

# BẢN TIN LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC



Khảo sát việc thực hiện CoC- VN tại Inserco Saigon

**SỐ 90**

THÁNG 8/2019



**VAMAS** HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

# LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 90

THÁNG 8-2019

Địa chỉ: 55 Nguyễn Khang, Cầu Giấy, Hà Nội

ĐT: (024) 37 763 315 - 37 764 625

Email: vamas73nh@gmail.com

Website: www.vamas.com.vn

CHỊU TRÁCH NHIỆM XB:

TS. Nguyễn Lương Trào

BAN BIÊN TẬP:

Phạm Đỗ Nhật Tân

Nguyễn Xuân An

THƯ KÝ:

Phạm Thị Minh Hằng

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

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 nước ngoài theo HĐ liên quan tới công tác quản lý nhà nước	2
***	Thúc đẩy hợp tác lao động Việt Nam - Các Tiểu Vương quốc Ả Rập Thống nhất (UAE)	10
***	Kết thúc đàm phán hiệp định thu hút và tuyển dụng có tổ chức NLĐ Việt Nam sang làm việc có thời hạn trên lãnh thổ Liên bang Nga	11

## B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Có gần 80.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong 07 tháng đầu năm 2019	12
ĐỖ NGUYỄN	Thị trường tiếp nhận lao động khu vực Châu Âu	14
NGUYỄN HÙNG	Thị trường lao động Đài Loan: Hiện trạng và xu hướng vận động	17
GIA AN	Đăng ký HĐ cung ứng LĐ tại một số nước khu vực Châu Á, Châu Mỹ và Châu Đại Dương	21
XUÂN NGUYỄN	Phân loại các đoàn thể, (nghề nghiệp đoàn) quản lý tại Nhật Bản	23
XUÂN NGUYỄN	ILO: Bảo trợ xã hội cho lao động nhập cư ASEAN	24
LƯƠNG HÀ	XKLD hưởng giải quyết việc làm cho lao động nữ nông thôn tại huyện Tuyên Hóa	25
HƯƠNG GIÁNG	Đổi thay nhờ XKLD	27

# 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 qua tới công tác quản lý nhà nước

VAMAS

**L**uật 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 có nội dung cần tiếp tục có sự nghiên cứu chỉnh sửa, bổ sung cho có căn cứ khoa học, thực tiễn, khả thi hơn, liên quan tới công tác quản lý nhà nước thuộc lĩnh vực này.

Dưới đây xin nêu một số nội dung liên quan tới công tác quản lý nhà nước về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài 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](mailto:vamas73nh@gmail.com).

## I. XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC, KẾ HOẠCH VỀ NLĐ VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NN THEO HỢP ĐỒNG

- **Mặt hạn chế:** Chưa có chiến lược cho hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước nên không có nguồn lao động để chủ động đáp ứng nhu cầu thị trường, đặc biệt trong bối cảnh lao động có kỹ thuật như hàn, tiện, xây dựng, hàng hải, hộ lý... rất khó tuyển

trong khi rất nhiều thị trường lao động ngoài nước có nhu cầu rất lớn.

- **Đề xuất:** Cần có chiến lược, kế hoạch dài hạn cho hoạt động này nhằm chủ động trong từng công đoạn, từ khâu mở thị trường cho đến đưa lao động ra nước ngoài làm việc, sử dụng nguồn lao động này khi họ kết thúc hợp đồng và trở về quê hương.

## II. CÔNG TÁC QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐƯA NLĐ ĐI LÀM VIỆC Ở NN

### 1. Kết quả đạt được

Trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ theo luật định, Bộ Ngoại giao đã chủ động chỉ đạo cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài tăng cường công tác quản lý và bảo hộ lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, tăng cường cung cấp thông tin và phối hợp với Bộ Công an trong thực hiện các biện pháp chống trốn, phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật. Có 9 thị trường có đông lao động Việt Nam làm việc, trong cơ quan đại diện ngoại giao của nước ta đã thành lập Ban quản lý lao động để thực hiện một số chức năng quản lý, theo dõi, kiểm tra, giám sát và hỗ trợ kịp thời cho lao động, cho doanh nghiệp trong quá trình người lao động làm việc ở nước bạn (hiện còn duy trì 6 Ban)<sup>(1)</sup>.

Theo quy định của pháp luật, các doanh nghiệp có trách nhiệm cử đại diện để quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động ở nước ngoài; Các doanh nghiệp đều đã cử đại diện quản lý lao động sang các thị trường

(1) Malaysia, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Các tiểu vương quốc Ả rập thống nhất, và Ả rập Xê út.

doanh nghiệp đưa nhiều lao động đi và phần lớn các doanh nghiệp đã theo dõi, kịp thời xử lý các vấn đề phát sinh đối với người lao động.

Đã hình thành một số mô hình quản lý lao động ở nước ngoài phù hợp với đặc thù của từng thị trường. Cụ thể, ở những nước có nhiều lao động Việt Nam, thành lập các Ban Quản lý lao động trực thuộc Cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam, như tại Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc) v.v... Ở những thị trường có ít lao động thì có cán bộ phụ trách quản lý lao động tại Cơ quan đại diện ngoại giao như tại UAE, Ả rập Xê út. Các cơ quan đại diện ngoại giao, nơi chưa có Ban quản lý lao động, đã tích cực, chủ động thực hiện công tác bảo hộ, giúp đỡ người lao động ở nước ngoài khi người lao động liên hệ, yêu cầu.

## **2. Mặt hạn chế**

Do địa bàn làm việc của lao động Việt Nam tại các nước rất rộng, trong khi số cán bộ của các Ban quản lý lao động lại rất mỏng; thiếu sự kết nối giữa doanh nghiệp hoạt động dịch vụ với các cơ quan đại diện; nhiều quốc gia chưa có Cơ quan đại diện hoặc một Cơ quan đại diện phải kiêm nhiệm một số quốc gia (hiện ta mới mở 94 cơ quan đại diện ngoại giao trên toàn thế giới) cùng với kinh phí hoạt động còn eo hẹp, nên việc hỗ trợ người lao động có lúc, có nơi còn chưa kịp thời, chưa triệt để. Các cơ quan Đại diện ngoại giao, các cơ quan quản lý nhà nước mới quan tâm, tập trung xử lý chủ yếu các vụ việc khi đã phát sinh, những vụ việc lớn có tính chất nghiêm trọng hoặc mang tính tập thể.

Công tác bảo hộ công dân bao gồm nhiều thủ tục thuộc các lĩnh vực khác nhau từ hợp pháp hóa văn bản, giấy tờ, chứng nhận lãnh sự, cấp hộ chiếu, giấy thông hành, xử lý các vụ việc cụ thể phát sinh liên quan đến công

dân<sup>(1)</sup>... Công tác này những năm gần đây đã được triển khai tốt hơn trước khi có luật, đặc biệt kể từ khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 119/2007/QĐ-TTg, ngày 25/7/2007 về việc thành lập “Quỹ Bảo hộ công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài”. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy chưa có sự phân định rõ ràng trong việc bảo hộ công dân nói chung với bảo hộ công dân khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đối tượng người lao động bỏ hợp đồng ra ngoài cư trú và làm việc bất hợp pháp khi gặp rủi ro hiện chưa phải là đối tượng thuộc diện được chi tạm ứng từ Quỹ<sup>(2)</sup>.

Cùng với những khó khăn do sự phức tạp của công tác bảo hộ công dân, bảo hộ người lao động, tình trạng người lao động vi phạm pháp luật, bỏ trốn ra ngoài làm việc, phá hợp đồng lao động với bên tuyển dụng... đã càng làm cho công tác bảo hộ lao động khó khăn hơn và các cơ quan đại diện ngoại giao cũng khó thực hiện việc theo dõi, thống kê và nắm bắt được các đối tượng này.

Nhiều vụ việc khi xảy ra, các cơ quan đại diện ngoại giao không có thông tin kịp thời, thiếu sự kết nối giữa doanh nghiệp hoạt động dịch vụ với các cơ quan này, người lao động thì không có thông tin về quy trình, thủ tục xử lý đã dẫn đến việc giải quyết kéo dài, chậm trễ.

Lao động nữ chiếm khoảng 1/3 tổng số lao động Việt Nam đang làm việc tại 40 nước và vùng lãnh thổ<sup>(3)</sup>. Bất bình đẳng và phân biệt đối xử với phụ nữ di cư, việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc thực thi chính sách đưa người lao động ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng chưa được chú ý đúng mức

(1) Theo Báo cáo của Bộ Ngoại giao, riêng công tác cấp hộ chiếu cho lao động bị mất hộ chiếu đã chiếm một số lượng khá lớn; ví dụ tại Malaysia: năm 2007 khoảng 8.619, năm 2008 khoảng 3.830, năm 2009 khoảng 5.000 trường hợp.

(2) Báo cáo về việc tổ chức thi hành Luật năm 2010 của Bộ Ngoại giao.

(3) Tập trung đông nhất tại Đài Loan, Hàn Quốc, Malaysia.

## THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

cũng làm cho việc bảo hộ lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài có nhiều hạn chế<sup>(1)</sup>.

Tuy nhiên, việc cử cán bộ quản lý của doanh nghiệp theo quy định còn gặp nhiều khó khăn, hầu hết các nước tiếp nhận lao động không cho phép các doanh nghiệp đặt văn phòng quản lý lao động tại nước sở tại hoặc cử cán bộ đại diện Việt Nam sang. Để khắc phục tình hình trên, phần lớn các doanh nghiệp đều cử cán bộ sang quản lý lao động dưới danh nghĩa “cán bộ phiên dịch cho đối tác”, “người lao động”, vì vậy, những cán bộ này không có địa vị pháp lý để quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động khi có những vụ việc phát sinh, bên cạnh đó, cũng gặp nhiều khó khăn để làm việc với các tổ chức hữu quan của nước sở tại khi xử lý các vụ việc phát sinh đối với người lao động.

### 3. Đề xuất, kiến nghị

- Có quy định cụ thể về việc thành lập và vai trò, trách nhiệm của Ban Quản lý lao động trong bảo vệ quyền và nghĩa vụ của người lao động. Tăng cường vai trò và hiệu quả hoạt động của Ban quản lý lao động ngoài nước trong việc tiếp cận và hỗ trợ lao động Việt Nam ở nước ngoài giải quyết những vướng mắc, tranh chấp với chủ sử dụng lao động và môi giới nước ngoài về việc làm và điều kiện làm việc, tiền lương, thu nhập, đóng thuế thu nhập/chi phí theo quy định... Cán bộ đi làm việc tại các Ban Quản lý lao động hoặc thực hiện công tác bảo hộ công dân tại các đại sứ quán Việt Nam ở nước ngoài phải được trang bị các kiến thức về bình đẳng giới, có kiến thức cần thiết để hỗ trợ người lao động nam và nữ trong các trường hợp bị xâm hại, lạm dụng sao cho bảo vệ được quyền của công dân và người

(1) Trong khi một số quốc gia như Philippin đã có các trung tâm/ địa chỉ hỗ trợ cho phụ nữ bị quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, ngược đãi, bị phân biệt đối xử do rào cản ngôn ngữ, sử dụng Internet... tại các nước có lao động nữ của họ làm việc.

lao động và bảo vệ được danh tính, tôn trọng quyền riêng tư, bí mật cá nhân của họ.

Đối với những thị trường tiếp nhận nhiều lao động nữ Việt Nam có chính sách phù hợp để có ít nhất 1 cán bộ nữ đại diện quản lý lao động tại các Ban QLLĐ.

Nghiên cứu quy định số lượng lao động cụ thể đối với mỗi thị trường mà doanh nghiệp phải cử cán bộ đại diện; mỗi doanh nghiệp cần ít nhất 01 đại diện chính. Ngoài ra, cho phép các doanh nghiệp được liên kết với nhau trong việc cử đại diện sang quản lý lao động ở nước ngoài (kể cả đại diện là người nước ngoài đang sống và làm việc ở nước sở tại) và công khai tên tuổi, địa bàn hoạt động, số điện thoại của cán bộ đại diện nhằm tạo điều kiện hỗ trợ nhau trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh của người lao động.

- Các quy định về quản lý nhà nước cần được xem xét, sửa đổi, bổ sung nhằm tăng cường trách nhiệm quản lý vĩ mô, đẩy mạnh phân cấp, tạo cơ chế phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan nhà nước hữu quan:

+ Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Bộ Ngoại giao, Bộ Công an trong các hoạt động phối hợp, hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thẩm định hợp đồng, theo dõi hoạt động của doanh nghiệp;

+ Trách nhiệm, nội dung và cách thức cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài “hỗ trợ cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam” thẩm định hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài quy định tại Khoản 4, Điều 71 của Luật;

+ Quy chế phối hợp giữa các Bộ, ngành hữu quan trong công tác quản lý lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

+ Tiêu chí để thành lập Ban quản lý lao động Việt Nam tại cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài;

+ Nội dung phân cấp quản lý nhà nước về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

đối với chính quyền địa phương trước, trong và sau khi lao động tại địa phương đi làm việc ở nước ngoài (đặc biệt là cấp tỉnh và cấp xã); đồng thời sửa đổi các quy định liên quan về quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ trong mối quan hệ với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương phù hợp với nội dung phân cấp (quy định minh bạch về hình thức, nội dung, thời hạn mà doanh nghiệp phải thông báo hoặc báo cáo cơ quan quản lý lao động tại địa phương khi thực hiện việc tuyển dụng lao động; trách nhiệm thông báo tình hình lao động hoàn thành hợp đồng về nước, về nước trước thời hạn, việc chấp hành pháp luật trong thời gian làm việc ở nước ngoài, các trường hợp rủi ro, tai nạn...).

- Bổ sung quy định nhằm nâng cao vai trò trách nhiệm của đại sứ quán và tùy viên lao động trong việc bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài. Quy định cụ thể điều kiện về quy mô lao động ở từng thị trường khi xem xét thành lập Ban quản lý lao động trong cơ quan đại diện ngoại giao.

- Đẩy mạnh hơn nữa vai trò của các Ban quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài để hỗ trợ doanh nghiệp được nhiều hơn trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động; cần quy định rõ hơn trách nhiệm của các bên liên quan, đặc biệt là cơ quan ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài, trong đó đặc biệt chú trọng đến vai trò của Ban quản lý lao động trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài; Cần tăng cường hơn nữa sự phối hợp giữa các cơ quan trong nước với các cơ quan đại diện của Việt Nam tại nước ngoài khi xử lý những phát sinh của thị trường để đảm bảo kịp thời, giúp các doanh nghiệp giải quyết sớm các vụ việc phát sinh.

- Quy định cụ thể hơn trách nhiệm quản lý nhà nước của cơ quan lao động địa phương trong việc quản lý hoạt động đưa lao động đi làm

việc ở nước ngoài của các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn, từ khâu tư vấn tuyển chọn lao động đến việc phối hợp quản lý khi lao động ở nước ngoài và sử dụng lao động khi họ trở về nước.

- Có quy định phối hợp để tăng cường trách nhiệm của cơ quan công an tại địa phương nơi cư trú của người lao động, đặc biệt là trách nhiệm phối hợp khi lao động vi phạm luật pháp nước sở tại (như bỏ hợp đồng ra ngoài cư trú và làm việc bất hợp pháp, trộm cắp,...).

- Xây dựng hệ thống chỉ tiêu và biểu mẫu thống nhất bảo đảm hiệu quả của công tác thống kê nhà nước về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; sửa đổi quy định về chế độ báo cáo của các doanh nghiệp theo Thông tư 21/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2007.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất với Bộ Giáo dục và Đào tạo nội dung công tác đào tạo ngoại ngữ của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Có cơ chế để các địa phương tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và người lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài (trong vấn đề tư vấn tuyển chọn lao động, vấn đề vay vốn đối với người lao động), giảm bớt thủ tục hành chính tại địa phương.

- Chính quyền địa phương chỉ đạo sát sao, tuyên truyền quyết liệt hơn nữa để những đối tượng có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài được đăng ký và tham gia trực tiếp với doanh nghiệp.

### III. THANH KIỂM TRA, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

#### 1. Mặt được

Công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động của các doanh nghiệp dịch vụ được tăng cường. Từ 1/7/2007 đến 31/6/2017 Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Thanh tra Cục quản lý lao động ngoài nước đã thực hiện kiểm tra 240 lượt doanh nghiệp (trong đó: kiểm tra định kỳ 180 lượt doanh nghiệp, kiểm tra chuyên đề đào tạo tại gần 20 lượt doanh

## THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

nghiệp, kiểm tra chuyên đề tài chính tại gần 40 lượt doanh nghiệp) và thực hiện thanh tra tại 160 lượt doanh nghiệp (trong đó: thanh tra định kỳ tại 140 lượt, thanh tra đột xuất tại 20 lượt doanh nghiệp). Công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện theo kế hoạch, đúng thủ tục theo quy định của pháp luật.

Kết quả thanh tra, kiểm tra cho thấy nhiều doanh nghiệp thực hiện tương đối tốt các quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành. Qua công tác thanh tra, kiểm tra đã hướng dẫn và đưa ra các kiến nghị về quy trình, thủ tục, hồ sơ và nội dung liên quan đến việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài đối với các doanh nghiệp, nhằm chấn chỉnh các doanh nghiệp hoạt động đúng theo quy định của pháp luật, đồng thời phát hiện, đề xuất trình cấp có thẩm quyền có biện pháp xử lý đối với các doanh nghiệp có hành vi vi phạm pháp luật theo quy định. Ý thức chấp hành luật pháp của doanh nghiệp dịch vụ được cải thiện đáng kể.

Trong quá trình theo dõi, thanh kiểm tra hoạt động của các doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Cục đã tham mưu hoặc phối hợp với các đơn vị chức năng của Bộ tham mưu để thu hồi hoặc đình chỉ hoạt động của các doanh nghiệp có vi phạm nghiêm trọng trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, cụ thể là:

+ Từ 2007 - 2015: Bộ đã thu hồi giấy phép của 46 doanh nghiệp do không đáp ứng điều kiện đổi giấy phép hoặc hoạt động không hiệu quả hoặc dừng hoạt động trong lĩnh vực này; Bộ đã xử phạt vi phạm hành chính đối với 76 doanh nghiệp có vi phạm với tổng số tiền trên 300 triệu đồng;

+ Năm 2016, Bộ đã xử phạt vi phạm hành chính đối với 15 doanh nghiệp, tổng số tiền phạt trên 1,3 tỉ đồng và áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung (đình chỉ hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài) 45 ngày với 01 doanh

nghiệp, đình chỉ hoạt động 01 doanh nghiệp, thu hồi giấy phép của 01 doanh nghiệp;

+ Năm 2017: đã xử phạt vi phạm hành chính đối với 16 doanh nghiệp, tổng số tiền trên 2,6 tỉ đồng và áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung (đình chỉ hoạt động của 03 doanh nghiệp, thu hồi giấy phép của 05 doanh nghiệp).

Qua thanh tra, kiểm tra đã phát hiện những sai phạm của doanh nghiệp và đề nghị cấp có thẩm quyền xử phạt hành chính, đồng thời phát hiện những bất cập trong cơ chế, chính sách và đề nghị sửa đổi để phù hợp với thực tiễn. Các vi phạm chủ yếu của doanh nghiệp như:

+ Việc đăng ký hợp đồng chưa đầy đủ, chưa được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp thuận, nhưng đã đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; đưa lao động đi vượt quá số lượng đã đăng ký; Nội dung ký hợp đồng với người lao động không đầy đủ, rõ ràng quyền và nghĩa vụ về tài chính của các bên;

+ Không niêm yết công khai Quyết định giao nhiệm vụ và uỷ quyền của doanh nghiệp cho Chi nhánh;

+ Thông báo tuyển chọn lao động không rõ ràng nội dung số lượng; không trực tiếp tuyển chọn lao động;

+ Thu tiền môi giới của người lao động vượt quá quy định; Không đóng góp hoặc đóng góp không đầy đủ vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước;

+ Không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ việc kiểm tra và cấp chứng chỉ cho người lao động sau khi tham gia khóa bồi dưỡng kiến thức cần thiết;

+ Không tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài đáp ứng yêu cầu của hợp đồng.

- Một số địa phương cũng đã thực hiện công tác kiểm tra, giám sát thường xuyên hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn.

Đối với một số thị trường trọng điểm nhưng chi phí xuất cảnh cao, công tác thanh tra, kiểm tra được tập trung tiến hành một cách quyết liệt, kiên quyết, liên tục trong một thời gian dài đã đem lại kết quả tốt, góp phần từng bước lập lại trật tự hoạt động đưa lao động sang thị trường này như thị trường Đài Loan (Trung Quốc).

### 2. Mặt hạn chế

Số lượng cán bộ thanh tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cục quản lý lao động ngoài nước và các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội còn mỏng, hiệu quả hoạt động hạn chế. Một số quy định về thu hồi giấy phép, xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực này không được thực hiện trên thực tế. Chưa có doanh nghiệp nào bị thu hồi giấy phép theo quy định tại điểm c, khoản 2, Điều 15<sup>(1)</sup> của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Các chế tài của pháp luật chưa đủ mạnh nên việc tuân thủ pháp luật chưa nghiêm; các hành vi vi phạm và việc xử lý vi phạm chưa quy định đầy đủ và phù hợp với tính chất đặc thù của lĩnh vực này.

Với các quy định hiện hành, các cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài khó có thể thực hiện xử lý vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm của người lao động xảy ra ở nước ngoài.

Hầu hết các địa phương chưa thực hiện chức năng thanh, kiểm tra hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn quản lý.

Số doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra hàng năm mới chỉ chiếm khoảng 20% trong tổng số doanh nghiệp được cấp giấy phép do số lượng cán bộ làm công tác thanh tra còn

(1) Quy định tại điểm c, khoản 2, Điều 15 về trường hợp doanh nghiệp dịch vụ bị thu hồi Giấy phép: "Trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày được cấp giấy phép, mà không đưa được người lao động đi làm việc ở nước ngoài".

ít. Trong khi đó, ý thức tự giác chấp hành quy định của pháp luật của một bộ phận doanh nghiệp chưa cao. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tuy đã được rà soát và sửa đổi nhưng một số văn bản đã ban hành thời gian khá lâu nên bộc lộ bất cập, chưa phù hợp với thực tế gây khó khăn cho công tác thanh kiểm tra.

- Các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài ngày càng trở nên phức tạp và tinh vi hơn, đặc biệt là lĩnh vực hoạt động có sự tham gia của yếu tố nước ngoài nên việc phát hiện và xử lý vi phạm càng gặp khó khăn. Bên cạnh đó, sự thiếu hợp tác của người lao động cũng là một yếu tố khiến công tác thanh kiểm tra gặp khó khăn, vì người lao động khi ở trong nước thường không cung cấp thông tin trung thực, đến khi ra nước ngoài mới gửi đơn thư khiếu nại.

### 3. Đề xuất, kiến nghị

Các văn bản hướng dẫn cần chi tiết, chặt chẽ, đầy đủ, rõ ràng, tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ quan thực thi công tác thanh, kiểm tra.

Cần quy định cụ thể trách nhiệm thực hiện công tác thanh, kiểm tra và xử lý các hành vi vi phạm trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các cơ quan lao động địa phương.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát nhằm kịp thời phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này.

## IV. VỀ GIẢI QUYẾT ĐƠN THƯ, TRANH CHẤP

### 1. Mặt được

Từ năm 2007 đến nay, các cơ quan chức năng đã tiếp nhận và xử lý đơn thư khiếu nại liên quan đến hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài liên quan đến tranh chấp về quyền lợi giữa người lao động với doanh nghiệp dịch vụ và người sử dụng lao động. Hàng năm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động ngoài nước)



tiếp nhận 200 - 300 đơn thư, khiếu nại. Đơn thư có thể từ người lao động hoặc người thân của người lao động hoặc từ các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trong cả nước gửi đến. Về hình thức đơn thư, phần lớn đơn khiếu nại, kiến nghị, đề nghị giải quyết, hỏi thông tin về chế độ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật, một số lượng nhỏ là đơn tố cáo, phản ánh việc các cá nhân, tổ chức không có chức năng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng tổ chức tuyển chọn, thu tiền của người lao động, tố cáo sai phạm của một số doanh nghiệp dịch vụ.<sup>(1)</sup>

Hầu hết các vụ việc khiếu nại, tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp dịch vụ đã được các doanh nghiệp dịch vụ giải quyết dứt điểm, thực hiện đúng theo quy định của pháp luật và theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Từ ngày 1/7/2007 đến 30/4/2017 các Tòa án nhân dân các cấp đã thu lý tổng số 217 vụ án liên quan đến người lao động Việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó có 132 vụ hình sự, 80 vụ tranh chấp dân sự và 07 vụ tranh chấp lao động<sup>(2)</sup>. Trong các vụ án này, số lượng các bị cáo không nhiều, nhưng đây thường là những vụ án khá phức tạp vì có nhiều người bị hại, các bị hại lại thường cư trú ở nhiều địa phương khác nhau, số tiền mà các bị cáo chiếm đoạt lớn và được phân chia ở nhiều khâu cho nhiều người.

### 2. Mặt hạn chế

Các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương chưa thực hiện triệt để chức năng giải quyết khiếu nại, tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp dịch vụ trong hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

(1) Cơ chế xử lý và giải quyết đơn thư của người lao động (Nguyễn Thị Hồng, 2016).

(2) Báo cáo tổng kết Luật của Tòa án nhân dân tối cao.

### 3. Đề xuất, kiến nghị

Các văn bản hướng dẫn cần chi tiết, chặt chẽ, đầy đủ, rõ ràng, tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ quan thực thi cũng như các cơ quan tiến hành tố tụng khi giải quyết các tranh chấp dân sự và xét xử các vụ án lừa đảo chiếm đoạt tài sản liên quan đến hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Cần quy định trách nhiệm và trình tự phối hợp giải quyết khiếu nại, tranh chấp giữa cơ quan quản lý nhà nước ở trung ương với cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương và giám sát việc thực hiện giải quyết tranh chấp của các doanh nghiệp dịch vụ.

Cơ quan quản lý cần có thời hạn quy định rõ ràng việc thụ lý khiếu nại đối với người Quản lý lao động sau khi xuất cảnh, tránh trường hợp có những lao động gần hết hạn hợp đồng còn theo trào lưu, xúi giục làm đơn khiếu nại, điều này làm ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp, các cơ quan quản lý phải tiếp nhận và xử lý những khiếu nại đó.

## V. QUẢN LÝ VIỆC ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG

### 1. Kết quả đạt được

Theo phản ánh của các doanh nghiệp<sup>(3)</sup>, 72,2% tổng số ý kiến của doanh nghiệp cho rằng công tác đăng ký hợp đồng đã thuận lợi, nhanh chóng, được cải tiến nhiều so với thời gian trước đây, nếu có đầy đủ giấy tờ, hồ sơ theo yêu cầu thì sẽ được xem xét và giải quyết theo đúng thời gian quy định. Đặc biệt, thị trường Đài Loan đã rút ngắn thời gian xử lý đăng ký hợp đồng từ 10 ngày xuống còn 03 ngày làm việc. Điều này một phần nhờ vào việc áp dụng công nghệ thông tin trong đăng ký hợp đồng cũng như tính chuyên nghiệp trong xử lý hồ sơ.

### 2. Mặt hạn chế

Công tác thẩm định của cơ quan quản lý nhà nước còn nhiều hạn chế do thiếu nhân lực (9,5% tổng số ý kiến của doanh nghiệp

(3) Tổng hợp báo cáo thi hành Luật của 104 doanh nghiệp.

cho rằng công tác thẩm định, xử lý đăng ký hợp đồng còn chưa đạt tiến độ<sup>(1)</sup>. Bên cạnh đó, việc không có thông tin đầy đủ ở các thị trường nước tiếp nhận dẫn đến việc thẩm định tại một số thị trường còn bị động, do phụ thuộc vào ý kiến phản hồi của cơ quan đại diện ngoại giao ở nước sở tại.

Việc phối hợp với các cơ quan ngoại giao và các cơ quan chức năng ở nước bạn chưa hiệu quả, chưa kể cơ chế xác minh, cung cấp thông tin từ phía nước tiếp nhận cũng có những ràng buộc nhất định về quy định thu phí thẩm định, xác minh, bảo vệ bí mật doanh nghiệp cộng với vận hành của cơ chế thị trường tự do ở nhiều nước nên hiệu quả thật sự của công tác này còn phụ thuộc nhiều vào phía doanh nghiệp trong nước và môi giới phía nước tiếp nhận. Tình trạng tìm kiếm hợp đồng cung ứng qua môi giới được đánh giá là chiếm tỷ lệ khá lớn và tiềm ẩn nhiều rủi ro cho người lao động do năng lực hạn chế của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ hiện nay.

### 3. Đề xuất, kiến nghị

- Nghiên cứu đưa quy trình thẩm định tại Ban Quản lý lao động trở thành bắt buộc. Với các hợp đồng đã được thẩm định tại Ban thì không quy định đăng ký hợp đồng trong nước.

- Nghiên cứu quy định riêng dành cho đăng ký hợp đồng đối với các doanh nghiệp cung ứng thuyền viên do đặc thù lĩnh vực ngành nghề này. Lý do là: công tác tuyển mộ, đào tạo và cung ứng thuyền viên đi làm việc trên tàu vận tải biển là một công việc có đặc thù riêng, nghề thuyền viên gắn bó với người lao động cả đời người. Thuyền viên sau khi ký hợp đồng lao động với Công ty sẽ là một thành viên của Công ty, được hưởng các quyền lợi theo chế độ của Công ty. Sau khi thuyền viên kết thúc 01 hợp đồng làm việc trên tàu sẽ được về Công ty nghỉ dự trữ 02 tháng trước khi tiếp

tục được điều động quay trở lại tàu làm việc. Hợp đồng lao động giữa Công ty và người lao động kéo dài đến tuổi người lao động nghỉ hưu, khác biệt hoàn toàn với hợp đồng làm việc thời vụ của người lao động trên bờ khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Cần quy định cụ thể việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác đăng ký hợp đồng, áp dụng các hình thức giải quyết hồ sơ trực tuyến.

## VI. HỢP TÁC QUỐC TẾ

Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực người lao động đi làm việc ở nước ngoài thời gian qua đã được tăng cường và xúc tiến mạnh mẽ, đem lại các hiệu quả thiết thực. Việt Nam đã trở thành thành viên chính thức của Tổ chức di cư quốc tế (IOM) tháng 11/2007, tham gia tích cực các hoạt động của tổ chức lao động quốc tế (ILO), các hoạt động hợp tác về di cư lao động của các nước trong ASEAN. Nhiều hoạt động được đặt ra giữa các nước thành viên hướng đến việc thống nhất các hành động chung nhằm đưa ra các khuyến nghị bảo vệ tốt nhất quyền lợi của lao động đi làm việc ở nước ngoài và các biện pháp thực hiện nó thông qua việc trao đổi kinh nghiệm giữa các nước trong khu vực. Cũng như tham gia các diễn đàn trong nước và quốc tế trong lĩnh vực này. Các tổ chức quốc tế này đã hỗ trợ hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc triển khai một số dự án nâng cao năng lực về di cư an toàn như dự án với IOM về thúc đẩy di cư lao động an toàn từ Việt Nam; Dự án Hành động ba bên nhằm bảo vệ người lao động trong và từ khu vực tiểu vùng sông Mê Công mở rộng (Dự án Tam giác) do ILO tài trợ; Dự án về tăng quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài do Cơ quan phụ nữ của Liên hợp quốc (UNWOMEN) tài trợ. Các chương trình, dự án trên là kết quả của việc coi trọng công tác quản lý nhà nước

*(Xem tiếp trang 10)*

(1) Tổng hợp báo cáo thi hành Luật của 104 doanh nghiệp.

# Thúc đẩy hợp tác lao động VIỆT NAM - CÁC TIỂU VƯƠNG QUỐC Ả RẬP THỐNG NHẤT (UAE)

Bên lề hội nghị Lao động quốc tế (ILC) lần thứ 109 tổ chức tại Giơ-ne-vơ, ngày 17/6/2019 Bộ trưởng Đào Ngọc Dung và Ngài Nasser Thani Al Hamli, Bộ trưởng Bộ Nguồn nhân lực UAE đã ký bản ghi nhớ (MOU) giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nước CHXHCN Việt Nam và Bộ Nguồn Nhân lực UAE trong lĩnh vực giúp việc gia đình.

Nội dung MOU quy định quy trình tuyển chọn, đào tạo, trách nhiệm của cơ quan phái cử và tiếp nhận, nội dung hợp đồng lao động và ký hợp đồng với người lao động. MOU có hiệu lực ngay sau khi ký, thời hạn của MOU là 4 năm và tự động gia hạn nếu một trong hai bên không có mong muốn chấm dứt thực hiện. MOU này chỉ quy định lao động GVGĐ sang làm việc tại UAE, trong khi MOU hai Chính phủ đã ký năm 2009 quy định chung cho tất cả các ngành nghề.

Việt Nam bắt đầu cung ứng lao động sang làm việc tại UAE từ năm 1995. Thời điểm cao nhất có trên 10 nghìn lao động Việt Nam làm việc tại UAE. Hiện nay có khoảng 5.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại UAE chủ yếu trong lĩnh vực xây dựng, cơ khí, đóng tàu, dịch vụ khách sạn,... với mức lương cơ bản khoảng 450 USD/tháng.

Việc hai Bộ ký bản MOU trong lĩnh vực GVGĐ bên lề Hội nghị lao động quốc tế tại Giơ-ne-vơ thể hiện sự quan tâm của Lãnh đạo hai nước trong việc tiếp tục mở rộng, thúc đẩy hợp tác giữa hai nước trong lĩnh vực nhân lực trên cơ sở kết quả triển khai bản ghi nhớ trong lĩnh vực nhân lực đã ký năm 2009 giữa hai Chính phủ. Đây cũng là điều kiện để các ứng viên có thể sang làm GVGĐ tại UAE trong thời gian tới. □

*Nguồn: Trang DOLAB*

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA KHI SOẠN THẢO LUẬT SỬA ĐỔI... *(Tiếp theo trang 9)*

trong lĩnh vực này thông qua việc mở rộng có trọng điểm các đối tác nước ngoài nhằm nâng cao năng lực xây dựng văn bản quy phạm pháp luật trong di cư lao động; hỗ trợ cho các khâu xúc tiến, củng cố và phát triển thị trường lao động; nâng cao năng lực cán bộ quản lý từ trung ương tới địa phương và đội ngũ cán bộ nghiệp vụ của các doanh nghiệp; hình thành các mạng lưới tư vấn cho người lao động tại cơ sở và nâng cao trình độ người lao động để có thể tiếp cận được các thị trường có thu nhập cao nhưng cũng đòi hỏi trình độ chuyên môn cao của người lao động.

### VII. XÚC TIẾN, ĐÀM PHÁN MỞ THỊ TRƯỜNG

Mặc dù đã có nhiều cố gắng song công tác

xúc tiến, đàm phán, mở thị trường còn nhiều hạn chế, nhất là việc cung cấp thông tin cho các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ. Các cơ quan ngoại giao những năm gần đây đã quan tâm hơn đến vấn đề này, song do phải đảm nhiệm rất nhiều công việc ở các lĩnh vực khác nhau nên thực sự cũng chưa dành nhiều thời gian và công sức trong việc phối hợp với Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội thực hiện các hoạt động xúc tiến, mở rộng thị trường, nhất là đối với các thị trường mới. Hiện nay, phần nhiều các doanh nghiệp bằng các mối quan hệ tự tìm kiếm, khai thác thị trường, các cơ quan quản lý nhà nước hỗ trợ ở khâu thủ tục, cung cấp thông tin. □

# Kết thúc đàm phán HIỆP ĐỊNH THU HÚT VÀ TUYỂN DỤNG CÓ TỔ CHỨC NLĐ Việt Nam sang làm việc có thời hạn trên lãnh thổ Liên bang Nga

Từ ngày 20-25/6/2019, tại Matx-cơ-va đã diễn ra phiên đàm phán vòng 2 của Hiệp định giữa Chính phủ Việt Nam và Chính phủ Liên bang Nga về thu hút và tuyển dụng có tổ chức người lao động Việt Nam sang làm việc có thời hạn trên Lãnh thổ Liên bang Nga. Đoàn đàm phán Việt Nam do đồng chí Doãn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ LĐTBXH làm trưởng Đoàn. Đoàn đàm phán phía Nga do ông Mikhail Kirsanov, Cục trưởng Cục Việc làm - Bộ Lao động và Bảo trợ xã hội LB Nga làm trưởng Đoàn.

Phiên đàm phán thứ hai được tổ chức trên cơ sở dự thảo Hiệp định đã được trao đổi và thống nhất tại phiên đàm phán lần 1 diễn ra tại Hà Nội vào ngày 19-21/2/2019. Hai bên đã tiến hành đàm phán trên tinh thần cởi mở và mang tính xây dựng. Hai bên đều tin tưởng rằng Hiệp định sẽ trở thành một công cụ pháp lý quan trọng để điều chỉnh các vấn đề về di cư lao động và bảo vệ hiệu quả hơn các quyền của người lao động Việt Nam tại LB Nga. Kết thúc phiên đàm phán, hai bên đã thống nhất toàn bộ nội dung Dự thảo Hiệp định và sẽ tiến hành các thủ tục nội bộ để chuẩn bị các bước tiếp theo tiến tới ký kết Hiệp định này.

Ngoài ra, nhân dịp này, Đoàn công tác của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Bộ Nội Vụ Liên bang Nga tổ chức họp Kỳ họp lần thứ 5 của Tổ công tác lao động Việt Nam - Liên bang Nga về thực hiện Hiệp định



liên Chính phủ về công dân Việt Nam làm việc trên lãnh thổ LB Nga và công dân LB Nga làm việc trên Lãnh thổ Việt Nam.

Hiện nay, phía Nga đang có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài rất lớn. Trên cơ sở quan hệ hữu nghị truyền thống và đối tác chiến lược toàn diện Việt Nam - Nga đang phát triển ngày càng tích cực, phía Nga mong muốn gia tăng số lượng lao động Việt Nam sang làm việc tại Nga, trung bình mỗi năm dự kiến sẽ tiếp nhận khoảng 15.000-20.000 người. Việt Nam là quốc gia thứ hai mà phía Nga đề xuất đàm phán Hiệp định tuyển dụng lao động có tổ chức (Nga đã đàm phán xong với U-zơ-bê-kít-tan).

Việc đàm phán, ký kết Hiệp định liên Chính phủ về thu hút và tuyển dụng có tổ chức người lao động Việt Nam sang làm việc có thời hạn tại LB Nga sẽ tạo điều kiện cho cả hai nước quản lý và sử dụng tốt hơn nguồn nhân lực theo thể mạnh và nhu cầu của mỗi bên, đồng thời cũng góp phần bảo vệ tốt quyền

*(Xem tiếp trang 13)*

# CÓ GẦN 80.000 LAO ĐỘNG VN ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI *trong 07 tháng đầu năm 2019*

MINH TÂM

**T**heo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong 7 tháng đầu năm 2019 có 79.428 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 8,91% so với 7 tháng đầu năm 2018. Riêng trong tháng 7, các doanh nghiệp đã cung ứng được 11.598 lao động, giảm 9,66% so với tháng 06 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 76.498 người, chiếm tỷ trọng 96,30% tổng số đưa đi, tăng 11,23% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

**Lao động đi làm việc tại Đài Loan:** 32.259 người, giảm 12,01% so với cùng kỳ năm trước. Quy mô lao động đi làm việc tại Đài Loan vẫn chiếm tỷ trọng cao, xếp thứ hai sau thị trường Nhật Bản với tỷ trọng là 42,17% số lao động đưa đi trong khu vực và 40,61% so với tổng số lao động đưa đi trong 7 tháng đầu năm 2019.

Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 4.606 người. Riêng tháng 07 Đài Loan tiếp nhận 4.275 người giảm 33,25% so với tháng 06 liền kề.

**Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản:** 39.542 người, tăng 40,72% so với số lượng cung ứng cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi

tháng đưa đi được 5.648 người. Trong tháng 07 con số này là 5.993 người.

**Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc:** 4.393 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 627 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN tăng 14,16% so với cùng kỳ năm trước. Trong tháng 7 con số này là 872 người.

**Lao động đi làm việc tại Macao:** 196 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 28 người, tăng 49,61% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 07, Macao tiếp nhận 106 người.

Hồng Kông và Trung Quốc tiếp nhận 108 người.

## 2. Khu vực Đông nam Á

Có 421 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 0,53% tổng số lao động đưa đi, giảm 39,42% quy mô lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó lao động sang làm việc tại Malaysia vẫn có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 300 người, chiếm 71,25% số lao động đưa đi trong khu vực này và giảm 51,92% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 35 lao động.

## 3. Khu vực Trung Đông và Châu Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 847 lao động, chiếm 1,06% tổng số lao động đưa đi, giảm 52,46% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong 7 tháng đầu năm các doanh nghiệp cung ứng lao động cho

5 thị trường, đó là: Ả Rập Xê-Út: 706 người, giảm 42,41% so với cùng kỳ năm trước; Qatar: 04 người; Cô oét: 84 người, giảm 83% so với cùng kỳ năm trước; UAE: 33 người và O man: 20 người.

Số lao động đi làm việc tại các nước Châu Phi là 256 người, chiếm 0,32% tổng số lao động đưa đi, giảm 61,90% 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**

Lao động đi làm việc tại khu vực Châu Âu là 1.378 người, chiếm 1,73% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường CH Sip: 54 người, Rumani: 1.067 người, Bungari: 07 người, Hungari: 43 người, Belarut: 02 người, Ba Lan: 122 người, Bungari: 07 người, Ý: 11 người, Liên bang Nga: 21, Slovakia: 37 và Acmenia: 14. Hiện số lao động này có việc làm ổn định và thu nhập tốt.

#### **5. Các khu vực khác**

Lao động đi làm việc tại các thị trường khác là 28 người, chiếm 0,06% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường Hoa Kỳ: tiếp nhận 26 người và Australia: 2 người.

Số liệu thống kê cũng cho biết lao động nữ đưa đi là 26.287 người, chiếm 33% tổng số lao động đưa đi, giảm 2,24% so với cùng kỳ năm trước.

Nếu trong 7 tháng đầu năm có 29 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, thì chỉ có 4 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc và Rumani, trong đó quy mô tiếp nhận lao động Việt Nam tại 2 thị trường Đài Loan và Nhật Bản chiếm 93,26% tổng số lao động đưa đi khu vực Đông Bắc Á và chiếm 90,39% tổng số lao động đưa đi các thị trường.

Tóm lại, trong 7 tháng đầu năm 2019, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc khu vực Đông Bắc Á, chủ yếu cung ứng quy mô lao động lớn ở hai thị trường Đài Loan và Nhật bản và một số nước tại khu vực Châu Âu. Xu hướng trong các tháng tới các thị trường này vẫn tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động VN. Sự sụt giảm đáng kể tại thị trường khu vực Trung Đông và Bắc Phi cần được quan tâm xem xét về hiện trạng này. □

---

## **KẾT THÚC ĐÀM PHÁN HIỆP ĐỊNH THU HÚT VÀ...**

*(Tiếp theo trang 11)*

và lợi ích của người lao động của Việt Nam khi sang LB Nga làm việc.

Trong thời gian này, Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp đã làm việc với đ/c Ngô Đức Mạnh, Đại sứ Việt Nam tại Liên bang Nga. Tại buổi làm việc, Thứ trưởng đã cập nhật tình hình đàm phán Hiệp định về thu hút và tuyển dụng có tổ chức người lao động Việt Nam sang làm

việc có thời hạn trên Lãnh thổ Liên bang Nga và hoạt động của Tổ công tác lao động Việt Nam - Liên bang Nga. Đại sứ Ngô Đức Mạnh đã thông tin với đoàn về tình hình cộng đồng người Việt Nam tại Liên bang Nga và mong muốn Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thúc đẩy các hoạt động hợp tác với Liên bang Nga, đặc biệt là trong lĩnh vực lao động. □

# Thị trường tiếp nhận lao động Khu vực Châu Âu

ĐỖ NGUYỄN

## I. KHÁI QUÁT

Theo thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước, từ năm 2014 trở lại đây các doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động sang 15 nước thuộc khu vực Châu Âu. Tuy nhiên, số lượng đưa đi chưa nhiều song so với thị phần cung ứng lao động tại các khu vực khác thì khu vực này thị phần có xu hướng gia tăng và hiện nay có thị phần xếp thứ hai sau thị phần lao động khu vực Đông Bắc Á.

Số lượng lao động đưa đi làm việc tại một số nước khu vực Châu Âu như sau:

Năm	2014	2015	2016	2017	2018	7/2019	Tổng cộng
Rumani				784	1937	1067	3788
Thổ Nhĩ Kỳ		318	151	242	3		714
Italia	35	153	92	63	53		396
CH Síp		24	46	60	90	54	274
Slovakia				56	150	37	243
Ba Lan				32	89	122	243
CHLB Đức			5	71	77		153
LB NGA		44	15	35		23	117
Hungari					37	43	80
Bungaria					26	7	33
CH Séc			14	3			17
Litva					15		15
Bồ Đào Nha					12		12
Belarusia		2			6	2	10
Acmenia						14	14
<b>Cộng</b>	<b>35</b>	<b>541</b>	<b>323</b>	<b>1220</b>	<b>2579</b>	<b>1326</b>	<b>6109</b>

*Nguồn: Thông kê hàng năm của DOLAB*

## II. MỘT SỐ THỊ TRƯỜNG TIẾP NHẬN

### 1. RUMANI

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.

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 tương đối 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.

Laos động Việt Nam đi Rumani 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 đại 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 Rumani 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 Rumani để đi làm việc, Đại sứ quán Rumani 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.

### 2. LIÊN BANG NGA

Việt Nam và Liên bang Nga đã từng ký kết một số Hiệp định về hợp tác lao động sau thời kỳ đưa lao động sang Liên Xô (cũ) theo Hiệp định Chính phủ từ những năm 1980, gồm Hiệp định hợp tác lao động ký năm 1992, sau đó là Hiệp định về việc công dân hai nước sang làm việc có thời hạn trên lãnh thổ của

nhau ký năm 2008. Hiện nay hai bên đã kết thúc việc đàm phán để tiến tới việc ký kết Hiệp định riêng về gửi lao động Việt Nam sang Liên bang Nga để thay thế Hiệp định 1992.

Về tình hình lao động sang làm việc tại Liên bang Nga trong vòng 10 năm qua cho thấy: giai đoạn trước do tình trạng các xưởng may tại LB Nga không ít các doanh nghiệp bất hợp pháp đã tuyển dụng người lao động trong nước sang làm việc chui trong các điều kiện lao động khắc nghiệt dẫn đến nhiều khiếu kiện do quyền lợi của người lao động bị xâm hại. Theo đó, ta tạm dừng việc đưa lao động sang làm việc trong lĩnh vực dệt may. Đến cuối năm 2014, do Mỹ và các nước phương tây cấm vận nên nền kinh tế Nga bị ảnh hưởng, đồng Rub bị mất giá, thu nhập của người lao động bị giảm, dẫn đến phát sinh nhiều vụ việc. Vì vậy, trong nước tiếp tục tạm dừng đưa lao động đi làm việc tại LB Nga tất cả các ngành nghề... Sau đó thị trường dần khôi phục, lao động tiếp tục được cung ứng song quy mô số đưa đi hạn chế. Từ cuối năm 2016 đến nay, nền kinh tế Nga dần phục hồi và tăng trưởng, đồng tiền ổn định hơn, nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn.

Tháng 5/2018, Bộ đã cử Đoàn công tác của Cục Quản lý lao động ngoài nước sang vùng Viễn đông Nga để khảo sát thị trường. Nhu cầu nhân lực khu vực này rất lớn. Đến nay đã có một số doanh nghiệp ký kết được hợp đồng cung ứng lao động và được Cục Quản lý lao động ngoài nước chấp thuận.

Laos động đi làm việc khu vực này ở các ngành nghề chế biến thực phẩm, xây dựng, sản xuất công nghiệp... Thu nhập của người lao động khoảng 500-550 USD. Người lao động được chủ sử dụng cung cấp ăn, ở, vé máy bay đi về. Chi phí trước khi đi khoảng 30 triệu đồng.



## THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

### 3. MỘT SỐ THỊ TRƯỜNG KHÁC

Các nước Bungari, Thổ Nhĩ Kỳ, Sip và Belarusia không là thành viên Hiệp ước Schengen. Số lượng đưa đi sang các thị trường này còn hạn chế và không liên tục vì các nguyên nhân khác nhau. Riêng Slovakia thời gian qua tạm dừng đưa đi.

**Bungari:** ta đã từng ký biên bản ghi nhớ về hợp tác xuất khẩu lao động (4/2008). Giai đoạn 2008 - 2009 đã có gần 200 lao động sang Bungari làm việc, sau đó do tác động khủng hoảng kinh tế, đa số đã về nước.

**Ba Lan:** Nhu cầu nhân lực rất cao (năm 2017 đã cấp 267.000 giấy phép làm việc cho người nước ngoài, tăng gấp 02 lần so với năm 2016). Tuy nhiên, nguồn nhân lực chủ yếu đến từ Ukraina (80%). Việc xin visa của lao động Việt Nam đi làm việc tại Ba Lan tương đối khó khăn, thời gian dài, tỉ lệ bị từ chối visa tương đối cao.

Giai đoạn 2017 đến tháng 07-2019 đã có 243 lao động Việt Nam làm việc tại thị trường này.

Một số thông tin thị trường và điều kiện hợp đồng của một số nước khu vực Châu Âu (**Xem bảng 1**). □

**Bảng 1:**

Thị trường	GDP đầu người (usd)	Ngành nghề	Thời hạn HĐ	Lương CB (EUR)	Vé máy bay	ĐK ăn, ở	Chi phí đi (USD)
Ba Lan	33.500	Hàn, cơ khí, chế biến TP	02 năm có thể gia hạn	523 (630 usd)	Chủ sử dụng trả (đi và về)	CSD cung cấp miễn phí	3.000
Lit-va	31.800	Hàn, may mặc	02 năm có thể gia hạn	555	Chủ sử dụng chi trả	CSD cấp chỗ ở; LĐ tự túc ăn uống	1.000 - 1.500
Hungary	29.000	Nông nghiệp, công nghiệp	2 - 3 năm	464	Chủ sử dụng chi trả	CSD cung cấp miễn phí	1650
Bungaria	20.300	cơ khí, CB gỗ, may CN	2 năm	287 (TN thực ~ 500 usd)	Chủ sử dụng chi trả	CSD cấp chỗ ở; chi 1 bữa ăn ngày lv	1000
CH Sip	35.000	Nông nghiệp	4 năm	455	Chủ sử dụng trả 1 lượt	CSD cung cấp miễn phí	1.700
Thổ Nhĩ Kỳ	28.600	May	2 năm	450	Chủ sử dụng trả 2 lượt	CSD cung cấp miễn phí	1.300
Slovakia	19.500	SXCN, điện tử	2 năm	520	Chủ sử dụng trả 1 hoặc 2 lượt	CSD cung cấp ở, trợ cấp ăn 2-4 Euro/ngày	—
Belarusia	6.300	Xây dựng, hàn, mộc	3 năm	125 (TN thực 360 - 535 Euro)	Chủ sử dụng trả 1 lượt	CSD cung cấp chỗ ở, dụng cụ nấu ăn, lđ tự mua đồ ăn	—
Bồ Đào Nha	23.700	Nông nghiệp	1 năm	580	Chủ sử dụng trả 1 lượt	CSD trợ cấp 6,3 eur/ngày	2.000

# Thị trường lao động Đài Loan: HIỆN TRẠNG VÀ XU HƯỚNG VẬN ĐỘNG

NGUYỄN HÙNG

## I. KHÁI QUÁT

Lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan đến nay tròn 20 năm, với tổng số khoảng 700.000 lượt người, bình quân khoảng 35.000 lượt người/năm. Từ năm 2014 trở lại đây mỗi năm đều đưa đi trên 60.000 lượt lao động.

Số lượng doanh nghiệp có giấy phép do phía Đài Loan cấp để hoạt động đưa lao động sang Đài Loan: 171 doanh nghiệp, tăng thêm 120 doanh nghiệp kể từ 1/7/2015 trở lại. Đồng thời từ đó đến nay cũng có 50 doanh nghiệp mất giấy phép hoạt động tại Đài Loan, chủ yếu vì lý do không hoạt động nên đã quên không làm thủ tục đổi giấy phép định kỳ, một bộ phận trong đó không được phía Đài Loan gia hạn do tỉ lệ lao động bỏ hợp đồng vượt mức quy định của Đài Loan.

Số lượng lao động Việt Nam hiện đang làm việc tại Đài Loan khoảng 220.000 người, đứng thứ 2 về số lượng lao động nước ngoài tại Đài Loan. Số lượng lao động các nước làm việc tại Đài Loan và tỉ lệ thị phần các nước hiện nay tại Bảng dưới đây:

Lương cơ bản Đài Loan hiện nay là 23.100 Đài tệ/tháng, lao động khán hộ công là 17.000 Đài tệ/tháng. Thu nhập bình quân khoảng 650USD-700USD/tháng.

## II. MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI LIÊN QUAN TỚI HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG LAO ĐỘNG

### 1. Quy định mới phía Đài Loan năm 2018

*(Sửa đổi một số nội dung của Luật Lao động cơ bản Đài Loan lần 19 có hiệu lực từ 01/03/2018, công văn hướng dẫn số 289/QLLĐNN-ĐL-CM ngày 02/03/2018):*

Sửa đổi và bổ sung quy định về thời gian làm việc và ngày nghỉ trong tuần (Điều 36): thời gian làm việc 8 tiếng/ngày, 40 tiếng/tuần, làm việc liên tục 4 tiếng phải có ít nhất 30 phút nghỉ ngơi, trong mỗi 7 ngày được nghỉ ít nhất 2 ngày, trong đó một ngày nghỉ bắt buộc và 01 ngày nghỉ thông thường. *Tuy nhiên, đối với một số ngành nghề được cơ quan có thẩm quyền cho phép, người sử dụng lao động có thể*

Ngành nghề và thị phần	Tổng thị trường	Indonesia	Philippine	Thái Lan	Việt Nam	Khác
	704,800	270,680	153,865	60,131	220,122	2
Tỉ lệ thị phần (%)	100%	38,4	21,8	8,5	31,2%	
SXCN	429.001	62.291	120.629	57.213	188.867	1
Tỉ lệ thị phần (%)					44%	
TVTC	12.501	9.089	1.751	28	1.633	
Tỉ lệ thị phần (%)					13%	
KHC+HL	259.151	198.790	31.473	456	28.431	1
Tỉ lệ thị phần (%)					11%	

## THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

điều chỉnh ngày nghỉ bắt buộc khi có sự đồng ý của Công đoàn hoặc sự nhất trí của hội nghị giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Sửa đổi, bổ sung về chế độ làm việc theo ca, làm thêm giờ (Điều 24, Điều 32 và Điều 34): *Tổng thời gian làm việc bình thường và thời gian làm thêm giờ không quá 12 tiếng/ngày, tổng thời gian làm thêm giờ không quá 46 tiếng/tháng). Người sử dụng lao động có thể điều chỉnh tổng thời gian làm việc của người lao động khi có sự đồng ý của Công đoàn hoặc sự nhất trí của hội nghị giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhưng tổng thời gian làm thêm giờ, bao gồm cả làm thêm giờ ngày nghỉ thông thường không quá 54 tiếng/tháng và không quá 138 tiếng/3 tháng.*

Người lao động làm việc theo ca thì hàng tuần được thay đổi ca làm việc 1 lần. Trường hợp người lao động đồng ý thì không phải thay đổi ca làm việc. Người lao động phải được nghỉ ít nhất 11 tiếng trước khi chuyển sang ca khác. *Trường hợp đặc biệt, có thể điều chỉnh thời gian nghỉ này, nhưng không ít hơn 8 tiếng liên tục.*

Sửa đổi cách tính tiền làm thêm giờ vào ngày nghỉ thông thường trong tuần (Điều 24) và sửa đổi, bổ sung quy định về nghỉ phép (Điều 38): *chưa nghỉ hết phép thì phải trả lương những ngày phép người lao động chưa nghỉ. Tuy nhiên, có thể thỏa thuận chuyển phép sang năm kế tiếp. Kết thúc năm kế tiếp hoặc chấm dứt hợp đồng lao động mà người lao động vẫn chưa nghỉ hết số ngày phép thì phải trả lương những ngày phép chưa nghỉ. Phải minh bạch về nghỉ phép.*

## 2. Một số nội dung thực hiện Biên bản Hội nghị Hợp tác lao động Việt - Đài lần thứ 5 năm 2017

a) *Một số sửa đổi trong hồ sơ đề nghị Đài Loan cấp phép, đổi giấy phép dành cho doanh nghiệp Việt Nam*

- Thay đổi mẫu Bản cam kết trong hồ sơ gửi phía Đài Loan để 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. Mẫu Bản cam kết được đồng thời đăng tải trên website [www.dolab.gov.vn](http://www.dolab.gov.vn) để doanh nghiệp tham khảo, sử dụng.

- Gộp Thư giới thiệu và Giấy xác nhận vào 1 văn bản đối với doanh nghiệp để nghị phía Đài Loan cấp phép đưa lao động sang Đài Loan làm việc.

Quy định có hiệu lực thực hiện từ 21/3/2019.

b) *Hướng dẫn về quản lý và báo cáo về lao động gia hạn tại chỗ tại Đài Loan kể từ khi sửa đổi Luật dịch vụ việc làm tháng 11/2016:*

- Số liệu thống kê do Đài Loan cung cấp tại bảng dưới đây:

Thời gian	SL ký tiếp HĐ mới với chủ cũ	SL hết HĐ chuyển sang chủ mới	Cộng theo năm
4/11/2016 đến 31/12/2016	3.589	13	3.602
1/1/2017 đến 31/12/2017	21.526	5.696	27.222
1/1/2018 đến 30/9/2018	15.601	4.196	19.797
<b>Tổng cộng</b>	<b>40.716</b>	<b>9.905</b>	<b>50.621</b>

- Hướng dẫn của Bộ LĐTBXH liên quan đến nội dung này:

+ Công văn 4576/LĐTBXH-QLLĐNN ngày 16/11/2016 hướng dẫn thực hiện Điều 52 sửa đổi dẫn đến có lao động hết hạn hợp đồng không phải về nước liên quan đến nội dung quản lý lao động và thanh lý hợp đồng với đối tượng lao động này.

+ Công văn 1539/LĐTBXH-QLLĐNN ngày 5/12/2018 hướng dẫn doanh nghiệp báo cáo lao động gia hạn tại chỗ. Tuy nhiên, số lượng lao động gia hạn theo báo cáo của doanh nghiệp trên mạng cơ sở dữ liệu của Cục còn rất hạn chế, chỉ có khoảng 1.830 người.

### III. CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC, XU HƯỚNG VẬN ĐỘNG CỦA THỊ TRƯỜNG

#### 1. Vấn đề tồn tại cần khắc phục trong thời gian tới

*a) Về tuyển chọn, đào tạo:*

- Việc tuyển chọn vẫn còn tình trạng khá phổ biến là gựa vào đội quân cò mồi bên ngoài cung cấp, mất phí... Chỉ một số ít doanh nghiệp thực hiện theo cách có đội ngũ tuyển nguồn đi về các địa phương.

- Việc đào tạo: chưa thực sự đào tạo người lao động, chủ yếu do yêu cầu của đối tác không cao, không giám sát; mặt khác do điều kiện môi trường thông tin hiện nay khá rộng mở, lực lượng lao động VN tại Đài Loan đông đảo.

*b) Về Đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động:* cơ bản đã thực hiện theo nền nếp. Tuy nhiên, vẫn cần lưu ý về nội dung Hợp đồng cung ứng (về tiền môi giới).

*c) Về báo cáo định kỳ:* đã đi vào nề nếp, tuy nhiên vẫn còn tình trạng quên báo cáo và phải đôn đốc.

*d) Về quản lý lao động:* ít vấn đề phát sinh hơn. Số lượng lao động bỏ hợp đồng đã giảm hơn so với trước đây, song không phải nguyên nhân chủ yếu là do công tác quản lý lao động tốt hơn. Tháng 11/2016, Đài Loan sửa Luật dịch vụ việc làm dẫn đến việc người lao động nước ngoài hết hạn hợp đồng có thể được gia hạn tại chỗ, không phải về nước làm thủ tục quay lại. Sự điều chỉnh này dẫn đến tình hình lao động bỏ hợp đồng của VN đã có chiều hướng giảm xuống rõ nét, cụ thể: tỉ lệ số lao động cư trú bất hợp pháp/tổng số lao động VN có mặt cùng thời điểm cuối năm 2016 là 26.308/184.920, tương đương **14,23%**; cuối năm 2017 là 25.126/208.095, tương đương **12,07%**; và hết tháng 10.2018 là 24.348/221.569, tương đương **10,99%**.

Về việc phối hợp giải quyết của các doanh nghiệp: Nhìn chung các doanh nghiệp đều tích cực, kịp thời hỗ trợ lao động hoặc gia đình người lao động trong quá trình giải quyết vụ việc. Tuy nhiên, các doanh nghiệp chưa kịp thời báo cáo sau khi giải quyết vụ việc.

Về lao động trốn: Vừa qua Đài Loan tổ chức chiến dịch tuyên truyền vận động kèm ân hạn cho lao động bỏ trốn tự nguyện về nước. Cục Quản lý lao động ngoài nước đã có văn bản thông báo và đề nghị các doanh nghiệp phối hợp tuyên truyền, vận động người lao động đang cư trú bất hợp pháp hoặc lưu trú

quá hạn tại ĐL tự ra đăng ký về nước để được hưởng các chính sách miễn giảm giam giữ, tiền phạt và thời gian cấm nhập cảnh.

*e) Vấn đề thu phí sai quy định:*

Vấn đề thu phí cao hơn quy định xảy ra từ nhiều năm nay, một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng người lao động bị thu phí cao hơn so với quy định có thể kể đến đó là:

Mức phí môi giới yêu cầu đối với lao động Việt Nam thường cao hơn so với lao động các nước khác, do trình độ và ý thức của lao động ta kém hơn lao động các nước khác, quản lý phức tạp dẫn đến chi phí quản lý lao động Việt Nam tốn kém hơn.

Nội bộ các doanh nghiệp xuất khẩu lao động của ta cạnh tranh không lành mạnh, chấp nhận trả mức phí môi giới cao hơn các công ty khác để có hợp đồng xuất khẩu lao động, đẩy gánh nặng tài chính cho người lao động.

Tuyển qua cò, mất chi phí, thậm chí trung gian thu thêm phí trước khi đưa người lao động đến các doanh nghiệp.

Thời gian qua mức phí trên thị trường có giảm xuống, song vẫn đang ở mức cao so với các nước cùng đưa lao động vào Đài Loan.

### **2. Dự báo xu hướng phát triển, cơ hội và thách thức**

Thị trường lao động Đài Loan trong thời gian tới vẫn sẽ tiếp nhận nhiều lao động từ các nước, chủ yếu là Việt Nam, Indonesia, Philippine, riêng Thái Lan sẽ tiếp tục xu hướng giảm dần. Tổng lượng lao động nước ngoài

mà Đài Loan cần sẽ vẫn xoay quanh con số khoảng 700.000 người. Cơ hội việc làm tại thị trường Đài Loan cho lao động Việt Nam vẫn tốt, tuy nhiên các doanh nghiệp sẽ phải đối diện với 2 vấn đề chính sau:

- Nguồn lao động giảm do bị hút về thị trường lao động Nhật Bản và Hàn Quốc.

- Số lượng lao động được gia hạn tại chỗ sẽ tiếp tục tăng lên, việc làm mới cho lao động xuất cảnh lần đầu giảm xuống.

Tuy nhiên, đây cũng là cơ hội để chi phí của người lao động đi làm việc tại Đài Loan giảm xuống thấp hơn.

### **3. Một số giải pháp trong thời gian tới:**

a) Sửa đổi nội dung văn bản quy phạm pháp luật: Đưa các nội dung chỉ đạo điều hành của Bộ về quản lý thị trường, giám sát doanh nghiệp, các tiêu chuẩn tham gia thị trường và điều kiện hợp đồng vào Nghị định của Chính phủ, nhằm minh bạch và đảm bảo các hoạt động quản lý, điều hành phù hợp với quy định của pháp luật.

b) Tăng cường công tác thanh, kiểm tra, hậu kiểm về bộ máy nhân sự, công tác tuyển chọn, đào tạo, thu phí....

c) Sửa Luật trong đó bổ sung việc xử phạt đối với doanh nghiệp có tỉ lệ lao động bỏ hợp đồng cao; Sửa quy định liên quan đến phí môi giới cho phù hợp với thực tế và pháp luật hiện hành.

d) Đẩy nhanh việc hoàn thiện toàn bộ quy trình đăng ký, báo cáo trên cơ sở dữ liệu. □

# ĐĂNG KÝ HỢP CUNG ỨNG LĐ TẠI MỘT SỐ NƯỚC Khu vực Châu Á, Châu Mỹ và Châu Đại Dương

GIA AN

## I. HỒ SƠ ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG

Thực hiện theo quy định tại Điều 19 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Các hồ sơ cụ thể như sau:

**1.** Văn bản đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động của doanh nghiệp: Doanh nghiệp cần thực hiện đăng ký trực tuyến thành công và in văn bản từ phần mềm đăng ký này.

**2.** Bản sao Hợp đồng cung ứng lao động, có bản dịch bằng tiếng Việt hợp lệ: Hợp đồng cần có đủ nội dung theo quy định tại Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

**3.** Tài liệu chứng minh việc đưa người lao động đi làm việc tại mỗi nước phù hợp với pháp luật nước đó, phổ biến là các giấy tờ sau:

- Đăng ký kinh doanh của doanh nghiệp sử dụng lao động thể hiện việc có các ngành nghề phù hợp với việc tiếp nhận lao động nước ngoài.

- Giấy tờ do cơ quan có thẩm quyền nước nhận lao động cấp (thường là cơ quan lao động, di trú hoặc nội vụ tùy mỗi nước) cho chủ sử dụng, trên đó ghi rõ số lượng theo ngành nghề cụ thể mà chủ sử dụng có thể tuyển lao động nước ngoài vào làm việc.

- Hợp đồng lao động dự kiến chủ sử dụng ký với người lao động (có bản dịch tiếng Việt).

**4.** Phương án thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động: phải có đủ các nội dung về tiến

độ, kế hoạch tuyển chọn (sơ tuyển và tuyển chính thức); kế hoạch đào tạo; phương án thu phí, hoàn phí và giải quyết tiền bảo đảm thực hiện hợp đồng; phương án quản lý lao động và giải quyết các trường hợp phát sinh trong thời gian người lao động làm việc theo hợp đồng; phương án thanh lý hợp đồng.

**5.** Các tài liệu khác có liên quan theo quy định của Bộ LĐTBXH đối với từng thị trường, thông thường là các giấy tờ sau:

*a) Đối với các Hợp đồng cung ứng lao động doanh nghiệp Việt Nam ký trực tiếp với chủ sử dụng và không có môi giới:*

Thư Yêu cầu của chủ sử dụng lao động đối với doanh nghiệp Việt Nam, trong đó nêu đầy đủ các nội dung yêu cầu của đợt tuyển dụng cụ thể này. Nội dung Thư yêu cầu phải phù hợp với các nội dung tương ứng trong Hợp đồng cung ứng lao động, Văn bản đăng ký hợp đồng và Hợp đồng lao động dự kiến.

Lưu ý: không cần Thư Ủy quyền nếu trong Hợp đồng cung ứng đã nêu rõ trách nhiệm của bên doanh nghiệp Việt Nam là tuyển chọn lao động cho bên sử dụng lao động.

*b) Đối với các Hợp đồng cung ứng lao động ký với doanh nghiệp dịch vụ nước tiếp nhận và có phí môi giới:*

- Bản sao giấy tờ do cơ quan có thẩm quyền cấp cho Công ty dịch vụ việc làm (công ty môi

giới), thông thường là Đăng ký kinh doanh, trên đó thể hiện nội dung có đăng ký ngành nghề dịch vụ việc làm, hoặc Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan có thẩm quyền cấp.

- Bản chính Giấy ủy quyền của chủ sử dụng lao động cho công ty môi giới thực hiện việc tìm lao động từ Việt Nam.

- Bản chính Thư yêu cầu của chủ sử dụng lao động cho công ty môi giới có đầy đủ nội dung về số lượng, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện tuyển chọn lao động, các điều kiện về tiền lương và điều kiện làm việc, các chế độ bảo hiểm hoặc phúc lợi... dành cho người lao động.

Các nội dung trong Thư ủy quyền và Thư yêu cầu này phải phù hợp với các nội dung tương ứng trong Hợp đồng cung ứng lao động, Văn bản đăng ký hợp đồng và Hợp đồng lao động dự kiến.

*c) Đối với trường hợp ký được Hợp đồng cung ứng lao động thông qua môi giới là cá nhân thì:*

- Hợp đồng cung ứng phải được ký giữa doanh nghiệp VN và chủ sử dụng.

- Cần có Hợp đồng môi giới cho từng Hợp đồng cung ứng lao động cụ thể, trong đó nêu rõ trách nhiệm của các bên, phương thức thanh toán và việc hoàn trả tiền môi giới trong trường hợp lao động về trước hạn; nên có sự xác nhận/ký chứng kiến của chủ sử dụng.

- Giấy tờ chứng minh quan hệ hợp tác hoặc ủy quyền giữa chủ sử dụng và môi giới cá nhân: Giấy ủy quyền của chủ sử dụng hoặc văn bản hợp tác ký giữa chủ sử dụng và môi giới cá nhân.

- Giấy tờ tùy thân của cá nhân: bản sao căn cước, hộ chiếu...

- Bản chính Thư yêu cầu của chủ sử dụng lao động cho doanh nghiệp Việt Nam có đầy đủ nội dung về số lượng, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện tuyển chọn lao động, các điều kiện về tiền lương và điều kiện làm việc, các chế độ bảo hiểm hoặc phúc lợi... dành cho người lao động.

## II. THẨM ĐỊNH, KIỂM TRA TÍNH PHÁP LÝ CỦA HỒ SƠ

- Tất cả các văn bản bằng tiếng nước ngoài đều phải được dịch ra tiếng Việt một cách chính xác, gửi kèm với bản chính của các văn bản này (khuyến khích dùng bản dịch công chứng hợp lệ), có thể yêu cầu được nhận lại bản chính sau khi có kết quả trả lời về đăng ký hợp đồng.

- Các giấy tờ có nguồn gốc nước ngoài có thể được thẩm tra của các kênh cơ quan đại diện của Việt Nam hoặc cơ quan thẩm quyền nước tiếp nhận.

- Các chủ sử dụng mới, công ty môi giới mới đều được kiểm tra kỹ về tư cách pháp nhân và nội dung hợp đồng thông qua các kênh chính thức.

- Riêng môi giới cá nhân sẽ được kiểm tra kỹ hơn, chặt chẽ hơn và yêu cầu giấy tờ chứng minh nhiều hơn.

- Về nguyên tắc, các hợp đồng đăng ký sau cần có điều kiện không thấp hơn mức tối thiểu theo quy định của sở tại, đồng thời nên có điều kiện bằng hoặc tốt hơn điều kiện hợp đồng đã được chấp thuận trước đó. □

# PHÂN LOẠI CÁC ĐOÀN THỂ, (NGHIỆP ĐOÀN) QUẢN LÝ tại Nhật Bản

XUÂN NGUYỄN

**T**rường hợp đi thực tập kỹ năng tại Nhật Bản thông qua cơ quan phái cử thì trước hết đoàn thể quản lý sẽ tiếp nhận thực tập sinh, thực hiện tu nghiệp tập trung trong thời gian trên 1 tháng, sau đó về thực tập kỹ năng ở xí nghiệp tiếp nhận. Đoàn thể quản lý hỗ trợ và chỉ đạo các xí nghiệp tiếp nhận thực hiện chương trình thực tập kỹ năng.

Đoàn thể quản lý ở Nhật Bản phải được Bộ trưởng Tư pháp Nhật Bản cấp phép thì mới được hoạt động. Giấy phép có 2 loại. Có thể kiểm tra một Đoàn thể quản lý được cấp giấy phép loại nào qua thông tin trên website của Tổ chức quản lý thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài (thông tin bằng tiếng Nhật và tiếng Anh) [http://www.otit.go.jp/search\\_kanri/](http://www.otit.go.jp/search_kanri/)

## **1. Đoàn thể quản lý xuất sắc (Excellent)/ Licensed Japanese Supervising Organizations (Excellent)**

Các đoàn thể thỏa mãn các tiêu chuẩn cao trong việc kiểm tra tình hình thực tập kỹ năng, có thành tích thực tập kỹ năng, có cơ chế tư vấn/hỗ trợ thì được xếp vào nhóm đoàn thể quản lý xuất sắc.

Chỉ có các đoàn thể quản lý xuất sắc mới được thực hiện thực tập kỹ năng số 3 (là thực

tập kỹ năng năm thứ tư và thứ năm, tại thời điểm ngày 15 tháng 10 năm 2018 có 953 đoàn thể quản lý) (thực tập kỹ năng số 3).

Yêu cầu đối với việc thực hiện thực tập kỹ năng số 3 là không chỉ đoàn thể quản lý xuất sắc mà cả xí nghiệp thực hiện cũng phải là xí nghiệp xuất sắc.

Không phải thực tập sinh kỹ năng nào cũng có thể lưu trú ở Nhật 5 năm. Những người thi đỗ kỳ thi đánh giá kỹ năng (tương đương 3 kỹ) sẽ là đối tượng được xem xét.

Các bạn đang hướng tới chương trình thực tập kỹ năng 5 năm, trước hết trong 3 năm hãy cố gắng hết mình trong công việc hằng ngày, trong việc học tiếng Nhật và tham dự các kỳ thi đánh giá kỹ năng nhé.

## **2. Đoàn thể quản lý bình thường (Normal)/ Licensed Japanese Supervising Organizations (Normal)**

Ngoài những đoàn thể quản lý xuất sắc nói trên, còn lại là đoàn thể quản lý bình thường. Những đoàn thể quản lý loại này không thể thực hiện thực tập kỹ năng số 3 nên muốn chuyển lên thực tập kỹ năng số 3 cần phải thay đổi đoàn thể quản lý.

(Tại thời điểm ngày 15 tháng 10 năm 2018 có 1384 đoàn thể quản lý). □

**Nguồn:** Đại sứ quán Nhật Bản tại Hà Nội



# ILO: Bảo trợ xã hội cho lao động nhập cư ASEAN

XUÂN NGUYỄN

**M**ặc dù có những tiến bộ đáng kể trong việc mở rộng phạm vi bảo trợ xã hội cho lao động di cư ở ASEAN, nhưng lao động di cư vẫn nằm trong số ít được bảo vệ nhất, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho biết trong một nghiên cứu mới.

Nhân ngày di cư quốc tế (ngày 18 tháng 12), Tổ chức ILO đã công bố “Báo cáo về việc Bảo trợ xã hội cho người lao động di cư ở ASEAN: Sự phát triển, thách thức và triển vọng toàn diện về luật pháp và chính sách quốc gia về bảo trợ xã hội cho người lao động di cư ở ASEAN”.

Nghiên cứu này là cơ sở để hoạch định các chính sách rất cần thiết cho những nỗ lực tiếp theo để cải thiện bảo trợ xã hội cho người lao động di cư trong khu vực.

Bà Marja Paavilainen, Cán bộ cao cấp chương trình của Dự án Tam giác tại ASEAN cho rằng nhiều tiến bộ đạt được nhưng thách thức vẫn còn.

Dữ liệu mới nhất cho thấy 6,9 triệu người ASEAN đã di cư trong nội khối ASEAN. Đánh giá cho thấy những tiến bộ đáng kể trong việc mở rộng phạm vi bảo trợ xã hội của người lao động di cư trong vòng 10-20 năm qua. Một loạt các lợi ích an sinh xã hội đã được tạo ra cho người lao động nhập cư ngày nay, phạm vi của các biện pháp hiện có đã được mở rộng và bản chất của các lợi ích đã được cải thiện.

Tuy nhiên, việc tiếp cận chương trình bảo trợ xã hội của người lao động trong khu vực ASEAN gặp nhiều thách thức. Trong các doanh nghiệp sản xuất họ không được bảo đảm

an sinh xã hội ngang bằng người lao động bản địa hoặc phải làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ không có chương trình bảo trợ xã hội cho công nhân. Khi họ được hưởng, bảo trợ xã hội thường được cung cấp thông qua các chương trình riêng biệt cung cấp ít sự bảo vệ và lợi ích hơn so với những gì có sẵn cho Lao động quốc gia thường không thể đáp ứng các tiêu chí đủ điều kiện hưởng lợi ích lâu dài, chẳng hạn như lương hưu cho người già. Điều này càng thêm phức tạp bởi các rào cản hành chính và người lao động nhập cư có thời gian hạn chế phải yêu cầu và hoàn thiện các lợi ích an sinh xã hội khi chấm dứt cuối cùng, sắp xếp cho tính di động của an sinh xã hội có thể giảm bớt một số thách thức này sự vắng mặt giữa các quốc gia thành viên ASEAN.

## **ASEAN công nhận bảo trợ xã hội là quyền của con người**

Cam kết bảo vệ xã hội của các quốc gia thành viên ASEAN đối với tất cả các công dân ASEAN được thể hiện trong Tuyên bố ASEAN về tăng cường bảo vệ xã hội (2013), trong đó tuyên bố rằng bảo trợ xã hội là quyền cơ bản của con người mà mọi người đều có quyền tiếp cận như nhau. Nó cũng đặc biệt liệt kê những người lao động nhập cư là một nhóm dễ bị tổn thương. Một số tiến bộ trong việc cải thiện bảo trợ xã hội cho người lao động nhập cư cũng đã được thực hiện trong các hoạt động của Ủy ban ASEAN về việc thực hiện Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động nhập cư (ACMW).

*(Xem tiếp trang 26)*

# XKLĐ HƯỚNG GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ NÔNG THÔN tại huyện Tuyên Hóa

LƯƠNG HÀ

**X**ác định xuất khẩu lao động là một trong những giải pháp hiệu quả nhằm giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, ổn định đời sống cho người dân và đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Trong những năm qua, các cấp ủy Đảng, chính quyền xã Kim Hóa, huyện Tuyên Hóa đã và đang triển khai nhiều biện pháp đồng bộ nhằm đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động, trong đó chú trọng đến công tác giải quyết việc làm cho đối tượng lao động nữ trên địa bàn.

Kim Hóa là một xã miền núi rẻo cao thuộc chương trình 135 của huyện Tuyên Hóa. Có tổng diện tích đất tự nhiên là 18.197,76 ha, trong đó đất sản xuất nông nghiệp là 1.085,5 ha. Tổng số hộ trên địa bàn là 1.547 hộ, nhân khẩu 5.979. Trong đó, công giáo 816 hộ, 3.368 khẩu. Hộ nghèo có 446 hộ chiếm 28,8%, hộ cận nghèo có 417 hộ chiếm 27%. Đời sống của đại bộ phận của người dân chủ yếu sản xuất nông nghiệp, một số buôn bán nhỏ, phần lớn chị em phụ nữ không có việc làm ổn định, chủ yếu đi làm thuê như phụ xây, làm keo nên thu nhập rất bấp bênh, không có điều kiện để phát triển kinh tế, chăm lo, bảo đảm việc học hành của con cái nên con em thường bỏ học giữa chừng để kiếm sống phụ giúp kinh tế trong gia đình, tệ nạn gây mất an ninh trật tự thôn, xóm thường xuyên xảy ra.

Từ khi có Quyết định số 06/QĐ-UBND ngày 30/12/2015 của UBND huyện về việc Ban hành

Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn và xuất khẩu lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài giai đoạn 2016 - 2020 và Nghị quyết 05-NQ/HU ngày 19/4/2017 của Huyện ủy Tuyên Hóa về đào tạo nghề cho lao động nông thôn và xuất khẩu lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài giai đoạn 2016 - 2020, Cấp ủy Đảng, chính quyền xã Kim Hóa đã có những bước chuyển hướng quan trọng trong việc hỗ trợ người lao động, đặc biệt là lao động nữ trên địa bàn xã được tuyên truyền, tập huấn và vay vốn Ngân hàng Chính sách xã hội huyện, Ngân hàng Nông nghiệp và phát triển nông thôn huyện để xuất khẩu lao động ra các nước có thu nhập cao như Malaysia, Ả Rập Xê Út, Đài Loan và các nước có nền kinh tế phát triển như Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapor... Hàng năm, Hội LHPN xã Kim Hóa phối hợp với các tổ chức trong và ngoài tỉnh, các ban ngành đoàn thể tăng cường công tác tập huấn tư vấn giới thiệu việc làm cho cán bộ, hội viên phụ nữ, tính đến nay đã có 12 lớp, thu hút 1.540 lượt chị tham gia các buổi tuyên truyền tư vấn xuất khẩu lao động. Kết quả đến nay toàn xã có 157 trường hợp là hội viên phụ nữ và con em của hội viên phụ nữ đi xuất khẩu lao động ở các nước như Malaysia, Ả Rập Xê Út, Nga, Đài Loan, Nhật Bản, trong đó hội viên phụ nữ có 53 chị.

Hầu hết, các chị em đi xuất khẩu lao động khi về đều có một khoản vốn từ 300 - 500 triệu đồng để sửa sang, làm mới nhà cửa, trả nợ ngân hàng, chu cấp cho con cái ăn học cao

đăng, đại học và học nghề. Điển hình có chị Trần Thị Ninh, chị Phan Thị Cương ở chi hội Kim Tân, chị Phan Thị Bông, chị Mai Thị Hiền ở chi hội Kim Lịch. Ngoài việc nâng cao chất lượng cuộc sống của bản thân, gia đình, các chị đi xuất khẩu lao động còn tích cực đóng góp xây dựng các công trình phúc lợi tại thôn, xóm. Nhờ đó, đời sống kinh tế gia đình các hộ gia đình ngày càng được cải thiện rõ rệt góp phần thay đổi diện mạo nông thôn ở xã Kim Hóa ngày càng đổi sắc.

Từ những kết quả đó, trong thời gian tới Hội LHPN xã Kim Hóa tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền cho hội viên phụ nữ vận động, khuyến khích con em và bản thân các chị em tham gia xuất khẩu lao động nhằm giải quyết việc làm tăng thêm thu nhập cho gia đình, góp phần xóa đói giảm nghèo, giảm tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn xã. Có thể nói, chủ trương xuất khẩu lao động là một chủ trương đúng đắn, hợp lòng dân, góp phần xóa đói giảm nghèo hiệu quả tại địa phương. □

### **ILO: BẢO TRỢ XÃ HỘI CHO LAO ĐỘNG NHẬP CƯ ASEAN** *(Tiếp theo trang 24)*

Trong số những người khác, Diễn đàn ASEAN về Lao động di cư (AFML) lần thứ 9 năm 2016 đã thông qua một bộ khuyến nghị về mở rộng bảo trợ xã hội cho người lao động nhập cư và làm việc hướng tới tính an toàn xã hội của lao động nhập cư ở ASEAN.

#### **Con đường phía trước**

Nghiên cứu nhấn mạnh rằng cần phải có sự kết hợp của các can thiệp đơn phương, song phương và đa phương để cải thiện người lao động nhập cư. Tiếp cận với an ninh xã hội trong ASEAN. Nó kêu gọi các quốc gia đến để xóa bỏ phân biệt đối xử quốc tịch ảnh hưởng đến quyền truy cập vào an sinh xã hội và các quốc gia có nguồn gốc để mở rộng an sinh xã hội cho công dân của họ ở nước ngoài. Một sự phát triển tích cực gần đây về mặt này đã được đưa người lao động nhập cư vào an sinh xã hội Malaysia (SOCSO).

Ngoài ra, các thỏa thuận an sinh xã hội song phương là cần thiết để hợp lý hóa vị trí an sinh xã hội của lao động nhập cư. Một bước tích cực hướng tới điều này là nghiên cứu ACMW về tính di động của bảo trợ xã hội do Văn phòng

An sinh xã hội Thái Lan (SSO) dẫn đầu, trong đó đưa ra tính khả thi cho các thỏa thuận an sinh xã hội song phương giữa các quốc gia thành viên ASEAN. Cũng cần có một công cụ khu vực sẽ cung cấp một khuôn khổ bảo vệ xã hội cho người lao động nhập cư trong ASEAN.

Với sự hội nhập kinh tế khu vực liên tục, di cư lao động rất có thể sẽ tăng trong những năm tới. Xem xét dân số già ngày càng tăng trong khu vực, bảo hiểm hiệu quả của lao động nhập cư có thể cải thiện tính bền vững của các hệ thống an sinh xã hội trong ASEAN, vì những người chọn di cư để làm việc thường trẻ và khỏe mạnh.

Nghiên cứu này là kết quả của sự hợp tác giữa ILO, Ban thư ký ASEAN và các quốc gia thành viên ASEAN. Nó được ủy quyền bởi ILO và được thực hiện bởi Giáo sư Marius Olivier, Giám đốc, Viện Chính sách và Luật xã hội quốc tế (IISLP), Giáo sư phụ trợ, Trường Luật, Đại học Tây Úc (UWA), Perth, Australia, và Giáo sư đặc biệt, Khoa Luật, Đại học Tây Bắc, Potchefstroom, Nam Phi. □

**Nguồn: ILO**

# Đổi thay nhờ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

HƯƠNG GIÁNG

**X**ác định xuất khẩu lao động (XKLĐ) là giải pháp quan trọng để giải quyết việc làm, góp phần giúp người dân giảm nghèo bền vững, những năm gần đây, cấp ủy, chính quyền các địa phương ở tỉnh Quảng Bình đã vào cuộc tích cực, tạo nhiều đột phá trong công tác XKLĐ. Nhờ đó, hàng nghìn lao động có nguồn thu nhập cao, làm giàu cho gia đình và quê hương, đồng thời tạo nguồn nội lực mạnh mẽ xây dựng nông thôn mới.



*Người lao động tìm hiểu thông tin, đăng ký xuất khẩu lao động tại Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Quảng Bình.*

## MỞ HƯỚNG LÀM GIÀU

Thôn Đông Bắc được xem là “làng xuất ngoại” của xã Đại Trạch, huyện Bố Trạch. Toàn thôn có 278 hộ với 1.260 người, trong đó có gần 200 người đang làm việc tại các nước, vùng lãnh thổ: Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc)... Nhiều hộ có ba, bốn người đi XKLĐ, gửi về quê nhà một nguồn tiền lớn. Điển hình như gia đình ông Nguyễn Văn Nam

có năm người con cùng xuất ngoại, thu nhập gần 100 triệu đồng/tháng. Bà Phạm Thị Mai có hai con trai làm việc ở Hàn Quốc, số tiền gửi về được bà dùng để xây dựng hai ngôi nhà hai tầng khang trang và dành dụm vốn để sau này con trở về quê lập nghiệp. Bí thư Chi bộ thôn Đông Bắc Phạm Công Chúc chia sẻ, nhờ nguồn thu nhập từ XKLĐ mà hiện nay, số hộ giàu và khá chiếm 90%, toàn bộ nhà ở xây dựng kiên cố, khang trang, trong đó hơn 100 nhà cao tầng.

Bên cạnh Đại Trạch, xã biển Nhân Trạch cũng là điển hình giảm nghèo và làm giàu chính đáng nhờ XKLĐ. Phó Chủ tịch UBND xã Nhân Trạch Phạm Mạnh Hùng cho biết, đến nay, toàn xã có hơn 1.600 lao động đang làm việc ở nước ngoài, mỗi năm gửi về quê hơn 200 tỷ đồng tạo nguồn lực lớn trong xây dựng quê hương. Trong ba năm gần đây, bộ mặt của xã thay đổi hẳn, nhà cao tầng mọc lên ngày càng nhiều; đồ dùng, trang thiết bị đắt tiền phục vụ sinh hoạt trong gia đình bây giờ không thiếu. Gia đình ông Phan Văn Khiển, Trưởng thôn Nhân Quang, xã Nhân Trạch, vốn là hộ nghèo song giờ đây có cơ ngơi mà không ít người mơ ước. Có được thành quả ấy là nhờ 3 trong số 5 người con ông đi XKLĐ nhiều năm tích góp, xây dựng. Ông Khiển chia sẻ, không chỉ gia đình ông mà cả thôn Nhân Quang trước kia sống phụ thuộc vào nghề biển vốn có thu nhập bấp bênh. Hiện XKLĐ là hướng đi chính, giúp thôn làm giàu.

Ở xã miền núi Quảng Châu, huyện Quảng Trạch, gia đình bà Hoàng Thị Phước trước đây thuộc diện khó khăn. Chồng mất sớm, nhà chỉ có vài sào ruộng, một mình bà Phước phải nuôi bốn con trong cảnh thiếu trước hụt sau. Cách đây hơn 5 năm, bà Phước thế chấp tài sản và vay mượn thêm tiền để vợ chồng người con trai thứ ba Đàm Minh Hiền XKLD sang Đài Loan (Trung Quốc). Bà Hoàng Thị Phước tâm sự, nhờ chăm chỉ làm ăn và tiết kiệm, chỉ hơn một năm sau, hai vợ chồng Hiền trả hết tiền vay ngân hàng, rồi giúp cho hai cặp vợ chồng anh trai và em út cùng sang lao động ở Đài Loan. Từ nghèo khó, nhờ XKLD, hiện nay, các con đều tự xây dựng hoặc mua nhà, đất ở có giá trị lớn ngay tại quê hương. Nhớ ơn bà con thôn xóm giúp đỡ gia đình mình lúc khó khăn, các con bà Phước còn hỗ trợ, giúp đỡ khoảng 20 người trong xã sang làm việc hợp pháp tại Đài Loan với mức thu nhập 15 đến 30 triệu đồng/tháng. Phó trưởng phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Quảng Trạch Trịnh Văn Thắng cho biết, kết quả công tác XKLD hằng năm đều vượt mục tiêu đề ra. Người lao động làm việc ở nước ngoài không chỉ giúp gia đình họ thoát nghèo, trở nên khá giả mà còn góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo toàn huyện cuối năm 2018 xuống còn 7%.

### **NÂNG CAO HIỆU QUẢ**

Giảm nghèo bền vững và giải quyết việc làm là một trong các chương trình hành động của Tỉnh ủy Quảng Bình giai đoạn 2016-2020, trong đó XKLD là ưu tiên hàng đầu. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Bình đã chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp chặt chẽ các ngành, địa phương thực hiện đồng bộ các chính sách, quy định về XKLD; đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền để người dân hiểu lợi ích của XKLD. Các thủ tục hành

chính, như thông tin về thị trường và đơn vị XKLD, vay vốn tín dụng, hỗ trợ học nghề cũng được cải cách theo hướng đơn giản hóa, công khai, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động. Bên cạnh đó, lực lượng chức năng của tỉnh đã xử lý nghiêm các vụ lừa đảo XKLD hoặc trục lợi qua hoạt động đưa người ra làm việc nước ngoài trái phép.

Nhiều địa phương trong tỉnh đã thành lập Quỹ tín dụng nhân dân nhằm giúp người dân có nơi gửi tiền thuận lợi, an toàn từ nguồn thu nhập khi XKLD; đồng thời là kênh vay vốn ưu đãi khi lao động có nhu cầu ra nước ngoài làm việc hoặc đầu tư sản xuất. Thực tế, hàng trăm lao động sau nhiều năm XKLD trở về quê cùng số vốn tích lũy đã đầu tư phát triển kinh tế, tạo việc làm, thu nhập cho nhiều lao động tại địa phương. Phó Chủ tịch UBND huyện Bố Trạch Nguyễn Hữu Hồng cho biết, qua chương trình XKLD, mỗi năm, lượng ngoại tệ ở nước ngoài chuyển về khá lớn, nhờ vậy đời sống nhân dân ngày càng cải thiện. Thời gian tới, huyện tích cực làm việc với các cơ quan liên quan và một số doanh nghiệp XKLD có uy tín để tìm kiếm thị trường, đưa thêm lao động đi làm việc ở nhiều nước.

Để nâng cao hơn nữa hiệu quả của XKLD, theo Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Quảng Bình Nguyễn Thanh Phương, cần thực hiện tốt mô hình liên kết giữa doanh nghiệp với chính quyền địa phương và người lao động, công khai minh bạch với chính quyền địa phương và người lao động các điều kiện hợp đồng, nhất là các khoản đóng góp. Cùng với đó, doanh nghiệp XKLD phải làm tốt công tác giáo dục định hướng, dạy nghề, ngoại ngữ và giải quyết kịp thời các vướng mắc, rủi ro trong quá trình thực hiện hợp đồng. □



Lãnh đạo Hiệp hội làm việc với Công ty TIC



Hội đàm với đại diện ILO và IOM