

BẢN TIN **LAO ĐỘNG** **VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC**



Hội nghị Ban Thị trường Nhật Bản.

SỐ 99
THÁNG 2/2021

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 99

THÁNG 02-2021

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. Doãn Mậu Diệp

BAN BIÊN TẬP:

Nguyễn Ngọc Quỳnh

Nguyễn Xuân An

THƯ KÝ:

Phạm Thị Minh Hằng

A. THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

***	Nhìn lại công tác XKLD năm 2020 và định hướng năm 2021	2
***	LABCO vươn mình vượt khó	7
***	Bản cam kết của các DN thành viên ban thị trường lao động GVGD khu vực Trung Đông	9

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG NƯỚC

***	Việc làm trên đà hồi phục hậu Covid-19 – Nhưng vẫn chưa quay lại mức ban đầu trước dịch	12
-----	---	----

C. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC

***	Khởi động dự án “Các quyền từ tàu đến bờ biển khu vực Đông Nam Á”	13
***	Việc làm thỏa đáng cho lao động di cư ngành đánh bắt và chế biến thủy sản tại Châu Á Thái Bình Dương	17
***	Tác động của Covid-19 đối với lao động xuất khẩu của Bangladesh những chính sách can thiệp	18
***	Thông báo về thủ tục đăng ký lao động đặc định của Ban quản lý lao động tại Nhật Bản	23

D. THÔNG TIN VỀ CHÍNH SÁCH - PHÁP LUẬT

***	Luật số: 69/2020/QH14	26
-----	-----------------------	----

NHÌN LẠI CÔNG TÁC XKLĐ NĂM 2020 và định hướng năm 2021

Ngày 8 tháng 1 năm 2021, Cục Quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã tổ chức hội nghị tổng kết công tác năm 2020 và phương hướng nhiệm vụ năm 2021. Bản tin Việc làm ngoài nước xin giới thiệu những nội dung chính trong bản báo cáo có liên quan đến công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

I - TÌNH HÌNH THỰC HIỆN NHIỆM VỤ NĂM 2020

1. Đặc điểm tình hình

Năm 2020, công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gặp rất nhiều khó khăn, thách thức. Dịch bệnh Covid-19 đã lan rộng trên toàn thế giới, ảnh hưởng nghiêm trọng đến các hoạt động kinh tế, xã hội trên phạm vi toàn cầu. Để đảm bảo công tác phòng chống dịch bệnh, các quốc gia đã ban bố tình trạng khẩn cấp, giãn cách xã hội kéo dài tác động trực tiếp đến tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của các nhà máy, xí nghiệp... Nhiều doanh nghiệp tại các nước tiếp nhận lao động Việt Nam thu hẹp sản xuất, ngừng sản xuất hoặc thậm chí bị phá sản đã dẫn đến giảm nhu cầu tiếp nhận lao động. Các nước tiếp nhận lao động cũng ban hành các quy định hạn chế nhập cảnh đối với công dân nước ngoài, tạm dừng các chuyến bay thương mại thường kỳ giữa Việt Nam và một số quốc gia tiếp nhận lao động... Vì vậy mặc dù công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tiếp tục nhận được sự quan tâm của Đảng, Chính phủ và sự chỉ đạo sát sao của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, sự phối hợp tốt của các cơ quan có liên quan, năm 2020 ta chỉ đưa được trên 78.000

người lao động đi làm việc ở nước ngoài, thấp nhất trong vòng 05 năm trở lại đây.

Ngoài việc số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài giảm nhiều so với các năm trước, hiện còn hơn 26.000 lao động Việt Nam ở nước ngoài hết hạn hợp đồng lao động nhưng chưa thể về nước. Các nước tiếp nhận đã có các chính sách tạm thời gia hạn hợp đồng, chuyển đổi tư cách lao động... cho số lao động nên đã giảm khó khăn cho họ. Tuy nhiên, đây cũng là nguyên nhân dẫn đến việc giảm nhu cầu tiếp nhận lao động mới.

Bên cạnh những khó khăn khách quan như trên, vẫn còn tồn tại những yếu tố chủ quan ảnh hưởng không tốt đến công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như: một bộ phận người lao động Việt Nam thiếu ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động, tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc hoặc hết hạn hợp đồng không về nước, ở lại làm việc, cư trú bất hợp pháp; một số doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ công tác tác báo cáo tình hình người lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài với các Ban QLLĐ Việt Nam và cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam ở nước ngoài, dẫn đến việc theo dõi, bảo vệ quyền lợi người lao động gặp khó khăn; một số doanh nghiệp chưa thực hiện tốt công tác tuyển chọn, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài...

2. Kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2020

2.1. Thực hiện kế hoạch đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong năm 2020 là 78.641 lao động (28.786 lao động nữ) đạt 60,5% kế hoạch được giao năm 2020 (kế hoạch năm 2020 đưa 130.000

lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng), bằng 112,3% kế hoạch đã điều chỉnh năm 2020 do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 (năm 2020, dự tính kế hoạch đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sau khi điều chỉnh là 70.000 lao động) và bằng 51,6% so với cùng kỳ năm ngoái. Mặc dù số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài không đạt được như kế hoạch chỉ tiêu ban đầu đã đề ra nhưng đã đóng góp một phần không nhỏ vào việc hoàn thành vượt mức kế hoạch chỉ tiêu đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2016-2020. Theo số lượng thống kê, tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2016-2020 là 635.078 người, đạt 127% kế hoạch đã đề ra.

2.2. Công tác xây dựng văn bản và các Thỏa thuận quốc tế

a) Về công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

- Quốc hội đã thông qua Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (sửa đổi) ngày 13/11/2020 tại kỳ họp thứ 10, Quốc hội khóa XIV. Luật sẽ có hiệu lực thực hiện từ ngày 1 tháng 1 năm 2022.

- Chính phủ đã ban hành Nghị định số 38/2020/NĐ-CP ngày 03/04/2020 thay thế Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 12/2020/QĐ-TTg ngày 31/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện thí điểm ký quỹ đối với người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình EPS.

- Thực hiện Chỉ thị số 11/CT-TTg ngày 04/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp cấp bách tháo gỡ khó khăn cho sản xuất, kinh doanh, đảm bảo an sinh xã hội ứng phó với dịch Covid-19, Bộ Tài chính đã ban hành Thông tư số 54/2020/TT-BTC ngày 12/6/2020

quy định mức thu, nộp phí xác minh giấy tờ, tài liệu theo yêu cầu của tổ chức, cá nhân trong nước, lệ phí cấp Giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

- Chính phủ đã ban hành Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/03/2020 thay thế Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng.

b) Về công tác đàm phán, ký kết và triển khai các Thỏa thuận quốc tế

- Chuẩn bị nội dung để đàm phán, ký kết thỏa thuận hợp tác với tỉnh Miyagi về thúc đẩy đưa thực tập sinh kỹ năng và lao động kỹ năng đặc định, kỹ sư đến làm việc tại tỉnh Miyagi và thỏa thuận hợp tác với tỉnh Hokkaido, Nhật Bản.

- Đàm phán và chuẩn bị ký với Hàn Quốc bản MOU đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình EPS và Lộ trình thực hiện các giải pháp giảm lao động cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc.

- Trao đổi với phía Hàn Quốc về kế hoạch tổ chức các kỳ thi tiếng Hàn, tay nghề theo Chương trình EPS; Làm việc với phía Hàn Quốc về phương án tạm dừng tuyển chọn lao động theo Chương trình EPS năm 2020 tại một số địa phương có nhiều lao động cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc.

- Trao đổi, thống nhất với Israel về việc đàm phán Hiệp định hợp tác đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Israel.

- Tổng hợp ý kiến của các bộ, ngành liên quan và trao đổi với phía Thái Lan về sửa đổi Thỏa thuận về phái cử và tiếp nhận lao động giữa Việt Nam và Thái Lan (thỏa thuận cũ hết hạn 2017).

- Tổng hợp ý kiến bộ, ngành liên quan, chuẩn bị trình Chính phủ cho phép gia hạn Bản ghi nhớ về tuyển dụng lao động giữa Việt Nam và Malaysia.

3. Công tác cấp và cấp đổi giấy phép

Trong năm 2020, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã cấp mới Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho 95 doanh nghiệp, cấp đổi Giấy phép cho 20 doanh nghiệp; Thu hồi Giấy phép của 3 doanh nghiệp và tiếp nhận việc trả lại Giấy phép của 8 doanh nghiệp.

Tính đến ngày 29/12/2020, tổng số doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là 506 doanh nghiệp.

4. Công tác thanh, kiểm tra, xử lý phát sinh liên quan đến hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Năm 2020, do sự bùng phát của đại dịch Covid-19, tình hình hoạt động của các doanh nghiệp dịch vụ gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã chủ trương giảm triển khai thanh tra định kỳ tại các doanh nghiệp. Cả năm đã thanh tra định kỳ đối với 24 doanh nghiệp và kiểm tra đột xuất 20 doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm pháp luật. Qua công tác thanh, kiểm tra đã xử phạt vi phạm hành chính 15 doanh nghiệp (với tổng số tiền phạt trên 02 tỷ đồng), đình chỉ hoạt động đối với 03 doanh nghiệp và thu hồi Giấy phép của 05 doanh nghiệp.

Cơ quan quản lý nhà nước đã tiếp nhận, xử lý và đơn đốc các doanh nghiệp giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo và phối hợp với cơ quan Công an xử lý 150 vụ việc phát sinh liên quan đến 55 lượt doanh nghiệp có giấy phép, 84 tổ chức, doanh nghiệp không có giấy phép và các cá nhân; Chuyển đơn thư và chỉ đạo các doanh nghiệp phối hợp với các cơ quan liên quan, xem xét giải quyết dứt điểm 96 đơn khiếu nại, tố cáo.

5. Công tác phát triển thị trường lao động và quản lý, bảo vệ quyền lợi của người lao động

a) Thị trường Đài Loan:

- Số lượng lao động xuất cảnh năm 2020 khoảng 35.300 lượt lao động, bằng khoảng 65% số lượng lao động xuất cảnh năm 2019.

- Bộ đã giới thiệu 25 doanh nghiệp Việt Nam mới tham gia thị trường Đài Loan, đã cho phép các doanh nghiệp thực hiện việc cung ứng lao động nông nghiệp sang làm việc tại Đài Loan, chỉnh sửa hợp đồng lao động mẫu và hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện việc cung ứng lao động nông nghiệp.

Hiện nay, Bộ đang trao đổi ý kiến và thúc đẩy việc đàm phán Thỏa thuận lao động kỳ nghỉ tại Đài Loan theo đề xuất của phía Đài Loan.

b) Thị trường Nhật Bản:

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã chuẩn bị để Chính phủ đưa nội dung liên quan đến hợp tác phát triển nguồn nhân lực vào nội dung làm việc trong chuyến thăm chính thức Việt Nam của Thủ tướng Nhật Bản Suga Yoshihide tháng 10/2020;

Bộ đã phối hợp tổ chức hội thảo “Hợp tác nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật Bản” tại Đà Nẵng (từ 12-13/01/2020) trong khuôn khổ chương trình công tác của đoàn ông Nikai Toshihiro - Tổng thư ký Đảng Tự do Dân chủ Nhật Bản.

Bộ và Cục QLLĐNN đã tổ chức các buổi làm việc trực tiếp với Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam, họp trực tuyến với OTIT, liên Bộ Nhật Bản để trao đổi về các nội dung quản lý và phát triển chương trình thực tập sinh kỹ năng, giảm số doanh nghiệp và đoàn thể vi phạm MOC, thúc đẩy triển khai toàn diện chương trình kỹ năng đặc định và chương trình EPA; về tình hình tổn động số lượng thực tập sinh chưa xuất cảnh do ảnh hưởng của dịch Covid-19 và phương án triển khai phá cử thực tập sinh trở lại sau khi Nhật Bản chính thức nới lỏng hạn chế cấp visa cho công dân nước ngoài, tăng số lượng cấp visa cho thực tập sinh, đề nghị phía Nhật Bản xem xét miễn, giảm tiền lệ phí visa lần 02 cho thực tập sinh xin cấp lại.

Bộ và Cục QLLĐNN đã hướng dẫn doanh nghiệp triển khai chương trình lao động kỹ năng đặc định, giới thiệu với các cơ quan chức năng của Nhật Bản hơn 200 doanh nghiệp Việt Nam đủ điều kiện và đã chuẩn bị phương án lựa chọn thêm doanh nghiệp tham gia thí điểm triển khai phái cử lao động kỹ năng đặc định sang làm việc tại Nhật Bản; Xây dựng quy trình và danh mục hồ sơ để xác nhận cho lao động kỹ năng đặc định tại Nhật Bản (dành cho đối tượng Du học sinh, thực tập sinh đã hoàn thành kỹ năng 2,3 hiện đang ở Nhật). Chủ trì tổ chức 03 Hội nghị với các doanh nghiệp về phái cử lao động kỹ năng đặc định đi làm việc tại Nhật Bản với sự tham gia của các công ty phái cử. Bộ đang xây dựng phương án lựa chọn thêm doanh nghiệp tham gia thí điểm triển khai chương trình phái cử thực tập sinh hồ lý sang làm việc tại Nhật Bản.

Bộ LĐTBXH đang xúc tiến làm việc với Tổ chức JICA để chuẩn bị hợp tác thực hiện dự án “Hỗ trợ kết nối thông tin việc làm cho người lao động nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”.

c) Thị trường Hàn Quốc:

- Thực hiện Nghị quyết số 41/NQ-CP ngày 9/04/2020 của phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 03 năm 2020, Bộ LĐTBXH đã ban hành văn bản số 2915/LĐTBXH-QLLĐNN hướng dẫn các địa phương thực hiện chương trình thí điểm đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc theo thỏa thuận hợp tác giữa các địa phương.

- Cục QLLĐNN đã hướng dẫn các doanh nghiệp hoàn thiện hồ sơ, làm việc với ĐSQ Hàn Quốc tại Việt Nam và KOTRA Hà Nội để triển khai MOU đã ký giữa Cục QLLĐNN và KOTRA Hà Nội về việc phái cử lao động ngành hàn đóng tàu sang làm việc tại Hàn Quốc theo visa E-7, xây dựng giải pháp đưa lao động đã tuyển chọn, đào tạo đi làm thuyền viên trên các tàu cá gần bờ tại Hàn Quốc, giúp tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp trong thời điểm dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp.

- Chuẩn bị nội dung đàm phán với Hàn Quốc về Thỏa thuận Chương trình lao động kỳ nghỉ tại Hàn Quốc.

d) Một số thị trường khác:

*** Thị trường khu vực Tây Á - Châu Phi:**

- Bộ LĐTBXH đã phối hợp chặt chẽ với, Bộ Ngoại giao và các đơn vị liên quan theo dõi sát diễn biến tình hình căng thẳng chính trị tại Trung Đông đồng thời yêu cầu các doanh nghiệp dịch vụ cập nhật tình hình, tổng hợp số liệu người lao động đang làm việc tại Trung Đông, xây dựng phương án sẵn sàng ứng phó khi xảy ra diễn biến xấu.

- Đã xây dựng dự thảo chuẩn bị trình Thủ tướng Chính phủ về việc khởi động đàm phán Thỏa thuận hợp tác lao động với Israel.

- Đã có văn bản hướng dẫn doanh nghiệp hoàn thiện hồ sơ đăng ký hợp đồng cung ứng lao động sang làm việc tại Ca-ta và các doanh nghiệp đưa lao động theo hình thức nhận thầu công trình tại Ca-ta thực hiện đúng quy định về báo cáo định kỳ.

- Đã tổ chức Hội nghị về đưa lao động giúp việc gia đình sang làm việc tại các nước thuộc khu vực Trung Đông và tiếp tục thực hiện đưa lao động đi làm việc tại Trung Đông.

- Đã báo cáo Thủ tướng Chính phủ để thực hiện đưa gần 500 lao động tại Ghi-nê Xích đạo và U-dơ-bê-ki-xtan về nước do tình hình dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, dự án ngừng hoạt động.

*** Thị trường khu vực Châu Âu:**

- Mặc dù bị ảnh hưởng nặng nề của dịch bệnh Covid-19, nhưng các doanh nghiệp Việt Nam vẫn nỗ lực triển khai ký kết và thực hiện các hợp đồng cung ứng lao động sang làm việc tại Châu Âu như: Rumani, Ba Lan, Hungari, Croatia. Số lượng hồ sơ đăng ký hợp đồng bằng khoảng 78% số lượng hồ sơ năm 2019 và số lượng lao động đã xuất cảnh trên 50% so với năm 2019.

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

- Đã tổ chức hội nghị đưa lao động đi làm việc tại các nước Châu Âu tại Hà Nội; Đã chuẩn bị nội dung tổng kết hoạt động thí điểm đưa lao động sang làm việc tại Rumani; Tiếp tục triển khai các nội dung trong Thỏa thuận hợp tác về dự án Ba bên cùng có lợi – Tuyển chọn học viên Việt Nam trở thành điều dưỡng viên tương lai tại CHLB Đức (82 học viên đã xuất cảnh, 231 học viên đang học tại 02 cơ sở đào tạo) và chuẩn bị để thúc đẩy đàm phán Thỏa thuận về hợp tác lao động với Cơ quan lao động Liên bang Đức.

* **Thị trường khu vực Đông Nam Á:**

- Bộ LĐTBXH đã chủ trì tổ chức 18 hội nghị Asean trong đó có: Hội nghị Bộ trưởng lao động ASEAN (ALMM) về giải pháp ứng phó với tác động của dịch Covid-19 đối với lĩnh vực lao động việc làm và Cuộc họp Ủy ban Asean về bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di cư và Diễn đàn lao động Asean.

- Ban hành các công văn hướng dẫn doanh nghiệp phái cử lao động đi làm việc tại Malaysia trước lệnh hạn chế di chuyển của Malaysia do Covid-19.

- Liên hệ và hướng dẫn thân nhân lao động Malaysia được hưởng bảo hiểm tai nạn để hoàn tất thủ tục Bảo hiểm gửi Ban QLLED.

* **Chương trình lao động kết hợp kỳ nghỉ tại thị trường Australia :**

- Hoàn thành việc cấp Thư giới thiệu cho số ứng viên theo hạn ngạch năm 2019-2020: cấp 1.469 Thư giới thiệu và 210 văn bản từ chối (429 trường hợp đăng ký thành công nhưng không nộp hồ sơ). Trong đó năm 2020 Cục đã cấp 685 Thư giới thiệu và 107 văn bản từ chối cấp Thư giới thiệu.

- Hoàn thiện nội dung hướng dẫn hồ sơ tham gia Chương trình lao động kết hợp kỳ nghỉ tại Australia phục vụ việc đăng ký trong năm tài khóa 2020-2021. Tuy nhiên, do tình hình dịch bệnh Covid-19 nên Cục chưa tổ chức đăng ký trực tuyến tham gia Chương trình lao động kỳ nghỉ tại Australia năm tài khóa 2020-2021.

6. Công tác cải cách thủ tục hành chính, ứng dụng CNTT

- Trong năm 2020, dịch vụ công trực tuyến “Đăng ký hợp đồng cung ứng lao động” đã được tích hợp lên Cổng Dịch vụ công Quốc gia bắt đầu từ ngày 13/3/2020. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cũng đã có Quyết định số 672/QĐ-LĐTBXH ngày 11/6/2020 ban hành danh mục các thủ tục hành chính tiếp nhận, không tiếp nhận tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại Cục Quản lý lao động ngoài nước.

II. MỘT SỐ NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM NĂM 2021

1. Kế hoạch đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Năm 2021, đưa 90.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tập trung vào các thị trường có thu nhập cao, ổn định.

2. Xây dựng, sửa đổi bổ sung văn bản quy phạm pháp luật và đàm phán, ký kết thỏa thuận quốc tế

- Tiếp tục hoàn thiện thể chế, xây dựng để các cấp có thẩm quyền ban hành Nghị định và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sửa đổi).

- Tiếp tục đàm phán với phía Thái Lan để ký lại Thỏa thuận về hợp tác lao động, hoàn thiện thủ tục hồ sơ, báo cáo Bộ trình Chính phủ, gia hạn MOU về hợp tác lao động với Malaysia; Khởi động đàm phán Hiệp định với Israel về hợp tác lao động; Hoàn thiện dự thảo MOU về lao động giúp việc gia đình đi làm việc tại Cô-oét và rà soát MOU với Ả-rập Xê-út; Tiếp tục trao đổi với phía LB Nga nhằm hoàn thành các bước cần thiết để ký kết Hiệp định về tuyển dụng có tổ chức lao động Việt Nam sang làm việc có thời hạn tại LB Nga khi điều kiện cho phép; đàm phán Thỏa thuận về lao động kỳ nghỉ với Đài Loan. □

LABCO *vươn mình vượt khó*

Năm 2020, Việt Nam nói riêng và thế giới nói chung phải hứng chịu đại dịch Covid 19, nó đã cướp đi hàng ngàn sinh mệnh, làm cho nền kinh tế toàn cầu bị sụt giảm, các Công ty nhà máy đều lâm vào tình trạng gặp rất nhiều khó khăn. Đặc biệt lĩnh vực XKLD lại là lĩnh vực liên quan đến cả thị trường trong nước và nước ngoài, giãn cách xã hội trong nước và dừng nhập cảnh nước ngoài đã làm cho các Công ty xuất khẩu lao động lao đao, nhiều doanh nghiệp đã đóng cửa.

Trong bối cảnh những khó khăn khách quan chồng chất như vậy, lại thêm sự cạnh tranh khốc liệt trong lĩnh vực cung ứng nguồn lao động Việt Nam ra làm việc tại nước ngoài, Ban lãnh đạo Công ty đã bám sát tình hình thực tế, quyết liệt, linh hoạt trong công tác điều hành để thực hiện những hướng đi mới, bắt kịp xu hướng phát triển trong 5 năm tới, với sự ủng hộ gắn bó của tập thể CBCNV trong toàn công ty nên cũng đạt được 1 số kết quả nhất định như sau:

***Thị trường Nhật Bản:** Công ty Labco đã và đang hợp tác cùng 44 Nghiệp đoàn lớn của Nhật Bản với số TTS đang làm việc trên 2554 người. Tổng số trúng tuyển trong năm qua 622 TTS, giảm 31,5% so với kế hoạch đặt ra. Số lượng đã xuất cảnh trong năm là 521 TTS, giảm 34, 2% so với kế hoạch. Cán bộ Đại diện và phát triển khách hàng của Công ty tại Nhật Bản là 11 cán bộ thường trú, được đặt tại các vùng OSAKA, TOKYO, HOKEIDO.

Mặc dù đại dịch Covid, nhưng Labco vẫn ký được thêm 12 hợp đồng với đối tác mới về TTS, lao động đặc định, hộ lý, trong đó có những tập đoàn lớn hàng đầu Nhật Bản về ngành thực phẩm, cơ khí, sửa chữa ô tô, điện tử, hệ thống siêu thị, hệ thống chăm sóc người cao tuổi. Đặc biệt trong năm qua đã triển khai được lớp học chất lượng cao đối với 23 TTS và cấp bằng cử nhân đầu tiên qua sự hợp tác với trường Cao

đẳng công nghiệp và thương mại COIT về ngành phiên dịch tiếng Nhật thương mại, là điểm sáng đầu tiên cho sự nghiệp giáo dục đào tạo nguồn nhân lực chất lượng đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế. Tháng 2 năm 2020 Công ty đã được Bộ LĐTBXH cấp giấy phép ngành hộ lý, Công ty đã tuyển đào tạo tiếng Nhật được 25 bạn chăm sóc viên, phối hợp với Trung tâm chăm sóc người cao tuổi Bách niên Thiên đức đào tạo 2 khóa học chuyên môn và tháng 12 vừa qua đã xuất cảnh được 2 bạn đầu tiên sang Nhật. Chương trình TTS kỹ năng đặc định đã bắt đầu được triển khai với 24 ứng viên.

***Đối với thị trường Đài loan:** Hiện số Lao động Labco đang quản lý tại thị trường Đài Loan: 1520 người. Năm qua Công ty đã làm thủ tục cho 388 lao động xuất cảnh sang làm việc tại Đài loan với các ngành nghề : Công xưởng, Giúp việc gia đình và hộ lý tại các viện dưỡng lão. Công ty hiện đang hợp tác với 11 khách hàng về các ngành điện tử, thiết bị y tế, may, nông nghiệp, ... và năm qua đã đàm phán ký kết với 5 trường cao đẳng đại học và 3 tập đoàn lớn của Đài Loan về việc đưa sinh viên và học sinh Việt Nam sang học tập và làm việc tại Đài Loan.

***Công tác đào tạo và đầu tư:** Năm 2020, Công ty đã đầu tư các Chương trình giáo dục và đào tạo:

Đã phối hợp triển khai được 4 lớp cho sinh viên, học sinh học tiếng Nhật tại các trường Cao đẳng, đại học với tổng số hơn 80 bạn. Trao học bổng cho 18 học viên đạt chứng chỉ N4. Cấp học bổng cho 23 TTS khóa 1 với trị giá gần 700 triệu đồng.

Về đội ngũ giáo viên, nhân viên: trong năm tuyển dụng thay thế 2 nhân sự giáo viên và 01 chuyên gia người Nhật, tuyển dụng 9 giáo viên tiếng Nhật với trình độ N2 trở lên; đào tạo nâng cao trình độ sư phạm cho 46 giáo viên trong hệ

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

thống. Đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên tham dự các kỳ thi nâng cao năng lực tiếng Nhật. Tuyển bổ sung 12 nhân sự có trình độ vào các vị trí phát triển khách hàng, tuyển dụng, truyền thông, marketing đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn mới. Công ty đã đầu tư toàn bộ trang thiết bị mới, nội thất phòng học và làm việc tại các cơ sở đào tạo: 03 Trung tâm đào tạo đặt tại các trường. Tu sửa chỉnh trang lại trụ sở 32 Tràng Tiền và đầu tư lại những trang thiết bị cần thiết, hoàn chỉnh để xây dựng thành Trung tâm Giáo dục và Hợp tác quốc tế, với sự tham gia của 4 trường Cao đẳng, Đại học và Trung tâm Bách niên Thiên đức.

Tổng số chi phí đầu tư trong năm qua trên 4,5 tỷ đồng.

***Công tác Đảng và công tác công đoàn:**

Năm qua, Chi bộ được Đảng bộ Tập đoàn đánh giá là chi bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Có 01 đồng chí đạt danh hiệu “Đảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2020”. Về công tác công đoàn, Công ty Là đơn vị có truyền thống nhiều năm làm tốt công tác Công đoàn, luôn chăm lo và bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Trong năm 2020, Công đoàn Công ty đã tổ chức chúc mừng sinh nhật cho 87 nhân viên, đi thăm hỏi động viên 39 CBCNV ốm đau, thai sản, các gia đình có hiếu hỉ, bị hỏa hoạn. Ủng hộ gia đình TTS khu vực miền Trung bị bão lũ 50.000.000 đồng. Công ty đã tặng hơn 20.000 khẩu trang cho các bạn học viên học tại TTNN Labco, các TTS xuất cảnh, các TTS và lao động đang học tập và làm việc tại Nhật Bản và Đài Loan. Mặc dù khó khăn, Công ty cố gắng đảm bảo công ăn việc làm và thu nhập cho CBCNV.

Đạt được những kết quả trong năm qua trước hết là có được sự chỉ quan tâm đạo sát sao của Bộ lao động TBXH, Hiệp hội XKLĐ, Cục quản lý lao động ngoài nước và tập đoàn Dệt May Việt nam, các đối tác, khách hàng, các Công ty trong hệ thống EK Group, các văn phòng đại diện của Công ty. Đồng thời có sự đóng góp quan trọng của tập thể CBCNV và sự ủng hộ động viên của các gia đình, suốt thời gian khó khăn vẫn kiên trì gắn bó làm việc trách nhiệm cùng lãnh đạo Công ty hoàn thành nhiệm vụ. Và năm nay có một điều

đặc biệt, đại dịch covid đã làm thay đổi toàn bộ tư duy và phương thức làm việc của mỗi cá nhân cũng như cả tập thể. Công ty LABCO đứng trước muôn vàn khó khăn đã xác định quyết tâm thực hiện định hướng về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cung cấp sang nước ngoài học tập và làm việc; và năm 2020 chính là khoảng thời gian LABCO đã may mắn được gặp gỡ, tiếp xúc và hợp tác với 4 trường Cao đẳng, đại học và Công ty Bách niên Thiên đức. Các đơn vị này đều có chung ý tưởng với Công ty, đó là cùng trăn trở lo đào tạo tay nghề và giải quyết công ăn việc làm cho đội ngũ học sinh, sinh viên, nâng giá trị nguồn lao động của Việt nam tại trong và ngoài nước. Vì thế Công ty đã nhận được sự giúp đỡ và hợp tác rất tích cực của Trường Cao đẳng công nghiệp và thương mại, Trường Cao đẳng kỹ thuật công nghiệp, Trường Đại học kinh tế kỹ thuật Công nghiệp, Trường Đại học Công nghiệp Việt Trì, và Trung tâm chăm sóc người cao tuổi Bách niên Thiên đức; những khóa học đầu tiên đã được tổ chức thực hiện. Trung tâm giáo dục và Hợp tác quốc tế ASIA EDU ra đời – sẽ là nơi để học sinh sinh viên tin tưởng tìm đến học tập và làm việc tại các tập đoàn nước ngoài, được hội nhập văn hóa quốc tế. Sự hợp tác được mở rộng với Trường Trung cấp y khoa Việt Nam, Công ty TNHH Thái Việt.

Năm 2021 vẫn tiếp tục còn nhiều khó khăn và thách thức, với các chỉ tiêu đặt ra như 1050 TTS cung ứng cho thị trường Nhật Bản, trong đó số TTS chất lượng cao đạt từ 200-250 sinh viên các trường cao đẳng đại học; thị trường Đài loan sẽ xuất cảnh 350 lao động và 200 học sinh, sinh viên tham gia các chương trình Du học, tiếp tục mở các lớp đào tạo tiếng Nhật và tiếng Trung cho sinh viên tại các nhà trường. Các chỉ tiêu này quả là không dễ dàng để thực hiện, nhưng với tinh thần đoàn kết, quyết tâm cao, không ngừng đổi mới sáng tạo, học hỏi, sự quan tâm chỉ đạo của các Ban ngành cơ quan quản lý cấp trên, sự phối hợp và giúp đỡ của các trường, các Công ty, các đơn vị bạn Ban lãnh đạo và tập thể CBCNV Công ty sẽ quyết tâm nỗ lực phấn đấu hoàn thành chỉ tiêu đặt ra. □

BẢN CAM KẾT CỦA CÁC DN THÀNH VIÊN BAN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG GUGĐ *khu vực Trung Đông*

I. MỤC ĐÍCH CAM KẾT

Trong những năm gần đây, đặc biệt là hai năm 2016 - 2017 hoạt động đưa người lao động đi làm giúp việc gia đình tại Trung Đông nói chung và Ả rập Xê út nói riêng đã phát sinh nhiều vụ việc mà không xử lý tốt sẽ gây hệ lụy xấu cho các doanh nghiệp dịch vụ đang đưa lao động sang thị trường này. Cụ thể, chủ sử dụng lao động gây khó khăn cho người lao động khi chuyển đổi chủ hoặc về nước trước thời hạn, thường là yêu cầu đền bù hợp đồng nếu muốn hợp tác; có biểu hiện tận dụng quá mức sức lao động của người giúp việc gia đình như yêu cầu làm việc với thời gian dài, nhiều trường hợp không chỉ giúp việc cho gia đình người chủ mà còn làm việc cho gia đình người thân của chủ; khi kết thúc hợp đồng không hợp tác để người lao động về đúng hạn, thường gây khó khăn; người lao động giúp việc gia đình khó tiếp cận được các kênh hỗ trợ do doanh nghiệp dịch vụ khó bố trí được cán bộ quản lý, nhất là đối với các doanh nghiệp có ít lao động tại thị trường này.

Nguyên nhân khách quan của hiện tượng này là do các nước Trung Đông nói chung và Ả rập Xê út nói riêng không có pháp luật riêng về quan hệ lao động trong lĩnh vực giúp việc gia đình, nhưng nguyên nhân chủ quan là chính. Đó là việc tuyển dụng và đào tạo lao động giúp việc gia đình chưa kỹ lưỡng nên người lao động thiếu các kỹ năng cần thiết tìm kiếm sự hỗ trợ khi bị lạm dụng. Các doanh nghiệp dịch vụ thiếu cơ chế hợp tác để có thể hỗ trợ nhau cung cấp sự giúp đỡ cho lao động giúp việc gia đình khi họ cần sự tư vấn, giúp đỡ. Phí dịch vụ do đối tác Ả rập Xê út trả cho các doanh nghiệp dịch vụ khá cao dẫn đến chủ sử dụng lao động Ả rập Xê út phải trả phí cao để nhận được lao động giúp việc gia đình là người Việt, vì vậy thường đòi đền bù hợp đồng trong trường hợp chuyển chủ, về nước trước thời hạn hoặc gây khó khăn ngay cả khi về nước đúng hạn, trong thời hạn hợp đồng thì lạm dụng tối đa sức lao động của người giúp việc.

Sự vào cuộc của các cơ quan báo chí, truyền thông trong một số trường hợp đã làm xấu đi hình ảnh của thị trường lao động giúp việc Trung Đông, làm khó khăn hơn việc tuyển nguồn và định kiến của cơ quan quản lý nhà nước và xã hội đối với hoạt động của doanh nghiệp.

Trên thực tế doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam nhận được phí cao từ công ty môi giới nhưng phần lớn số tiền đó được trả cho đầu mối tuyển nguồn và hỗ trợ cho người lao động. Khi có sự cố xảy ra thì doanh nghiệp không có khả năng thu hồi các khoản đã chi để đền bù cho chủ sử dụng lao động.

Nhằm ổn định hoạt động đưa người lao động đi làm giúp việc gia đình tại Trung Đông - Ả rập Xê út hậu COVID - 19, đáp ứng các quy định của cơ quan quản lý nhà nước Việt Nam, các yêu cầu của cơ quan quản lý phía nước tiếp nhận, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp dịch vụ và người lao động, bảo vệ và phát triển thị trường, Ban thị trường giúp việc gia đình khu vực Trung Đông với sự đồng thuận của các doanh nghiệp dịch vụ tổ chức ký kết Bản cam kết giữa các doanh nghiệp dịch vụ trong hoạt động đưa người lao động đi làm giúp việc gia đình tại Trung Đông - Ả rập Xê út.

Bản cam kết này áp dụng với tất cả các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm giúp việc gia đình tại Trung Đông - Ả rập Xê út tham gia Ban thị trường giúp việc gia đình Trung Đông.

Thời gian thực hiện bắt đầu từ ngày 01 tháng 3 năm 2021.

II . NỘI DUNG CAM KẾT

Các doanh nghiệp thành viên Ban thị trường giúp việc gia đình khu vực Trung Đông cam kết:

1. Mức phí nhận từ công ty môi giới

Giảm mức phí nhận từ Công ty dịch vụ phía Ả rập Xê út xuống mức trần là 3000USD/01 lao động theo lộ trình giảm phí được thống nhất tại phiên họp Tiểu ban Hợp tác Lao động Việt Nam-Ả rập Xê út tháng 11/2017 tại Ryad giữa Thứ trưởng

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội Việt Nam và Thứ trưởng Bộ Lao động và Phát triển Xã hội Ả rập Xê út.

Đây là cơ sở để các doanh nghiệp Việt Nam yêu cầu công ty môi giới phía Ả rập Xê út phải giảm 1000 USD/01 lao động cho chủ sử dụng.

2. Mức phí hỗ trợ giới thiệu nguồn và hỗ trợ người lao động

Thống nhất mức chi phí doanh nghiệp dành cho công tác tuyển nguồn và hỗ trợ người lao động ở mức không quá 1200USD/01 lao động đi giúp việc gia đình tại Ả rập Xê út và không quá 700USD/01 lao động đi thị trường UAE và Cô Oét.

Việc thống nhất mức trần này nhằm từng bước giảm thiểu tình trạng cạnh tranh không lành mạnh, đảm bảo năng lực của doanh nghiệp giải quyết rủi ro trong trường hợp phát sinh tranh chấp với chủ sử dụng lao động, giữ ổn định thị trường và tránh thiệt hại cho doanh nghiệp và người lao động.

3. Đào tạo và giáo dục định hướng

Tổ chức tốt công tác đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động theo đúng yêu cầu tại Công văn 4644/LĐT BXH-QLLĐNN, ngày 12/11/2015 của Cục Quản lý lao động ngoài nước và Nghị định 38/2000/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 03/4/2020 của Chính phủ.

4. Quản lý lao động và giải quyết các phát sinh ở nước ngoài

Các doanh nghiệp cam kết chấp hành nghiêm túc yêu cầu về quản lý lao động và giải quyết phát sinh quy định tại Công văn 4644/LĐT BXH-QLLĐNN ngày 12/11/2015 của Cục Quản lý lao động ngoài nước và Nghị định 38/2000/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 03/4/2020 của Chính phủ trong đó có nội dung yêu cầu bố trí người đại diện doanh nghiệp tại nước đưa lao động đến làm việc.

Phù hợp với Điều 21 Bộ Luật Lao động 2012 quy định "Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết", để đảm bảo tuân thủ Điều 25 Nghị định

38/2020/NĐ-CP, các doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp có ít lao động, có thể liên kết với nhau để một người đại diện có thể ký hợp đồng lao động với một số doanh nghiệp với nhiệm vụ quản lý lao động giúp việc gia đình tại thị trường người giúp việc gia đình đến làm việc.

Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình khu vực Trung Đông và Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam làm việc với Cục Quản lý lao động ngoài nước để thống nhất nội dung này.

5. Hợp tác trong quan hệ với Công ty môi giới phía Ả rập - Xê út

Các doanh nghiệp cam kết hợp tác trong giải quyết quan hệ với các công ty môi giới phía Ả rập-Xê út.

Ban Thị trường giúp việc gia đình khu vực Trung Đông đề nghị Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam làm việc với Cục Quản lý lao động ngoài nước để giao Ban quản lý lao động Việt Nam tại Ả Rập Xê út theo dõi, kiểm tra, đánh giá việc hợp tác của các Công ty môi giới phía Ả rập-Xê út, định kỳ 3 tháng hợp một lần với tất cả các công ty môi giới để giúp các doanh nghiệp giải quyết phát sinh. Đối với các văn phòng môi giới chậm hoặc không giải quyết dứt điểm các phát sinh thì tất cả các Công ty Việt Nam cam kết hợp tác tạm dừng cung ứng lao động cho văn phòng đó cho đến khi giải quyết xong vụ việc.

III. CHẾ TÀI XỬ LÝ

Bản cam kết này dựa trên sự tự nguyện và đồng thuận của các thành viên Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình khu vực Trung Đông. Doanh nghiệp khi vi phạm cam kết sẽ bị xử lý như sau:

1. Vi phạm về mức phí

Bất kỳ sự vi phạm nào về mức phí thu của phía môi giới, mức phí hỗ trợ giới thiệu nguồn và hỗ trợ người lao động đều được tính là một lần vi phạm.

Đối với doanh nghiệp:

a) Vi phạm lần thứ nhất sẽ bị Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình khu vực Trung Đông có văn bản nhắc nhở;

b) Vi phạm lần thứ hai sẽ bị Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình khu vực Trung Đông cảnh cáo; Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam gửi văn

bản cho các địa phương cảnh báo “doanh nghiệp xấu, cần cẩn trọng khi hợp tác”;

c) Vi phạm lần thứ ba sẽ được Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình khu vực Trung Đông và Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam đề nghị Cục Quản lý lao động ngoài nước và Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và xã hội tổ chức thanh tra, xem xét đề nghị Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đình chỉ có thời hạn việc đưa lao động giúp việc gia đình sang Trung Đông.

2. Vi phạm về đào tạo và giáo dục định hướng, về người đại diện quản lý lao động sẽ được Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình khu vực Trung Đông/ Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam nhắc nhở hoặc đề nghị Cục Quản lý lao động ngoài nước, Thanh tra Bộ và Bộ Lao động-Thương binh và xã hội có chế tài phù hợp.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các doanh nghiệp thành viên Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình Trung Đông

a) Phổ biến cho tất cả cán bộ nhân viên của doanh nghiệp về nội dung cam kết và yêu cầu tuân thủ nghiêm túc;

b) Chủ động thông báo cho đối tác về nội dung cam kết.

2. Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình Trung Đông

a) Tổ chức giám sát việc thực hiện cam kết của các doanh nghiệp thành viên. Giúp việc cho lãnh đạo Ban là một Tổ kiểm soát gồm 05 thành viên từ 05 doanh nghiệp trong đó 02 thành viên chọn trong số các doanh nghiệp có cán bộ tham gia lãnh đạo Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình Trung Đông và 03 thành viên chọn từ các doanh nghiệp còn lại. Tổ kiểm soát có nhiệm vụ kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện. Bản Cam kết đã được thông qua và tất cả các công ty ký xác nhận có đóng dấu công ty. Khi doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm quy tắc, tổ kiểm soát có nhiệm vụ xác minh rõ ràng để báo cáo Ban xử lý theo qui định tại Bản cam kết này. Để đảm bảo kinh phí phục vụ cho Tổ kiểm soát làm việc, các doanh nghiệp ký cam

kết đồng ý đóng góp 100.000đ /01 lao động xuất cảnh. Quy chế hoạt động của Tổ kiểm soát sẽ được ban hành với sự nhất trí của các doanh nghiệp thành viên.

b) Hỗ trợ các thành viên của Ban:

- Giới thiệu môi giới nếu doanh nghiệp thành viên có nhu cầu;

- Giúp đỡ sử dụng chung cán bộ đại diện ở nước ngoài trên cơ sở được sự đồng ý của Cục QLLĐNN.

- Hỗ trợ xử lý các vấn đề phát sinh của lao động ở nước ngoài.

- Hỗ trợ liên kết các Công ty để xuất vé đoàn khi lao động xuất cảnh nếu doanh nghiệp có yêu cầu.

- Cung cấp các thông tin về tình hình thị trường, thông tin cảnh báo các văn phòng môi giới có vướng mắc với các DN. Thông tin về các văn phòng trong nước và người lao động có dấu hiệu lừa đảo DN để cảnh giác và có biện pháp ứng phó.

3. Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam có văn bản và làm việc với Cục Quản lý lao động ngoài nước về nội dung cam kết của các doanh nghiệp đưa giúp việc gia đình sang thị trường Trung Đông:

- Thống nhất với Cục Quản lý lao động về người đại diện quản lý lao động của doanh nghiệp;

- Trách nhiệm theo dõi, kiểm tra và đánh giá công ty môi giới của Ban quản lý lao động Việt Nam tại các thị trường Trung Đông;

- Các chế tài đối với doanh nghiệp khi vi phạm cam kết.

4. Đề nghị Cục Quản lý lao động ngoài nước phối hợp với Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt nam, hỗ trợ Ban thị trường lao động giúp việc gia đình Trung Đông tổ chức thực hiện tốt Bản Cam kết này; giao Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Trung Đông, kể cả tại Ả rập Xê út thông báo cho đối tác về nội dung cam kết của Ban Thị trường lao động giúp việc gia đình Trung Đông.

Bản Cam kết này đã được tất cả các thành viên Ban TTGVGD Trung Đông thông qua tại phiên họp toàn thể ngày 09/01/2021 và cam kết thực hiện nghiêm túc Bản cam kết này. □

Các Doanh nghiệp cam kết và nghiêm túc thực hiện Bản cam kết

Tên công ty

Đại diện

Ký tên và đóng dấu

VIỆC LÀM TRÊN ĐÀ HỒI PHỤC HẬU COVID-19 - *Nhưng vẫn chưa quay lại mức ban đầu trước dịch*

Dữ liệu lao động việc làm của Việt Nam mới được công bố với sự hỗ trợ kỹ thuật của ILO cho thấy 32,1 triệu người từ 15 tuổi trở lên đã bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch COVID-19.

Thị trường lao động Việt Nam đã chứng kiến những xu hướng hồi phục khả quan trong quý IV năm 2020, nhưng các chỉ số về tỷ lệ tham gia thị trường lao động, số lượng và chất lượng việc làm vẫn thấp hơn nhiều so với mức trước đại dịch COVID 19.

Báo cáo mới được Tổng cục Thống kê (GSO) công bố vào ngày 6 tháng 1 cho thấy, trong toàn bộ năm 2020, tổng số 32,1 triệu người từ 15 tuổi trở lên trên cả nước bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch COVID-19, bao gồm bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập... Khu vực chịu ảnh hưởng nặng nề nhất là ngành dịch vụ, với hơn 70% người lao động bị ảnh hưởng; tiếp đến là khu vực công nghiệp và xây dựng, nơi đại dịch đã để lại di chứng lên khoảng hai phần ba số lao động.

Theo “Báo cáo tác động của dịch COVID-19 đến tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2020” được ILO hỗ trợ kỹ thuật, các chỉ số về thị trường lao động của Việt Nam tiếp tục trên đà hồi phục của quý III năm 2020.

Cả nước đã có thêm gần 400,000 việc làm trong ngành sản xuất và hơn 360,000 việc làm trong ngành dịch vụ vào quý cuối cùng của năm 2020 so với quý trước đó.

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý IV năm 2020 tăng lên mức 55,1 triệu người. Điều đó có nghĩa là có thêm khoảng 564.000 người Việt Nam tham gia vào các hoạt động kinh tế so với 3 tháng trước đó. Tuy nhiên, báo cáo của GSO cho thấy lực lượng lao động vào thời điểm tháng 12 năm 2020 vẫn thấp hơn (860.000 người) so với cùng kỳ năm trước.

Đối với những người có việc làm, báo cáo của

GSO cho thấy nhìn chung chất lượng việc làm ở mức thấp hơn so với năm trước.

Bà Vũ Thị Thu Thủy, Cục trưởng Cục Thu thập dữ liệu và ứng dụng công nghệ thông tin vào thống kê thuộc GSO, nhận định: “Dịch COVID-19 đã đẩy nhiều lao động vào tình trạng không có việc làm đồng thời khiến nhiều người trong số họ buộc phải trở thành lao động có việc làm phi chính thức. Tình trạng tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức tăng cao trong năm 2020 trái ngược với xu thế giảm tỷ lệ này trong những năm gần đây”.

Quý IV năm 2020 có 20,9 triệu lao động có việc làm phi chính thức (trong khu vực phi nông nghiệp) – tương ứng tỷ lệ 56,2%, tăng 0,6 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

Thu nhập của người lao động thường tăng cao vào các quý cuối cùng của năm, nhưng trong năm 2020 lại ở mức thấp hơn năm 2019. Thu nhập bình quân tháng của người lao động trong quý IV năm 2020 là 5.502 nghìn đồng, và thu nhập bình quân tháng của cả năm là 5.497 nghìn đồng, giảm 2,3% so với năm 2019.

“Điều này sẽ tác động ngược lại tới nền kinh tế, do các hộ gia đình có ít tiền túi hơn để đảm bảo tính bền vững của tiêu dùng nội địa, của cả nền kinh tế, và việc làm,” bà Barcucci cho biết thêm. Theo chuyên gia kinh tế lao động của ILO, những phát hiện từ các điều tra lao động việc làm có thể cung cấp nhiều thông tin quý báu cho các nhà hoạch định chính sách của Việt Nam.

“Trong suốt năm 2020, các cuộc điều tra lao động việc làm đã đóng một vai trò quan trọng, cho thấy COVID-19 có ý nghĩa như thế nào đối với Việt Nam và người lao động Việt Nam,” bà nói. “Tôi tin rằng điều tra lao động việc làm sẽ tiếp tục đóng một vai trò quan trọng trong việc theo dõi tiến độ phục hồi trong những tháng tiếp theo.” □

Nguồn ILO Vietnam

Khởi động dự án “CÁC QUYỀN TỪ TÀU ĐẾN BỜ BIỂN KHU VỰC ĐÔNG NAM Á”

Liên minh châu Âu và Liên hợp quốc tiếp tục nỗ lực hỗ trợ di cư lao động an toàn và việc làm tử tế trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản ở Đông Nam Á

Lao động di cư làm việc trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản từ những quốc gia Đông Nam Á sẽ được hưởng lợi từ một chương trình mới tiếp tục nỗ lực thúc đẩy di cư lao động hợp pháp và an toàn trong ngành nghề công việc này.

Ra mắt ngày 20 tháng 01 năm 2021 tại Bangkok, Dự án với tên gọi “Các quyền từ Tàu tới Bờ biển trong khu vực Đông Nam Á” là một chương trình được thực hiện trong thời gian 4 năm (2020-2024) do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phối hợp với Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) và Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) triển khai. Dự án này do Liên minh Châu Âu (EU) tài trợ với khoản kinh phí là 10 triệu EURO, tương đương với 11,29 triệu Đô la Mỹ.

Các mục tiêu của chương trình bao gồm tăng cường khuôn khổ pháp lý, bảo vệ quyền lao động và nâng cao năng lực cho người lao động trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản ở Thái Lan, Campuchia, Myanmar, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Indonesia, Philippines và Việt Nam.

Chương trình mới này sẽ được xây dựng dựa trên hoạt động của Dự án Các quyền từ tàu tới bờ biển do EU tài trợ, đã kết thúc vào tháng 3 năm 2020. Với sự phối hợp triển khai của ba cơ quan thuộc Liên hợp quốc, chương trình sẽ phát huy kinh nghiệm của các đối tác trong khu vực để bảo vệ quyền của người lao động di cư và giải quyết các vấn đề như lao động cưỡng bức, buôn người, các hành vi tuyển dụng bất hợp

pháp và khả năng tiếp cận thông tin hạn chế của người lao động.

Chương trình hướng tới những người lao động làm việc trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến hải sản hiện đang di cư, sẽ di cư và đã di cư trở về, gia đình của họ và cộng đồng ở nước điểm đi và nước điểm đến. Chương trình cũng sẽ hợp tác với các cơ quan chính phủ quốc gia; các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động; cơ quan tuyển dụng; chủ tàu và các hiệp hội chủ tàu; các tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức hoạt động tại cộng đồng.

Ông Pirkka Tapiola, Đại sứ Liên minh Châu Âu tại Thái Lan cho biết, “Hợp tác khu vực, đa quốc gia sẽ giúp tạo ra một sân chơi bình đẳng có lợi cho các Chính phủ liên quan, khu vực tư nhân và người lao động. Chương trình mang tính can thiệp trong khu vực này sẽ duy trì mối liên kết chính trị giữa nghề đánh bắt cá bền vững và thực hành các chuẩn mực lao động tốt”.

“Trong khi những tiến bộ đã đạt được để cải thiện điều kiện làm việc cho lao động di cư trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản vẫn còn tồn tại nhiều thách thức. Sáng kiến mới này sẽ thúc đẩy các giải pháp sáng tạo, dựa trên quyền và an toàn để quản lý việc làm và di cư xuyên biên giới. Bà Chihoko Asada-Miyakawa, Giám đốc ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, cho biết chương trình này sẽ hướng tới một ngành công nghiệp đánh bắt và chế biến thủy sản mạnh hơn và công việc tốt hơn cho phụ nữ và nam giới làm việc trong lĩnh vực này.

Tiến sĩ Nnette Motus, Giám đốc Tổ chức Di cư quốc tế khu vực Châu Á và Thái Bình Dương cho biết “Chương trình này sẽ tiếp tục thúc đẩy việc di cư lao động qua các kênh chính thức

đối với những người làm việc trong các ngành đánh bắt và chế biến thủy sản, đảm bảo rằng lao động được tuyển dụng thông qua các kênh an toàn. Dự án cũng đặc biệt coi trọng khả năng tác động đến sự thay đổi của người di cư thông qua nâng cao nhận thức về quyền lao động của họ và khả năng tìm kiếm các giải pháp khắc phục khi xác định được tình huống bóc lột lao động hoặc buôn bán người”.

Ông Christophe Bahuet, Phó Giám đốc khu vực Châu Á - Thái Bình Dương của Chương trình phát triển Liên hiệp quốc cho biết “Những đóng góp của di cư đối với phát triển ở khu vực Châu Á Thái Bình Dương là đáng kể và có thể tiếp tục tăng hơn nữa, đặc biệt là tại những nơi mà hoạt động di cư được thực hiện qua các kênh an toàn, trật tự và hợp pháp. Chương trình phát triển của Liên hiệp quốc đánh giá cao quan hệ đối tác với Liên minh Châu Âu, Tổ chức Lao động quốc tế và Tổ chức Di cư quốc tế trong khuôn khổ chương trình này, vì nó cho phép chúng tôi thúc đẩy tiềm năng của hoạt động di cư và hỗ trợ tiến bộ kinh tế xã hội ở Đông Nam Á”.

Các quốc gia ở Đông Nam Á nằm trong danh sách những nhà sản xuất và xuất khẩu sản phẩm từ cá và thủy sản hàng đầu thế giới. Chuỗi cung ứng đánh bắt và chế biến thủy sản phụ thuộc vào một số yếu tố bao gồm đánh bắt thủy sản, chế biến sơ cấp và thứ cấp tại nhà máy trên bờ. Lao động di cư đóng góp đáng kể vào hoạt động này với công việc là ngư dân và công nhân chế biến.

Khung pháp lý về di cư lao động trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản thường yếu, lao động di cư thường được tuyển dụng thông qua các kênh không chính thức và không hợp pháp. Mặc dù đã có những cải thiện quan trọng trong những năm gần đây, nhưng người lao động vẫn cho biết họ không có hợp đồng lao động bằng văn bản, trả lương thấp hơn hoặc bị giữ lại tiền lương, các hình thức đánh cắp tiền lương khác và bị ép buộc hoặc làm việc không

tự nguyện. Đại dịch COVID-19 cũng đã ảnh hưởng nặng nề đến đời sống và sinh kế của người lao động di cư và gia đình của họ. Chương trình Quyền lao động từ tàu tới bờ trong khu vực Đông Nam Á sẽ hỗ trợ các Chính phủ và đối tác giải quyết những thách thức này và đảm bảo sự bảo vệ mạnh mẽ cho tất cả người lao động di cư làm việc trong lĩnh vực có đóng góp quan trọng về kinh tế và xã hội này.

Theo Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Hà Nội, Tham gia dự án này, Việt Nam có thể có các nguồn lực và cơ hội để tiếp tục các hoạt động liên quan đến người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nhưng tập trung cho lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy hải sản như:

1. Hoàn thiện hệ thống luật pháp chính sách.
2. Nâng cao năng lực Hiệp hội xuất khẩu lao động trong việc giám sát đánh giá doanh nghiệp (CoC-VN) và hỗ trợ các doanh nghiệp tuyển dụng nâng cao đạo đức.
3. Tham gia chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, các sáng kiến khu vực và với các nước tham gia dự án về bảo vệ lao động đi làm việc ở nước ngoài trong lĩnh vực đánh bắt cá và chế biến thủy hải sản.
4. Thể hiện cam kết của Việt Nam với EU và các nước về việc nâng cao các tiêu chuẩn lao động cho lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là các nhóm lao động có nhiều rủi ro.
5. Nâng cao năng lực cho Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong việc hợp tác với công đoàn các nước điểm đến trong việc bảo vệ lao động.
6. Tăng cường tiếp cận thông tin về di cư an toàn cho lao động thông qua việc xây dựng tài liệu giáo dục định hướng trước khi đi, và cung cấp thông tin tư vấn cho lao động tại các tỉnh, thông qua các MRCs của Trung tâm dịch vụ việc làm.
7. Nâng cao kỹ năng tay nghề cho lao động.

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC

8. Hỗ trợ hiệu quả cho lao động trở về tái hòa nhập gia đình cộng đồng cũng như tìm kiếm cơ hội việc làm phù hợp.

Bản tin Thị trường Lao động ngoài nước xin trân trọng giới thiệu những nội dung chính của Dự án này.

Dự án QUYỀN TỬ TÀU TỚI BỜ BIỂN KHU VỰC ĐÔNG NAM Á

(SHIP TO SHORE RIGHTS- SOUTH EAST ASIA)

Thúc đẩy di cư lao động thường xuyên và an toàn trong các nước Đông Nam Á trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản

Xuất xứ của Chương trình

Các quyền từ thuyền đến bờ biển khu vực Đông Nam Á (SEA) là một sáng kiến đa quốc gia, kéo dài trong nhiều năm của Liên minh Châu Âu

(EU) và Liên hợp quốc (UN), do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phối hợp với Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) và Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) thực hiện. Mục tiêu quan trọng của chương trình là thúc đẩy di cư lao động an toàn, hợp pháp và việc làm tốt cho tất cả lao động di cư trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản ở Đông Nam Á.

Các quốc gia ở Đông Nam Á là một trong những nhà sản xuất và xuất khẩu cá và hải sản hàng đầu thế giới, và lao động di cư đóng góp đáng kể vào lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản. Chương trình sẽ hướng tới các đặc điểm của việc làm trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản cũng như các rào cản và rủi ro hiện hữu trong hệ thống di cư, có thể dẫn đến di cư không an toàn, thiếu vắng việc làm tử tế, lạm dụng và buôn bán người vì mục tiêu lao động cưỡng bức.

Các nước tham gia Chương trình

Thailand	Cambodia	Myanmar	Lao People's Democratic Republic
Indonesia	Philippines	Viet Nam	Một số hoạt động khu vực có thể bao gồm các quốc gia và tổ chức khác thuộc khu vực Đông Nam Á.

Một số thông số chính

Thời hạn dự án	Tháng 8 năm 2020- tháng 7 năm 2024.
Các tổ chức thực hiện dự án	Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Tổ chức di dân quốc tế (IOM), và Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP).
Các đối tác chính	Lao động di cư trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản, gia đình và cộng đồng của họ; các cơ quan chính phủ; các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động; các cơ quan tuyển dụng (doanh nghiệp dịch vụ XKLD) và các hiệp hội của họ; chủ tàu và hiệp hội của họ; các tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức cộng đồng.
Ngân sách dự án	10 triệu EUR (11,29 triệu USD) do EU tài trợ.
Các nhóm đối tượng hưởng lợi	Người lao động di cư hiện tại, người lao động di cư tiềm năng và người lao động di cư hồi hương trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến hải sản, gia đình của họ và cộng đồng ở nước xuất phát và nước nhập cư.
Các vấn đề giao thoa	Tiếng nói của người lao động và tổ chức của người lao động; phương pháp tiếp cận dựa trên quyền; bình đẳng giới; sự tham gia rộng rãi của các bên liên quan; các vấn đề phòng chống buôn bán người và các tội phạm xuyên quốc gia khác; bảo tồn và bền vững tài nguyên biển.

Mục tiêu của Chương trình

1. Tăng cường khung pháp lý, chính sách và quy định liên quan đến di cư lao động và tiêu chuẩn lao động, tập trung vào lĩnh vực đánh bắt và chế biến hải sản ở ĐNÁ.

2. Bảo vệ quyền lao động và thúc đẩy môi trường làm việc an toàn và đảm bảo cho tất cả người lao động nhập cư, từ khi tuyển dụng đến sau khi nhập cảnh và kết thúc hợp đồng.

3. Trao quyền cho người lao động nhập cư, gia đình, tổ chức và cộng đồng của họ để thúc đẩy và thực hiện các quyền của họ. **(Bảng).**

Bối cảnh dự án

Di cư lao động trong và ngoài khu vực Đông Nam Á có xu hướng gia tăng, tác động tích cực đến tăng trưởng và phát triển kinh tế của cả nước đưa và nước tiếp nhận. Người lao động di cư có xu hướng tham gia vào các ngành nghề sử dụng nhiều lao động, kể cả lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản, đây cũng là những lĩnh vực quan trọng mang lại lợi ích kinh tế và xã hội cho các nước trong khu vực. Trong vài năm gần đây, Chính phủ các nước cũng như các đối tác xã hội đã có các bước nhằm cải thiện các quy định về di cư lao động và điều kiện làm việc cơ bản trong các lĩnh vực này.

EU đã làm việc và hợp tác chặt chẽ với Chính phủ các nước Đông Nam Á và với chính phủ Thái Lan để chống lại việc đánh bắt cá bất hợp pháp, đánh bắt không báo cáo và đánh bắt không theo quy định, đặc biệt nhằm mục đích:

- Hỗ trợ việc tăng cường và thực thi khung pháp lý quản lý các vấn đề lao động;
- Nâng cao tiêu chuẩn ngành trong các lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản hướng tới xuất khẩu;
- Hỗ trợ và tăng cường bảo vệ quyền lao động cho người lao động di cư.

Chương trình được thiết kế dựa trên những thành tựu của dự án Quyền từ tàu tới bờ do EU

tài trợ do ILO thực hiện ở Thái Lan và kinh nghiệm của ILO trong việc thúc đẩy bảo vệ quyền của người lao động di cư và phòng chống lao động cưỡng bức trong khu vực. Chương trình cũng kế thừa kinh nghiệm của IOM và UNDP trong việc chống lại nạn buôn người, cải thiện các phương pháp tuyển dụng và đảm bảo quyền tiếp cận thông tin của người lao động. Ngoài Thái Lan là nước đã thực hiện dự án trước do EU tài trợ, chương trình sẽ gắn kết sâu sắc hơn với các nước Campuchia, Indonesia, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Myanmar, Philippines và Việt Nam. Các nước khác ở Đông Nam Á cũng như các tổ chức ASEAN cũng có thể tham gia vào các hoạt động khu vực.

Chương trình các Quyền từ tàu đến bờ biển khu vực Đông Nam Á sẽ thúc đẩy luật pháp, chính sách, thực hành và dịch vụ di cư lao động đáp ứng nhu cầu của phụ nữ và nam giới trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản. Chương trình sẽ giải quyết các lỗ hổng bảo vệ trong quá trình di cư, bao gồm thông qua tuyển dụng công bằng, cũng như tăng cường khả năng tiếp cận của họ với di cư an toàn, có trật tự và hợp pháp bằng cách giải quyết tình trạng bóc lột, lao động cưỡng bức và buôn bán người. Chương trình các Quyền từ tàu đến bờ biển khu vực Đông Nam Á sẽ tăng cường các dịch vụ hỗ trợ cho người lao động di cư và tăng cường sự đại diện của họ. Chương trình sẽ thúc đẩy các giải pháp sáng tạo, dựa trên quyền và giải pháp an toàn để quản lý lao động di cư và đảm bảo điều kiện làm việc tốt. Chương trình cũng sẽ thúc đẩy các chính sách nhằm đảm bảo rằng người lao động di cư được bảo vệ trong đại dịch COVID-19, bao gồm ứng phó với đại dịch và phục hồi khủng hoảng. □

(Theo Thông cáo báo chí Dự án SHIP TO SHORE RIGHTS SOUTH EAST ASIA)

VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO LAO ĐỘNG DI CƯ NGÀNH ĐÁNH BẮT VÀ CHẾ BIẾN THỦY SẢN tại Châu Á Thái Bình Dương

Liên minh châu Âu và Liên hợp quốc tiếp tục nỗ lực hỗ trợ di cư lao động an toàn và việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản ở Đông Nam Á.

La o động di cư làm việc trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản từ những quốc gia Đông Nam Á sẽ được hưởng lợi từ một chương trình mới tiếp tục nỗ lực thúc đẩy di cư lao động hợp pháp và an toàn trong ngành nghề công việc này.

Dự án với tên gọi “Các quyền từ Tàu tới Bờ biển trong khu vực Đông Nam Á” là một chương trình được thực hiện trong thời gian 4 năm (2020-2024) do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phối hợp với Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) và Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) triển khai. Dự án này do Liên minh Châu Âu (EU) tài trợ với khoản kinh phí là 10 triệu EURO, tương đương với 11,29 triệu đô la Mỹ.

Các mục tiêu của chương trình bao gồm tăng cường khuôn khổ pháp lý, bảo vệ quyền lao động và nâng cao năng lực cho người lao động trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản ở Thái Lan, Campuchia, Myanmar, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Indonesia, Philippines và Việt Nam.

Chương trình này sẽ được xây dựng dựa trên hoạt động của Dự án Các quyền từ tàu tới bờ biển do EU tài trợ, đã kết thúc vào tháng 3 năm 2020. Với sự phối hợp triển khai của ba cơ quan thuộc Liên hợp quốc, chương trình sẽ phát huy kinh nghiệm của các đối tác trong khu vực để bảo vệ quyền của người lao động di cư và giải quyết các vấn đề như lao động cưỡng bức, buôn người, các hành vi tuyển dụng bất hợp pháp và khả năng tiếp cận thông tin hạn chế của người lao động.

Chương trình hướng tới những người lao động làm việc trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản hiện đang di cư, sẽ di cư và đã di cư trở về, gia đình của họ và cộng đồng ở nước

điểm đi và nước điểm đến. Chương trình cũng sẽ hợp tác với các cơ quan chính phủ quốc gia; các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động; cơ quan tuyển dụng; chủ tàu và các hiệp hội chủ tàu; các tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức hoạt động tại cộng đồng.

Ông Pirkka Tapiola, Đại sứ Liên minh Châu Âu tại Thái Lan cho biết: “Hợp tác khu vực, đa quốc gia sẽ giúp tạo ra một sân chơi bình đẳng có lợi cho các Chính phủ liên quan, khu vực tư nhân và người lao động. Chương trình mang tính can thiệp trong khu vực này sẽ duy trì mối liên kết chính trị giữa nghề đánh bắt cá cá bền vững và thực hành các chuẩn mực lao động tốt”.

“Trong khi những tiến bộ đã đạt được để cải thiện điều kiện làm việc cho lao động di cư trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản, vẫn còn tồn tại nhiều thách thức. Sáng kiến mới này sẽ thúc đẩy các giải pháp sáng tạo, dựa trên quyền và an toàn để quản lý việc làm và di cư xuyên biên giới. Chương trình sẽ giúp mang đến một ngành công nghiệp đánh bắt và chế biến thủy sản mạnh hơn và công việc tốt hơn cho phụ nữ và nam giới làm việc trong lĩnh vực này,” Bà Chihoko Asada-Miyakawa, Giám đốc ILO khu vực châu Á và Thái Bình Dương, phát biểu.

Bà Nnette Motus, Giám đốc Tổ chức Di cư quốc tế khu vực Châu Á và Thái Bình Dương cho biết: “Chương trình này sẽ tiếp tục thúc đẩy việc di cư lao động qua các kênh chính thức đối với những người làm việc trong các ngành đánh bắt và chế biến thủy sản, đảm bảo rằng lao động được tuyển dụng thông qua các kênh an toàn. Dự án cũng đặc biệt coi trọng khả năng tác động đến sự thay đổi của người di cư thông qua nâng cao nhận thức về quyền lao động của họ và khả năng tìm kiếm

(Xem tiếp trang 25)

TÁC ĐỘNG CỦA COVID-19 ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU CỦA BANGLADESH

những chính sách can thiệp

Lời Ban biên tập: Bangladesh là một quốc gia Nam Á với diện tích tự nhiên là 147.570 km² và dân số là 167 triệu người thuộc một trong số các nước có mật độ dân số cao nhất thế giới. Diện tích tự nhiên của Bangladesh chỉ bằng 44,55% diện tích của Việt Nam (331.212 km²) nhưng dân số bằng 168% dân số Việt Nam (gần 99 triệu người). Đất chật, người đông, cơ hội việc làm trong nước hạn chế nên Bangladesh là một trong các quốc gia xuất khẩu lao động với số lượng hàng đầu thế giới. Số lượng lao động xuất khẩu một năm của Bangladesh khoảng 700.000 người, nhiều hơn toàn bộ tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hiện nay của Việt Nam ở tất cả các nước.

Đại dịch COVID-19 đã ảnh hưởng nặng nề đến tình hình xuất khẩu lao động của Bangladesh, trong đó các ảnh hưởng về mặt kinh tế-xã hội đến bản thân người lao động xuất khẩu, cho dù là lao động hiện đang làm việc ở nước ngoài, lao động chờ xuất cảnh hay lao động hồi hương đều có những gì tương tự như tác động đối với lao động Việt Nam. Bản tin Thị trường Lao động ngoài nước xin giới thiệu bài viết của các tác giả **Mohammad Rezaul Karim**, Trung tâm Đào tạo quản lý công, Savar Dhaka-1343, Bangladesh; **Mohammad Tarikul Islam**, Khoa Nhà nước và Chính trị, Đại học Jahangirnagar, Savar Dhaka-1342, Bangladesh; **Bymokesh Talukder**, Khoa Nhà nước và Chính trị, Đại học of Jahangirnagar, Savar Dhaka-1342, Bangladesh.

Tóm tắt

Lao động xuất khẩu đóng một vai trò quan trọng trong nền kinh tế Bangladesh, hàng năm đem về khoảng 15 tỷ USD và đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế xã hội của Bangladesh. Những lao động xuất khẩu và

những người phụ thuộc vào họ đang ở trong tình trạng dễ bị tổn thương về mặt xã hội và khó khăn về kinh tế do tác động nghiêm trọng của COVID-19. Người lao động từ Bangladesh đến các quốc gia mà họ làm việc đang phải đối mặt với những tác động tiêu cực như thất nghiệp, rút ngắn thời gian làm việc, bị cô lập, chất lượng sống kém, phân biệt đối xử và áp lực tinh thần trong khi những người phụ thuộc của họ ở quê nhà phải đối mặt với khủng hoảng tài chính do dòng tiền gửi về từ người thân đang làm việc ở nước ngoài bị hạn chế hoặc giảm sút. Một số lượng đáng kể người đi lao động xuất khẩu đã được đưa trở lại Bangladesh và nhiều người thường xuyên lo sợ bị đưa trở lại do tác động của COVID-19 ở nước mà họ làm việc. COVID-19 đã làm gia tăng các bất ổn về kinh tế-xã hội như tình trạng thất nghiệp, làm hao hụt khoản tích lũy để dự trữ của các thành viên trong gia đình và thu hẹp dòng chuyển tiền về từ nước ngoài. Trước tình hình đó, nhu cầu cấp thiết và quan trọng nhất là đảm bảo an toàn tài chính và an toàn xã hội cho người lao động ở nước ngoài và những người đã quay trở lại Bangladesh. Ngoài những nỗ lực ngoại giao nhằm duy trì hiện trạng của chính sách, chính phủ Bangladesh tìm kiếm các sáng kiến hỗ trợ tài chính cho những người lao động này như một chiến lược ngắn hạn để vượt qua những khó khăn trong đại dịch và thiết kế một kế hoạch toàn diện với cơ sở dữ liệu chi tiết về tất cả những người lao động xuất khẩu để tạo ra một lực lượng lao động có kỹ năng và phù hợp với nhu cầu của thị trường như một giải pháp lâu dài. Các chiến lược này có thể giảm thiểu tác động của COVID-19 hiện tại và giải quyết các vấn đề liên quan đến xuất khẩu lao động trong tương lai.

1. Bối cảnh

Laos động xuất khẩu của Bangladesh bao gồm cả lao động xuất cảnh đi làm việc theo hợp đồng. sinh viên và nhà nghiên cứu đang làm việc tại Châu Âu, Mỹ, Canada, Úc, Trung Đông, Singapore, Malaysia và nhiều khu vực khác. Hiện tại, có khoảng 13 triệu người Bangladesh đang làm việc ở nước ngoài. Những người lao động này đóng góp đáng kể vào sự phát triển của Bangladesh, khi họ gửi khoảng 15 tỷ USD tiền kiều hối vào nền kinh tế đất nước mỗi năm. Nguồn kiều hối này đã góp phần làm tăng dự trữ ngoại hối kỷ lục của đất nước lên 36,14 tỷ USD vào cuối năm tài chính 2019–2020. Nguồn kiều hối này đóng một vai trò to lớn trong việc tăng cường dự trữ nước ngoài của Bangladesh cũng như giữ cho nền kinh tế của quốc gia năng động và hỗ trợ các dự án cơ sở hạ tầng lớn của đất nước.

Người lao động nhập cư từ Bangladesh và những người phụ thuộc của họ đang phải đối mặt với nhiều khó khăn về kinh tế và xã hội trong đại dịch COVID-19. Hiểu được những khó khăn này là rất quan trọng đối với Bangladesh để phát triển các chiến lược hiệu quả nhằm giảm thiểu tác động. Do đó, bằng cách nắm bắt các tác động kinh tế và xã hội của COVID-19 đối với người lao động nhập cư, một số biện pháp can thiệp chính sách được khuyến nghị như là chiến lược để khắc phục các vấn đề.

2. Tác động kinh tế

Kiều hối do lao động xuất khẩu chuyển về nước là một trong những trụ cột chính của nền kinh tế Bangladesh, đóng góp 12% vào GDP và tạo ra 9% việc làm trong tổng số lao động đang hoạt động kinh tế của Bangladesh. Kiều hối liên tục chảy vào nền kinh tế đất nước hàng năm như có thể thấy ở hình 1.

Việc làm ở nước ngoài đã góp phần đáng kể vào việc giảm áp lực của thị trường việc làm trong nước của Bangladesh khi dòng lao động xuất cảnh ra nước ngoài tăng 22% hàng

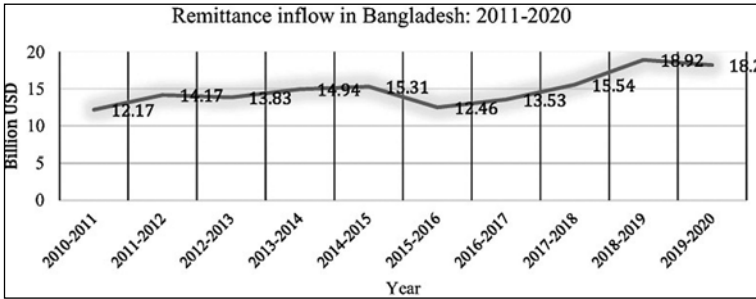
năm. Theo Bộ Phúc lợi và Việc làm ngoài nước và Tổng cục Nhân lực, Việc làm và Đào tạo nghề, mỗi năm có khoảng 700.000 lao động di chuyển từ Bangladesh ra nước ngoài tìm việc làm. Xu hướng xuất khẩu lao động giai đoạn 2000–2019 của Bangladesh có thể thấy ở hình 2.

Một số lượng lớn lao động nữ cũng tham gia xuất khẩu lao động và số lượng không ngừng gia tăng hàng năm như có thể thấy ở hình 2. COVID-19 đã giáng một đòn mạnh vào triển vọng việc làm của tất cả người lao động xuất khẩu cũng như thị trường việc làm ở nước ngoài của Bangladesh và do đó làm giảm lượng kiều hối đổ vào.

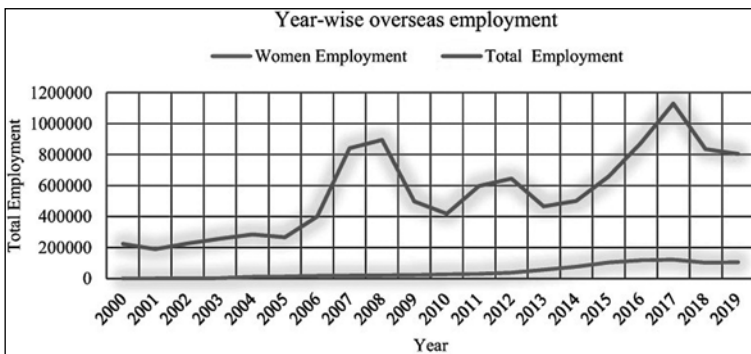
Những người đang làm việc trong các lĩnh vực việc làm phi chính thức như tài xế taxi, lao động trong nhà hàng, lao động thời vụ, người buôn bán nhỏ, công nhân xây dựng, thậm chí cả lao động trong xí nghiệp nhỏ, v.v... đang phải đối mặt với một cuộc khủng hoảng nghiêm trọng để duy trì thu nhập của họ và công việc của họ sẽ không chắc chắn trong một khoảng thời gian không xác định. Nhiều người đã thất nghiệp, mất việc làm hoặc nhận lương thấp hoặc không được trả lương. Các tác động kinh tế của COVID-19 đối với người lao động xuất khẩu sẽ ảnh hưởng lớn đến dòng chuyển tiền về nước và nền kinh tế quốc gia, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến tốc độ tăng trưởng GDP của Bangladesh.

Ngoài ra, những người lao động xuất khẩu đã về nước trong thời gian nghỉ phép và đang chờ bay trở lại nơi làm việc sau khi nhận được thị thực lao động sẽ không được phép vào các quốc gia sở tại đã áp dụng lệnh đóng cửa hoặc cấm đi lại. Phần lớn lượng kiều hối đến từ những người Bangladesh làm việc ở Trung Đông và các nước Đông Nam Á. Để hạn chế sự lây truyền COVID-19, hầu hết các quốc gia nơi người lao động nhập cư đang làm việc đã thực thi chế tài đóng cửa, khiến thời gian làm việc và cơ hội việc làm bị thu hẹp, dẫn đến thu nhập thấp và thất nghiệp định kỳ. Nhiều quốc gia sở

Hình 1. Kiểu hối gửi về Bangladesh tăng liên tục hàng năm trong giai đoạn 2011-2020 (đơn vị: Tỷ USD)



Hình 2. Việc làm ở nước ngoài trong giai đoạn (2000-2019) của người lao động Bangladesh (đơn vị: người)



tại đã phân bổ một phần lớn ngân sách quốc gia để phục hồi sức khỏe cho người dân của họ, điều này sẽ cản trở sự phát triển hơn nữa và làm giảm cơ hội việc làm cũng như tuyển dụng cho lao động nhập cư. Nếu việc đóng cửa và các tác động kinh tế của COVID-19 tiếp tục, sẽ có những tác động sâu sắc đến thị trường việc làm ở nước ngoài cho người lao động chờ xuất cảnh của Bangladesh. Theo ước tính, có tổng cộng 666.000 công nhân nhập cư đã được đưa trở lại Bangladesh sau khi dịch bệnh coronavirus bùng phát, và hai triệu người có thể phải đối mặt với việc bị trục xuất trong và sau đại dịch.

Trong tình huống này, người lao động nhập cư cần được bảo vệ tài chính ngắn hạn. Để ngăn chặn việc đưa lao động nhập cư trở lại Bangladesh ngay lập tức, Chính phủ Bangladesh đã nhấn mạnh qua các kênh ngoại giao để

đảm bảo việc làm cho người lao động cho đến khi tình hình trở lại bình thường và yêu cầu người lao động không quay trở lại trừ khi họ bị buộc phải làm như vậy vì nếu trở về lao động xuất khẩu sẽ đặt ra một mối đe dọa đến thị trường việc làm và gia tăng tình trạng thất nghiệp của Bangladesh trong khi thất nghiệp trong nước đã gia tăng do tác động của COVID-19.

3. Tác động xã hội

Kiểu hối do lao động xuất khẩu gửi về đóng góp rất lớn vào sự phát triển kinh tế - xã hội của Bangladesh. Nó mang lại khả năng thanh toán tài chính và nâng cao mức sống của người lao động. Các nhà nghiên cứu đã phát hiện ra rằng tiền mà người lao động gửi về thường được sử dụng để trả các khoản vay để đi xuất khẩu lao động, mua đất và xây nhà, đầu tư kinh doanh, tăng thu nhập và tiết kiệm, tham gia phát triển cộng đồng, cải thiện sức khỏe và dinh dưỡng, tham dự các nghi lễ xã hội khi Bangladesh là một đất nước có cộng đồng người theo Hồi giáo lớn thứ ba trên thế giới, v.v... Tuy nhiên, đợt bùng phát coronavirus đã đe dọa 13 triệu lao động xuất khẩu và sinh kế của họ. Như vậy, Bangladesh đã trở thành một trong những quốc gia bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi đại dịch COVID-19. Du khách cũng như những người lao động xuất khẩu trở về và người thân của họ đến từ Trung Quốc, Ý và Trung Đông được cho là những người mang virus coronavirus ban đầu đến Bangladesh, và từ đó nó đã lây lan khắp đất nước. Với sự gia tăng các sự cố của COVID-19 trên khắp thế giới cũng như ở Bangladesh, các chuyến bay thương mại đã bị hạn chế trong và ngoài nước. Kết quả là, một số lượng lớn lao

động nhập cư bị mắc kẹt, bị ảnh hưởng và trong hoàn cảnh thảm khốc. Tình hình có thể khiến họ bị trì hoãn trở lại nước sở tại với những hạn chế mới về cấm và đình chỉ các chuyến bay quốc tế. Việc hạn chế nhập cảnh gần đây đối với các nước châu Âu bao gồm Ý đã dẫn đến không chỉ tổn thất tài chính mà còn dẫn đến sự phân biệt đối xử xã hội trong và ngoài nước. Những hạn chế được áp đặt một cách rõ ràng đối với người Bangladesh đã làm hoen ố hình ảnh của đất nước và 13 triệu người nước ngoài trên toàn cầu. Những hạn chế này cũng làm gia tăng căng thẳng tâm lý của người lao động xuất khẩu và các thành viên gia đình của họ do tương lai không chắc chắn của họ.

Trong số những người được phép ở lại nước sở tại, nhiều lao động Bangladesh nhập cư đã bị cách ly trong những nơi sống tồi tàn, bị xáo trộn tinh thần vì lo lắng về công việc và gia đình ở quê nhà, và lo lắng về việc bị đưa trở lại Bangladesh. Họ cũng lo sợ bị ảnh hưởng bởi vi rút vì họ thường cư trú trong các khu tập thể và nhà dân đông đúc, những nơi được coi là tâm chấn của đợt bùng phát COVID-19. Một bộ phận nhỏ những người lao động nhập cư bao gồm lực lượng lao động có tay nghề cao, đặc biệt là bác sĩ và y tá, đã trở thành nhóm dễ bị tổn thương nhất trong số những người lao động nhập cư ở các nước sở tại trong thời kỳ đại dịch.

Sự lây lan nhanh chóng của COVID-19 và các mối đe dọa sức khỏe của nó trên khắp thế giới đã dẫn đến một tình huống duy nhất là sự chấp nhận của xã hội đối với những người lao động Bangladesh xuất khẩu và người thân của họ từ nước ngoài trở về đã giảm mạnh. Một cuộc khảo sát gần đây cho thấy 29% lao động nhập cư trở về không được người thân và hàng xóm chào đón trở lại, đặc biệt là những người từ Ý, Ả Rập Xê Út và UAE về nước. Nhiều người đã phải đối mặt với nhiều tình huống khắc nghiệt khi các thành viên trong gia đình và hàng xóm của họ ở nhà không muốn họ quay trở lại cộng đồng của họ vì lo sợ lây nhiễm bệnh.

Trong khi nhiều lao động xuất khẩu không được chào đón khi hồi hương trở lại Bangladesh, những người còn lại ở nước ngoài cũng đang phải đối mặt với tình trạng rất tồi tệ về việc đáp ứng các nhu cầu thiết yếu. Hơn 843 người Bangladesh ở nước ngoài đã chết vì COVID-19 ở 19 quốc gia, trong số đó có một số bác sĩ giỏi ở Mỹ, Anh, Ý và Ả Rập Xê Út. Sau 5–20 năm ở nước ngoài, nhiều lao động nhập cư đã đánh mất tuổi trẻ và hy sinh cuộc sống gia đình hạnh phúc. Sự trở lại Bangladesh đột ngột của họ càng làm gia tăng tình trạng nguy cấp của họ khi 87% người nước ngoài trở về nước không có nguồn thu nhập mặc dù họ phải trả các khoản vay và chi tiêu cho cuộc sống. Điều này có nghĩa là những người lao động nghèo đã từng đi ra nước ngoài để tìm việc làm có thu nhập cao hơn và thoát nghèo thì khi quay trở lại rất dễ rơi vào cảnh nghèo đói mà họ đã cố gắng thoát ra.

Việc có khả năng xảy ra suy thoái kinh tế trên toàn thế giới do tác động của COVID-19 có thể khiến người lao động xuất khẩu Bangladesh không có việc làm và duy trì việc làm ở nước ngoài, bất kể họ có thị thực lao động hay hợp đồng làm việc. Ngoài ra, lượng tiền gửi về của người lao động xuất khẩu đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sinh kế cho khoảng 30 triệu người phụ thuộc của họ. Việc mất khoản tiền gửi về này có nghĩa là người lao động xuất khẩu và những người phụ thuộc của họ sẽ phải đối mặt với nhiều vấn đề xã hội và sức khỏe khác nhau như thất nghiệp, cạn kiệt các khoản tiết kiệm và dự trữ, mất an ninh lương thực và dinh dưỡng, không có khả năng chi trả cho việc học hành của người phụ thuộc, thiếu cơ sở y tế, trầm cảm, trẻ em lao động, gia đình tan vỡ, chênh lệch xã hội và thậm chí gia tăng tự tử.

4. Khuyến nghị

Chính phủ của các nước tiếp nhận lao động nhập cư đã thực hiện nhiều sáng kiến khác nhau để giảm tác động của COVID-19 đối với lao động nhập cư. Bất chấp những sáng kiến đó, người lao động nhập cư vẫn gặp rủi ro và dễ bị

tổn thương do tác động của COVID-19 trong các hệ thống kinh tế - xã hội của các nước sở tại. Để giảm thiểu rủi ro và tính dễ bị tổn thương của người lao động nhập cư, có thể thực hiện các chiến lược sau:

- Chính sách hiện trạng đối với lao động xuất khẩu nên được duy trì cho đến khi thế giới trở lại trạng thái bình thường. Chính phủ nên tiếp tục thực hiện chính sách tặng khoản tiền khuyến khích 2% đối với các khoản tiền gửi từ USD1500 về nước và miễn các tài liệu bắt buộc phải kê khai khi người lao động gửi trên 5.000 USD. Bộ Phúc lợi và Việc làm ngoài nước đã công bố khoản vay từ 5.900 đến 8.260 USD cho những người lao động này để theo đuổi các hoạt động tạo thu nhập, đặc biệt là trong khu vực nông nghiệp. Chính phủ cũng đã thực hiện khoản hỗ trợ một lần là 60 USD cho mỗi lao động xuất khẩu hồi hương. Hơn nữa, chính phủ đã tạo ra một quỹ khoảng 2,4 triệu USD để cho người lao động vay để trả các khoản nợ trước đây chương trình hỗ trợ giữa kỳ cho xuất khẩu lao động, đây có thể được coi là một lựa chọn chính sách đáng chú ý để đối mặt với các tác động của COVID-19 đối với lao động xuất khẩu.

- Cần chuẩn bị một cơ sở dữ liệu chi tiết để xác định và quản lý tất cả những người lao động xuất khẩu; tất cả hồ sơ xuất nhập cảnh có thể bắt buộc phải đưa vào cơ sở dữ liệu; di cư bất hợp pháp cũng cần được chấm dứt bằng các biện pháp hành chính và tư pháp. Các nhân viên được đào tạo và chuyên nghiệp tại cơ quan đại diện nước ngoài của Bangladesh nên được bổ nhiệm để họ có thể xử lý các vấn đề của lao động xuất khẩu Bangladesh nhập cư.

- Những người lao động nhập cư từ các quốc gia Nam Á làm việc ở nước ngoài có lẽ là nạn nhân lớn nhất của những ảnh hưởng kinh tế của đại dịch. Do đó, một nền tảng Nam Á tổng thể và tổng hợp cũng có thể được sử dụng để giải quyết những tác động này đối với lao động nhập cư. Đặc biệt, Tiến trình Colombo (Colombo Process) - nền tảng của các quốc gia đưa lao

động châu Á và Đối thoại Abu Dhabi- nền tảng của các quốc gia tiếp nhận lao động nên chủ động đề xuất các biện pháp tổng thể nhằm ứng phó với các tác động tiêu cực đối với lao động nhập cư từ các quốc gia Nam Á. Trên hết, Bangladesh phải tận dụng các nỗ lực ngoại giao và các mạng lưới khác để đảm bảo việc làm cho người lao động nhập cư cũng như sức khỏe và đời sống xã hội của họ ở các nước sở tại.

5. Kết luận

Bangladesh không có lựa chọn nào khác ngoài việc tiếp tục dòng tiền và sự gia tăng của lao động ở nước ngoài để duy trì dòng kiều hối nếu muốn có một nền kinh tế hưng thịnh. Cần có những hành động ngay lập tức để hỗ trợ người lao động xuất khẩu hiện tại và tiềm năng cả trong và ngoài nước về mặt xã hội và tài chính. Đối với lao động xuất khẩu hồi hương và những người phụ thuộc của họ, ngành nông nghiệp có thể là một lựa chọn để đầu tư và tạo việc làm cũng như sinh kế. Chính phủ có thể sử dụng các kỹ năng của lao động nhập cư trở về trong các lĩnh vực khác nhau của Bangladesh cũng như đặc biệt tập trung vào đào tạo kỹ năng về điều dưỡng, công nghệ y tế, quản lý, y tế và khách sạn như một phần của chiến lược di cư để làm cho những lao động này đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động nước ngoài. Những người lao động xuất khẩu bất hợp pháp của Bangladesh ở trong những tình huống dễ bị tổn thương nhất cũng cần được giám sát, theo dõi và hỗ trợ.

Chính phủ Bangladesh phải lập kế hoạch dài hạn về an ninh cho những người đi làm việc ở các nước khác và đề ra một kế hoạch toàn diện bảo vệ họ để Bangladesh có thể duy trì dự trữ ngoại hối và giải quyết cú sốc kinh tế trong tương lai. Hơn nữa, hợp tác đa phương có thể được phát triển để hỗ trợ các mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp quốc nhằm thúc đẩy di cư an toàn, có trật tự và hợp pháp. □

THÔNG BÁO VỀ THỦ TỤC ĐĂNG KÝ LAO ĐỘNG ĐẶC ĐỊNH của Ban quản lý lao động tại Nhật Bản

Thông báo về hồ sơ, thủ tục xác nhận danh sách cho thực tập sinh (đã hoặc sắp hoàn thành thực tập số 2, số 3) và du học sinh (đã hoặc sắp hoàn thành khóa học tối thiểu 2 năm tại Nhật Bản) làm thủ tục chuyển đổi tư cách lưu trú sang lao động kỹ năng đặc định (Tokutei gino).

Thực hiện Bản ghi nhớ hợp tác về đưa lao động kỹ năng đặc định Việt Nam sang Nhật Bản làm việc được ký kết giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam với các Bộ, Ngành Nhật Bản gồm: Bộ Tư pháp, Bộ Ngoại giao, Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi xã hội, Cơ quan Cảnh sát quốc gia Nhật Bản, Bộ phận quản lý lao động thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản chính thức tiếp nhận hồ sơ và xác nhận danh sách cho ứng viên lao động kỹ năng đặc định để làm thủ tục chuyển đổi tư cách lưu trú từ thực tập sinh hoặc du học sinh sang kỹ năng đặc định từ ngày 08/10/2020. Đối tượng và hồ sơ xác nhận như sau:

1. Đối tượng xác nhận danh sách

- Thực tập sinh đã hoặc sắp hoàn thành chương trình thực tập kỹ năng số 2 hoặc số 3, đang cư trú hợp pháp tại Nhật Bản, có nguyện vọng chuyển từ tư cách thực tập sinh sang tư cách lao động kỹ năng đặc định để làm việc tại Nhật Bản và đã có công ty tiếp nhận;

- Du học sinh đã hoặc sắp tốt nghiệp khóa học ít nhất 2 năm của các trường có cấp bằng tại Nhật Bản, thi đỗ kỳ kiểm tra kỹ năng nghề và tiếng Nhật dành cho lao động kỹ năng đặc định, đang cư trú hợp pháp tại Nhật Bản, có nguyện vọng chuyển từ tư cách du học sinh sang tư cách lao động kỹ năng đặc định để làm việc tại Nhật Bản và đã có công ty tiếp nhận.

2. Hồ sơ xác nhận

2.1. Đối với thực tập sinh:

(1) Giấy đề nghị xác nhận,

(2) Bản photo hộ chiếu trang thông tin nhân thân (trang số 02) của người có tên trong danh sách xác nhận;

(3) Bản danh sách xác nhận theo mẫu của MOC (bằng tiếng Anh hoặc tiếng Nhật);

(4) Xác nhận hoàn thành Chương trình thực tập kỹ năng số 2 hoặc số 3 do xí nghiệp tiếp nhận hoặc đoàn thể quản lý xác nhận hoặc các tài liệu khác chứng minh thực tập sinh đã hoàn thành thực tập kỹ năng số 2, 3;

(5) Giấy chứng nhận cư trú hợp pháp tại thời điểm xác nhận danh sách do cơ quan hành chính địa phương cấp (Juminhyo)(01 bản copy).

(6) Phong bì thư có dán tem, ghi rõ địa chỉ nơi nhận để gửi lại kết quả.

Trường hợp danh sách đề nghị xác nhận có từ hai người trở lên, hồ sơ của từng người gồm các mục (2), (4), (5) được kẹp chung nhau.

2.2. Đối với du học sinh:

(1) Giấy đề nghị xác nhận;

(2) Bản photo hộ chiếu trang thông tin nhân thân (trang số 02) của người có tên trong danh sách xác nhận;

(3) Bản danh sách xác nhận theo mẫu của MOC (bằng tiếng Anh hoặc tiếng Nhật theo mẫu đính kèm tại đây);

(4) Giấy chứng nhận hoặc Bằng tốt nghiệp, chứng minh hoàn thành khóa đào tạo tối thiểu 2 năm tại các trường của Nhật Bản (01 bản copy);

* Ghi chú:

- Chỉ chấp nhận bản gốc giấy chứng nhận “dự kiến hoàn thành/tốt nghiệp” được phát hành trước thời gian dự kiến hoàn thành/tốt nghiệp tối đa là 90 ngày (3 tháng).

- Bổ sung giấy chứng nhận đã hoàn thành/ tốt nghiệp cho cơ quan quản lý nhập cư Nhật Bản

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC

trước khi được cấp tư cách lưu trú lao động kỹ năng đặc định.

(5) Giấy Chứng nhận đủ kỳ kiểm tra ngoại ngữ và kỹ năng nghề do phía Nhật Bản tổ chức cho lao động kỹ năng đặc định (01 bản copy).

(6) Giấy chứng nhận cư trú hợp pháp tại thời điểm xác nhận danh sách do cơ quan hành chính địa phương cấp (Juminhyo)(01 bản copy).

(7) Phong bì thư có dán tem, ghi rõ địa chỉ nơi nhận để gửi lại kết quả.

Trường hợp danh sách đề nghị xác nhận có từ hai người trở lên, hồ sơ của từng người gồm các mục (2), (4), (5), (6) được kẹp chung nhau.

3. Địa chỉ nhận hồ sơ xác nhận danh sách

Bộ phận quản lý lao động thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản sẽ chủ yếu tiếp nhận hồ sơ xác nhận danh sách và trả kết quả qua bưu điện hoặc chuyển phát theo địa chỉ sau:

〒151-0062 東京都渋谷区元代々木町10-4
WACT代々木上原ビル2F

駐日ベトナム社会主義共和国大使館 労働管理部

Tel: 03-3466-4324 Fax: 03-3466-4314

151-0062、TOKYO TO, SHIBUYA-KU,
MOTOYOYOGI-CHO 10-4 WACT YOYOGI UEHARA
BUILDING 2F

Labor Section, The Embassy of the Socialist
Republic of Vietnam in Japan

Tel: 03-3466-4324 Fax: 03-3466-4314

4. Xác nhận và gửi trả kết quả

Trong vòng 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ phận quản lý lao động thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản sẽ xác nhận (không thu phí) và gửi lại danh sách đã được ký, đóng dấu xác nhận theo đường bưu điện./.

「特定技能」への在留資格変更を希望する在日ベトナム人技能実

習生又は留学生対象に対する

特定技能外国人表交付申請書の手続きのご案内

日本国法務省、外務省、厚生労働省及び警察庁とベトナム国労働・傷病兵・社会問題省との間の在留資格「特定技能」を有する外

国人に係る制度の適正な運用のための基本的枠組みに関する協力覚書に基づいて、駐日ベトナム社会主義共和国大使館労働管理部が2020年10月8日に特定技能外国人表交付申請書類の受付を開始します。その対象と確認書類は以下のようです。

1. 特定技能外国人表交付対象者

・2号又は3号が修了した又はまもなく修了する技能実習生であり、在留資格を保有しており、日本で働くため技能実習生の在留資格から特定技能への変更希望があり、また受入れてくれる機関が確定された者。

・日本における学校の最低2年間等の課程を修了した又は修了を見込む留学生であり、技能試験に合格し、在留資格を保有しており、日本で働くため留学の在留資格から特定技能への変更希望があり、また受入れてくれる機関が確定された者。

2. 申請書類

2.1. 在留資格が技能実習生である場合

(1) 特定技能外国人表交付申請書 (〇〇)

(2) 旅券写し (身分事項ページ)

(3) MOCに基づく特定技能外国人表 (和文) (英文)

(4) 技能実習2号又は3号修了証明書の写し又は修了を証明する書類

(5) 住民票写し (最近3ヶ月以内発行されたもの)

(6) 返信用封筒 (宛名・送付先・簡易書留代金分の切手を添付してください。)

複数の申請者の場合、(2)、(4)、(5)をまとめて提出すること。

2.2. 在留資格が留学の場合

(1) 特定技能外国人表交付申請書 (〇〇)

(2) 旅券写し (身分事項ページ)

(3) MOCに基づく特定技能外国人表 (和文) (英文)

(4) 日本における学校の最低2年間等の課程の卒業証明書又は修了証書の写し又は修了を証明する書類

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC

備考：

・修了/卒業前3ヶ月以内発行された修了見込証明書又は卒業見込証明書の原本のみ受け付けます。

・定技能の在留資格が交付される前に修了証明書/卒業証明書を追加提出すること。

(5) 特定技能外国人に向けた技能試験の合格証明書の写し又は合格を証明する書類

(6) 住民票写し(最近3ヶ月以内発行されたもの)

(7) 返信用封筒(宛名・送付先・簡易書留代金分の切手を添付してください。)

複数の申請者の場合、(2)、(4)、(5)、(6)をまとめて提出すること。

3. 受付先：

駐日ベトナム大使館労働管理部は、主に郵送で申請書類を受け付けます。受付先は：

〒151-0062東京都渋谷区元代々木町10-4

WACT代々木上原ビル2F

駐日ベトナム社会主義共和国大使館 労働管理部

Tel: 03-3466-4324 Fax: 03-3466-4314

151-0062, TOKYO TO, SHIBUYA-KU, MOTOYOGI-CHO 10-4

WACT YOYOGI UEHARA BUILDING 2F

Labor Section, The Embassy of the Socialist Republic of Vietnam in Japan

Tel: 03-3466-4324 Fax: 03-3466-4314

4. 書類確認期間及びその結果の通知

完全かつ適正な書類を受け取った後、05勤務日以内に駐日ベトナム大使館労働管理部は、署名及び押印済みの承認された特定技能外国人表を郵送で返却します。手続費用は無料です。□

VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO LAO ĐỘNG DI CƯ...

(Tiếp theo trang 17)

các giải pháp khắc phục khi xác định được tình huống bóc lột lao động hoặc buôn bán người". "Những đóng góp của di cư đối với phát triển ở khu vực Châu Á Thái Bình Dương là đáng kể và có thể tiếp tục tăng hơn nữa, đặc biệt là tại những nơi mà hoạt động di cư được thực hiện qua các kênh an toàn, trật tự và hợp pháp. Chương trình phát triển của Liên hiệp quốc đánh giá cao quan hệ đối tác với Liên minh Châu Âu, Tổ chức Lao động quốc tế và Tổ chức Di cư quốc tế trong khuôn khổ chương trình này, vì nó cho phép chúng tôi thúc đẩy tiềm năng của hoạt động di cư và hỗ trợ tiến bộ kinh tế xã hội ở Đông Nam Á". ông Christophe Bahuet, Phó Giám đốc khu vực Châu Á - Thái Bình Dương của Chương trình phát triển Liên hiệp quốc nói.

Các quốc gia ở Đông Nam Á nằm trong danh sách những nhà sản xuất và xuất khẩu sản phẩm từ cá và thủy sản hàng đầu thế giới. Chuỗi cung ứng đánh bắt và chế biến thủy sản phụ thuộc vào một số yếu tố bao gồm đánh bắt thủy sản, chế biến sơ cấp và thứ cấp tại nhà máy trên bờ. Lao

động di cư đóng góp đáng kể vào hoạt động này với công việc là ngư dân và công nhân chế biến.

Khung pháp lý về di cư lao động trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản thường yếu, lao động di cư thường được tuyển dụng thông qua các kênh không chính thức và không hợp pháp. Mặc dù đã có những cải thiện quan trọng trong những năm gần đây, nhưng người lao động vẫn cho biết họ không có hợp đồng lao động bằng văn bản, trả lương thấp hơn hoặc bị giữ lại tiền lương, các hình thức đánh cắp tiền lương khác và bị ép buộc hoặc làm việc không tự nguyện. Đại dịch COVID-19 cũng đã ảnh hưởng nặng nề đến đời sống và sinh kế của người lao động di cư và gia đình của họ. Chương trình Quyền lao động từ tàu tới bờ trong khu vực Đông Nam Á sẽ hỗ trợ các Chính phủ và đối tác giải quyết những thách thức này và đảm bảo sự bảo vệ mạnh mẽ cho tất cả người lao động di cư làm việc trong lĩnh vực có đóng góp quan trọng về kinh tế và xã hội này. □

Nguồn: ILO

LUẬT SỐ: 69/2020/QH14

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 27 tháng 11 năm 2020

LỆNH VỀ VIỆC CÔNG BỐ LUẬT

CHỦ TỊCH NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Căn cứ Điều 88 và Điều 91 của Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam;

Căn cứ Điều 80 của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật;

NAY CÔNG BỐ

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2020.

CHỦ TỊCH

NƯỚC CỘNG HÒA XHCN VIỆT NAM

Nguyễn Phú Trọng (Đã ký)

QUỐC HỘI

Luật số: 69/2020/QH14

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

LUẬT NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Quốc hội ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Luật này quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động; Quý Hỗ trợ việc làm ngoài nước; chính sách đối với người lao động; quản lý nhà

nước trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp) được giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên cư trú tại Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này.

2. *Người sử dụng lao động ở nước ngoài* là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trực tiếp thuê mướn, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho mình ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.

3. *Bên nước ngoài tiếp nhận lao động* là người sử dụng lao động ở nước ngoài, tổ chức dịch vụ việc làm ở nước ngoài.

4. *Phân biệt đối xử* là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

5. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

6. *Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* là tập hợp số liệu, thông tin về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; phát huy và sử dụng hiệu quả nguồn lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong một số ngành, nghề, công việc cụ thể có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hoặc Việt Nam có ưu thế được hưởng một số

cơ chế, chính sách đặc thù nhằm thu hút, thúc đẩy và hỗ trợ phát triển ngành, nghề, công việc để đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và sử dụng người lao động sau khi về nước phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ theo quy định của Chính phủ.

2. Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Mở rộng hợp tác quốc tế trong hoạt động phát triển thị trường lao động mới, an toàn, việc làm có thu nhập cao, ngành, nghề, công việc cụ thể giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Bảo đảm bình đẳng giới, cơ hội việc làm, không phân biệt đối xử trong tuyển chọn, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; có biện pháp hỗ trợ bảo vệ người lao động Việt Nam ở nước ngoài phù hợp với các đặc điểm về giới.

5. Hỗ trợ hòa nhập xã hội và tham gia thị trường lao động sau khi về nước.

Điều 5. Các hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ký với đơn vị sự nghiệp để thực hiện thỏa thuận quốc tế.

2. Hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ký với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân sau đây:

a) Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài;

c) Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài;

d) Tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài.

3. Hợp đồng lao động do người lao động Việt Nam trực tiếp giao kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài.

Điều 6. Quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các quyền sau đây:

a) Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề;

c) Hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

d) Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

e) Hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;

g) Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;

h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

i) Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

2. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các nghĩa vụ sau đây:

a) Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

b) Giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động; đoàn kết với người lao động tại nước tiếp nhận lao động;

c) Hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

d) Nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định của Luật này;

đ) Làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động;

e) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

g) Về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề; thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh;

h) Nộp thuế, tham gia bảo hiểm xã hội, hình thức bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

i) Đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Điều 7. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo, cung cấp thông tin gian dối hoặc dùng thủ đoạn khác để lừa đảo người lao động; lợi dụng hoạt động

THÔNG TIN VỀ CHÍNH SÁCH - PHÁP LUẬT

đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc thực hiện hành vi trái pháp luật.

2. Hỗ trợ người lao động hoặc trực tiếp làm thủ tục để người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi chưa được sự chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của Luật này.

3. Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ, lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài.

4. Phân biệt đối xử; xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động; cưỡng bức lao động trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

5. Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà không có giấy phép; sử dụng giấy phép của doanh nghiệp khác hoặc cho người khác sử dụng giấy phép của doanh nghiệp để hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

6. Giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho chi nhánh của doanh nghiệp không đúng quy định của Luật này.

7. Lợi dụng hoạt động chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái pháp luật.

8. Thu tiền môi giới của người lao động.

9. Thu tiền dịch vụ của người lao động không đúng quy định của Luật này.

10. Áp dụng biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ khác ngoài ký quỹ và bảo lãnh quy định tại Luật này.

11. Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà vi phạm đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của người lao động và cộng đồng hoặc không được nước tiếp nhận lao động cho phép.

12. Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người

lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đối với công việc sau đây:

a) Công việc mát-xa tại nhà hàng, khách sạn hoặc trung tâm giải trí;

b) Công việc phải tiếp xúc thường xuyên với chất nổ; chất độc hại trong luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thủy ngân, bạc, kẽm); tiếp xúc thường xuyên với mangan-gan, đi-ô-xit thủy ngân;

c) Công việc tiếp xúc với nguồn phóng xạ hở, khai thác quặng phóng xạ các loại;

d) Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với hóa chất axít ni-tơ-ric, na-tơ-ri-xun-phát, đi-xun-phua các-bon hoặc thuốc trừ sâu, thuốc diệt cỏ, thuốc diệt chuột, thuốc sát trùng, thuốc chống mối mọt có độc tính mạnh;

đ) Công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập;

e) Công việc thường xuyên ở nơi thiếu không khí, áp suất lớn (dưới lòng đất, lòng đại dương);

g) Công việc liệm, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mả.

13. Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ở khu vực sau đây:

a) Khu vực đang có chiến sự hoặc đang có nguy cơ xảy ra chiến sự;

b) Khu vực đang bị nhiễm xạ;

c) Khu vực bị nhiễm độc;

d) Khu vực đang có dịch bệnh đặc biệt nguy hiểm.

14. Tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề.

15. Gây chậm trễ, phiền hà, cản trở, sách nhiễu người lao động hoặc doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

16. Cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho doanh nghiệp không đủ điều kiện theo quy định của Luật này.

17. Sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước không đúng quy định của pháp luật. □



Đại biểu dự Hội nghị Tổng kết năm 2020 - Công ty LABCO.



Cán bộ nhân viên Công ty LABCO dự Hội nghị Tổng kết.