm 0,05% tổng số lao động đưa đi, trong đó Hoa Kỳ tiếp nhận 17 người và Úc: 02 người.

Số liệu thống kê cũng cho biết lao động nữ đưa đi là 14.268 người, chiếm 26,35% tổng số lao động đưa đi.

Nếu trong 5 tháng đầu năm 2019 có 25 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam (tăng 4 thị trường so với 5 tháng đầu năm 2018), thì chỉ có 4 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 500 lao động trở lên bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc và Rumani.

Tóm lại, trong 5 tháng đầu 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 91% tổng số lao động đi trong năm tháng qua.

Khu vực các nước Châu Âu có xu hướng thị phần gia tăng, bên cạnh đó có sự suy giảm đáng kể về quy mô lao động sang thị trường một số nước tại khu vực Trung Đông (UAE, Qatar, Cô Oét) - 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 nữa lao động cung ứng vào các thị trường này. □

MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA...

(Tiếp theo trang 8)

tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp, cũng để hạn chế tình trạng cạnh tranh không lành mạnh.

- Bổ sung các quy định và chế tài nghiêm khắc để xử lý các hành vi vi phạm quy định về tài chính của doanh nghiệp, kể cả hành vi không hoàn trả kịp thời và đầy đủ cho ngân hàng khoản tiền người lao động đã vay và chuyển vào tài khoản của doanh nghiệp nhưng sau đó người lao động không xuất cảnh.

- Bổ sung quy định định kỳ doanh nghiệp phải báo cáo về tiền ký quỹ của doanh nghiệp tại ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

- Bổ sung việc thu chi tài chính đối với người lao động, các khoản chi trả tiền phí môi giới và các khoản thu khác phải được thực hiện thông qua hình thức chuyển khoản.

4. Nhóm quy định về giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm

- Bổ sung những quy định để thu hồi giấy

phép của các doanh nghiệp thành lập chỉ để cho mượn giấy phép hoặc hoạt động mang tính chất đối phó, phá hoại thị trường; các doanh nghiệp không trực tiếp thực hiện các hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Sửa đổi các quy định về xử phạt vi phạm hành chính phù hợp với quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 hoặc không quy định cụ thể mà dẫn chiếu đến Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012.

5. Nhóm quy định để bảo vệ quyền lợi của người lao động đi làm việc ở nước ngoài

- Xác định rõ thời hạn tối đa doanh nghiệp có trách nhiệm đưa người lao động ra nước ngoài làm việc, tính từ thời điểm người lao động được tuyển chọn và hoàn thành các thủ tục liên quan.

- Quy định về bảo đảm bình đẳng giới và bảo vệ lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nguồn: Tổng hợp các báo cáo tổng kết của DOLAB

Chính sách tiếp nhận lao động mới của Nhật Bản, NHỮNG ĐIỂM CẦN QUAN TÂM

Xuân Nguyễn

Kể từ khi mở ra chương trình hợp tác lao động với các nước trên thế giới, đặc biệt là chương trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật số 72, có thể nói hoạt động đưa lao động đi Nhật Bản làm việc theo chương trình Tu nghiệp sinh/thực tập sinh mang lại nhiều thành công; không chỉ giúp người lao động nâng cao thu nhập, giải quyết việc làm mà còn tạo ra một thế hệ lao động có trình độ ngoại ngữ, tác phong tốt sau quá trình thực tập tại Nhật Bản.

Để được vậy, bên cạnh những chính sách, pháp luật phù hợp, sự quản lý chặt chẽ của cơ quan nhà nước, là sự hoạt động tích cực của các doanh nghiệp dịch vụ. Các doanh nghiệp dịch vụ luôn đóng vai trò chủ chốt trong quá trình tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng, tổ chức quản lý người lao động làm việc tại nước ngoài. Nhiều người lao động chưa biết ngoại ngữ, tác phong, kỷ luật, kỹ năng làm việc rất yếu sau một thời gian được các doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng, trở thành đội ngũ nhân lực Việt Nam có chất lượng cao để phái cử sang Nhật Bản, tạo được niềm tin từ phía bạn.

Qua quá trình phát triển, chương trình tiếp nhận lao động nước ngoài tại Nhật Bản ngày càng mở rộng, đó là sự ra đời của Chương trình đặc định kỹ năng. Hiện nay Nhật Bản đang tiếp nhận lao động Việt Nam thông qua 04 hình thức:

1. *Chương trình thực tập kỹ năng;*
2. *Chương trình tiếp nhận chuyên gia trình độ cao (hay còn gọi chương trình kỹ sư);*
3. *Chương trình chuyển đổi visa du học (chuyển từ visa du học qua visa lao động);*

4. *Chương trình đặc định kỹ năng.*

Đối với chương trình Thực tập kỹ năng đã có từ lâu và hoạt động ổn định. Thông qua doanh nghiệp dịch vụ, người lao động sau khi thực tập với thời gian định mức (1 hoặc 3 năm) là phải trở về nước để áp dụng kiến thức, kỹ năng đã thu được phục vụ cho đất nước. Chương trình này được đánh giá không chỉ là đi xuất khẩu lao động mà là còn là đào tạo nguồn nhân lực, và đây cũng chính mục tiêu chủ chốt của công tác phái cử lao động Việt Nam đi làm việc tại Nhật Bản. Còn chương trình kỹ sư và chuyển đổi visa du học sinh thì số lượng tiếp nhận chưa nhiều, do điều kiện tham gia (điều kiện về trình độ chuyên môn đối với kỹ sư và điều kiện về nguồn tài chính với du học sinh) là rào cản khá lớn với người lao động.

Vậy nên, khi nhu cầu lao động càng lúc càng cao (ước tính nhu cầu mỗi năm hơn 100.000 người), Nhật Bản đã phải mở ra Chương trình đặc định kỹ năng với hàng loạt điều kiện ưu đãi: đầu vào dễ dàng (không yêu cầu trình độ), mức thu nhập cao (tương tự như lương của lao động nước sở tại), thời gian được cấp visa làm việc từ 05 năm cho đến được cấp thẻ định cư tại Nhật Bản.

Chính vì những điều kiện dễ dàng như vậy nên chương trình đặc định kỹ năng ra đời sẽ kéo theo số lượng lớn lao động Việt Nam tham gia, điều gây nguy cơ gây ảnh hưởng trực tiếp đến chương trình thực tập kỹ năng, cụ thể:

1. Điều kiện đi dễ dàng, dẫn tới người lao động sẽ không tham gia chương trình thực tập kỹ năng mà chuyển qua chương trình đặc định, vì vậy mục đích đào tạo nguồn nhân lực

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

thông qua chương trình đi làm việc tại Nhật Bản sẽ không còn, người đi làm việc tại Nhật Bản sẽ đơn thuần là đi xuất khẩu lao động.

2. Với mức lương cao và nhiều đãi ngộ, số lượng lao động tham gia sẽ tăng cao, thời gian đi dài từ 5 năm, 10 năm hoặc có thể lâu hơn nữa. Khi lao động đi là độ tuổi còn trẻ, nhưng khi trở về nước (hoặc không về) thì đã lớn tuổi, không còn phục vụ được cho đất nước.

3. Ngoài chương trình Thực tập kỹ năng, hiện nay chương trình kỹ sư và du học gần như không có sự giám sát của nhà nước. Theo chúng tôi quan sát, tuy có ban hành các quy định pháp lý, nhưng quản lý còn lỏng lẻo, nhiều tổ chức, cá nhân nước ngoài lợi dụng điều này để liên kết với tổ chức trong nước hoặc nhờ cá nhân Việt Nam đứng tên lập ra các trung tâm du học, trung tâm ngoại ngữ và hoạt động đưa người đi làm việc ở nước ngoài một cách không phép, gây nhiều loạn thị trường, lao động đưa đi không có báo cáo với nhà nước, gây khó khăn trong sự kiểm soát, quản lý những lao động Việt Nam tại Nhật.

4. Nguồn lao động chuyển đổi visa từ du học sinh (do Bộ giáo dục quản lý) qua lao động tự do (Bộ lao động – thương binh và xã hội quản lý) không có quy định cụ thể về chuyển đổi visa, nên số lượng lao động này ở Nhật rất nhiều và cũng không có sự kiểm soát.

Do vậy, không nên coi chương trình đi làm việc tại Nhật Bản chỉ là để giải quyết việc làm đơn thuần mà hãy coi đây là “chiến lược lao động quốc gia” để có sự quan tâm, giám sát và quản lý một cách phù hợp. Bên cạnh sự định hướng, cần có cơ chế quản lý đối với lao động tham gia chương trình Đặc định kỹ năng, chương trình kỹ sư cũng như việc chuyển đổi tư cách Visa của du học sinh qua Nhật Bản làm việc.

Từ khi thông tin về chương trình đặc định kỹ năng được phổ biến (hơn 01 năm nay), trong khi cơ quan quản lý nhà nước chưa có các văn bản điều chỉnh một cách phù hợp thì ở ngoài thị trường đã có nhiều biến động, đa phần những

biến động này theo chiều hướng tiêu cực mà nếu như không có sự can thiệp kịp thời từ cơ quan quản lý thì sẽ dẫn đến nhiều hệ lụy:

(1). Thị trường lao động đi làm việc tại Nhật Bản đang bị nhiễu loạn bởi nhiều tổ chức/cá nhân không có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tham gia vào việc phái cử. Các tổ chức này là các công ty/trung tâm tư vấn du học, đào tạo tiếng Nhật (cả có phép và không phép), tự ý đăng thông tin tuyển dụng tuyển lao động, kể cả những chương trình mà theo quy định pháp luật là phải cần giấy phép.

Vấn đề này đã được báo Tuổi trẻ online (www.tuoitre.vn) đăng bài với nội dung “Ngang nhiên tuyển lao động xuất khẩu không phép” trong đó liệt kê hàng loạt công ty không có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng vẫn ngang nhiên tuyển dụng lao động. Chương trình đặc định kỹ năng người lao động có nguy cơ không được đảm bảo về quyền và lợi ích hợp pháp.

Theo nội dung chương trình đặc định kỹ năng thì người lao động đi làm việc tại Nhật với hình thức lao động tự do, người lao động sẽ ký hợp đồng lao động trực tiếp với công ty tuyển dụng Nhật Bản. Khi sang Nhật làm việc họ không có sự hỗ trợ trực tiếp nào (như là cơ quan phái cử và các nghiệp đoàn), điều này dẫn đến nguy cơ cao là các lao động Việt Nam bị xâm hại, phân biệt đối xử và các hệ lụy khác như bóc lột hoặc lợi dụng làm các công việc nguy hiểm là có thể xảy ra.

(2). Vì Chương trình đặc định kỹ năng có thể cho phép chuyển đổi từ visa du học, lợi dụng điểm này, các tổ chức tư vấn du học (có phép hoặc không phép) đưa thực tập sinh qua Nhật trá hình bằng cách xin visa du học, sau khi người lao động qua Nhật các công ty sẽ tổ chức cho thi kỹ năng đặc định và chuyển đổi hình thức visa từ du học qua visa đặc định kỹ năng.

Hiện nay, theo các thông tin từ báo chí và mạng xã hội thì có nhiều tổ chức/cá nhân hoạt

động tư vấn du học và/hoặc các trung tâm tiếng Nhật (có phép và không phép) đã lợi dụng quy định này để đăng tuyển lao động cho chương trình Thực tập kỹ năng – vốn là chương trình mà các tổ chức muốn hoạt động phải được cấp phép.

(3). Chương trình đặc định kỹ năng không đề cập đến trình độ học vấn của người lao động, miễn là đạt kỳ thi về tiếng Nhật và kỳ thi tay nghề là có thể được cấp visa, nên sẽ dẫn đến hệ quả là nhiều lao động có trình độ học vấn thấp, nhận thức yếu kém lại không được đào tạo ngoại ngữ và Giáo dục định hướng theo đủ tiêu chí giám sát của cơ quan nhà nước cũng như không có cơ quan quản lý trực tiếp tại Nhật Bản nên nếu xuất cảnh, những NLD này nguy cơ gây ra các hình ảnh không tốt về thị trường lao động nói riêng và hình ảnh quốc gia Việt Nam trên trường quốc tế như: trộm cắp, bỏ trốn, vi phạm pháp luật, có hành vi thiếu văn minh...

Trình độ học vấn không đảm bảo và thiếu sự giáo dục định hướng cũng khiến cho người lao động không biết tự bảo vệ mình khi làm việc ở nước ngoài. nếu việc này kéo dài thì sẽ dẫn tới gánh nặng cho các cơ quan đại diện ngoại giao khi xử lý các vấn đề phát sinh.

Từ những thực trạng nêu trên đây, xin kiến nghị cụ thể như sau:

1. Đối với MOC về lao động đặc định, để đảm bảo công tác quản lý, hạn chế tổ chức nước ngoài vào tuyển lao động trái phép và đảm bảo quyền của người lao động, nội dung cần phải đảm bảo:

- Việc triển khai đưa lao động sang Nhật Bản phải thông qua các tổ chức có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Việt Nam và người lao động phải hoàn tất các thủ tục theo quy định của pháp luật.

- Việc tổ chức các kỳ thi kỹ năng và tiếng Nhật cho người lao động cần phải được thống nhất với cơ quan chức năng của Việt Nam và phía Nhật Bản, cần phải thống nhất một đầu mối (có

thể là Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam) để trao đổi thông tin với phía Việt Nam, tránh để quá nhiều các đầu mối tổ chức thi như đề xuất của Nhật Bản hiện nay.

- Quyền lợi của người lao động kỹ năng đặc định phải được đảm bảo như đối với người lao động bản địa, ngoài ra, phía Nhật Bản phải bố trí nơi ăn ở sinh hoạt cho người lao động trong thời gian làm việc tại Nhật Bản, vé máy bay về nước cho người lao động khi kết thúc hợp đồng.

- Trong trường hợp số lao động tiếp nhận đã đáp ứng nhu cầu thị trường, phía Nhật Bản cần có chính sách phối hợp với Việt Nam để điều chỉnh việc tiếp nhận cho phù hợp, tránh tình trạng tùy tiện sa thải và buộc người lao động về nước hàng loạt.

- Cần có cơ chế phối hợp triển khai không để các cá nhân, tổ chức không có chức năng lợi dụng đưa lao động sang Nhật Bản trá hình dưới các hình thức khác, đặc biệt là lợi dụng chương trình du học để tuyển chọn người lao động đưa sang Nhật Bản và chuyển đổi thành lao động kỹ năng đặc định.

- Chính phủ Nhật Bản phải đảm bảo không đưa lao động Việt Nam vào làm việc trong các lĩnh vực ngành nghề và khu vực nằm trong danh mục các ngành nghề cấm xuất cảnh theo quy định pháp luật của Việt Nam.

- Đối với vấn đề lao động kỹ thuật, Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam bên cạnh việc khuyến cáo các doanh nghiệp phía Nhật Bản tuân thủ quy định pháp luật của Việt Nam cần tăng cường rà soát hồ sơ và chỉ cấp Visa làm việc sau khi người lao động có xác nhận việc đăng ký thực hiện hợp đồng do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và phía Nhật Bản chỉ xem xét chuyển đổi tư cách lao động kỹ năng đặc định cho những du học sinh đã tốt nghiệp các trường đào tạo trình độ từ Senmon (tương đương trung cấp nghề) trở lên.

(Nguồn: Tổng hợp các kiến nghị của Ban TT Nhật Bản với Bộ LĐ-TBXH)

Thị trường lao động Rumani

I. KHÁI QUÁT

Rumani nằm tại Đông Nam Châu Âu, dân số xấp xỉ 22 triệu người (trong đó khoảng 12 triệu người di cư ra nước ngoài làm việc và sinh sống). Nền kinh tế chủ yếu dựa vào các ngành dịch vụ, sản xuất và xuất khẩu máy móc, ô tô, năng lượng điện... thu nhập đầu người GDP 26.500 USD/người/năm. Đa đa số người dân theo đạo Kitô và nói tiếng Rumani.

1- Tên gọi đất nước

Rumani (Tiếng Rumani: *România*; Tiếng Hán Việt: *Lỗ Ma Ni*; Tiếng Pháp: *Roumanie*).

Thủ đô Rumani là thành phố lớn nhất Rumani có tên gọi Bucharest, còn có tên gọi "Paris của vùng Ban – cang". Đây là trung tâm văn hóa lớn nhất tại Rumani với các công trình kiến trúc truyền thống: nhà thơ Curtae, tu viện Plumbuita, tu viện Pantelimon, bảo tàng nghệ thuật quốc gia.. trong đó có các di sản được xếp vào di sản thế giới: nhà thờ Moldova, nhà thờ Biertan, tu viện Honezu, sông Danube và các khu nghỉ mát ở Biển Đen...

2- Vị trí địa lý

Rumani là một quốc gia thuộc Đông Nam Châu Âu. Phía Bắc và Đông Bắc giáp với Ukraina và Moldova; Phía Tây Bắc giáp với Hungary; phía Tây Nam giáp với Serbia; phía Nam giáp với Bungary; phía Đông giáp với Biển Đen. Các con sông chính: Sông Danube (2.850 km), sông Mures, sông Olt, sông Siret. Đỉnh núi cao nhất là đỉnh Moldoveanu (2.544 m).

Với tổng diện tích lên tới 238.400 km², Rumani là đất nước lớn thứ 8 trong Liên minh Châu Âu và nằm trên phần lớn diện tích vùng đồng bằng sông Danube. Rumani được biết tới là một quốc gia có nguồn tài nguyên thiên nhiên dồi dào: dầu mỏ (trữ lượng đang giảm dần); than đá, khí đốt, quặng sắt, muối, đất canh tác, thủy điện...

3- Khí hậu

Khí hậu tại Rumani chủ yếu là khí hậu ôn đới lục địa, mùa đông thường rất lạnh đi kèm tuyết và sương mù, mùa hè thường rất nóng. Nhiệt độ

trung bình hàng năm khoảng 11 độ C về phía Đông Nam và 8 độ C về phía Bắc. Thời tiết mùa xuân nhìn chung là dễ chịu về buổi sáng và đêm mát mẻ, ban ngày ấm áp.

4- Con người

Theo thống kê đến tháng 7/2010, tổng dân số tại Rumani là 21.959.278 người với đa dạng các sắc tộc bao gồm người Rumani (chiếm tới 89.5%), người Hungary (6.6%), người Roma (2.5%), người Ukraina (0.3%), người Đức (0.3%), người Nga (0.2%), người Thổ Nhĩ Kỳ (0.2%), và các dân tộc khác chiếm số ít 0.4%. Tỷ lệ gia tăng dân số tại Rumani rất thấp (-0.252%), tuổi thọ trung bình tại quốc gia này là 74 tuổi. Tỷ lệ phân bố lao động theo lĩnh vực kinh tế: nông nghiệp chiếm 29.7%, công nghiệp chiếm 23.2%, dịch vụ chiếm khoảng 47.1%...

5- Tôn giáo

Rumani là một nhà nước thế tục và không có tôn giáo nhà nước công nhận, tuy nhiên công dân của đất nước này được tự do tôn giáo và đảm bảo bằng pháp luật hiến pháp. Hiện nay tại Rumani có tới 86.7% dân số theo chính thống Kitô giáo thuộc giáo hội chính thống Rumani. Bên cạnh đó là các giáo phái khác là Tin lành (5.2%), Công giáo La Mã (4.7%) và Giáo hội Công giáo nghi lễ Hy Lạp (chiếm 0.9%).

Hồi giáo cũng là một thiểu số nhỏ của công dân Rumani chiếm khoảng 0.8% dân số, đa phần cộng đồng Hồi giáo tập trung tại Dobruja, chủ yếu là người Thổ Nhĩ Kỳ và Tatar.

6- Ngôn ngữ

Ngôn ngữ chính thống được sử dụng tại Rumani là Tiếng Rumani chiếm tới 91%, ngoài ra còn có Tiếng Hungary chiếm 6.7%, Tiếng Gypsy chiếm 1.1%, ngoài ra là các ngôn ngữ khác chiếm 0.1%.

Tiếng Rumani là ngôn ngữ thuộc nhánh ngôn ngữ gốc Ý của ngữ hệ Ấn – Âu và có lịch sử bắt nguồn từ Tiếng Latinh bình dân, hiện tại ngôn ngữ này được nói nhiều nhất tại vùng Trung Bộ và

vùng Balkan thuộc Nam Âu. Tiếng Rumani cũng được phân tán tại nhiều nơi bởi số lượng người trong quá trình di cư là rất lớn. Theo thống kê số người nói Tiếng Rumani chiếm 0.5% dân số toàn cầu và chiếm 4% dân số nói Tiếng Rumani trên toàn thế giới.

Ngày nay, Tiếng Rumani là ngôn ngữ chính thức tại Rumani và Moldova và cũng là một trong năm ngôn ngữ chính thức của tỉnh tự trị Vojvodian (Serbia), Ukraina (tỉnh Chernivtsi và Odessa), tại Hungary (Gyula) và Bungari (Vidin). Ngoài ra nhiều cộng đồng nhập cư tại Tây Ban Nha, Bồ Đào Nha, Pháp, Ý... cũng nói Tiếng Rumani rất nhiều.

II. HỢP TÁC LAO ĐỘNG GIỮA VIỆT NAM VÀ RUMANI

Rumani hiện thiếu hụt nhân lực trầm trọng, do số lượng lớn người dân di cư sang các nước phát triển để làm việc. Hàng năm Rumani có thể tiếp nhận khoảng 30 nghìn lao động nước ngoài để bù đắp sự thiếu hụt ở tất cả các ngành nghề từ chuyên gia đến lao động phổ thông. Rumani chưa tham gia Hiệp ước Schengen nên việc cấp visa cho người lao động Việt Nam thuận lợi. Đây là thị trường tiềm năng, nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn, các ngành nghề phù hợp với người lao động Việt Nam và chủ sử dụng không đòi hỏi cao về kỹ năng nghề như: Nghề hàn, nghề xây dựng, sản xuất, chế biến các sản phẩm từ nông nghiệp.

Tháng 11 năm 2018, Tại Rumani, Đoàn công tác của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội do Bộ trưởng Đào Ngọc Dung dẫn đầu đã làm việc với Bộ Lao động và Công bằng Xã hội Rumani, hai bên đã trao đổi các nội dung về hợp tác lao động, dạy nghề, bảo hiểm và an sinh xã hội. Về tình hình thị trường lao động, phía bạn cho biết Rumani đang có nhu cầu tiếp nhận nhiều lao động nước ngoài đặc biệt trong một số ngành nghề như: hàn, xây dựng, sản xuất, chế biến các sản phẩm nông nghiệp và đảm bảo sẽ tạo điều kiện thuận lợi để người lao động Việt Nam sang làm việc tại Rumani. Phía Bạn cũng đánh giá chất lượng lao động Việt Nam tốt, người lao động Việt Nam thông minh, sáng tạo, cần cù chịu khó. Bộ trưởng Đào Ngọc Dung đề nghị phía Bạn tạo điều kiện thuận lợi về thủ tục cho người lao động Việt Nam sang làm việc tại Rumani.

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

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

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

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

Trước đó, giai đoạn 2008 - 2016, mỗi năm có khoảng 100 lao động Việt Nam sang Rumani

(Xem tiếp trang 20)

Thị trường lao động Thái Lan

Gia An

I. KHÁI QUÁT

Thái Lan từng được gọi là Xiêm La, đây là tên gọi chính thức của nước này đến ngày 11 tháng 5 năm 1949. Trong tiếng Thái, tên của Thái Lan là Racha Anachakra Thai. Hai chữ Racha và Anachakra thì có gốc từ tiếng Phạn: Racha có nghĩa là “quốc vương”, Anachakra có nghĩa là “lãnh thổ”. Từ Thai trong tiếng Thái có nghĩa là “tự do”.

Thái Lan (Racha-anachak Thai – tên chính thức: Vương quốc Thái Lan) thuộc Đông Nam Á, phía đông giáp Lào và Campuchia, phía bắc giáp Lào và Myanmar, phía nam giáp vịnh Thái Lan và Malaysia, phía tây giáp Myanmar và biển Andaman. Lãnh hải Thái Lan phía tây nam giáp với lãnh hải Indonesia và Ấn Độ ở biển Andaman, phía đông nam giáp với lãnh hải Việt Nam ở vịnh Thái Lan.

Thái Lan có diện tích 513.000 km² (198.000 dặm vuông) lớn thứ 50 trên thế giới và dân số khoảng 64 triệu người đứng thứ 21 trên thế giới. Khoảng 75% dân số là người dân tộc Thái, 14% là người gốc Hoa, 3% là người Ma Lai, và phần còn lại là những nhóm dân tộc thiểu số như Khmer, Môn và các bộ tộc khác. Có khoảng 2,2 triệu người nhập cư hợp pháp và bất hợp pháp ở Thái Lan. Ngôn ngữ chính thức là tiếng Thái.

Dân cư ở Thái Lan chủ yếu là người Thái, mặc dù có một lượng lớn là dân tộc thuộc Trung Quốc và người lai Thái-Trung, người Hồi giáo gần biên giới Malaysia và những bộ tộc bộ lạc như người Karen và người Hmong ở phía bắc đất nước. Tôn giáo thống trị (chiếm 95%) là Phật Giáo nguyên thủy, mặc dù Khổng giáo, Hồi giáo, Thiên chúa giáo và tín ngưỡng thuyết duy linh cũng chen lẫn vị trí.

Con người Thái Lan thân thiện, mến khách và có ý thức tôn trọng pháp luật cao. Và hơn nữa người Thái luôn luôn tôn trọng đức vua và hoàng

hậu của họ. Người Thái có kiểu chào vô cùng khác lạ so với một số đất nước khác đó là chắp tay như kiểu đang thờ cúng ở người Việt Nam để chào người đối diện đó gọi là chào kiểu wai.

Chào kiểu wai cũng có một lịch sử rất lâu đời đó và cũng có một số quy tắc riêng. Chào kiểu wai thường bắt đầu dành cho những người có địa vị và quyền cao hơn người đối diện và đó là cách chào tỏ lòng kính trọng đối với người có vị thế và quyền lực lớn hơn song cũng cấm kỵ dùng kiểu chào này đối với những nhân viên phục vụ bàn.

Về lao động, Thái Lan vừa là thị trường cung ứng lao động và vừa là tiếp nhận lớn lao động nước ngoài. Gần đây người đứng đầu Bộ Lao động Thái Lan cho biết, Ủy ban chính phủ về giải quyết vấn đề lao động di cư và giải quyết nạn buôn bán người đã đồng ý bổ sung thêm nghề giúp việc nhà và công nhân phổ thông trong hầu hết các ngành công nghiệp vào danh sách công việc người Việt Nam sẽ được phép làm hợp pháp ở Thái Lan.

Chính sách này cũng được áp dụng với lao động Myanmar, Campuchia và Lào, sau khi Thái Lan và 4 nước láng giềng này ký các bản ghi nhớ về hợp tác cung cấp lao động.

Theo một thống kê không đầy đủ, ở Thái Lan có khoảng 30.000 - 50.000 người Việt Nam làm việc mà không có giấy phép trong các lĩnh vực như may mặc, bán hàng rong, phục vụ nhà hàng.

Hiện tại phía Thái Lan và Việt Nam cũng đang tích cực đàm phán để đi tới ký kết một biên bản ghi nhớ (MoU) mới về trao đổi lao động để thay thế cho bản ghi nhớ cũ mà ở đó người lao động Việt Nam chỉ được phép hoạt động trong hai ngành nghề là xây dựng và đánh bắt cá.

Trong năm 2017, phía Thái Lan đã tiến hành hợp thức hoá cho gần 1 triệu lao động nước

ngoài làm việc bất hợp pháp tại nước này và đa phần là công dân của những nước có đường biên giới chung với Thái Lan bao gồm Myanmar, Lào và Campuchia.

II. HỢP TÁC LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ THÁI LAN

Việt Nam và Thái Lan đã ký Bản Thỏa thuận về tuyển dụng lao động giữa hai Chính phủ ngày 23/7/2015, theo đó, hai ngành nghề người lao động Việt Nam được phép sang làm việc tại Thái Lan và xây dựng và đánh bắt cá. Người lao động có thể sang làm việc tại Thái Lan thông qua các công ty phái cử Việt Nam có giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc đi qua Trung tâm lao động ngoài nước (COLAB).

Một số quy định cụ thể:

1. Các chi phí phát sinh tại Việt Nam:

+ Hộ chiếu: 200.000VND (~ 10USD): Người lao động chi trả.

+ Khám sức khỏe: 700.000VND (~ 35USD): Người lao động chi trả.

+ Visa (loại nhập cảnh 1 lần duy nhất): 300.000VND (~15USD): Người lao động chi trả.

+ Phí dịch vụ: nếu đi qua COLAB thì chi phí là 5.000.000VND (~250USD); nếu đi qua doanh nghiệp dịch vụ thì chi phí tối đa là 2 tháng lương cơ bản cho 2 năm làm việc (9.600.000VND ~ 330USD): Người lao động chi trả.

+ Phí đào tạo trước xuất cảnh: 1.050.000VND (~ 50USD): Người lao động chi trả.

+ Quỹ HTVLNN: 100.000VND (~ 5USD): Người lao động chi trả.

+ Vé máy chiều đi: Chủ sử dụng lao động chi trả.

2. Các chi phí phát sinh tại Thái Lan

+ Giấy phép làm việc: từ 900 đến 1.000Baht (~ 30USD): Người lao động chi trả.

+ Bảo hiểm y tế: 1.600Baht (~ 46USD): Người lao động chi trả.

+ Phí môi giới: Chủ sử dụng lao động chi trả

+ Vé máy bay về nước: Chủ sử dụng lao động chi trả.

3. Mẫu hợp đồng lao động: Hai Bên đã thống nhất mẫu hợp đồng lao động (ký giữa chủ

sử dụng lao động và người lao động) đối với hai ngành nghề xây dựng và đánh bắt cá.

4. Hồ sơ ĐKKH đưa lao động đi làm việc tại Thái Lan

- Đăng ký hợp đồng (theo mẫu tại Phụ lục số 05 Thông tư 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 8/10/2007 của Bộ Lao động thương binh và Xã hội).

- Hợp đồng cung ứng lao động (theo mẫu tại Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn mẫu và nội dung hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài).

- Giấy phép của Sở Lao động việc làm Thái Lan cấp phép cho chủ sử dụng lao động được tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc.

- Thư yêu cầu tuyển dụng lao động của chủ sử dụng lao động gửi cho công ty phái cử Việt Nam.

- Bản hợp đồng lao động mẫu ký giữa chủ sử dụng lao động và người lao động.

Trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Cục Quản lý lao động ngoài nước sẽ có văn bản trả lời doanh nghiệp, nếu chấp thuận sẽ có Phiếu trả lời cho doanh nghiệp, nếu không chấp thuận sẽ có văn bản nêu rõ lý do.

Sau khi nhận được Phiếu trả lời của Cục Quản lý lao động ngoài nước, doanh nghiệp sẽ tiến hành tuyển chọn lao động.

Vừa qua, kể từ sau khi Chính phủ hai nước ký kết Thỏa thuận, đã có hai công ty ĐKKH đưa lao động sang làm việc tại Thái Lan bao gồm: Công ty SONA (đưa cả LĐ XD và LĐ đánh bắt cá) và Công ty TTLC (đưa LĐ XD). Số lao động đã xuất cảnh sang làm việc tại Thái Lan của hai công ty này lần lượt là: Sona 3 (2 nữ) và TTLC 5 (3 nữ) và tất cả đều là lao động xây dựng.

Hiện nay, Việt Nam và Thái Lan đang đàm phán để sửa lại bản Thỏa thuận đã ký năm 2015 nhằm mở rộng các ngành nghề đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Thái Lan. Và hướng tới quy định số lượng các doanh nghiệp dịch vụ được phép đưa lao động sang Thái Lan làm việc không bị giới hạn. □

Thanh Hóa ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC XKLD

Hoàng Minh

Xác định công tác xuất khẩu lao động (XKLD) là hướng giải quyết việc làm và giảm nghèo bền vững, những năm qua, tỉnh Thanh Hóa luôn nỗ lực đẩy mạnh công tác XKLD, đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Năm 2018, toàn tỉnh đã đưa được 10.020 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Nhờ vào XKLD, hàng ngàn người dân nơi đây không chỉ thoát được nghèo, mà còn vươn lên làm giàu...

VƯỢT KẾ HOẠCH ĐẶT RA VỀ XKLD

Trong nhiều năm qua, Thanh Hóa luôn là một trong các tỉnh có số người đi XKLD lớn trong cả nước. Kết quả đó đã góp phần không nhỏ giúp hàng trăm ngàn người dân thoát được nghèo và vươn lên làm giàu từ XKLD. Năm 2018, toàn tỉnh đưa được 10.020 người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng lao động (đạt 100,2% kế hoạch). Trong đó, 11 huyện miền núi đưa được 2.760 lao động. Thị trường tập trung chủ yếu: Đài Loan (Trung Quốc), Hàn Quốc, Nhật Bản, Arapxeut. Theo đánh giá của Sở LĐ-TB&XH Thanh Hóa, những địa phương đã thực hiện tốt công tác XKLD gồm các huyện: thành phố Thanh Hóa 620 người, Yên Định 620 người, Đông Sơn 670 người, Hậu Lộc 564 người, Cẩm Thủy 550 người, Thạch Thành 420 người, Ngọc Lặc 350 người, Như Xuân 280 người...

Theo ông Lê Đình Tùng, Phó Giám đốc Sở LĐ-TB&XH Thanh Hóa, chất lượng nguồn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài năm 2018 tốt hơn nhiều so với những năm trước đây, đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động nước ngoài. Lao động có trình độ tay nghề chiếm khoảng trên 50% (chủ yếu là nghề cơ khí, hàn, thợ giàn giáo, ốp lát, may mặc, điều dưỡng, hộ lý, giúp việc gia đình); còn lại hầu hết là lao động

phổ thông chưa qua đào tạo nghề; đặc biệt, có khoảng 5% lao động là sinh viên đã tốt nghiệp cao đẳng và đại học cũng tham gia đi XKLD tập trung các ngành như: kỹ sư xây dựng, kỹ sư cơ khí, chế tạo máy, tin học và điều dưỡng viên có trình độ từ cao đẳng trở lên.

Đánh giá về các DN hoạt động XKLD trên địa bàn, ông Hoàng Ngọc Trung, Trưởng phòng việc làm, an toàn lao động - Sở LĐ-TB&XH Thanh Hóa cho biết, năm 2018, Thanh Hóa có trên 50 DN hoạt động trong lĩnh vực XKLD đã phối hợp tuyển lao động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Các đơn vị, DN XKLD đã chủ động, tích cực tham gia tuyển chọn và cung ứng nhiều lao động của tỉnh Thanh Hóa đi làm việc ở nước ngoài như: Công ty cổ phần đầu tư Thuận An DMC; Cung ứng Nhân lực và XNK Thiên Ân (TAMAX); Công ty Việt Nhật... Hiện nay, tổng số lao động của tỉnh Thanh Hóa đang làm việc có thời hạn ở nước ngoài khoảng trên 30.000 người. Số tiền người lao động gửi về nước trên 100 triệu USD. Từ số tiền này, nhiều gia đình đã đầu tư sản xuất, mở trang trại thu hút việc làm cho cả ngàn lao động. Hầu hết gia đình có người đi XKLD đều thoát nghèo, nhiều gia đình đã vươn lên làm giàu.

ĐẨY MẠNH XKLD ĐỂ TẠO VIỆC LÀM VÀ GIẢM NGHÈO BỀN VỮNG

Từ những kết quả đã đạt được trong năm 2018, năm 2019, tỉnh Thanh Hóa đặt mục tiêu đưa được trên 10.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Nâng cao chất lượng nguồn lao động xuất khẩu đáp ứng thị trường lao động nước ngoài (đặc biệt là thị trường Nhật Bản, Đức...), đưa tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi XKLD trên 50%; Tuyên

truyền, vận động để giảm tỷ lệ lao động Thanh Hóa đi làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS hết hạn hợp đồng lao động, không về nước, ở lại cư trú và làm việc bất hợp pháp.

Trao đổi với PV báo LĐ&XH, ông Lê Đình Tùng, Phó Giám đốc Sở LĐ-TB&XH Thanh Hóa cho biết: “Để đạt được mục tiêu đề ra, Sở LĐ-TB&XH Thanh Hóa đã đưa ra các giải pháp cụ thể là: Tiếp tục đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền của các ngành, các cấp, nhất là cấp huyện và xã, phường về công tác XKLD. Thường xuyên phổ biến chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trên các phương tiện thông tin đại chúng cho người lao động biết nhằm tránh những thông tin thất thiệt từ các cá nhân, tổ chức lợi dụng hoạt động XKLD để lừa đảo, chiếm đoạt tiền của người lao động. Tăng cường giới thiệu, quảng bá trên các phương tiện thông tin đại chúng tác động tích cực của XKLD đối với vấn đề việc làm, giảm nghèo. Xây dựng các chuyên trang, chuyên mục về XKLD; phim tư liệu về đời sống và công việc của những người lao động làm việc tại nước ngoài; tuyên dương, nhân rộng các điển hình tốt về XKLD. Tiếp tục công khai đầy đủ, chính xác, minh bạch các khoản chi phí, đóng góp cũng như tiền lương, thu nhập và các quyền lợi của người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để thu hút các DN XKLD có khả năng, uy tín mở chi nhánh, đặt văn phòng đại diện tại một số địa phương để tư vấn, tuyển chọn lao động. Bên cạnh đó, các huyện và xã tiếp tục tạo điều kiện thuận lợi và phối hợp chặt chẽ với các DN XKLD và các đơn vị giới thiệu cung ứng lao động xuất khẩu có uy tín, tuyển chọn và đưa được nhiều lao động của tỉnh đi xuất khẩu. Phối hợp chặt chẽ với các đơn vị, DN XKLD trong việc chủ động tạo nguồn lao động và làm tốt công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho lao động, dạy nghề và ngoại ngữ cho người lao động và có trách nhiệm phối hợp giải quyết các vướng mắc, rủi ro trong quá trình thực hiện hợp đồng. Tổ chức thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ XKLD cũng như lồng

ghép có hiệu quả các chính sách hỗ trợ việc làm của Nhà nước để khuyến khích người lao động, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp tham gia XKLD”.

Ngoài ra, căn cứ chỉ tiêu về kế hoạch XKLD của tỉnh và khả năng thực tế của từng địa phương, hàng năm, Sở LĐ-TB&XH tham mưu UBND tỉnh giao chỉ tiêu XKLD cho từng huyện, thị xã, thành phố để phấn đấu thực hiện; đồng thời có sự chỉ đạo triển khai đồng bộ các giải pháp để đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả thực hiện. Hàng năm, song song với việc khảo sát cung - cầu lao động gắn với khảo sát nhu cầu đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của người lao động để có kế hoạch đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết phù hợp để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động ngoài nước ngày càng được tốt hơn. Các trường nghề phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp XKLD để tuyển chọn và đào tạo những nghề mà thị trường lao động nước ngoài đang có nhu cầu tuyển nhiều nhằm tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo đi XKLD tập trung vào các nghề cao đẳng điều dưỡng và nghề cơ khí, xây dựng, may mặc... Các huyện, thị xã, thành phố kiện toàn lại Ban chỉ đạo XKLD, bố trí cán bộ có năng lực trình độ, nhiệt tình làm công tác tham mưu giúp Ban chỉ đạo XKLD. Sự chỉ đạo vào cuộc của cấp ủy, chính quyền cấp xã, phường, thị trấn đóng vai trò quyết định trong việc hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch của công tác XKLD. Tiếp tục tổ chức thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 15/CT-UBND ngày 28/4/2016 của UBND tỉnh về việc tăng cường công tác tuyên truyền, vận động lao động bất hợp pháp tại Hàn Quốc về nước và lao động về nước đúng hạn – ông Tùng nhấn mạnh.

Với những nỗ lực không ngừng, tỉnh Thanh Hóa đã thực hiện tốt công tác XKLD. Kết quả đó đã góp phần quan trọng, tích cực trong thực hiện chương trình mục tiêu giải quyết việc làm và giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới, tạo sự ổn định về an ninh chính trị xã hội trên địa bàn. □

Phụ Thọ làm tốt công tác

TẬP HUẤN CHÍNH SÁCH GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ XKLD

Hồng Nhung

Sở Lao động, Thương binh và Xã hội phối hợp với UBND thành phố Việt Trì và huyện Cẩm Khê tổ chức tập huấn về chính sách giải quyết việc làm (GQVL) và xuất khẩu lao động (XKLD) cho hàng trăm cán bộ làm công tác GQVL và XKLD thành phố Việt Trì, học sinh Trường THPT Cẩm Khê, Trung tâm GDNN-GDTX huyện Cẩm Khê.

Công tác GQVL năm 2018 trên địa bàn tỉnh đã đạt được nhiều kết quả khả quan: Trên 16.300 người được tạo việc làm mới, 3.420 người đi XKLD. Đây là sự cố gắng nỗ lực của các cấp, ngành, địa phương trong việc triển khai nhiều chính sách, giải pháp, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động, tạo thêm nhiều việc làm mới cho người lao động.

Tại các buổi tập huấn, các học viên được truyền đạt các nội dung: Một số chính sách liên quan

đến công tác GQVL và XKLD của Trung ương, của tỉnh; những quy định trong hoạt động XKLD và những thông tin quan trọng, nét mới về XKLD tại một số thị trường tiềm năng như: Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan; đồng thời cảnh báo một số vấn đề người lao động có thể gặp phải khi đi làm việc ở nước ngoài và cách giải quyết; những thủ đoạn, hành vi lừa đảo trong tư vấn XKLD thời gian qua và cách phòng ngừa. Đây là những thông tin bổ ích, được cập nhật kịp thời nhằm bổ sung kiến thức cần thiết cho các cán bộ làm công tác GQVL và XKLD nắm rõ về hồ sơ, thủ tục pháp lý cho người đi XKLD, từ đó làm tốt công tác tư vấn XKLD, tham gia tích cực vào công tác GQVL và XKLD của địa phương. Thông qua các buổi tập huấn đã trang bị cho các em học sinh những thông tin cần thiết để có định hướng lựa chọn nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp. □

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG RUMANI

(Tiếp theo trang 15)

làm việc trong các ngành nghề: hàn, cơ khí, điện, sơn. Năm 2017, có hơn 800 lao động Việt Nam sang Rumania làm việc. Trong 11 tháng năm 2018, đã có gần 1.400 lao động Việt Nam sang Rumania làm việc tại các ngành nghề: hàn, cơ khí, mộc, sắt thép, thợ may, xây dựng, chế biến thịt....

Hiện tại, lao động Việt Nam đi Rumania làm việc trong các ngành nghề: thợ hàn, cơ khí, mộc, sắt thép, thợ may, thợ xây, chế biến các sản phẩm từ nông nghiệp. Thời gian hợp đồng là 2 năm (có thể được gia hạn). Tuyệt đối bộ phận các hợp đồng đều được các chủ sử dụng chi trả vé máy bay lượt đi và lượt về cho người lao động khi người lao động hoàn thành hợp đồng. Các chủ sử dụng đều cung cấp chỗ ở, cung cấp miễn phí ba bữa ăn/ngày hoặc hỗ trợ tiền ăn cho người lao động, nộp thuế, bảo hiểm lao động, bảo hiểm y tế cho người lao động.

Thời gian xin visa Rumania khoảng 02 tuần, hồ sơ gồm có một số giấy tờ như sau: hộ chiếu, ảnh, bằng tốt nghiệp, chứng chỉ nghề, lý lịch tư pháp, giấy khám sức khỏe, giấy xác nhận kinh nghiệm làm việc, hợp đồng. Gần đây, khi nộp hồ sơ xin visa vào Rumania để đi làm việc, Đại sứ quán Rumania tại Việt Nam sẽ xác suất lựa chọn một số hồ sơ để phỏng vấn; Chi phí xin visa khoảng 150USD.

Thu nhập thực tế của người lao động khoảng từ 700 USD đến 1.100 USD/tháng tùy theo từng ngành nghề và tiền làm thêm giờ. Chi phí của người lao động trước khi xuất cảnh khoảng từ 1.400 USD đến 3.000 USD.

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục Quản lý lao động ngoài nước hiện đã có gần 4.000 lao động Việt Nam làm việc tại Rumania theo quy định trên. □

Đẩy mạnh XKLD để GIẢM NGHÈO BỀN VỮNG

Xuất khẩu lao động (XKLD) không những tạo việc làm cho lao động nông thôn mà còn góp phần hiệu quả trong công tác xóa đói, giảm nghèo bền vững. Tại huyện Thạch Thành, Thanh Hóa những năm gần đây có hàng trăm gia đình có người đi XKLD không những thoát nghèo mà còn có điều kiện vươn lên làm giàu chính đáng.

Về xã nông thôn mới Thành Hưng, được đồng chí Nguyễn Thị Huệ, chủ tịch UBND xã cho biết: Toàn xã hiện có 137 lao động đang làm việc ở nước ngoài, thị trường chủ yếu là Nhật Bản, Đài Loan, Malaixia, Hàn Quốc,... Số người đi XKLD mỗi năm gửi về địa phương khoảng 14,1 tỷ đồng. XKLD không chỉ giúp các hộ phát triển kinh tế, cải thiện đời sống, tích cực tham gia đóng góp xây dựng các công trình phúc lợi của thôn, xã mà còn góp phần giải quyết việc làm, thực hiện hiệu quả chuyển dịch cơ cấu lao động nông - lâm - ngư nghiệp sang công nghiệp - xây dựng và dịch vụ; xóa đói, giảm nghèo, vì vậy chính quyền địa phương luôn tạo điều kiện thuận lợi nhất để người dân tham gia XKLD. Nhờ XKLD mà địa phương đã có sự đổi thay rõ rệt, tỷ lệ hộ nghèo của xã những năm gần đây giảm đáng kể. Nếu như năm 2016 tỷ lệ hộ nghèo là 3,67%, thì đến năm 2018 giảm còn 1,82%, trong số đó có nhiều gia đình có con em đi XKLD không những thoát nghèo mà còn trở thành những hộ khá giả ở địa phương.

Điển hình như gia đình anh Trịnh Văn Tý và chị Lê Thị Hòa ở thôn Phú Thành, trước đây thuộc diện hộ có hoàn cảnh khó khăn của xã, sau khi tham gia hội nghị tư vấn về XKLD được tổ chức tại địa phương, anh Tý đồng ý cho vợ đi XKLD tại Đài Loan. Sau 3 năm làm việc ở Đài Loan, chị Hòa đã gửi tiền về cho gia đình trả hết nợ và còn lo cho con ăn học, xây nhà 2 tầng khang trang, tiện nghi đầy đủ. Cũng thuộc diện hộ nghèo, năm 2012 chị Trịnh Thị Hương, thôn Phú Thành đã làm thủ tục đi XKLD. Sau khi hết hạn hợp đồng lao động về nước, có vốn, chị Hương đã đầu tư phát triển kinh tế gia đình. Chia sẻ với chúng tôi, chị Hương cho biết: Lúc chưa đi XKLD, hoàn cảnh gia

đình rất khó khăn, phải nuôi 4 con nhỏ và bố mẹ già yếu nên cơm không đủ ăn, áo không đủ mặc. Cho con đi học thì phải chạy vay vay mượn khắp nơi mới có tiền đóng học phí, do đó các cháu đi học cũng bấp bênh. Sau 3 năm tham gia XKLD, trở về nước, tôi dành dụm được số vốn gần 1 tỷ đồng. Có tiền, vợ chồng tôi có điều kiện để đầu tư phát triển kinh tế, cho con học và xây dựng được ngôi nhà khang trang để ở.

Xác định XKLD là một trong những giải pháp quan trọng để giải quyết việc làm, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và giảm nghèo bền vững, phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Thạch Thành đã tham mưu cho UBND huyện ban hành kế hoạch XKLD hằng năm; đồng thời giao chỉ tiêu XKLD cho các xã, thị trấn. Bên cạnh đó, huyện đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và của tỉnh về thị trường XKLD; thực hiện có hiệu quả chính sách hỗ trợ XKLD cũng như lồng ghép các chính sách hỗ trợ việc làm để khuyến khích XKLD.

Phối hợp, tạo điều kiện để các doanh nghiệp có chức năng, uy tín được Sở Lao động – Thương binh và Xã hội giới thiệu về các xã, thị trấn tổ chức hội nghị tuyên truyền, tư vấn và tuyển dụng XKLD. Đồng thời có trách nhiệm phối hợp giải quyết kịp thời các vướng mắc, rủi ro trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động cũng như quan tâm bồi dưỡng kiến thức, đào tạo nghề và ngoại ngữ cho người lao động; phối hợp với ngân hàng chính sách xã hội huyện tạo điều kiện để người lao động được vay vốn khi tham gia XKLD...

Với sự vào cuộc đồng bộ, tích cực của cả hệ thống chính trị, cùng các tổ chức hội, đoàn thể từ cấp huyện đến cấp xã, công tác XKLD trên địa bàn huyện Thạch Thành đã có nhiều khởi sắc. Chỉ tính trong 6 tháng đầu năm toàn huyện đã đưa được 193 người đi XKLD. Thạch Thành được Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đánh giá là huyện có số người tham gia XKLD luôn đứng top đầu trong số các huyện miền núi của tỉnh.

Nguồn: Báo Thanh Hóa

Cựu học viên Trần Việt Đức “LUÔN HƯỚNG BẢN THÂN VỀ PHÍA TRƯỚC”

Sau ba năm nỗ lực cống hiến trong công việc, phía công ty đã nói rằng: “Muốn Đức ở lại Nhật làm luôn” nhưng Trần Việt Đức đã quyết định quay trở lại Việt Nam để tiếp tục gắn bó và đồng hành với ngôi trường Kaizen. Bởi một chia sẻ chân tình mà Đức đã gửi gắm rằng: “Trước và sau khi học tập tại Kaizen tôi đã thực sự thay đổi hoàn toàn: từ nhận thức, lối sống đến công việc và học tập. Bản thân và cuộc sống của tôi đã hoàn toàn thay đổi một cách tích cực, với những bài giảng tại Kaizen, với những lời động viên chia sẻ từ bạn bè và thầy cô, tôi đã có thể giành tấm vé qua Nhật Bản và đạt được mục tiêu quan trọng trong cuộc đời mình. Chính vì thế tôi đã quyết tâm chọn nghề giáo, tiếp tục truyền những bài học, những giá trị mà tôi đã nhận được cho những bạn trẻ khác. Để các bạn cũng sẽ nhận thức và thay đổi cuộc đời mình một cách tích cực và tốt đẹp nhất có thể”.

Các bạn có nhận ra gương mặt thân quen này không nhỉ?

Đây chính là Thầy Trần Việt Đức hiện đang giảng dạy tại ngôi trường Kaizen của công ty ESUHA1. Thầy Đức sẽ cùng chia sẻ những kinh nghiệm quý báu trong 3 năm làm việc nhằm giúp các bạn có sự chuẩn bị tốt hơn khi đến Nhật làm việc nhé.

• Trong công việc

Khi mới vào công ty, có thể bạn sẽ làm sai, bị khiển trách, la mắng... Những lúc như vậy bạn đừng nản chí, mà hãy thấy rằng mình cần phải quyết tâm nhiều hơn!

Các bạn hãy tự nhủ với bản thân rằng “Cần cẩn thận ghi chép lại tất cả những điều được chỉ dạy. Cố gắng không để người Nhật chỉ lại

lần thứ hai. Phải nỗ lực để sớm làm được hết mọi việc được giao”.

Sau khi đã quen với công việc, các bạn vẫn phải luôn cố gắng hết sức, nghiêm túc, tập trung cao độ, nỗ lực hoàn thành thật tốt việc được giao. Luôn “kiểm tra - xác nhận lại” trước khi làm bất cứ việc gì.

Cố gắng biết càng nhiều việc càng tốt. Khi đã hoàn thành công việc được giao, hãy xin cấp trên chỉ dạy cho bạn thêm những việc mới. Hãy luôn làm việc với tâm thế hăng hái, không ngại bất cứ công việc gì và cống hiến hết mình cho công ty.

Bản thân mình sau ba năm nỗ lực cống hiến cho công ty, mình đã rất vui khi nghe người công ty nói “Muốn Đức ở lại Nhật làm luôn” - mình đã thật sự rất vui vì những cố gắng của mình đã được ghi nhận! Mong các bạn cũng có những năm tháng làm việc thật vui, thật ý nghĩa tại Nhật!

• Trong việc học tiếng Nhật

Hãy tập yêu và đam mê tiếng Nhật, vì chỉ khi đam mê, các bạn mới dành trọn thời gian cho tiếng Nhật.

Hãy đặt ra mục tiêu cụ thể, lập thời khoá biểu, thời gian biểu học tiếng Nhật thật cụ thể.

Học mọi lúc mọi nơi. Mùa đông cũng như mùa hè. Thức khuya dậy sớm, học mỗi ngày mỗi ngày, tăng tốc vào thứ 7 và chủ nhật.

- Lúc giải lao giữa giờ thay vì tụ tập tán gẫu, các bạn hãy tranh thủ ngồi ở góc máy lật card Kanji, học từ vựng. Đôi lúc nói chuyện với người Nhật vừa tăng khả năng giao tiếp vừa tạo mối quan hệ tốt với người công ty.

(Xem tiếp trang 28)

Thuế cư trú Nhật Bản

Minh Châu

I. KHÁI NIỆM

Thuế cư trú (住民税) còn được gọi là thuế thị dân. Mục đích của việc thu thuế này là để đảm bảo kinh phí phục vụ cho địa phương, chủ yếu chi dùng phục vụ cho các hoạt động giáo dục, phúc lợi, xử lý rác thải, phòng chống thiên tai và các hoạt động văn hóa, văn nghệ tại địa phương nơi cư trú.

Mọi cư dân của Nhật Bản, bao gồm cả cư dân người nước ngoài được yêu cầu phải đóng thuế cư trú.

Cần lưu ý phân biệt giữa thuế cư và thuế thu nhập. Hai loại thuế này lại có điểm khá khác nhau:

- Thuế thu nhập (所得税): Được tính dựa vào tổng thu nhập hàng năm của người lao động.
- Thuế thị dân (住民税): Được tính dựa trên tổng **thu nhập trong năm trước** đó của người lao động.

Vì vậy, người lao động mới sang Nhật sẽ không phải đóng thuế cư trú trong năm đầu. Từ năm thứ 2 nếu thu nhập vượt mức quy định thì sẽ phải đóng thuế.

II. ĐỐI TƯỢNG ĐÓNG THUẾ VÀ MIỄN THUẾ

1. Đối tượng đóng thuế

Khi thu nhập của người lao động vượt quá 103 vạn yên / năm thì sẽ phải đóng thuế.

2. Đối tượng miễn thuế

Nếu nằm trong các trường hợp sau, thì sẽ được miễn thuế cư trú:

- Du học sinh, người lao động bình thường có thu nhập **dưới 103 vạn yên / năm**.

- Người khuyết tật, trẻ vị thành niên, góa chồng / vợ có tổng thu nhập của năm trước **dưới 125 vạn yên**.

- Người đang sống bằng tiền trợ cấp từ địa phương.

Nếu là người nước ngoài thì năm đầu tiên khi sinh sống ở Nhật sẽ không phải chịu thuế này. Do thuế cư trú được tính theo thu nhập của năm trước đó.

III. THUẾ SUẤT VÀ CÁC KHOẢN KHẤU TRỪ

1. Thuế suất

Thuế thị dân bao gồm thuế thành phố và thuế tỉnh (quận) nơi người lao động cư trú. Mức thuế sẽ được áp dụng vào ngày 1 tháng 1 hàng năm, nếu có điều chỉnh thì sẽ niêm yết vào ngày này. Tiền thuế ở đây được chia làm 2 phần như sau:

- **Bình đẳng:** có mức chung là 5.500 Yên, khoản tiền này để đảm bảo sự bình đẳng cho tất cả mọi người.

- **Tính trên thu nhập chịu thuế:** giống như tên gọi của nó, tùy theo mức thu nhập mà thuế phải chịu sẽ khác nhau.

Cộng cả 2 khoản tiền thuế thành phố và thuế quận, huyện vào ta sẽ có thuế thị cư trú.

- **Thuế thị cư trú** = 5500 yên + 10% tính trên tổng thu nhập chịu thuế.

Đây là mức thuế niêm yết năm 2018. Tùy vào từng thành phố và tỉnh mà mức thuế sẽ chênh lệch trong khoảng tối đa 500 yên (bình đẳng) và 0.025% (tính trên thu nhập chịu thuế). Thí dụ ở Nagoya mức thuế suất là 9,4%.

2. Khấu trừ thuế thị cư trú

Khấu trừ là khoản tiền không cần phải nộp

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

thuế, các khoản này sẽ được trừ đi trước khi tính ra thuế cư trú chuẩn.

Tất cả những người đóng thuế thị cư trú sẽ được **khấu trừ cơ bản là 330.000 Yên**, ngoài ra còn một số khoản khấu trừ khác bao gồm 2 khoản đó là khấu trừ thu nhập từ việc làm và tổng miễn giảm lãi suất cố định.

IV. CÁCH TÍNH THUẾ CƯ TRÚ

Thuế cư trú= (Tổng thu nhập chịu thuế* 10%) + 5.500

= [(Tổng thu nhập năm – Các khoản khấu trừ) x 10%] + 5500

Trong đó các khoản khấu trừ bao gồm:

- Khấu trừ thu nhập từ việc làm;
- Khấu trừ miễn giảm lãi suất cố định;
- Khấu trừ lãi suất cơ bản.

1. Khấu trừ thu nhập từ việc làm

Được tính qua bảng sau:

Thu nhập hàng năm (Yên)	Khấu trừ thu nhập việc làm
Lên đến 1.625.000	650.000 Yên
1.625.001 đến 1,8 triệu	Thu nhập hàng năm x 0,4
1.800.001 đến 3,6 triệu	Thu nhập hàng năm x 0,3 + 180.000 Yên
3.600.001 đến 6.6 triệu	Thu nhập hàng năm x 0,2 + 540.000 Yên
6.600.001 đến 10 triệu	Thu nhập hàng năm x 0,1 + 1,2 triệu Yên
Hơn 10 triệu	Thu nhập hàng năm x 0,05 + 1,7 triệu Yên

Thí dụ, một người lao động A có thu nhập năm là 5 triệu yên, thì người đó nằm trong khung thu nhập 3.600.001 đến 6,6 triệu yên. Do đó, khoản khấu trừ thu nhập việc làm của người đó là 5.000.000 x 0,2 + 540.000 Yên = 1.540.000 Yên

2. Khấu trừ từ miễn giảm lãi suất cố định

(a) *Khấu trừ khi có người phụ thuộc:* (i) Người phụ thuộc có độ tuổi từ 16 đến 18 tuổi hoặc có độ tuổi từ 23 đến 69 tuổi sẽ được miễn giảm 330.000 Yên; (ii) Người phụ thuộc có độ tuổi 70 sẽ được miễn giảm 380.000 Yên nếu sống riêng và miễn giảm 450.000 Yên nếu sống chung.

(b) *Khấu trừ khi có người khuyết tật:* vợ hoặc chồng hoặc người phụ thuộc bị khuyết tật thì sẽ được miễn giảm 260.000 Yên

(c) *Khấu trừ bảo hiểm:* Tùy thuộc các mức tham gia bảo hiểm xã hội, nhân thọ... sẽ được miễn giảm khác nhau.

3. Khấu trừ lãi suất cơ bản: Với mức chung là 330.000 Yên

Thí dụ: *Lao động A thí dụ trên có mức thu nhập năm là 5 triệu Yên, có người phụ thuộc 70 tuổi sống chung với gia đình người đóng thuế, thì thuế cư trú của lao động A được tính như sau:*

Thuế cư trú = (thu nhập năm – khấu trừ thu nhập việc làm- khấu trừ miễn giảm lãi suất cố định- lãi suất cơ bản)* 10%+ 5.500 Yên

Thuế cư trú = (5.000.000-1.540.000-450.000- 330.000)*10% +5.500= 276.5000 Yên

V. ĐÓNG THUẾ CƯ TRÚ

Tiền thuế cư trú sẽ được trừ trực tiếp vào lương hàng tháng. Khi kiểm tra bảng lương tháng, sẽ có mục riêng cho số tiền thuế đã đóng. Trường hợp nghỉ việc tại công ty cũ và chưa khai báo công ty mới thì tiền thuế sẽ phải đóng thông qua giấy báo thuế gửi về nhà. Người lao động sẽ nhận được một phong bì chứa 5 tờ giấy báo thuế. Trong đó có 1 tờ thông báo số tiền thuế cả năm, 4 tờ còn lại là số tiền thuế cả năm chia nhỏ để đóng 4 lần.

Thời gian đóng thuế 1 năm sẽ chia ra 4 đợt đóng thuế cư trú vào tháng 6,8,10 và tháng 1 của năm tiếp theo. □

TÌM HIỂU HÌNH THỨC ĐI LAO ĐỘNG

bằng visa kỹ sư

Đi Nhật theo diện kỹ sư là một chương trình đang được đông đảo các bạn trẻ ở Việt Nam quan tâm. Được sang Nhật với diện kỹ sư thì người lao động được hưởng những chế độ đãi ngộ, phúc lợi vô cùng tốt từ các công ty, xí nghiệp Nhật Bản. Để người các bạn hiểu rõ hơn về **chương trình kỹ sư đi Nhật**, Hanoilink xin được chia sẻ trong bài viết này.

Điều kiện đi Nhật theo diện kỹ sư

Để có thể tham gia chương trình kỹ sư đi Nhật làm việc, các ứng viên phải đáp ứng được các tiêu chí dưới đây:

+ Tốt nghiệp các trường Cao đẳng, Đại học chính quy trở lên.

+ Trình độ tiếng Nhật tương đương với N4 trở lên (một số đơn hàng kỹ sư không yêu cầu tiếng Nhật, ứng viên sau khi trúng tuyển đơn hàng sẽ được đào tạo tiếng Nhật chuyên sâu từ 04-06 tháng).

+ Tuổi từ 21 đến dưới 40.

+ Là người có nhân thân trong sạch, không có tiền án tiền sự.

+ Không bị các bệnh truyền nhiễm, bệnh thuộc diện cấm xuất cảnh.

**Lưu ý quan trọng: Tuyệt đối không dùng bằng giả để đăng ký đi Nhật diện kỹ sư.*

Hồ sơ đi Nhật diện kỹ sư cần chuẩn bị những giấy tờ gì?

Hồ sơ đi Nhật diện kỹ sư cũng không khác nhiều so với diện thực tập sinh kỹ năng. Ứng viên tham gia chương trình kỹ sư đi Nhật cần phải chuẩn bị được những giấy tờ sau:

+ Sơ yếu lí lịch 2 bản.

+ Chứng minh thư photo công chứng 2 bản.

+ Sổ hộ khẩu photo công chứng 2 bản.

+ Giấy khai sinh photo công chứng 2 bản.

+ Bằng cấp 3 và bằng cấp cao nhất (bằng Cao đẳng, Đại học) mỗi loại photo công chứng 2 bản.

Lưu ý: Khi lên công ty làm hồ sơ, ứng viên mang theo bằng cấp gốc phục vụ cho việc đối chiếu.

+ Xác nhận nhân sự 1 bản (xác nhận không tiền án tiền sự) do xã, phường cấp.

+ Xác nhận tình trạng hôn nhân 1 bản.

▪ Chưa kết hôn xin xác nhận chưa kết hôn.

▪ Đã kết hôn: photo công chứng giấy đăng ký kết hôn.

▪ Đã ly hôn: Photo công chứng giấy quyết định ly hôn của tòa án.

+ Giấy khám sức khỏe: Giấy khám sức khỏe phải được cấp ở những bệnh viện được Bộ LĐTB&XH cấp phép khám sức khỏe cho người đi nước ngoài làm việc. Bạn có thể tham khảo danh sách các bệnh viện đủ điều kiện khám sức khỏe cho người đi làm việc ở nước ngoài tại trang Web của công ty.

Chương trình kỹ sư đi Nhật hiện nay có những ngành nghề gì?

Nhật Bản đang tiếp nhận kỹ thuật viên của Việt Nam sang làm việc cho họ với rất nhiều ngành nghề như: cơ khí, công nghệ thông tin, công nghệ hóa chất, công nghệ thực phẩm, nông nghiệp, xây dựng, dệt may,...

Tuy nhiên các ngành nghề được tuyển dụng nhiều nhất thường tập trung vào: kỹ sư IT, chế tạo, cơ khí, điện và xây dựng.

Chính vì thế những bạn sinh viên tốt nghiệp Cao đẳng, Đại học chuyên ngành kỹ thuật không nên bỏ qua cơ hội tham gia chương trình này.

Theo kinh nghiệm của những bạn đi trước. Vì số lượng đơn hàng kỹ sư đi Nhật không nhiều như các đơn hàng lao động phổ thông, chính vì thế người lao động nên chịu khó dành thời gian để "săn" đơn hàng từ nhiều công ty một lúc. Có như vậy cơ hội thi tuyển và trúng tuyển của chúng ta mới cao hơn, đồng nghĩa với việc thời gian xuất cảnh ngắn hơn.

Chi phí tham gia chương trình kỹ sư đi Nhật khoảng bao nhiêu?

Chi phí tham gia chương trình kỹ sư sẽ rẻ hơn nhiều so với chi phí đi lao động phổ thông. Thông thường thì người lao động tham gia chương trình này sẽ phải đóng từ 2.000 USD – 3.000 USD tương đương với 1 đến 2 tháng lương của người lao động khi làm việc ở Nhật (số tiền đã bao gồm toàn bộ chi phí hồ sơ, visa, vé máy bay...).

Tuy nhiên, nhiều người tham gia chương trình kỹ sư đến khi xuất cảnh phải đóng chi phí cao hơn mức chi phí đã nêu phía trên. Điều này hoàn toàn dễ hiểu bởi các công ty môi giới ở Việt Nam họ sẽ phải linh hoạt điều chỉnh mức chi phí cho phù hợp với các khoản chi trong nước cho mỗi đơn hàng kỹ sư. Như các bạn đã biết, để tìm kiếm, phát triển và ký hợp đồng được với đối tác Nhật Bản sẽ tốn rất nhiều chi phí tiền bạc cho các bộ phận liên quan trong công ty. Tóm lại nếu bạn tham gia chương trình kỹ sư mà mất chi phí cao hơn một chút so với mức trung bình thì hoàn toàn có thể chấp nhận được trừ khi nó ở mức “quá cao”.

Bằng Cao đẳng nghề có thể tham gia được không?

Nếu bạn tốt nghiệp trường Cao đẳng nghề hệ chính quy với các ngành liên quan đến kỹ thuật thì hoàn toàn có thể tham gia chương trình kỹ sư đi Nhật. Tuy nhiên nếu bằng của bạn là bằng cao đẳng nghề thì hồ sơ của bạn sẽ được cục lưu trú Nhật Bản soi rất kỹ, đồng nghĩa là tỉ lệ có visa sẽ không cao như những trường hợp tốt nghiệp Cao đẳng, Đại học chính quy thông thường.

Đã từng đi tu nghiệp sinh về nước có thể tham quay lại theo diện kỹ sư đi Nhật được không?

Đây là câu hỏi được khá nhiều bạn quan tâm. Tại Nhật Bản, các loại visa vào Nhật được sắp xếp theo thứ tự ưu tiên từ cấp thấp đến cấp cao. Theo đó, nếu bạn nào đã từng xin tư cách lưu trú theo diện nào đó thì xin Visa lần thứ 2 phải xin tư cách lưu trú theo diện cấp cao hơn mới được xét duyệt. Mà visa thực tập sinh hay gọi cách khác là tu nghiệp sinh thuộc diện cấp thấp hơn so với kỹ sư vì vậy các bạn hoàn toàn

có thể xin visa đi Nhật theo diện kỹ sư sau khi hoàn thành chương trình tu nghiệp sinh về nước. Tuy nhiên các bạn cần lưu ý đến hồ sơ xin visa tu nghiệp sinh ngày trước có khai bằng cấp cao đẳng hay đại học thực tế mà bạn đang có hay không? hay bên công ty môi giới chỉ khai cho các bạn với trình độ tốt nghiệp THCS hoặc THPT? Nếu công ty môi giới khai thông tin cho bạn khi đi tu nghiệp sinh với trình độ cuối cùng là THCS hoặc THPT thì rất tiếc, bạn đã mất cơ hội đi lại Nhật theo diện kỹ sư.

Hình thức thi tuyển của chương trình kỹ sư Nhật Bản?

Hiện nay có 2 hình thức tuyển chọn kỹ sư đi Nhật làm việc phổ biến là thi tuyển và gửi hồ sơ. Cụ thể hơn:

– Thi tuyển: Đây là hình thức phổ biến và chúng ta hay biết đến với tên gọi “đơn hàng kỹ sư”. Ứng viên sẽ tham gia buổi thi tuyển trực tiếp với xí nghiệp Nhật Bản cùng với những ứng viên khác. Tất nhiên là sẽ có tỉ lệ chọi giữa các ứng viên, thường thì tỉ lệ sẽ nhẹ nhàng hơn so với thi tuyển đơn hàng phổ thông (tỉ lệ 1/2). Những ứng viên được tiếp nhận sẽ trải qua quá trình đào tạo tiếng tại Việt Nam sau đó xuất cảnh.

– Gửi hồ sơ: Ứng viên lên trực tiếp công ty để khai form, nộp hồ sơ. Đại diện của công ty chúng tôi tại Nhật Bản sẽ liên lạc với những xí nghiệp đang cần tuyển nhân sự và sẽ gửi hồ sơ của bạn vào những xí nghiệp đó và tất nhiên là đúng ngành nghề mà bạn được đào tạo, cấp bằng tại Việt Nam. Sau đó ứng viên sẽ được trao đổi trực tiếp với chủ xí nghiệp Nhật Bản để xem có phù hợp với công việc và có đáp ứng được tiêu chí tuyển dụng từ phía họ đưa ra hay không. Nếu được nhận, ứng viên sẽ trải qua quá trình đào tạo tiếng tại Việt Nam sau đó xuất cảnh. Với hình thức này bạn hoàn toàn có thể thoải mái trong việc lựa chọn các xí nghiệp, công việc phù hợp nhất với bản thân và không phải lo lắng tới vấn đề tỉ lệ chọi giữa các ứng viên khác.

Trên đây là một vài câu hỏi liên quan đến chương trình kỹ sư đi Nhật. Hi vọng qua bài viết này các bạn có thêm kinh nghiệm trong việc định hướng tương lai của chính mình.

Nguồn : Công ty cổ phần liên kết Hà Nội

NGHỊ QUYẾT SỐ 237/2019/NQ-HĐND CỦA TỈNH ĐỒNG THÁP

QUY ĐỊNH CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG VÀ THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH DU HỌC VỪA HỌC, VỪA LÀM TẠI ĐÀI LOAN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH ĐỒNG THÁP

1. Quy định chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tham gia Chương trình du học vừa học, vừa làm tại Đài Loan trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp với nội dung chủ yếu như sau:

*** Phạm vi, đối tượng hỗ trợ**

a) Người lao động có hộ khẩu thường trú tại tỉnh Đồng Tháp đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Người lao động có hộ khẩu thường trú tại tỉnh Đồng Tháp tham gia Chương trình du học vừa học, vừa làm tại Đài Loan được Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp thống nhất.

*** Điều kiện hỗ trợ**

a) Người lao động sau khi kết thúc khóa học do đơn vị cung ứng lao động đi làm việc ở nước ngoài tổ chức được cấp chứng chỉ, giấy chứng nhận hoặc xác nhận hoàn thành khóa học nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng để đi làm việc ở nước ngoài;

b) Người lao động đã trúng tuyển Chương trình du học vừa học, vừa làm tại Đài Loan được Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp thống nhất.

2. Chính sách hỗ trợ người lao động ngoài các đối tượng quy định tại Khoản 1, Điều 2 Thông tư liên tịch số 09/2016/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 15 tháng 6 năm 2016 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều về hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 7 năm 2015 của Chính phủ về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm như sau:

a) Hỗ trợ chi phí đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết là 3.500.000 đồng/lao động xuất cảnh;

b) Hỗ trợ tiền khám sức khỏe (hỗ trợ một lần) là 750.000 đồng/lao động xuất cảnh, hỗ trợ làm thị thực (visa) là 450.000 đồng/lao động xuất cảnh.

c) Người lao động đã trúng tuyển Chương trình du học, vừa học, vừa làm tại Đài Loan khi xuất cảnh được hỗ trợ theo quy định tại Điểm a, Điểm b, Khoản này.

3. Hỗ trợ vay vốn làm chi phí đi làm việc ở nước ngoài, tham gia chương trình du học vừa học vừa làm tại Đài Loan

a) Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ chính sách người có công với cách mạng đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được vay tín chấp tại Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Đồng Tháp, mức vay 100% chi phí khi tham gia đi làm việc ở nước ngoài;

b) Người lao động không thuộc đối tượng quy định tại Điểm a Khoản này được vay tín chấp tại Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Đồng Tháp, mức vay từng thị trường cụ thể như sau: Hàn Quốc và Malaysia được vay 100% chi phí; Nhật Bản và Đài Loan được vay 90% chi phí, trường hợp cá biệt có nhu cầu vay đủ 100% chi phí do Ban Chỉ đạo xuất khẩu lao động Tỉnh xem xét quyết định; người lao động tham gia chương trình thực tập nghề các thị trường được vay 100% chi phí;

c) Người lao động tham gia chương trình du học vừa học, vừa làm tại Đài Loan được vay tín

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

chấp tại Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Đồng Tháp, mức vay tối đa là 60.000.000 đồng/lao động xuất cảnh;

d) Trường hợp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo những đơn hàng đặc biệt thì Ủy ban nhân dân Tỉnh có văn bản thỏa thuận với Thường trực Hội đồng nhân dân Tỉnh cho vay tín chấp 100% chi phí;

đ) Lãi suất cho vay: Thực hiện theo quy định của Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Đồng Tháp theo từng thời điểm;

e) Thời hạn vay: Không quá thời hạn hợp đồng lao động đối với người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; không quá thời hạn người lao động tham gia Chương trình du học vừa học, vừa làm tại Đài Loan.

4. Chính sách hỗ trợ rủi ro

Thực hiện theo quy định của Chính phủ về cơ chế xử lý nợ rủi ro tại Ngân hàng Chính sách xã hội.

5. Kinh phí thực hiện

Chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tham gia Chương trình du học vừa học, vừa làm tại Đài Loan được bố trí từ nguồn sự nghiệp giáo dục, đào tạo và dạy nghề; nguồn đảm bảo xã hội hàng năm của Tỉnh và nguồn vốn tín dụng ưu đãi, Quỹ quốc gia về việc làm tại Ngân hàng Chính sách xã hội.

Nghị quyết này đã được Hội đồng nhân dân tỉnh Đồng Tháp Khóa IX, Kỳ họp thứ chín (kỳ họp bất thường) thông qua ngày 02 tháng 4 năm 2019 và có hiệu lực từ ngày 01 tháng 5 năm 2019. □

CỰU HỌC VIÊN TRẦN VIỆT ĐỨC “LUÔN HƯỚNG BẢN THÂN VỀ PHÍA TRƯỚC”

(Tiếp theo trang 22)

- Luyện nghe từ youtube, xem phim hoạt hình, phim tâm lý Nhật Bản.

- “Không biết thì hỏi, muốn giỏi phải tra” nên tất cả những chữ Kanji có trong xướng, trên máy móc các bạn không biết hãy ghi chú lại để tra nghĩa hoặc hỏi người trong công ty.

- Hãy tự mình đi siêu thị, bưu điện, ngân hàng, bệnh viện. Không biết điều gì, các bạn hãy hỏi người Nhật xung quanh, như vậy các bạn sẽ vừa tập giao tiếp, vừa tăng khả năng nghe - nói và quan trọng là không nhờ vả làm phiền sempai.

- Dũng cảm nói “không” với những thứ làm bạn mất thời gian vô ích. (Luôn tranh thủ học mọi lúc mọi nơi, thậm chí vào toilet thay vì mang theo điện thoại lướt web, mình mang theo card Kanji để lật).

* Lời nhắn nhủ quan trọng cuối cùng

đó là: “Sau mỗi lần thất bại, các bạn nhất định không được nản chí. Các bạn hãy luôn suy nghĩ một cách tích cực, hướng bản thân mình về phía trước”. Để đạt được mục tiêu N2 ở Nhật, bản thân mình đã trải qua 1 lần thất bại khi thi N3 và 2 lần trượt N2 trước đó. Nhưng không nản chí, cuối cùng mình đã đạt được trình độ Nhật ngữ N2. Hãy nghiêm túc nhìn nhận trình độ bản thân, phải biết mình yếu chỗ nào để biết phấn đấu hơn. Hãy ghi nhớ “Thất bại là mẹ thành công - 失敗は成功の元 - しゃばいはせいこうのもと” để không ngừng nỗ lực nhé! □

CÔNG VĂN SỐ 519/QLLĐNN-ĐL NGÀY 19-04-2019 CỦA CỤC QLLĐNN VỀ MỘT SỐ THAY ĐỔI TRONG HỒ SƠ ĐỀ NGHỊ PHÍA ĐÀI LOAN CẤP PHÉP HOẶC GIA HẠN GIẤY PHÉP ĐƯA LĐ sang ĐÀI LOAN

Kính gửi: Các Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan

Thời gian qua, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã làm việc và thống nhất với phía Đài Loan về việc đơn giản hóa, chỉnh sửa một số giấy tờ trong hồ sơ của doanh nghiệp Việt Nam đề nghị phía Đài Loan cấp phép hoặc gia hạn giấy phép đưa lao động sang Đài Loan làm việc. Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo và hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện như sau:

1. Thay đổi mẫu Bản cam kết trong hồ sơ gửi Đài Loan đề nghị xin cấp phép hoặc gia hạn giấy phép định kỳ tại Đài Loan.

Bản cam kết về việc tạm ứng tiền thu dung và vé máy bay cho lao động do doanh nghiệp Việt Nam đưa đi bỏ hợp đồng trong thời gian hiệu lực của hợp đồng ký giữa doanh nghiệp Việt Nam với người lao động thực hiện theo mẫu mới tại Phụ lục 1 công văn này. Mẫu bản cam kết được đồng thời đăng tải trên website www.dolab.gov.vn để doanh nghiệp tham khảo sử dụng.

2. Gộp thư giới thiệu và Giấy xác nhận vào một văn bản đối với doanh nghiệp đề nghị phía Đài Loan cấp phép đưa lao động sang Đài Loan làm việc.

Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo, hướng dẫn như trên để các doanh nghiệp thực hiện. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Cục quản lý lao động ngoài nước hướng dẫn./.

Cục trưởng
Tống Hải Nam (đã ký)

Phụ lục 1 BẢN CAM KẾT

Công ty chúng tôi cam kết thực hiện tốt nghĩa vụ tuyển chọn người lao động để đưa đi làm việc tại Đài Loan. Trong trường hợp người lao động do công ty chúng tôi đưa sang Đài Loan bỏ hợp đồng trong thời gian hiệu lực Hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài ký với công ty chúng tôi, bị cơ quan có thẩm quyền của Đài Loan buộc về nước, thì thứ tự trách nhiệm chi trả chi phí đưa về nước và chi phí thu dung của người lao động trước tiên thực hiện theo quy định pháp luật của Đài Loan. Khi bên chi trả là người lao động Việt Nam, thì người lao động Việt Nam hoặc gia đình người lao động phải chi trả. Trường hợp người lao động chưa có khả năng chi trả, công ty chúng tôi đồng ý tạm ứng tiền để chi trả thay chi phí đưa về nước và chi phí thu dung cho Bộ Lao động trong vòng 01 tháng sau khi nhận được thông báo của Văn phòng Kinh tế-Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc. Nếu không thực hiện nghĩa vụ tạm ứng tiền trả thay nêu trên, Bộ Lao động có thể căn cứ quy định pháp luật liên quan huỷ giấy phép của công ty. Nay lập Bản cam kết này làm căn cứ./.

Ngày...tháng... năm ...

切 結 書

本公司承諾應善盡招募選任勞工至臺灣工作之義務，如由本公司仲介之勞工在與本公司簽訂之輸出勞工至國外工作之合約書有效期間內發生行蹤不明，且經臺灣相關主管機關依規定遣送出國時，其遣送及收容等費用先依臺灣法律規定之優先順序支付，如應負擔者為越南勞工，由越南勞工或其家屬優先支付，無法負擔時，本公司願代勞工先行墊付遣送及收容費用，並於駐臺北越南經濟文化辦事處通知後一個月內墊付勞動部，如未履行墊付義務，勞動部得依相關規定廢止認可，特立此切結為憑。

年 月 日

Tên Công ty cam kết立切結書人:.....

Địa chỉ công ty機構地址:.....

Số Giấy phép XKLD當地圖許可或登記字號:.....

Ngày cấp 發證日期:.....

Ký tên đóng dấu công ty公司大小章.....



Toạ đàm với đoàn JITCO về chính sách tiếp nhận TTS mới của Nhật Bản.