Compendium on Migrant Workers' Education and Safe Migration Programmes

Bản Tổng hợp về các Chương trình Giáo dục cho Lao động di cư và Di cư an toàn

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) được thành lập vào ngày 8 tháng 8 năm 1967. Các nước thành viên ASEAN gồm Bru-nây, Cam-pu-chia, In-đô-nê-xi-a, Lào, Ma-lay-xi-a, Mi-an-ma, Phi-líp-pin, Xinh-ga-po, Thái LanvàViệt Nam. Ban Thư ký ASEAN có trụ sở tại Jakarta, In-đô-nê-xi-a.

Mọi thông tin chi tiết xin liên hệ:
Ban Thư ký ASEAN
Ban Quan hệ Cộng đồng Community Relations Division (CRD)
70A Jalan Sisingamangaraja
Jakarta 12110, In-đô-nê-xi-a
Điện thoại: (62 21) 724-3372, 726-2991
Fax: (62 21) 739-8234, 724-3504
E-mail: public@asean.org

Dữ liệu Biên mục tiền xuất bản

Bản Tổng hợpvề các Chương trình Giáo dục cho Lao động di cư và Di cư an toàn
Jakarta, ASEAN, Tháng Tư, năm 2017

331.544
1. ASEAN – Hệ thống di cư
2. Chính sách – Tiêu chuẩn – Hệ thống quốc gia

ISBN 978-602-6392-50-3

Bản văn của ấn phẩm này có thể được tự do trích dẫn và tái bản, miễn là có sự thừa nhận rõ ràng và người trích dẫn gửi bản sao của ấn phẩm tái bản tới Ban Quan hệ Cộng đồng, Ban Thư ký ASEAN, Jakarta.

Thông tin chung về ASEAN có trên trang web của ASEAN:www.asean.org

Bản quyền: Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) 2017.

Bản quyền ấn phẩm được bảo hộ.

Bản Tổng hợp về các Chương trình Giáo dục cho Lao động di cư và Di cư an toàn

Dự án của Ủy ban ASEAN về việc Thực hiện Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy quyền của Người lao động di cư (ACMW)

Với sự hỗ trợ của
Phòng Nhân quyền - Cơ chế Đối thoại khu vực EU - ASEAN
(READI – HRF)

Lời tựaTôi rất vui mừng khi bản Tổng hợp về Các chương trình Giáo dục và Di cư an toàn cho người lao động di cư trong khu vực ASEAN được hoàn thiện và xuất bản vào thời điểm kỷ niệm 50 năm ngày thành lập Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), trong nhiệm kỳ Chủ tịch ASEAN của Phi-líp-pin. Sự kiện trên càng có ý nghĩa hơn khi năm nay là thời điểm đánh dấu 10 năm kể từ khi bản Tuyên bố Cebu về Bảo vệ và Ủng hộ Quyền lợi của Người lao động di cư được lãnh đạo các nước ASEAN ký kết tại Hội nghị thượng đỉnh ASEAN lần thứ 12 tại thành phố Cebu.

Các chương trình Giáo dục và Di cư an toàn cho người lao động có vai trò quan trọng trong việc trang bị những kiến thức thực tiễn cần thiết liên quan đến vấn đề di cư cho người lao động có nhu cầu tìm kiếm việc làm tại nước ngoài. Những người lao động di cư cần hiểu rõ quy trình tuyển dụng được áp dụng tại nước mình, quyền và nghĩa vụ của mình và của người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, cũng như các thủ tục pháp lý và chương trình hỗ trợtrong trường hợp cần thiết.

Nội dung bản Tổng hợp bao gồm 03 phần chính, bao gồm Hồ sơ quốc gia của mỗi nước thành viên ASEAN, Các trường hợp điển hình trong thực tế, và Đề xuất các giải pháp dự kiến sẽ được áp dụng để cải cách chính sách và xây dựng lộ trình phát triển.

Nhìn chung, các chương trình giáo dục và di cư an toàn tại các nước ASEAN rất đa dạng về quy mô và nội dung do sự khác biệt về bối cảnh tình hình di cư của đất nước, khung pháp lý, chương trình nghị sự và những ưu tiên chính sách của quốc gia vềlao động di cư. Vì những sự khác biệt này, một số quốc gia chú trọng xây dựng những chương trình hỗ trợ cho người lao động trước khi tuyển dụng và trước khi khởi hành, trong khi một số quốc gia khác tập trung đào tạo cho người lao động sau khi họ đến nước tiếp nhận lao động.

Tài liệu này được xuất bản nhằm mục đích đưa ra phương hướng và chỉ dẫn để nâng cao hiệu quả hoạt động của các chương trình hiện tại trong các nước ASEAN, thông qua việc cung cấp một số dẫn chứng về những mặt tích cực, cũng như hạn chế của các chương trình đang được triển khai tại các nước ASEAN thông qua các ví dụ thực tế. Phần cuối của tài liệu này bao gồm đề xuất các giải pháp tiềm năng mà một hoặc nhiều nước thành viên ASEAN có thể tham khảo để xây dựng các chương trình giáo dục và di cư an toàn cho người lao động một cách thức thời, có hiệu suất và hiệu quả cao.

Tôi thật sự hy vọng mong muốn theo đuổi sáng kiến này dưới sự điều phối của Phi-líp-pin sẽ trở thành hiện thực, và các nguồn lực sẽ được huy động và tận dụng một cách hiệu quả nhất.

Tôi xin được bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến Cơ quan Đối thoại EU-ASEAN (READI) đã tích cực hỗ trợ dự án này. Xin cảm ơn và chúc mừng Nhóm Kỹ thuật Phi-líp-pin, Ban Thư ký ASEAN, Các Tư vấnvà đầu mối tại mỗi nước thành viên ASEAN, cũng như các Tư vấn của khu vực về những đóng góp cho sự nghiệp của Ủy ban ASEAN về việc Thực hiện Tuyên bốASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy quyền của Người lao động di cư (ACMW).

SILVESTRE H. BELLO III
Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm Phi-líp-pin

Thông điệp

Năm nay ASEAN kỷ niệm 50 năm ngày thành lập, đồng thời cũngkỷ niệm 10 năm lãnh đạo ASEAN ký kết Tuyên bố về Bảo vệ và Thúc đẩy quyền của người lao động di cư(Tuyên bố Cebu). Những cam kết được đưa ra trong Tuyên bố Cebu đã định hình và tác động đến các hoạt động hợp tác trong khu vực về vấn đềlao động di cư theo nhiều cách khác nhau, tiêu biểu có thể kể đến việc thành lập Ủy ban ASEAN về việc Thực hiện Tuyên bốASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩyQuyền của Người lao động di cư (ACMW). Kể từ khi ra đời vào năm 2008, ACMW đã thực hiện nhiều sáng kiến, trong đó có việc biên soạn bản Tổng hợp về các Chương trình Giáo dục và Di cư an toàn cho người lao động di cư trong khu vực ASEAN.

Từ lâu, những người lao động trong khu vực ASEAN đã di cư trong và ngoài phạm vi Đông Nam Á để tìm kiếm cơ hội trước nhu cầu ngày càng tăng của các nền kinh tế. Những đóng góp về mặt kinh tế và xã hội của những người lao động di cư cho nước tiếp nhận, cũng nhưnước phái cử là vô cùng to lớn. Với sự ra đời của Cộng đồng ASEAN vào năm 2015, nền kinh tế đang phát triển của khu vực dự báo sẽ ngày càng có nhiều lao động tìm kiếm cơ hội làm việc tại nước ngoài.

Việc đảm bảo cho những người lao động di cư hay có ý định lao động di cư, cũng như người sử dụng lao động di cư được trang bị các kiến thức cần thiết cũng như các chương trình hỗ trợ, cung cấp thông tin phục vụ việc di cư an toàn là vô cùng quan trọng. Cần đảm bảo có sẵn các hoạt động cung cấp thông tin và chương trình hỗ trợ tại các giai đoạn khác nhau của quá trình di cư, từ trước khi được tuyển dụng, trước khi khởi hành, sau khi đến, khi trở về và tái hoà nhập.

Bản Tổng hợp về Các chương trình Giáo dục và Di cư an toàn cho người lao động di cư trong khu vực ASEAN sẽ cung cấp đầy đủ những thông tin đượccác nước thành viên ASEAN chia sẻ về tổng quan vấn đề di cư, và các chương trình đào tạo và hỗ trợ di cư dành cho người lao động di cư cũng như người sử dụng lao động. Bên cạnh vai trò là một công cụ tra cứu hữu dụng cho các bên liên quan đến vấn đề di cư an toàn, bản thân tôi tin tưởng rằng bản Tổng hợp này sẽ là tiền đề để các nhà hoạch định chính sách, các tổ chức chính phủ và phi chính phủ, cũng như các bên liên quan tiếp tục cải thiện cơ chế chính sách và các chương trình hỗ trợ, để việc di cư trở nên an toàn cho tất cả mọi người.

LÊ LƯƠNG MINH
Tổng thư ký ASEAN

Thông điệp

Tôi muốn chúc mừng ACMW đã hoàn thành và xuất bản Bản Tổng hợpvề Các chương trình Giáo dục và Di cư an toàn cho người lao động di cư trong khu vực ASEAN. Chúng tôi rất tự hào được đóng góp cho sự ra đời của ấn phẩm này, vì đây chính là minh chứng cho cam kết của Liên minh Châu Âu (EU) về việc hỗ trợ bảo về người lao động di cư trong khu vực ASEAN.

Việc di chuyển tự do của mỗi người dân có ý nghĩa quan trọng đối với việc phát triển kinh tế, cũng như xây dựng ý thức thuộc vềcộng đồng trong xã hội. Đây là một nguyên tắc cơ bản đã được đưa vào Hiệp ước về chức năng của Liên minh châu Âu, giúp hình thành Thị trường chung Châu Âu ngày nay. Những công dân châu Âu được phép đi lại tự do trong lãnh thổ 28 nước thành viên của EU, họ có thể tìm kiếm việc làm tại một nước Châu Âu, làm việc tại nước đó mà không cần xin giấy phép lao động, và thậm chí có thểở lại sau khi hợp đồng lao động chấm dứt. Việc di chuyển tự do của người lao động đã khiến châu Âu trở thành thị trường lao động lớn nhất trên thế giới.

Với việc cung cấp thông tin đầy đủ về tình hình lao động di cư tại các nước trong khu vực ASEAN, ấn phẩm này là một đóng góp to lớn cho việc bảo vệ quyền của người lao động di cư khu vực ASEAN. Cuốn bản Tổng hợp đã vượt qua kỳ vọng khi chỉ ra được những yếu tố cần bổ sung trong thực tế, bao gồm các tiêu chuẩn pháp lý, chích sách, các thông lệ của các chương trình đào tạo trước khituyển dụng và trước khi khởi hành, các chương trình hỗ trợ tại chỗvà sau khi đến,chương trình hỗ trợ tái hoà nhập tại nước xuất khẩu và tiếp nhận lao động trong và ngoài ASEAN. Ấn phẩm này có thể được coi là bước chuẩn bị cho việc hợp tác và chia sẻ kinh nghiệm sâu rộng hơn của các nước thành viên ASEAN trong tương lai, cũng như trao đổi những giải pháp thực tế hiệu quả giữa ASEAN và EU.

Thay mặt Liên minh Châu Âu, tôi xin cảm ơn và chúc mừng Phi-líp-pin, trong cương vị là quốc gia khởi xướng, đã điều phối việc chuẩn bị và hoàn thiện ấn phẩm này. Tôi cũng xin cảm ơn các đại diện của ACMW, Ban Thư ký ASEAN, và tất cả các cá nhân và tổ chức đã đóng góp cho quá trình hoàn thiện tài liệu này. Tôi tin tưởng rằng tài liệu này sẽ được sử dụng một cách hiệu quả bởi các bên liên quan, bao gồm các nhà hoạch định chính sách, quan chức chính phủ, thành viên quốc hội, công ty tuyển dụng, các nhà quản lý doanh nghiệp tư nhân, người lao động di cư và gia đình của họ, những người hoạt động trong lĩnh vực liên quan, cũng như toàn thể cộng đồng.

FRANCISCO FONTAN

Đại sứ Liên minh Châu Âu tại ASEAN

Mục lục

Lời tựa 4
Thông điệp từ Tổng Thư ký ASEAN 6
Thông điệp từ Đại sứ Liên minh Châu Âu tại ASEAN 7
Lời cảm ơn 10
Nhóm Dự án Bản Tổng hợp ASEAN 11
Tổng quan 16
Các thuật ngữ trong bản Tổng hợp 21
Các từ viết tắt 25
CHƯƠNG I: CÁC BÁO CÁO QUỐC GIA 28
BRU-NÂY ĐA-RÚT-XA-LAM 29
CAM-PU-CHIA 36
IN-ĐÔ-NÊ-XI-A 46
CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO 51
MA-LAY-XI-A 55
MI-AN-MA 62
PHI-LÍP-PIN 67
XINH-GA-PO 78
THÁI LAN 84
VIỆT NAM 96
CHƯƠNG II: CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP VỀ CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG 108
A – CÁC CHƯƠNG TRÌNH TRƯỚC KHI TUYỂN DỤNG 109
Nghiên cứu trường hợp số 1: Chương trình định hướng về pháp luật và quy định pháp lý về việc làm (Bru-nây Đa-rút-xa-lam) 109
Nghiên cứu trường hợp số 2: Tọa đàm định hướng trực tuyến trước khi đi làm (Phi-líp-pin) 111
Nghiên cứu trường hợp số 3: Hướng dẫn về nộp đơn và việc làm ngoài nước (Phi-líp-pin) 113
B. CÁC CHƯƠNG TRÌNH TRƯỚC KHI KHỞI HÀNH 116
Nghiên cứu trường hợp số 4: Hội nghị định hướng trước khi xuất cảnh (Campuchia) 116
Nghiên cứu trường hợp 5:Đào tạo trước khi khởi hành cho Hệ thống Giấy phép Lao động của Hàn Quốc (Mi-an-ma, Phi-líp-pin và Thái Lan) 118
Nghiên cứu trường hợp 6:Chương trình Giáo dục định hướng trước khi khởi hành bắt buộc(Lào) 121

Nghiên cứu trường hợp 7:Giáo dục Kỹ năng của Lao động Di cư toàn diện vàChương trình đào tạo cho giúp việc gia đình(In-đô-nê-xi-a) 123

Nghiên cứu trường hợp 8: Hội thảo định hướng trước khi đi cho người lao động Phi-líp-pin đi làm việc ở nước ngoài (Phi-líp-pin) 124

Nghiên cứu trường hợp số 9: Chương trình Đào tạo trước khi đi cho Lao động làm việc tại Ix-ra-en (Thái Lan) 127

Nghiên cứu trường hợp số 10: Chương trình đào tạo cho người thu hoạch dâu rừng (Thái Lan) ... 129

Nghiên cứu trường hợp số 11: Chương trình đào tạo định hướng cho người lao động làm việc tại Nhật Bản (Việt Nam) 131

Nghiên cứu trường hợp số 12: Chương trình đào tạo định hướng cho lao động làm việc tại Ma-lay-xi-a (Việt Nam) 133

C. CÁC CHƯƠNG TRÌNH SAU KHI ĐẾN/TẠI CHỖ 134

Nghiên cứu trường hợp số 13: Chương trình định hướng về an toàn vệ sinh tại nơi làm việc (Bru-nây Đa-ru-sa-lam) 134

Nghiên cứu trường hợp số 14: Chương trình đào tạo An toàn và vệ sinh cho lao động trong ngành xây dựng (Ma-lay-xi-a) 136

Nghiên cứu trường hợp số 15: Chương trình định cư cho lao động nước ngoài làm nghề giúp việc gia đình (Xinh-ga-po) 138

Nghiên cứu trường hợp số 16: Chương trình định hướng cho các nhà tuyển dụng (Xinh-ga-po) ... 140

Nghiên cứu trường hợp số 17: Khóa học về các vấn đề an toàn (Xinh-ga-po) 142

Nghiên cứu trường hợp số 18: Hội thảo định hướng sau khi đến nước tiếp nhận cho các OFW ở Xinh-ga-po (Phi-líp-pin) 145

D. CÁC CHƯƠNG TRÌNH SAU KHI TRỞ VỀ VÀ TÁI HÒA NHẬP 147

Nghiên cứu trường hợp số 19: Làng lao động di cư (In-đô-nê-xi-a) 147

Nghiên cứu trường hợp số 20: Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay cho những người lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài (OFW) trở về (Phi-líp-pin) 149

Nghiên cứu trường hợp số 21: Chương trình hỗ trợ phúc lợi, Việc làm, Pháp lý và Sinh kế (WELL)(Phi-líp-pin) 152

CHƯƠNG III: NHỮNG PHÁT HIỆN VÀ KHUYẾN NGHỊ 155

Lời cảm ơn

Bản Tổng hợp về Các chương trình Giáo dục và Di cư an toàn cho người lao động di cư trong khu vực ASEAN được hoàn thiện với sự đóng góp của nhiều cá nhân và tổ chức. Ủy ban ASEAN về việc Thực hiện Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩyquyền của Người lao động di cư (ACMW) xin gửi lời cảm ơn chân thành đến các tổ chức và cá nhân sau vì những đóng góp tích cực trong việc chuẩn bị và hoàn thiện ấn phẩm này:

Ban Tổ chức Phi-líp-pin, đứng đầu là ông Robert Larga – Điều phối viên Dự án, và các thành viên - bà Alice Visperas, bà Maria Teresa Delos Santos, và bà Gean Salvador - đã điều hành dự án từ giai đoạn hình thành ý tưởng cho đến khi hoàn thiện;

Ban Thư ký ASEAN, đặc biệt là bà Mega Irena, bà Pitchanuch Supavanich, và sự hỗ trợ của bà Sarah Choirinnisa - đã tạo điều kiện, hỗ trợ và động viên trong quá trình thực hiện dự án;

Nhóm của Phòng Nhân quyền – Cơchế Đối thoại khu vực EU - ASEAN (READI - HRF), đặc biệt là bà Yuyun Wahyuningrum (nguyên trưởng nhóm), bà Patricia Waagstein (trưởng nhóm), và bà Irene Ester Ronauly Situmorang - đã không ngừng đóng góp cho dự án, và quan trọng hơn, đóng góp cho việc ủng hộ nhân quyền của mọi người lạo động, trong đó có những người lao động di cư thuộc khu vực ASEAN;

ACMW xin được bày tỏ lòng biết ơn tới Ban Cố vấn với những đóng góp to lớn đểbản Tổng hợp này có thể được hiện thực hoá: Bà Alcestis (Thetis) Abrera Mangahas; Các Tư vấn Khu vực vì đã đánh giá và đảm bảo các yêu cầu chuyên môn của các bản báo cáo quốc gia, soạn thảo báo cáo khu vực bao gồm những phát hiện và đề xuất giải pháp; Các Tư vấn Quốc gia vì đã thực hiện khảo sát, tổ chức phỏng vấn và hoàn thiện các báo cáo quốc gia; các đầu mối liên lạc của ACMW vì đã xác định các đối tượng phỏng vấn, và lựa chọn các chương trình hỗ trợ để đưa vào bản Tổng hợp, đồng thời xác nhận kết quả các báo cáo;

Xin đặc biệt cảm ơn ông Mitchell Duran đã hoàn thiện, chỉnh sửa, và giám sát chuyên môn trong quá trình hoàn thiện và xuất bản bản Tổng hợp này; và bà Marielle Espinosa đã thiết kế bìa và các đề mục cho bản Tổng hợp này.

Nhóm Dự án bản Tổng hợpASEAN

Tư vấn Khu vực

BàAlcestis (Thetis) Abrera Mangahas
Nhà Kinh tế học, Nhà nghiên cứu Xã hội học
Social Weather Stations

Điều phối viên của Phi-líp-pin

Luật sư Robert L. Larga
Giám đốc IV
Cơ quan quản lý việc làm ngoài nước Phi-líp-pin
Bộ Lao động và Việc làm

Ban Thư ký Phi-líp-pin

Bà Alice Q. Visperas
Trưởng phòng Lao động và Việc làm
Cán bộ phụ trách, Phòng Châu Á Thái Bình Dương
Văn phòng Lao động Quốc tế
Bộ Lao động và Việc làm

Bà Charmaine Me M. Dela Cruz
Cán bộ cao cấp về Lao động và Việc làm
Phòng Châu Á Thái Bình Dương, Văn phòng Lao động Quốc tế
Bộ Lao động và Việc làm

Bà Gean Antonette A. Salvador
Nhân viên Lao động và Việc làm I
Phòng Châu Á Thái Bình Dương, Văn phòng Lao động Quốc tế
Bộ Lao động và Việc làm

Ban Thư ký ASEAN

Bà Mega Irena
Phó Vụ trưởng
Trưởng phòng Lao động và Dịch vụ Dân sự
Quyền Trưởng phòng Xoá đói Giảm nghèo và Bộ phận Giới
Vụ Cộng đồng Văn hoá - Xã hội ASEAN

Bà Pitchanuch Supavanich
Cán bộ cao cấp
Phòng Lao động và Dịch vụ Dân sự, Ban Phát triển Con người
Vụ Cộng đồng Văn hoá - Xã hội ASEAN

Bà Sarah Choirinnisa
Cán bộ kỹ thuật

Phòng Lao động và Dịch vụ Dân sự, Ban Phát triển Con người
Vụ Cộng đồng Văn hoá - Xã hội ASEAN

READI-HRF
Bà Patricia Waagstein
Trưởng nhóm
Cơ chế Đối thoại giữa EU và ASEAN - Phòng Nhân quyền

Bà Irene Situmorang
Trợ lý dự án
Cơ chế Đối thoại giữa EU và ASEAN - Phòng Nhân quyền

Các đầu mối và Tư vấn Quốc gia

Bru-nâyĐa-rút-xa-lam

Đầu mối

BàAemy Azlena binti Azahari
Trợ lý Ủy viên Lao động
Phòng Tiêu chuẩn Lao động và Cơ quan Việc làm
Bộ Lao động, Bộ Nội vụ

BàNur Judy binti Abdullah
Tư vấn quản lý
Dịch vụ Đào tạo Al Majaz

Cam-pu-chia
Đầu mối

Ông Chuop Narath
Phó Tổng cục trưởng Lao động
Bộ Lao động và Đào tạo nghề

Ông Keo Sovanmony
Trưởng phòng ASEAN
Bộ Lao động vàĐào tạo nghề

Ông Ouk Ravuth
Chánh Văn phòng Kiểm soát Lao động Cam-pu-chia
Bộ Lao động vàĐào tạo nghề

Tư vấn Quốc gia

Ông Khoun Bunny

In-đô-nê-xi-a

Đầu mối

Ông Soes Hindarno
Giám đốc Nhân lực ngoài nước

Bộ Lao động

Tư vấn Quốc gia

Ông Wirya Adiwena
Trưởng phòng quan hệ quốc tế

Trung tâm Habibie

Cộng hòa Nhân dân Lào

Đầu mối

Bà Bouasy Thammasack
Phó Cục trưởng Cục Xúc tiến việc làm
Bộ Lao động và Phúc lợi Xã hội

Tư vấn Quốc gia

Ông Somsouk Sananikone
Nhà Khoa học Xã hội (Tiến sĩ Khoa học Phát triển)

Ma-lay-xi-a

Đầu mối

Ông Muhammad Syamsul Hazry
Trợ lý Bộ phận Quốc tế
Bộ Nhân lực Ma-lay-xi-a

Tư vấn Quốc gia

Ông Munusamy Periasamy
Nguyên cán bộ dịch vụ dân sự

Mi-an-ma

Đầu mối
Bà Khin Khin Htet

Cán bộ, Phòng Lao động di cư
Bộ Lao động

Bộ Lao động, Di trú và Dân số

Tư vấn Quốc gia

ÔngWin Myint

Phi-líp-pin

Đầu mối
Bà Maria Teresa D. Delos Santos
Phụ trách Phòng Giáo dục Người lao động
Cơ quan quản lý việc làm ngoài nước Phi-líp-pin

Tư vấn Quốc gia
Ông Mitchell P. Duran

Tư vấn độc lập

Xinh-ga-po

Đầu mối

Bà Priscilla Goh
Trưởng ban Quan hệ Quốc tế
Phòng Chính sách và Chiến lược Lao động
Bộ Nhân lực

Tư vấn Quốc gia

Ông Bernard Menon
Giám đốc điều hành
Trung tâm Lao động di cư

Thái Lan

Đầu mối
Bà Yada Thongsri
Chuyên gia về lĩnh vực lao động

Văn phòng Quản lý Việc làm ngoài nước
Vụ Việc làm
Bộ lao động

Tư vấn Quốc gia
Ông Pakorn Amornchewin

Việt Nam

Đầu mối

Bà Trần Thanh Minh
Chuyên viên Phòng Hợp tác ASEAN
Vụ Hợp tác quốc tế
Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

Tư vấn Quốc gia

Ông Vũ Anh Sơn

Tổng quan

Không thể phủ nhận rằng di cư lao động trong khu vực ASEAN đang tăng trưởng theo nhiều cách khác nhau. Theo ước tính, có 21,3 triệu người từ các quốc gia ASEAN đang sống ở nước ngoài, trong số đó, 6,8 triệu người di cư trong khu vực ASEAN. Năm nước ASEAN gửi nhiều lao động nhất là: Mi-an-ma (2,02 triệu), In-đô-nê-xi-a (1,2 triệu), Ma-lay-xi-a (1,0 triệu), Lào (0,9 triệu) và Cam-pu-chia (0,8 triệu). [1]

Bối cảnh kinh tế, xã hội và chính trịở các nước ASEAN rất đa dạng, và giữa các nước thành viên tồn tại sự khác biệt lớn về năng suất, lương, mức độ cạnh tranh, và các cơ hội học tập và việc làm. Những sự khác biệt đó đang tiếp tục thúc đẩydi cư trong khu vực. Với viễn cảnh mở rộng thương mại và đầu tư trong khu vực, và những cam kết chính trị mạnh mẽ liên quan đến việc hội nhập trong khu vực, di cư có khả năng tiếp tục tăng trong tương lai gần và dài hạn.

Dự án bản Tổng hợp ASEAN: Mục tiêu và các khâu chuẩn bị

Các quốc gia thành viên ASEAN nhận thấy tầm quan trọng ngày càng cao của di cư trong khu vực, cũng như tiềm năng về sự di chuyển tự do hơn của các chuyên gia và lao động có tay nghề cao trong khu vực ASEAN. Do vậy, trong Cuộc họp lần thứ 8 của ACMWngày 29 – 30 tháng 10 năm 2015 tại Koa-la Lăm-pua, Ma-lay-xi-a, các nước thành viên ASEAN đã thông qua đề xuất của Phi-líp-pin về việc chuẩn bịbản Tổng hợpASEAN về thông tin trước khi đi làm việc ở nước ngoài và chương trình lao động di cư an toàn cho người lao động di cưở các nước thành viên ASEAN.

Các quốc gia ASEAN rõ ràng cần hợp tác chặt chẽ hơn trong những chương trình cung cấp thông tin cho người lao động di cư và những người sử dụng lao động này. Người lao động di cư cần có thông tin về những luật lệ và quy trình đang được áp dụng về tuyển dụng và triển khai tại nước phái cử của mình, cũng như những luật lệ về việc làm, điều kiện sống và làm việc, và môi trường văn hóa, xã hội tại các nước mà họ sẽ tới làm việc. Ngoài ra, họ còn cần biết những dịch vụ, và cơ chế pháp lý dành cho lao động di cư. Người sử dụng lao động tại các nước tiếp nhận lao động di cư cũng tương tự, họ cần có những định hướng về khác biệt văn hóa trong khi quản lý lực lượng lao động người nước ngoài, ví dụ như những thông lệ về việc làm, thói quen làm việc, và quan điểm xã hội của những lao động di cư đó.

Bản Tổng hợp ASEAN hướng tới đối tượng là những nhà hoạch định chính sách, cán bộ quản lý, và những người hành nghềliên quannhằm tăng cường hiểu biết về khác biệt văn hóa giữa người sử dụng lao động và người lao động di cưtrong ASEAN. Những hiểu biết này rất cần thiết để nâng cao sự tin tưởng, tự tin, và tôn trọng lẫn nhau. Đây là nền tảng đảm bảo rằng việc tuyển dụng, và các thông lệ tại nơi làm việc được tiến hành một cách công bằng.

Phương pháp luận và Quy trình

Ban Tổ chức Phi-líp-pin đã cùng với Ban Thư ký ASEAN hình thành Nhóm Làm việc Kỹ thuật (Technical Working Group - TWG) cho bản Tổng hợp, bao gồm những đầu mối của các quốc gia. TWG

[1] Hành động ba bên nhằm Bảo vệ và Thúc đẩy quyền củalao động di cư trong khu vực ASEAN (dự án ASEAN TRIANGLE)

họp ít nhất 02 lần trong quá trình triển khai dự án. Cuộc họp đầu tiên diễn ra tại ngày 9 tháng 9 năm 2016 tại Ma-ni-la, Phi-líp-pin, và đã đi đến thống nhất về cách trình bày, nội dung dự kiến và cấu trúc của bản Tổng hợp.Cuộc họp này đã thông qua việc sử dụng phiếu hỏi và các phương tiện thu thập thông tin khác của các nghiên cứu viên quốc gia và khu vực. Cuộc họp thứ hai vào ngày 22 – 23 tháng 3 năm 2017 tại Manila, Phi-líp-pin đã xem xét những kết quả kì vọng của dự án, rà soát, đối chiếu và thông qua việc phát hành bản Tổng hợp.

Với sự hỗ trợ về kinh phí từ READI-HRF, TWG đã tuyển Nhóm thực hiện Dự án bao gồm một chuyên gia tư vấn cao cấp khu vực, và 10 nghiên cứu viên các nước. Nhóm Dự án này đã thiết kế và thiết lập chu trình của nghiên cứu, xây dựng các công cụ nghiên cứu và thực hiện việc thu thập dữ liệu, tổng hợp và phân tích dữ liệu, và hoàn thiện các đề xuất để cải thiện các chương trình giáo dục cho người sử dụng lao động và lao động di cư tại ASEAN. Các đầu mối của TWG đã hỗ trợcác tư vấn quốc gia trong việc thu thập dữ liệu từ các các bên liên quan khác nhau, và quan trọng hơn nữa, trong việc xác định những trường hợp điển hìnhnghiên cứu trường hợpđể đưa vào bản Tổng hợp. Thông tin từ từng quốc gia được đầu mối của quốc gia đó đánh giá, và chứng thực trước khi nộp cho Tư vấn khu vực rà soát.

Nhằm thu thập, sắp xếp, tổng hợp và phân tích các chương trình đang tiến hành và các chương trình về an toàn trong lao động di cư một cách hệ thống, các Tư vấn đã sử dụng một bộ công cụ nghiên cứu và hướng dẫn lập phiếu hỏi có những thông tin sau:

- Lịch sử và xu thế lao động di cư tại từng quốc gia;
- Các bộ luật, quy định và điều lệ về nhập cư và di cư;
- Những chính sách và hướng dẫn cụ thể về giáo dục cho người lao động di cư;
- Danh sách và thông tin về những chương trình giáo dục cho người lao động di cư; và
- Những thông tin sâu hơn, với 04 đến 08 nghiên cứu trường hợp tại mỗi quốc gia về các chương trình giáo dục cho người lao động di cư và di cư an toàn.

Đồng thời, do có nhiều“chiến dịch” thông tin phi chính thức và tạm thời, bao gồm cả các chương trình tivi và phát thanh, các bên đã thống nhất rằng các chương trình giáo dục cho người lao động chỉ được giới hạn trong phạm vi những chương trình được chính quyền thông qua. Tuy nhiên, vẫn có một số trường hợp ngoại lệ như những chương trình tivi đã phát sóng nhiều năm, các chương trình phát thanh và truyền thông đáng tin cậy.

Ngoài ra, các nghiên cứu trường hợp đã được thống nhất chỉ giới hạn trong phạm vi những chương trình giáo dục và an toàn vềlao động di cư được chính phủcông nhận và phê chuẩn.

Những phát hiện và đề xuất

Dự án xây dựng bản Tổng hợpASEAN đã mang lại một cơ hội đáng giá để nhìn nhận kĩ hơn các chương trình giáo dục quốc gia cho người lao động di cư tại các nước thành viên ASEAN, và là một nền tảng rất tốt để chia sẻ những kinh nghiệm và góc nhìn về lĩnh vực này trong các chính sách và thông lệ về di cư.

Các nước thành viên ASEAN đều có sự cam kết cao đối với các chương trình giáo dục cho người di cư, và coi đây là công cụ chính sách chủ đạo để đảm bảo di cư an toàn. Những chương trình này đã tăng cường quyền năng cho lao động di cư và người sử dụng lao động thông qua việc cung cấp thông tin thích hợp, giúp việc tuyển dụng và làm việc thành công. Điều này giúp tạo ra những mối quan hệhài hòa hơn giữa người lao động và người sử dụng lao động, nhờ đó,bảo vệngười lao động tốt hơn chống lại sự bóc lột và nạn buôn người.

Người lao động di cư cần thông tin vào mọi giai đoạn trong hành trình di cư vì việc làm của mình để đưa ra những quyết định như: tìm việc làm ở nước ngoài, lựa chọn công ty tư vấn tuyển dụng, quyết định có

chấp nhận hợp đồng hay không, chuẩn bị cho một công việc ở nước ngoài, hòa nhập với những đồng nghiệp là người nước ngoài, hiểu những điều kiện làm việc và an toàn lao động tại nơi làm việc, chăm sóc gia đình, và cuối cùng, chuẩn bị cho việc trở về và tái hòa nhập với quê hương. Trên thực tế, những chương trình giáo dục trước khi đi làm ở nước ngoài chiếm số lượng lớn hơn, mặc dù nghiên cứu đã có phát hiện tương đối bất ngờ về những chương trình hiện đang được thực hiện sau khi người lao động đã tới nước ngoài, và ngay tại nơi làm việc. Cần chú trọng hơn nữa đến những chương trình giúp người lao động di cư trở về và tái hòa nhập, những chương trình này cần được xây dựng với sự phối hợp của nước phái cử và nước tiếp nhận lao động.

Đề xuất giải pháp cải thiện tại từng quốc gia

Các Tư vấn khu vực và quốc gia đã xác định 05 đề xuất để cải thiện hệ thống quốc gia về chương trình giáo dục cho lao động di cưở các lĩnh vực sau: (1) Các khuôn khổ quản lý cấp quốc gia và cơ chế quản lý; (2) Thẩm định và đánh giá; (3) Các tiêu chuẩn vận hành cho việc thực hiện và giám sát; (4) Các hệ thống tiếp cận và thực hiện; và (5) Quan hệ đối tác.

1 – Khuyến khích để chính sách cấp quốc gia về giáo dục cho người lao động và di cưan toànđược lập kế hoạch một cách nhất quán hơn, và có diện bao phủ và phạm vi rộng hơn. Những khuôn khổ chính sách cấp quốc gia cần bao phủ những giai đoạn khác nhau của quá trình di cư, vàđặc biệt chú ý tới những chương trình trở về quê hương và tái hòa nhập.

2 – Thúc đẩy thẩm định và đánh giá nghiêm túc của những chương trình giáo dục đã được thực hiện trong thời gian dài cho người lao động. Bước rất quan trọng ban đầu là thiết lập những chỉ số về tiêu chuẩn hiệu suất và hiệu quả. Việc phân tích những ảnh hưởng của các chương trình sẽ cung cấp những phản hồi quan trọng về giá trị và những đóng góp của giáo trình giảng dạy, những tài liệu đào tạo, những hệ thống thực hiện khác nhau, và những tiêu chuẩn về vận hành khác. Đây là việc tối cần thiết để cải thiện và tăng cường hiệu quả của những chương trình và dự án hiện tại.

3 - Tăng cường và củng cố những tiêu chuẩn vận hành. Do tồn tại rất nhiều kênh thực hiện các chương trình đào tạo cho người lao động di cư, cần phải thiết lập những tiêu chuẩn cơ bản cho các chương trình đào tạo cho người lao động di cư, bao gồm các tiêu chí để được cấp phép, nội dung chương trình giảng dạy, thời lượng, giai đoạn và chi phí, phương pháp luận, và các tiêu chuẩn để được phổ biến trên diện rộng.

4 – Mở rộng khả năng tiếp cận và cải thiện các hệ thống thực hiện. Cần khuyến khích và mở rộng nhiều hơn nữa những nỗ lực để tác động tới những lao động di cư tiềm năng ở khu vực nông thôn và biên giới. Internet và các cơ sở hạ tầng trực tuyến có tiềm năng lớn, nhưng việc sử dụng những kênh thông tin đại chúng truyền thống như tivi, phát thanh, và các chiến dịch tại địa phương cũng có thể đạt được nhiều kết quả.

5 – Coi trọng các quan hệ đối tác. Việc thực hiện những chương trình đào tạo cho lao động di cư yêu cầu những nỗ lực của nhiều bên: chính quyền, khu vực kinh tế tư nhân, các công ty tuyển dụng, các cộng đồng tại địa phương, người lao động di cư và gia đình của họ. Những bên nêu trên có thể cùng đềra một hướng đi chung để đảm bảo việc tăng quyền năng và năng lực của người lao động, giúp họ đạt được những mục tiêu cá nhân và gia đình trong việc đi làm ở nước ngoài.

Đề xuất vềhợp táctrong khu vực

Để những chương trình đào tạo cho người lao động đạt được kết quả tốt, sự hợp tác hiệu quả giữa các nước phái cử và tiếp nhận lao động là rất cần thiết.

1 – Xem xét việc xây dựng một giáo trình tiêu chuẩn của ASEAN. Đây là một mục tiêu quan trọng nhằm đảm bảo các thông tin và thông điệp đến với người lao động và người sử dụng lao động. Các nước thành viên ASEAN có thể liên kết với nhau và đảm bảo tính liên thông của các chương trình đào tạo ở nước phái cử và nhận lao động. Việc này sẽ tăng cường hiểu biết về luật di cư và việc làm, các trách nhiệm trong hợp đồng, cũng nhưđiều kiện sống và làm việc tại các nước thành viên ASEAN. Hơn nữa, những thông tin về văn hóa và phong tục trong đời sống hàng ngày (ví dụ như cách thức xây dựng quan hệ tốt với người sử dụng lao động và đồng nghiệp, hành vi tại nơi làm việc); an toàn và vệ sinh lao động; những cơ hội đầu tư, và những thông tin khác về tài chính cũng sẽ được cung cấp. ASEAN sẽ hưởng lợi từ việc xây dựng những tài liệu thống nhất với hình ảnh và âm thanh, và những ấn phẩm thống nhất về cách sống và làm việctại các quốc gia thành viên ASEAN.

2 – Với những lời kêu gọi cải thiện chất lượng đội ngũ đào tạo và chương trình đào tạo cho các giảng viên trong suốt thời gian qua, ASEAN có thể cân nhắc việc tổ chức một khóa đào tạo khu vực vềgiáo dục cho người lao động di cư và các chiến dịch di cư an toàn. Chương trình đào tạo này có thể liên kết với các tài liệu đào tạo và tư liệu tại mỗi nước thành viên thông qua trang mạng.

3 – Hợp tác song phương và khu vựcgiữa các nước trong khu vực ASEAN. Do đã có một sốBiên bản ghi nhớsong phương giữa các nước thành viên (Thái Lan với Cam-pu-chia, Lào và Mi-an-ma; và Mi-an-ma với In-đô-nê-xi-a), ASEAN có thểxem xét đưa ra các điều khoản trong nội dunghợp tác song phương vềchương trình đào tạo cho lao động di cư và người sử dụng lao động giữa nước phái cử và tiếp nhận lao động.

4 – Các nước thành viên ASEAN nên khuyến khích hơn nữa và hỗ trợ nỗ lực của mỗi nước trong việc tăng cường những chương trình đào tạo cho lao động di cư tại quốc gia mình, không chỉ thông qua cải thiện việc chia sẻ thông tin, mà còn thông qua hỗ trợ về mặt kỹ thuật, và các chương trình hợp tác. Việc chia sẻ thông tin và học tập lẫn nhau có thể về các dịch vụ pháp lý nhằm tăng cường các khuôn khổ chính sách cấp quốc gia, xây dựng các chương trình đào tạo có sử dụng những cách tiếp cận sáng tạo mới, và đào tạo giảng viên cho các chương trình này.

Bố cục củabản Tổng hợp ASEAN

Thông qua việc cùng tham gia dự án này, các quốc gia thành viên ASEAN đã một lần nữa khẳng định lại cam kết của mình với Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy quyền của lao động di cư. Các nước thành viên ASEAN đã chia sẻ trách nhiệm trong việc hiện thực hóa viễn cảnh về một Cộng đồng ASEAN thịnh vượng và an toàn, bao gồm cả những biện pháp bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di cư.

Bản Tổng hợp ASEAN có bố cục như sau:

- Chương 1: ASEAN vàdi cư: Báo cáo của các quốc gia: Chương này bao gồm 10 báo cáo của các quốc gia về lịch sửlao động di cư, pháp luật hiện hành, và tổng quan về các chương trình đào tạo cho lao động di cưở mỗi quốc gia.
- Chương 2: Nghiên cứu trường hợp: Người sử dụng lao động và những chương trình đào tạo cho lao động di cư: Chương này bao gồm cácnghiên cứu trường hợp về chương trình đào tạo cho người lao động và lao động di cư an toàn trong các nước thành viên ASEAN. Những nghiên cứu trường hợp này được sắp xếp dựa theo những giai đoạn khác nhau của quá trình di cư, và bao gồm các chủ đề khác nhau: nội dung chương trình, phương pháp luận, việc lựa chọn và đào tạo giảng viên, và nguồn kinh phí.
- Chương 3: Những phát hiện và đề xuất. Chương 3 sẽđánh giá ở cấp khu vực và so sánh hệ thống giáo dục cho người lao động di cưở các nước thành viên. Báo cáo này sẽ xem xét những nghiên cứu trường hợp và chương trình đào tạo ở các nước, và đánh giá việc thực hiện bao gồm cả diện

bao phủ, cơ cấu tổ chức, và các cơ chế của việc triển khai những chương trình này. Chương 3 cũng sẽ chỉ ra những bài học kinh nghiệm và thách thức khác nhau, và đưa ra những đề xuất hướng tới tăng cường hơn nữa hiệu quả của các chương trình này.

Bản Tổng hợp ASEAN vềlao động di cư và các chương trình di cư an toàn sẽ được công bố vào tháng 10 năm 2017, và là một trong những hoạt động kỷ niệm 50 năm thành lập ASEAN. Bản Tổng hợp sẽ được phát hành trực tuyến và dưới dạng ấn phẩm.

Các thuật ngữ trong bản Tổng hợp

Nhằm phục vụ mục đích của bản Tổng hợp này, Nhóm Dự án sử dụng những thuật ngữ với những định nghĩa trong các Công ước quốc tế và những công cụ tương tự. Cần phải nhấn mạnh rằng những định nghĩa trong phần này không nhất thiết là những định nghĩa được từng nước thành viên ASEAN sử dụng và thông qua. Những định nghĩa trong ASEAN đã được xây dựng để đưa vào dự thảo Văn kiện ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di cư; Văn kiện này chưa hoàn chỉnh tại thời điểm xuất bản của tài liệu này.

Các hiệp định song phương về di cư lao động

Là những cơ chế chính thức đượcký kết giữa các quốc gia, là những cam kết có tính ràng buộc về mặt phát lý về hợp tác giữa các quốc gia vềlao động di cư. Thuật ngữ này cũng được sử dụng để mô tả những thỏa thuận không chính thức bằng cách điều tiết sự di chuyển của lao động giữa các quốc của các Chính phủ, hoặc những bên liên quan khác, theo từng Bộvà các tổ chức của người sử dụng lao động.

Di cư qua biên giới

Quá trình di chuyển của người lao động qua biên giới các nước.

Lao động di cưcó giấy tờ hợp pháp

Người lao động di cư hoặc thành viên trong gia đình của người đó đã được cấp phép để nhập cư, ở lại và tham gia vào hoạt động được trả lương tại nước tiếp nhận lao động, theo luật của quốc gia đó và của các hiệp ước quốc tế mà quốc gia đó là thành viên (Công ước quốc tế về Bảo vệ Quyền của Lao động di cư và Thành viên trong gia đình họ, 1990).

Di cư

Hành động rời khỏi một quốc gia với mục đích định cư tại một quốc gia khác. Những tiêu chuẩnquốc tế về quyền con người quy định rằng tất cả mọi người đều có quyền tự do rời khỏi một đất nước nào đó, bao gồm quốc gia của họ, và các quốc gia chỉ được hạn chế quyền rời khỏi lãnh thổ quốc gia mình của ai đó trong những trường hợp rất hãn hữu.

Quản trị di cư

Hệ thống các cơ sở, khuôn khổ pháp lý, cơ chế và thông lệquy định về việcdi cư và bảo vệ người dân di cư. Thuật ngữ này được sử dụng như một từ đồng nghĩa của "quản lý di cư", mặc dù "quản lý di cư"đôi khi được sử dụng khi nói đến những điều luật cụ thểtại cấp quốc gia để điều tiết việc di chuyển qua biên giới.

Nhập cư

Quá trình đến sinh sống tại một quốc gia, mà người đến không phải là công dân của quốc gia đó.

Di cư quốc tế

Chỉ bao gồm quá trình một người thay đổi quốc gia thường trú sang một quốc gia khác, mà tại đóngười này không có quyền công dân (trong các ngữ cảnh khác, tùy thuộc vào định nghĩa cụ thể được sử dụng trong các báo cáo quốc gia), hoặc không phải là quốc gia nơi họ sinh ra. Còn thuật ngữ "di cư" tại đây được hiểu là diễn ra giữa 2 quốc gia độc lập, hoặc qua biên giới quốc tế.

Người di cư không hợp pháp

Người thiếu tư cách pháp lý tại quốc gia nhận và quá cảnh, do nhập cảnh trái phép, vi phạm điều kiện nhập cảnh, hoặc hết hạn visa. Định nghĩa này cũng bao gồm interalia – những người đã nhập cảnh tại quốc gia quá cảnh hoặc nhận lao động một cách hợp pháp nhưng đãở lại.

Lao động di cưtay nghề thấp

Không có định nghĩa nào được quốc tế đồng thuận vềlao động di cư cótrình độ, tay nghề thấp hoặc thấp hơn. Lao động trình độ, tay nghề thấp được định nghĩa là người không được đào tạo, hoặc chỉ được đào tạo rất ít, và đã cóđủ năng lực để đáp ứng công việc.

Dòng di cư

Số người di cưđược tính là di chuyển hoặc được cho phép di chuyển tới (hoặc từ) một quốc gia để tiếp cận với việc làm, hoặc đểtuyển định trong một khoảng thời gian nhất định.

Tổng số lao động di cư

Số lượng dân di cưđang sinh sống tại một quốc gia tại một thời điểm xác định.

Lao động di cư

Là người sắp được tham gia hoặc đang tham gia một hoạt động được trả lương tại quốc gia mà người đó không mang quốc tịch. *(Điều 2 (1), Côngước quốc tế về Bảo vệ Quyền của Lao động di cư và Thành viên trong gia đình họ, 1990).*

Công dân

Là người được sinh ra hoặc nhập tịch là một thành viên của một cộng đồng chính trị, trung thành với cộng đồng và có quyền hưởng tất cả các quyền, cũng như các cơ chếbảo vệ vềdân sự và chính trị của mình;một thành viên của Nhà nước, được hưởng tất cả các đặc quyền của Nhà nước đó; người mang quốc tịch của một quốc gia nhất định.

Người không phải là công dân

Là người không mang quốc tịch, hoặc không phải là công dân của quốc gia được nhắc đến.

Tại chỗ/sau khi đến

Chỉ giai đoạn trong hành trình di chuyển, khi người lao động đến nước tiếp nhận và bắt đầu làm việc tại đó. Người lao động sau đó cần những thông tin quan trọng về luật pháp, quy định, thông lệ, các ngày lễ và các hoạt động tôn giáo của nước sở tại; tổ chức các dịch vụ của Chính phủ cho người di cư; thông tin cá nhân về dịch vụ ngân hàng, tiền tệ và phương tiện chuyển tiền; và các cơ chế sẵn có để giải quyết những xung đột và những vi phạm khácvề việc làm.

Những thông tin bổ sung bao gồm: tư vấn về gia hạn hộ chiếu, đăng ký bầu cử, tiếp cận với các tổ chức và hiệp hội của nước sở tại, thông tin liên lạc của các dịch vụ tư nhân về tiền mặt, giao hàng, và những thông tin tương tự.

Trước khi khởi hành

Chỉ thời gian trong hành trình di cư, khi người lao động đã ký hợp đồng tuyển dụng của nước ngoài và chuẩn bị rời nơi làm việc. Các thông tin liên quan ở giai đoạn này bao gồm luật và văn hoá của nước đến,

giới thiệu về môi trường làm việc, an toàn lao động, thích ứng với các tình huống khủng hoảng, và sự cần thiết của việc liên lạc và đăng ký với đại sứ quán quốc gia.

Trước khi tuyển dụng

Chỉ thời gian trong hành trình di cư khi một người đang cân nhắc việc làmở nước ngoài, nhưng chưa ứng tuyển một vị trí nào. Với mục đích đào tạo người lao động, ở giai đoạn này, người lao động sẽ cần thông tin về việc làm ở nước ngoài, những rủi ro và lợi ích, các cơ hội việc làm khác nhau, và làm thế nào đểđánh giá các mô hình lao động di cư hợp pháp và an toàn.

Ở giai đoạn này, người sử dụng lao động, dù là doanh nghiệp hay hộ gia đình, đang cân nhắc việc tuyển dụng lao động nước ngoài. Họ sẽ cần thông tin về các quy định về việc làm đối với người lao động nước ngoài, việc lựa chọn các cơ quan tuyển dụng, nghĩa vụ và trách nhiệm theo hợp đồng lao động, và các chi phí ước tính.

Nước tiếp nhận lao động (Nước đến, Quốc gia đến, Quốc gia làm việc)

Chỉ quốc gia là điểm đến của các dòng di cư.

Tiền kiều hối

Tiền kiếm được từ những người không phải là công dân, được chuyển về nước xuất xứ của họ.

Trở về nước

Nói chung, chỉhành động hoặc quá trình quay trở lại nước xuất xứ, có thể do tự nguyện, bắt buộc, được trợ giúp hoặc tự phát.

Về nước và Tái hòa nhập

Khoảng thời gian trong hành trình di chuyển khi một người lao động chuẩn bị trở lại, hoặc mới tái định cưở nước sở tại. Các thông tin cần thiết bao gồm các phương án tái hòa nhập xã hội và sẵn có, bao gồm và không giới hạn tại những chương trình đào tạo kỹ năng sẵn có và các cơ hội khác cho sinh kế, được tuyển dụng lại và kinh doanh.

Lao động di cưtheo mùa vụ

Một lao động di cư có công việc mang tính chất mùa vụ, hoặc di chuyển theo mùa vụ để làm việc, và việc di chuyển chỉ được thực hiện trong một khoảng thời gian trong năm. (Điều 2 (2) (b), Công ước Quốc tế về Bảo vệ Quyền của Người Lao động di cư và Thành viên Gia đình họ, 1990)

Thuyền viên

Trong ngữ cảnh di cư, thuật ngữ này đề cập đến lao độngdi cư làm việc trên tàu đăng ký tại một quốc gia mà người đó không mang quốc tịch (bao gồm cả người trên tàu vận tải). (Điều 2.2 Công ước quốc tế về Bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình của họ, 1990)

Nước phái cử lao động (quốc gia xuất xứ)

Chỉ quốc gia gửi lao độngdi cư sang quốc gia khác.

Lao động di cư có tay nghề

Người lao động di cư có tay nghề cao hoặc nhiều kinh nghiệm, thường được ưu tiên trong việc nhập cảnh vào quốc gia tiếp nhận (và do đó, bị hạn chế ít hơn vềthời gian cư trú, thay đổi việc làm, và đoàn tụ với gia đình) .

Buôn bán người

Việc tuyển dụng, vận chuyển, chuyển nhượng, che giấu hoặc tiếp nhận người thông qua việc sử dụng vũ lực, đe doạ, hoặc các hình thức cưỡng ép khác như bắt cóc, lừa đảo, gian lận, lạm dụng quyền lực, ở trong vị thế dễ bị tổn thương,hoặc cho/nhận thanh toán hoặc trợ cấp để đạt được sự đồng ý của người có quyền kiểm soát người khác, với mục đích bóc lột(Điều 1 (a), Nghị định thư của LHQ về Ngăn chặn, đàn áp và trừng phạt buôn người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, bổ sung Công ước của Liên Hợp Quốc về chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia). Việc buôn người có thể diễn ra trong phạm vi biên giới của một quốc gia hoặc xuyên quốc gia.

Người di cư không có giấy tờ

Một người không phải là công dân của nước đến, vàở lại nước đó mà không có giấy tờ hợp lệ, bao gồm: một người (a) không có giấy tờ pháp lý đểđến một quốc gia nhưng đã lén nhập cảnh, (b) những người nhập cư hoặc cư trú sử dụng giấy tờ giả (c) người sau khi nhập cảnh bằng giấy tờ hợp pháp đã ở lại vượt quá thời gian được phép, hoặc vi phạm các điều khoản nhập cảnh và ở lại trái phép.

Nguồn:*Báo cáo Quốc gia về Di cư, Phi-líp-pin, 2013, Trung tâm Di cưScalabrinivà Tổ chức Di cư Thế giới, 2015.*

Các từ viết tắt

ACMW	Ủy Ban ASEANvề thực hiện Tuyên bốASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy quyền của người lao động di cư
AEC	Cộng đồng Kinh tếASEAN
AIR	Chống tuyển dụng trái phép
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ASEM	Hội nghị Á - Âu
ATIP	Phòng chống buôn bán người
ATIPSOM	Đạo luật Phòng chống buôn bán người và Vận chuyển lao động di cư trái phép
CAEP	Chương trình Giáo dục Liên tục (Phi-líp-pin)
CCFWII	Ủy ban Nội các về Người lao động nước ngoài và Người nhập cư Bất hợp pháp (Ma-lay-xi-a)
CEDAW	Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xửđối với phụ nữ
CLMV	Cam-pu-chia, Lào, Mi-an-ma, Việt Nam
COLAB	Trung tâm Lao động ngoài nước
CPDEP	Chương trình giáo dục toàn diện trước khi khởi hành
CSO	Tổ chức xã hội dân sự
DAP	Học viện Phát triển Phi-líp-pin
DOLE	Bộ Lao động và Việc làm (Phi-líp-pin)
DOLAB	Cục Quản lý Lao động ngoài nước (Việt Nam)
DOSH	Cục An toàn Lao động (Ma-lay-xi-a)
EOP	Chương trình định hướng cho người sử dụng lao động (Xinh-ga-po)
EPS	Hệ thống giấy phép lao động(Hàn Quốc)
ESJC	Trung tâm Dịch vụ Việc làm (Lào)
EU	Liên minh Châu Âu
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài

FDW	Người giúp việc nước ngoài (Xinh-ga-po)
GAP	Kế hoạch hành động về giới
GDL	Tổng cục Lao động (Cam-pu-chia)
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
HSW	Người giúp việc gia đình
IDP	Người lánh nạn trong nước
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
IOM	Tổ chức Di cư Quốc tế
LGU	Đơn vị chính quyền địa phương
MOA	Biên bản ghi nhớ
MOHA	Bộ Nội vụ (Ma-lay-xi-a)
MOHR	Bộ Nguồn Nhân lực (Ma-lay-xi-a)
MOLSW	Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội (Lào)
MOLIP	Bộ Lao động, Di cư và Dân số (Mi-an-ma)
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Việt Nam)
MoLVT	Bộ Lao động và Dạy nghề (Cam-pu-chia)
MOM	Bộ Lao động (Xinh-ga-po)
MOU	Biên bản ghi nhớ
MOWA	Bộ Phụ nữ (Cam-pu-chia)
MRC	Trung tâm Nguồn Di cư
MTOSB	Ban Đào tạo nguồn nhân lực và Phái cử lao động (Cam-pu-chia)
MTUC	Liên đoàn Lao động Ma-lay-xi-a
NEP	Chính sách Lao động quốc gia (Cam-pu-chia)
NGO	Tổ chức Phi chính phủ
NLD	Liên đoàn Dân chủ Quốc gia (Mi-an-ma)
NRCO	Trung tâm tái hòa nhập cho người lao động ở nước ngoài (Phi-líp-pin)
NSEDP	Chương trình Quốc gia về Phát triển Kinh tế - Xã hội (Cam-pu-chia)

OFW	Người lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài
OMWU	Cơ quan quản lý lao động ngoài nước (Việt Nam)
OWWA	Cơ quan Phúc lợi cho người lao động ngoài nước (Phi-líp-pin)
PAOS	Hội thảo định hướng sau khi đến
PDEP	Chương trình giáo dục trước khi khởi hành
PDOS	Hội thảo định hướng trước khi khởi hành
PESO	Văn phòng dịch vụ việc làm công
PEOP	Chương trình giáo dục định hướng trước khi làm việc
PEOS	Hội thảo chuyên đề định hướng trước khi làm việc
PIBA	Tổ chức Dân số, Di cư và Biên giới (Thái Lan)
POEA	Cơ quan quản lý lao động ngoài nước
PRK	Cộng hòa Dân chủ Cam-pu-chia
READI-HRF	Phòng Nhân quyền - Cơ chế Đối thoại khu vực EU - ASEAN
SIP	Chương trình Định cư (Xinh-ga-po)
TESDA	Cơ quan Phát triển Kỹ năng và Giáo dục nghề nghiệp(Phi-líp-pin)
TOEA	Cơ quan quản lý việc làm ngoài nước (Thái Lan)
TOT	Đào tạo giảng viên
UNHCR	Cao Ủy của Liên Hợp Quốc về người tị nạn
VAMAS	Hiệp hội Cung ứng Nhân lực Việt Nam
WPH	Người có giấy phép làm việc (Xinh-ga-po)
3D Jobs	(Dirty, dangerous, and difficult jobs – Công việc bẩn thỉu, khó và nguy hiểm)

CHƯƠNG I:
CÁC BÁO CÁO QUỐC GIA

Trong cảnh quan chính trị và kinh tế xã hội đa dạng, di cư quốc tế có vai trò ngày càng quan trọng trongtăng trưởng, sự phát triển và thịnh vượng của người dân khu vực Đông Nam Á.

Chương I sẽ cung cấp cái nhìn toàn cảnh về chính sách di cư và các thể chế quản trị tại 10 quốc gia thành viên ASEAN, với sự chú ý đặc biệt tới giáo dục cho cá thể lao động di cư, và các chương trình di cư an toàn.

Các Báo cáo Quốc gia sẽ làm nổi bật những thách thức của phong trào di cư lao động tại Đông Nam Á, và các nỗ lực của các quốc gia thành viên ASEAN trong việc chuẩn bị tốt hơn cho người dân của mình tham gia vào thị trường lao động ngày càng toàn cầu hóa.

BRU-NÂY ĐA-RÚT-XA-LAM

Sơ lược Kinh tế – Xã hội

Vương quốc hồi giáo Bru-nây Đa-rút-xa-lam là nước nhỏ nhất trong các nước thành viên ASEAN, tọa lạc tại đảo Bô-nê-ô, tiếp giáp với biên giới phía Đông Ma-lay-xi-a (Sa-bavà Sa-ra-qua) và Ka-li-ma-tan, In-đô-nê-xi-a. Nơi đây có 5.765 km^2 diện tích đất liền. Sách Thống kê Bru-nây Đa-rút-xa-lam năm 2015 ghi tổng dân số nước này là 417.200 người với 216.600 nam và 200.600 nữ.

Nền kinh tế Bru-nây Đa-rút-xa-lam phụ thuộc phần lớn vào ngành dầu khí. Đây là nền kinh tế nắm giữ vị trí thứ nhì về thu nhập bình quân đầu người (GDP) trong các nước thành viên ASEAN với 40.979 Đô-la Bru-nây (tương đương 28.899 Đô-la Mỹ) vào năm 2014, ngay sau Xinh-ga-po. Nước này được hưởng sự ổn định về kinh tế và chính trị dưới sự dẫn dắt của Quốc vương kiêm Thủ tướng của Bru-nây Đa-rút-xa-lam.

Lịch sử của Bru-nây Đa-rút-xa-lam bắt đầu từ thế kỷ thứ 6 và thứ 7 sau Công nguyên. Vào thế kỷ thứ 14 và 15 sau Công nguyên, Bru-nây Đa-rút-xa-lam là một Vương quốc hồi giáo hùng mạnh, bao trùm toàn bộ đảo Bô-nê-ô và các vùng đảo phía Nam Phi-líp-pin. Sau đó, việc phát hiện mỏ dầu vào năm 1929 đã đánh dấu sự khởi đầu lịch sử hiện đại về chính trị, kinh tế và xã hội của nước này. Như vậy, Bru-nây Đa-rút-xa-lam đã bước vào ngưỡng cửa của một quá trình thay da đổi thịt nhanh chóng.

Bru-nây Đa-rút-xa-lam thực sự trở thành một nước tự chủ vào ngày 1/01/1984 sau gần 100 năm bảo hộ của Anh. Trong khoảng thời gian ngắn sau đó, Bru-nây Đa-rút-xa-lam đã gia nhập vào thành viên khối ASEAN, Tổ chức các nước hồi giáo (OIC), Khối Thịnh vượng chung Anh, Tổ chức Liên Hiệp Quốc. Nước này được vận hành dựa trên tư tưởng của Melayu Islam Beraja (MIB) hay còn gọi là Quân chủ Hồi giáo Mã Lai.

Người dân Bru-nây có được sự sung túc nhờ vào nguồn thu nhập đáng kể từ dầu khí. Nguồn thu nhập này duy trì các chương trình phúc lợi do chính phủ quy định trong giáo dục và y tế, cũng như các khoản trợ cấp mạnh taycho thực phẩm, nhà ở và nhiên liệu. Chiến lược kinh tế quốc gia của Bru-nây hướng tới việc đa dạng hoá các ngành công nghiệp phi dầu mỏ. Chiến lược này cũng thu hút các khoảnđầu tư trực tiếpnước ngoài (FDI) trong các ngành xuất khẩu mới, đồng thời hỗ trợ các doanh nghiệp địa phương nâng cao tiềm năng xuất khẩu và tăng cơ hội việc làm cho người dân địa phương.

Đa số công dân và người dân được tuyển dụng trong khu vực công, và sự gia tăng con số sinh viên trẻ đồng nghĩa với việc nền kinh tế không thể sử dụng hoàn toàn nguồn nhân lực này nhưlực lượng lao động. Ngược lại, ngành dầu khí sử dụng ít hơn 3% lực lượng lao động, cho dù ngành này chiếm gần nửa nền kinh tế với hơn 90% thu nhập xuất khẩu.

Tỷ lệ thất nghiệp tương đối của nước này được ước tính vào khoảng 6,9%. Một Hội đồng Lập kế hoạch Nguồn nhân lực đã được thành lập nhằm giám sát, quản lý và thực hiện các biện pháp can thiệp pháp lý để giảm nạn thất nghiệp. Chính quyền đã kêu gọi khu vực tư nhân tạo thêm cơ hội việc làm cho người dân, đồng thời thực hiện các biện pháp hỗ trợ để thúc đẩy các doanh nghiệp vừa và nhỏ tăng trưởng và mở rộng.

Mặt khác, lao động nước ngoài chiếm một phần lớn trong lực lượng lao động. Gần như tất cả các lao động nước ngoài đều đã được cấp giấy phép hợp pháp, với các công việc chính như giúp việc gia đình, xây dựng, giáo viên và các chuyên gia trong ngành của Chính phủ.

Lịch sử di cư lao động

Trước năm 1921, nước này không có biện pháp quản lý chính thức nào đối với người nhập cư nhập cảnh và làm việc tại đây. Các ngành công nghiệp chính của Bru-nây Đa-rút-xa-lam ở thời gian này bao gồm cơ điện tử, cao su và than đá, và những ngành này được người dân các nước lân cận xem là không đủ hấp dẫn để tới tìm việc làm. Sắc lệnh về Đăng kí người nước ngoài được ban hành vào ngày 01/01/1921đã đánh dấu điểm khởi đầu cho việc quản lý xuất nhập cảnh tại Bru-nây Đa-rút-xa-lam.

Nhu cầu nhân công nước ngoài của Bru-nây Đa-rút-xa-lam bắt đầu từ năm 1929 khi bắt đầu phát hiện mỏ dầu. Ngành công nghiệp dầu mỏ bắt đầu mở rộng từ đây và cần lao động nước ngoài thực hiện rà soát mỏ dầu cả trên cạn và dưới biển. Vào năm 1955, Cục Lao động được thành lập tại Quận Bê-la-ít, một trong bốn quận của Bru-nây nơi có nguồn tài nguyên dầu khí dồi dào. Chỉ đến năm 1959, trong thời gian Hiến pháp Bru-nây Đa-rút-xa-lam được ban hành, người dân trong nước mới được phân biệtthành công dân, người thường trú và người tạm trú.

Công cuộc hiện đại hóa tại nước này bắt đầu từ những năm 1950 và thu hút lao động nước ngoài tới làm việc không chỉ tại ngành công nghiệp dầu khí, mà còn trong khu vực xây dựng, khi mà Bru-nây Đa-rút-xa-lam đang phát triển cơ sở hạ tầng một cách nhanh chóng. Việc thiếu hụt nguồn lực lao động tay nghề cao tại chỗ đã thúc đẩy Quốc vương nhà nước Bru-nây Đa-rút-xa-lam kêu gọi lao động nước ngoài ở các nước lân cận, cũng như các nước xa hơn, để bổ trợ cho lực lượng lao động trong nước. Từ đó, lao động nước ngoài bắt đầu đổ về Bru-nây Đa-rút-xa-lam tìm việc làm trong các khu vực sau:

- Nông, lâm và thủy sản
- Hầm mỏ và khai khoáng
- Sản xuất
- Xây dựng
- Buôn bán sỉ, lẻ
- Khách sạn và nhà hàng
- Vận chuyển, lưu kho và viễn thông
- Liên kết tài chính
- Bất động sản, dịch vụ cho thuê và kinh doanh
- Các dịch vụ cộng đồng, xã hội và cá nhân

Phần lớn các lao động nước ngoài có tay nghề cao cũng như không chuyên được tuyển dụng trong các khu vực tư nhân, và tham gia nhiều hoạt động lao động khác nhau. Dịch vụ giúp việc gia đình cũng đang có nhu cầu cao; một lượng lớn số lao động này đến từ Phi-líp-pin và In-đô-nê-xi-a. Các lao động nước ngoài được xếp loại "Cư dân tạm trú", với 59.871 (69%) người trong tổng số 86.900 người đến từ các nước ASEAN.

Lao động nước ngoài theo xuất xứ

Tại Khối ASEAN, In-đô-nê-xi-a có lượng lao động nước ngoài làm việc tại Bru-nây Đa-rút-xa-lam lớn nhất, theo sau là Phi-líp-pin và Ma-lay-xi-a. Lý do căn bản là do các quốc gia này có các điểm tương đồng về văn hóa, ngôn ngữ và vị trí địa lý. ***Bảng 1*** cho thấy số liệu lao động nước ngoài theo giới tính và xuất xứ trong ASEAN. ***Bảng 2*** cho thấy số lượng người lao động nước ngoài đến từ 05 nước không là thành viên ASEAN đang có lượng lao động làm việc theo hợp đồng cao nhất tại Bru-nây Đa-rút-xa-lam.

Bảng 1

Số lượng người lao động nước ngoài (Cư dân tạm trú) đang làm việc tại các công ty tư nhân theo xuất xứ và giới tính, Khảo sát chủ sử dụng và các lao động, 2015(ASEAN)

Quốc gia thành viên ASEAN	Nam	Nữ	Tổng
Toàn ASEAN	46.036	13.835	59.871
Cambodia	2	-	2
In-đô-nê-xi-a	25.106	4.205	29.311
Lao PDR	4	1	5
Ma-lay-xi-a	8.265	2.603	10.868
Mi-an-ma	281	23	304
Phi-líp-pin	10.058	6.703	16.761
Xinh-ga-po	225	47	272
Thailand	1.801	220	2.021
Việt Nam	294	33	327

Nguồn:*Khảo sát về chủ lao động / lao động năm 2015, Phòng Khảo sát và Thống kê,Cục Lao động, Bộ Nội vụ, Bru-nây Đa-rút-xa-lam*

Phần lớn các lao động di cư nước ngoài đang làm việc tại các nghề cơ bản chiếm 40% tổng lực lượng lao động di cư trong các nước thành viên ASEAN. Băng-la-đét và Ấn Độ đang dẫn đầu trongviệc phái cử các lao động di cư trong phân loại nghề nghiệp cơ bản.

Bảng 2

Số lượng người lao động nước ngoài (Cư dân tạm trú) đang làm việc tại các công ty tư nhân theo xuất xứ và giới tính, Khảo sát chủ sử dụng và các lao động, 2015

(5 nước không là thành viên ASEAN có lượng lao động cao nhất)

Xuất xứ	Nam	Nữ	Tổng
Trung Quốc	192	92	284
Ấn Độ	10.136	239	10.375
Pa-kix-tan	380	7	387
Băng-la-đét	9.799	21	9.820
Vương quốc Anh và Bắc ai-len	435	204	639

Nguồn*: Khảo sát chủ lao động/lao động năm 2015, Phòng Khảo sát và Thống kê,Cục Lao động, Bộ Nội vụ, Bru-nây Đa-rút-xa-lam*

Các Luật pháp, Quy định, Quy chế liên quan đến lao động ngoài nước

Bru-nây Đa-rút-xa-lam đã triển khai một kế hoạch phát triển dài hạn dựa trên Tầm nhìn Bru-nây Đa-rút-xa-lam 2035. Với 3 mục tiêu chính như sau:

1. Phát triển con người có học vấn và tay nghề cao theo tiêu chuẩn nước cao nhất;
2. Chất lượng đời sống nằm trong 10 nước đứng đầu trên thế giới; và
3. Nền kinh tế năng động và bền vững có thu nhập bình quân đầu người nằm trong 10 nước đứng đầu trên thế giới.

Mục tiêu chính đầu tiên là chiến lược về nguồn nhân lực nhằm tạo ra một lực lượng lao động địa phương tay nghề cao, có thể thay thế các lao động tay nghề cao và chuyên nghiệp nước ngoài. Tuy nước này vẫn còn phụ thuộc vào các lao động nước ngoài làm việc trong các nhóm nghề cơ bản (như giúp việc gia đình, giặt ủi, tài xế, dọn cỏ và lao động chân tay), đây chính là tâm điểm của "Tầm nhìn Bru-nây 2035" nhằm tạo công việc và việc làm bền vững cho người dân Bru-nây.

Do Bru-nây Đa-rút-xa-lam sẽ tiếp tục là một nước tiếp nhận lao động vì có dân số thấp, Cục Lao động trực thuộc Bộ Nội vụ được giao chịu trách nhiệm quản lý lao động nước ngoài thông qua việc ban hành giấy chứng nhận và giấy phép lao động cho lao động nước ngoài. Bru-nây Đa-rút-xa-lam có nhiệm vụ "tạo điều kiện thích hợp cho nhu cầu lao động trong khu vực tư nhân bằng việc tuyển dụng lao động nước ngoài, với điều kiện không gây bất lợi cho những ưu tiên và cơ hội việc làm của người dân bản địa để hỗ trợ tăng trưởng và phát triển của đất nước."

Với vai trò là một thành viên tích cực của ASEAN và ASEM, Bru-nây Đa-rút-xa-lam luôn phấn đấu để xây dựng các tiêu chuẩn lao động và việc làm ngang tầm quy chuẩn quốc tế bao gồm cả phúc lợi xã hội cho lao động di cư. Các quy định pháp lý liên quan tới việc làm và lực lượng lao động khác thuộc quyền hạn của Cục Lao động thuộc Bộ Nội vụ, bao gồm:

1. Sắc lệnh về các Cơ quan tuyển dụng, 2004

Mục đích của Lệnh này nhằm phòng chống nạn buôn người, việc làm giả các loại giấy tờ và chữ kí cũng như các cơ quan tuyển dụng vô trách nhiệm và vô đạo đức. Lệnh này quản lý hoạt động của các cơ quan tuyển dụng trong nước để bảo vệ cả chủ sử dụng và người lao động thông qua:

a. Đăng kí và cấp phép cho các cơ quan tuyển dụng
b. Giám sát các trung tâm việc làm
c. Tiếp nhận và giải quyết phản ảnh của công chúng về các trung tâm việc làm
d. Thực hiện công tác thanh tra các vấn đề về cơ quan tuyển dụng
e. Thi hành các biện pháp thích hợp khi cần thiết, bảo đảm việc thi hành Lệnh này.

2. Sắc lệnh về Việc làm, 2009

Đây là pháp luật chủ yếu quy định các điều khoản và điều kiện lao động tại Bru-nây Đa-rút-xa-lam. Luật có hiệu lực với mọi cá nhân được tuyển dụng theo một hợp đồng dịch vụ dưới hình thức văn bản hoặc hàm ý, và sẽ không điều chỉnh công việc của thủy thủ, lao động giúp việc gia đình và các cá nhân được tuyển dụng ở vị trí quản lý, điều hành hay bí mật.

Lệnh này cũng không có hiệu lực đối với các công chức và nhân viên thuộc các cơ quan pháp quyền. Luật quy định tại Khoản XIII về tuyển dụng nhân viên ngoài nước và nghiêm cấm việc chấm dứt công việc của một người bản địa để thuê nhân viên ngoài nước. Đồng thời, một quy định tại Khoản XII nêu rõ Lệnh này cũng sẽ áp dụng cho tất cả lao động giúp việc gia đình bao gồm các điều khoản về việc tham gia, hồi hương và điều kiện làm việc của lao động giúp việc gia đình.

3. Sắc lệnh về Nơi làm việc, an toàn và sức khỏe, 2009

Đây là một Lệnh về an toàn lao động và phúc lợi xã hội của những người đi làm tại nơi làm việc và các vấn đề liên quan khác.

4. Sắc lệnh (sửa đổi) về An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc, 2013

Đã có một số điều khoản và định nghĩa của Lệnh này được cập nhật và mở rộng. Tương tự, 07 quy định mới về An toàn Lao động tại nơi làm việc được thông qua vào năm 2013 và 2014 bao gồm những điều sau:

a. Quy định về Cơ sở vật chất và Kiểm soát các rủi ro, tai nạn nghiêm trọng, 2013
b. Quy định về Điều khoản chung, 2014
c. Quy định về xây dựng, 2014
d. Quy định về Cán bộ chuyên trách An toàn và Sức khỏetại nơi làm việc, 2014
e. Quy định về Ủy ban về An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc, 2014
f. Quy định về Báo cáo sự cố, 2014
g. Quy định về Quản lý rủi ro, 2014

Các chương trình giáo dục cho người lao động và di cư an toàn

Cục Lao động yêu cầu bắt buộc phải phổ biến quyền lao động cho các lao động ngoài nước mới khi họ ký hợp đồng lao động dưới sự chứng kiến của một Công chức Lao động. Việc này sẽ tạo điều kiện để lao động nước ngoài đưa ra các thắc mắc về các quy định trong hợp đồng.

Các cá nhân hoặc tập thể được tuyển dụng sẽ được các công ty và trung tâm việc làm thực hiện việc phổ biến khi tiếp nhận. Phần lớn các cuộc phổ biến này tập trung vào việc thống nhất hợp đồng, chế độ bảo hiểm, an ninh và phúc lợi xã hội, và các số điện thoại liên lạc trong trường hợp khẩn cấp.

Việc tổ chức các chiến dịch về giáo dục cho người lao động và di cư an toàn sẽ chủ yếu do Cục Lao động của Bộ Nội vụ triển khai và giám sát. Các đơn vị chức năng hỗ trợ cho việc phổ biến Luật Lao động của Bru-nây Đa-rút-xa-lam và các chiến dịch nâng cao nhận thức khác liên quan đến lao động là:

- Phòng Pháp lý và Truy tố
- Phòng Thi hành Luật Lao động
- Phòng Công nghệ thông tin và Cơ sở dữ liệu
- Phòng An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc
- Phòng Tiêu chuẩn lao động và Cơ quan tuyển dụng

Mặt khác, Cục Lao động được03 cơ quan Nhà nước hỗ trợ trong các chương trình định hướng về Lệnh về An toàn và Sức khoẻ tại nơi làm việc năm 2009, bao gồm cả việc thi hành 07 quy định thuộc Lệnh này.

Các quy định này gồm có: (a) Quy định về Điều khoản chung, (b) Quy định về xây dựng, (c) Quy định về Cán bộ chuyên trách An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc, (d) Quy định về Ủy ban An toàn lao động tại nơi làm việc, (e) Quy định về Báo cáo sự cố, (f) Quy định về Quản lý rủi ro và (g) Quy định về Cơ sở vật chất và Kiểm soát các rủi ro, tai nạn nghiêm trọng.

Các cơ quan Nhà nước và vai trò của các cơ quan này:

1. Cục Năng lượng và Công nghiệp, Văn phòng Thủ tướng (EIDPMO) - Hỗ trợ việc triển khai và thi hành luật về các vấn đề về an toàn và sức khoẻ tại nơi làm việc cho các hoạt động liên quan đến ngành công nghiệp dầu khí và các các ngành công nghiệp năng lượng khác.
2. Dịch vụ Vệ sinh Môi trường, Bộ Y tế - Hỗ trợ việc triển khai và thi hành luật liên quan đến các vấn đề về sức khỏe và vệ sinh tại nơi làm việc.
3. Cục Lao động công ích, Bộ Phát triển - Hỗ trợ việc triển khai và thi hành luật về an toàn tại nơi làm việc liên quan đến các ngành công nghiệp xây dựng và phát triển.

Các buổi trình diễn lưu động bắt buộc, định hướng, các cuộc họp báo và các chương trình tuyên truyền nâng cao nhận thức và các hoạt động xúc tiến khác về luật pháp lao động do Cục Lao động tiến hành được thực hiện ở 04quận trên cả nước. Các bài quảng cáo trên báo bằng cả tiếng Anh và tiếng Mã Lai đã được in trên tất cả các tờ báođịa phương lớn trong nước, bắt đầu từ giữa tháng 7/ 2016. Việc xuất bản này được thực hiện định kỳ và sẽ là nỗ lực liên tục của. Các thông tin tương tự được Cục Lao động phổ biến thông qua trang điện tử trực tuyến và các phương tiện truyền thông xã hội.

Tương tự, Lệnh về An toàn và Sức khỏetại nơi làm việc và BảyQuy định của Sắc lệnh này sẽ được chỉnh sửa cho phù hợp với từng ngành công nghiệp hoặc khu vực lao động. Ví dụ, ngành xây dựng sẽ bao gồm thông tin về các khía cạnh kỹ thuật như làm việc trên cao, cách sử dụng các dụng cụ và thiết bị, và các hoạt động liên quan đến xây dựng khác. Trong khi đó, đối với ngành dịch vụ, sẽ chỉ cần hiểu biết cơ bản về An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc. Hầu hết các chương trình di cư an toàn hiện có đều được tiến hành hàng năm. Các cuộc họp phổ biến đặc biệt sẽ được tiến hành khi luật pháp hiện hành có những sửa đổi ảnh hưởng đến người sử dụng lao động và người lao động.

Các Đại sứ quán Phi-líp-pin và In-đô-nê-xi-a tại Bru-nây Đa-rút-xa-lam sẽ thực hiện các buổi phổ biến chi tiết, và các chiến dịch nâng cao nhận thức của riêng họ về các dịch vụ và chương trình riêng cho công dân mỗi nước đang làm việc tại đây. Đặc biệt, Đại sứ quán Phi-líp-pin đã triển khai các chương trình hướng dẫn tại các quận Mu-a-ra và Bê-la-ít của Bru-nây. Công dân Phi-líp-pin tại Bru-nây Đa-rút-xa-lam là nhóm lao động nước ngoài không theo đạo Hồi lớn nhất. Một "Sổ tay Hướng dẫn Lệnh về Bộ luật Hình sự Si-a-ri-a năm 2013" được phát hành cho những người tham gia.

Các quy chuẩn

Việc chuẩn hoá chương trình giáo dục cho người lao động và các chiến dịch di cư an toàn được đảm bảo thông qua việc phát hành một loại sách hướng dẫn, như cuốn Hướng dẫn Luật lao động Bru-nây đã được phát hành trực tuyến. Mục tiêu chủ yếu của cuốn hướng dẫn này nhằm giáo dục và nâng cao nhận thức của công chúng về luật pháp và các quy định về lao động ở Bru-nây Đa-rút-xa-lam. Đồng thời, một bài thuyết trình PowerPoint chuẩn của Lệnh về An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc và các quy chế của nó đã được chuẩn bị để đảm bảo tính thống nhất trong các cuộc họp phổ biến luật.

Hiện tại, chưa có các Trung tâm hoặc Cơ sở đào tạo được Cục Lao động chứng nhận ủy nhiệm để thực hiện các chiến dịch về giáo dục cho người lao động và di cư an toàn. Trách nhiệm này donhiều bộ phận trực thuộc Cục Lao động triển khai.

Quan hệ đối tác duy nhất được biết đến là hoạt động phổ biến Lệnh về An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc do Cục Lao động phối hợp với các Ủy viên thuộc các Bộ khác của Chính phủ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tóm tắt hồ sơ của Cục Lao động thuộc Bộ Nội vụ, Bru-nây Đa-rút-xa-lam.
2. Sách thống kê năm 2015 của Bru-nây Đa-rút-xa-lam, Cục Kế hoạch Kinh tế và phát triển, Văn phòng Thủ tướng.
3. Trang chủ của Cục Lao động, Bộ Nội vụ:http://www.labour.gov.bnhoặchttp://www.buruh.gov.bn.
4. Hướng dẫn Luật Việc làm Bru-nây Đa-rút-xa-lam, do Phòng Pháp lý và Khởi tố, Vụ Lao động, Bộ Nội vụ xuất bản.
5. Hướng dẫn Lệnh về Luật Hình sự Si-ri-a năm 2013 được soạn thảo bởi Đại sứ quán Phi-líp-pin

6. Lufti, R. (2012). Thị trường lao động Bru-nây Đa-rút-xa-lam: Vấn đề và Thách thức. Tập san CSPS về Chiến lược và Phát triển tập 3.
7. Hồ sơ Vệ sinh, An toàn lao động của Bru-nây Đa-rút-xa-lam- Phòng An toàn và Sức khỏe nơi làm việc thuộc Cục Lao động, Bộ Nội Vụ Bru-nây Đa-rút-xa-lam.
8. Rozan, Y. (2011). Tóm lược lịch sử của Cục Xuất nhập cảnh – Di sản Bru-nây Đa-rút-xa-lam.
9. Shamin, S., Abdul H., & Abu, W. (1996). Kinh tế và Chính sách xã hội của Bru-nây Đa-rút-xa-lam: Phân tích thực nghiệm. Tạp chí Kinh tế và Kinh doanh Phi-líp-pin,Tập XXXlll, số 1.
10. Phòng Khảo sát và thống kê, Cục Lao động, Bộ Nội vụ Bru-nây Đa-rút-xa-lam.
11. Phòng An toàn và Sức khỏe nơi làm việc, Cục Lao động, Bộ Nội vụ Bru-nây Đa-rút-xa-lam.

CAM-PU-CHIA

Bối cảnh kinh tế xã hội

Nền kinh tế của Cam-pu-chia có mức tăng trưởng liên tục, trung bình khoảng 7%/năm trong giai đoạn 1994-2007. Thậm chí từ năm 2004 đến 2007, mức tăng trưởng hàng năm còn đạt mức đáng kinh ngạc hơn: 11%. Vào năm 2008, tỉ lệ tăng trưởng cao đã giúp duy trì và cung cấp việc làm cho khoảng 6,9 triệu người lao động. Vào năm 2009 và 2010, nền kinh tế đều chịu ảnh hưởng từ khủng hoảng toàn cầu, do đó tỉ lệ tăng trưởng hàng năm đã giảm xuống còn tương ứng 2,5 và 4%. Trong khi cuộc chiến để thoát khỏi khủng hoảng tài chính được cho rằng sẽ còn kéo dài trong vài năm tiếp theo, Cam-pu-chia đã phục hồi được tốc độ tăng trưởng trong thời gian trung hạn với tỉ lệ tăng trưởng hàng năm đạt 7% từ năm 2011 đến 2016.

Tuy nhiên, tăng trưởng mạnh mẽ về kinh tế đã không kéo theo sự tăng trưởng tương đương về việc làm. Trong khi tăng trưởng kinh tế bình quân đạt 6.8% giữa năm 1994 và 2004, việc làm chỉ tăng trưởng ở mức 3,3%. Từ năm 2005 đến 2007, bình quân 10,5% tăng trưởng GDP chỉ góp phần làm tăng 2% việc làm. Về trung hạn, mỗi 1% tăng trưởng về sản lượng dự kiến chỉ tạo ra 0,428% tăng trưởng về việc làm.

Ngày nay, phần lớn nền kinh tế của Cam-pu-chia vẫn là còn nông nghiệp tự cung tự cấp. Đa số dân cư (82%) sống ở vùng nông thôn. 7/10 GDP thu được từ nền kinh tế nông nghiệp. Về mặt việc làm, 81% lượng cung lao động là việc làm nông thôn. Một lượng lớn các nguồn lực sản xuất của Cam-pu-chia – gồm lao động, đất đai và các tài nguyên thiên nhiên khác – nằm tại các khu vực nông thôn, và vẫn còn chưa được sử dụng hoặc chưa được khai thác đúng mức.

Tỉ lệ thất nghiệp của thanh niên tuổi từ 15 đến 24 đang trở nên nghiêm trọng. Theo tổng điều tra dân số năm 2008, tỉ lệ thất nghiệp trong thanh niên, theo định nghĩa truyền thống, đứng ở mức 3%. Ở khu vực thành thị (5%), vấn đề này nghiêm trọng hơn so với khu vực nông thôn (2%). Kỹ năng nghề không đáp ứng nhu cầu là hiện tượng phổ biến và nhiều thanh niên không đạt yêu cầu đặt ra của các công việc sẵn có.

Theo Tổng điều tra quốc gia năm 2008, tổng dân số Cam-pu-chia là 13,4 triệu người. Với tỉ lệ tăng dân số hàng năm vào 1,54% và tỉ lệ sinh vào 3,1% trong giai đoạn 1998-2008, dân số Cam-pu-chia sẽ đạt 19 triệu vào năm 2020. Cả tỉ lệ tăng dân số hàng năm và tỉ lệ sinh – tương ứng 1,2% và 2,2% - đều cao hơn mức trung bình của Đông Nam Á. Kết quả của việc bùng nổ sinh đẻ vào nửa cuối thập kỷ 1980 là dân số Cam-pu-chia có một tỉ lệ lớn thanh niên, và họ đang gia nhập thị trường lao động với tỉ lệ khoảng 250.000 người/năm.

35% dân số Cam-pu-chia được ước tính đã và đang sống dưới chuẩn nghèo quốc gia. Nghèo đói tương đối cao hơn ở khu vực nông thôn (39%) so với khu vực thành thị (5%) ở Phnom Penh, và 25% ở các khu vực thành thị khác). Nghèo đói ở Cam-pu-chia là một hiện tượng phổ biến ở nông thôn. Vào 2004, khoảng 91% người nghèo sống ở nông thôn. Tỉ lệ biết chữ là 73,6%. Tốc độ tăng dân số nhanh trong suốt thập kỷ 1980 và 1990 đã làm tăng gấp đôi và làm thay đổi cơ bản bức tranh nhân khẩu học. Ngày nay, 60,8% tổng dân số đang ở độ tuổi 24 hoặc trẻ hơn. Trung tâm đô thị quan trọng nhất, Phnom Penh, đang đối mặt với các vấn đề về việc tăng nhanh số lượng người di cư nghèo. (*Nguồn: chính sách về di cư lao động đối với Cam-pu-chia, ILO, 2010)*

Lịch sử di cư lao động

Sự di cư đầu tiên của con người tại quốc gia Cam-pu-chia độc lập diễn ra trong giai đoạn từ thập kỷ 1950 đến 1960, khi những người gốc Hoa được cho phép định cư tại khu vực miền núi và các vùng đất hoang hóa, và những khu đất canh tác không được sử dụng. Sau năm 1970, khoảng 200.000 người Việt Nam sống ở Cam-pu-chia đã được đưa về Việt Nam để đảm bảo an ninh. Với chiến thắng trước quân phiến loạn vào tháng 4/1975, theo báo cáo, hầu hết những người Việt Nam còn lại được đã di cư trở lại Việt Nam. Ngoài ra, hàng nghìn người tị nạn Cam-pu-chia, kể cả nhiều công chức và quân nhân cũ, đã bỏ chạy qua biên giới Thái Lan hoặc được máy bay Mỹ đưa đi di tản.

Chính phủ mới đã bắt đầu một chương trình tái định cư trên toàn quốc trong đó khoảng 2,5 đến 3 triệu người được đưa từ Phnom Penh và các thành phố khác đến vùng nông thôn; ở đó họ được tổ chức thành các đội sản xuất. Sự thiếu thốn về lương thực ở khu vực nông thôn chỉ ít nghiêm trọng hơn một chút so với thành thị, và nạn đói lan rộng đã dẫn đến cái chết của khoảng hơn 1 triệu người trong thời kỳ chuyển giao. Sau khi chính quyền Cộng hòa Nhân dân Cam-pu-chia (PRK) tiếp quản vào tháng 1/1979, giao tranh và bất ổn chính trị vẫn còn tiếp diễn đã dẫn đến một làn sóng người tị nạn mới. Khoảng 630.000 người Cam-pu-chia đã rời bỏ đất nước trong khoảng năm 1979 và 1981, trong đó khoảng 208.000 người đã tái định cư lại được ở các nước khác, kể cả 136.000 người ở Hoa Kỳ. Hầu hết những người còn lại tiếp tục ở lại các trại tị nạn dọc biên giới tiếp giáp Thái Lan nhưng đã được hồi hương về Cam-pu-chia vào tháng 5/1993.

Vào năm 1997, những cuộc xung đột giữa các lực lượng quân đội chính phủ và Quân đội quốc gia dân chủ Cam-pu-chia (Khơ me đỏ) đã xua đuổi người dân nông thôn ra khỏi nhà mình. Vào 1997 và 1998, Cao ủy Liên hợp quốc về người tị nạn đã hỗ trợ tới 60.000 người tị nạn Cam-pu-chia đã trốn chạy khỏi cuộc chiến ở vùng Tây bắc Cam-pu-chia. Cũng vào 1997, UNHCR cũng đã giúp hàng ngàn gia đình ngư dân dân tộc Việt Nam trở về nhà mình ở Cam-pu-chia sau khi đóng trại ở biên giới Việt Nam. Sau Hiệp định hòa bình giữa Chính phủ Cam-pu-chia và quân chống đối vào tháng 12/1998, 36.000 người tị nạn đang sống tại các trại ở Thái Lan nhanh chóng được hồi hương. Vào tháng 4/1999, tất cả các trại tị nạn đều bị đóng cửa và đến tháng 6.1999, khoảng 47.000 người tị nạn đã trở về nhà. Tỉ lệ di cư ròng của Cam-pu-chia vào năm 2000 là 0,7% trên 1.000. Vào năm đó, có 211.000 cư dân không phải là công dân đang sinh sống ở Cam-pu-chia. Chính phủ tiếp tục cho rằng tỉ lệ di cư là quá cao.

(*Nguồn: Bách khoa toàn thư các dân tộc, di cư Cam-pu-chia; Các sự kiện Cam-pu-chia – Di cư)*

Các xu hướng di cư lao động

Kết quả của việc một số lượng rất lớn thanh niên gia nhập thị trường lao động trong nước vốn có ít cơ hội trong khi tiền lương hấp dẫn được chào mời ở nước ngoài, ngày càng nhiều người Cam-pu-chia xem xét rời khỏi đất nước để tìm việc làm. Ước tính có khoảng 1 triệu người di cư Cam-pu-chia đang làm việc ở Thái Lan năm 2016.

Chiến lược giảm nghèo quốc gia 2003-2005 đã ghi nhận sự thiếu hụt các cơ hội việc làm tại thị trường trong nước và nhu cầu phải cải thiện mức sống thông qua tạo thu nhập và kỹ năng của những người lao động đã di cư trở về. Tuy nhiên, di cư lao động không được đề cập đến trong kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội quốc gia giai đoạn 2006-2010. Việc thúc đẩy công tác quản lý di cư ra nước ngoài tìm việc làm thông qua các dịch vụ việc làm công và tư được xác định là một ưu tiên trong Kế hoạch chiến lược của MOLVT giai đoạn 2006-2010, và các biện pháp sau được nhấn mạnh: cải thiện quản lý việc làm ngoài nước, mở rộng bảo vệ người lao động di cư, đẩy mạnh sự phối hợp liên ngành và hợp tác quốc tế chặt chẽ

hơn. Vào tháng 10/2011, Thủ tướng Chính phủCam-pu-chia đã đặt một lệnh cấm tạm thời đối với việc đưa người lao động đi sang Ma-lay-xi-a sau khi có một loạt báo cáo về lạm dụng và bóc lột. Để tăng cường bảo vệ người lao động di cư, một bản ghi nhớ đã được ký kết giữa hai quốc gia vào cuối 2015. Do lệnh cấm, nhiều người sử dụng lao động đã tìm cách kéo dài thời hạn hợp đồng của những người lao động giúp việc người Cam-pu-chia lên quá 2 năm.

Bản ghi nhớ với Hàn Quốc về đưa người lao động Cam-pu-chia đi làm theo chương trình cấp phép lao động (ESP) được dựa trên: (1) quá trình tuyển dụng và bố trí việc làm được 2 Chính phủ quản lý (chính sách "giữa Chính phủ với Chính phủ"; và (2) việc Chính phủ Hàn Quốc áp dụng một khuôn khổ chuẩn cho tất cả 15 nước phái cử lao động nhằm mục đích phòng ngừa những hành vi lạm dụng và bảo đảm sự minh bạch trong quá trình này. Ban đào tạo nguồn nhân lực và phái cử lao động ra nước ngoài (MTOSB) là một cơ quan dịch vụ việc làm công với vai trò tuyển dụng, đào tạo và đưa người lao động đi làm việc ở Hàn Quốc.

Chính sách về di cư lao động đối với Cam-pu-chia được hình thành từ tháng 7/2010 và được điều chỉnh vào năm 2015. Chính sách này có 3 hợp phần chính, bao gồm (1) quản lý di cư lao động, (2) bảo vệ và nâng cao năng lực cho người lao động di cư, và (3) tăng cường di cư lao động phục vụ phát triển. Chính sách việc làm quốc gia của Cam-pu-chiagiai đoạn 2015-2105 được xây dựng vào năm 2015, trong đó chính sách di cư lao động được coi là một phần của quản lý thị trường lao động.

Giới

Cam-pu-chia đã có bước tiến quan trọng về bình đẳng giới, tuy nhiên nhiều lĩnh vực còn tồn tại các thách thức, ví dụ như tỉ lệ đại diện về chính trị của phụ nữ, trình độ học vấn và vị trí của phụ nữ trên thị trường lao động. Trong báo cáo 2015 về khoảng cách giới toàn cầu, Cam-pu-chia đứng thứ 109 trên tổng số 145 quốc gia. Nhằm giải quyết cách thách thức chủ yếu về bất bình đẳng giới, Bộ Phụ nữ Campuchia (MOWA) đã thông qua một kế hoạch chiến lược 5 năm về bình đẳng giới và nâng cao năng lực phụ nữ (2014-2018), trong đó gồm các nội dung về tầm nhìn, nhiệm vụ, các mục tiêu chính và chiến lược để giải quyết nhu cầu của phụ nữ và xóa bỏ khoảng cách giới ở Cam-pu-chia.

Kế hoạch này bao gồm một khuôn khổ toàn diện nhằm tăng cường cấu trúc và năng lực thể chế, cũng như các biện pháp cụ thể để thúc đẩy bình đẳng giới trong 6 chương trình chuyên đề: (1) Nâng cao năng lực kinh tế, (2) Giáo dục, (3) Y tế, (4) Bảo vệ pháp lý, (5) Ra quyết định và chính trị và (6) Biến đổi khí hậu. Bên cạnh đó, MOWA cũng xây dựng và phê chuẩn một số các kế hoạch hành động theo lĩnh vực cụ thể, ví dụ như Kế hoạch hành động lồng ghép giới trong biến đổi khi hậu và Kế hoạch hành động về Bạo lực đối với phụ nữ. Một số Bộ ngành đã xây dựng cụ thể chiến lược lồng ghép giới của riêng mình, ví dụ như Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản. (*Chiến lược lồng ghép giới và Kế hoạch hành động trong lĩnh vực nông nghiệp giai đoạn 2014 đến 2018, và Chiến lược Lồng ghép giới và Kế hoạch hành động trong lĩnh vực thủy sản)*

Một Kế hoạch hành động về giới II (Bình đẳng giới và Nâng cao năng lực cho phụ nữ: Thay đổi cuộc sống của phụ nữ và trẻ em gái thông qua Cơ quan đối ngoại EU, 2016-2020) được Hội đồng Liên minh Châu Âu chính thức thông qua vào tháng 10/2015. Kế hoạch hành động này có 4 lĩnh vực chủ đạo: 1 lĩnh vực theo chiều ngang về chuyển đổi văn hóa thể chế, và 3 lĩnh vực chuyên ngành – sự thống nhất về thể chất và tâm lý của phụ nữ và trẻ em gái, quyền kinh tế và xã hội, tiếng nói và sự tham gia của họ. Một trong những yêu cầu là có một đánh giá hàng năm về tiến độ thực hiện kế hoạch hành động và chuẩn bị các chiến lược quốc gia và chương trình quốc gia được thiết kế trên cơ sở phân tích giới một cách phù

hợp. Trên nền tảng đó, Phái đoàn Châu Âu ở Cam-pu-chia đã quyết định tiến hành một cuộc kiểm tra về giới đối với các chương trình và dự án hợp tác song phương đang diễn ra.

Các nước nhận lao động

Nước tiếp nhận chính đối với người lao động di cư Cam-pu-chia là nước láng giềng Thái Lan, nhưng chỉ có một phần nhỏ (dưới 10%) đã di cư qua các kênh hợp pháp được thiết lập trong khuôn khổ Bản ghi nhớ giữa hai quốc gia. Dù vậy, số lượng người di cư sử dụng các kênh hợp pháp đã tăng lên 173% trong thời gian 5 năm, từ 4.116 vào năm 2006 lên tới 11.224 vào 2010 và 16.837 (trong đó 37% là phụ nữ) vào năm 2011. Ngày nay, ước tính khoảng gần 1 triệu người lao động di cư không chính thức đang làm việc bất hợp pháp ở Thái Lan, trong đó một tỉ lệ rất nhỏ đã có được giấy tờ làm việc hợp pháp, ví dụ như giấy phép làm việc, thông qua Giấy chứng nhận nhân thân (CI) hoặc Thẻ hồng.

Người lao động di cư sang Ma-lay-xi-a hầu hết là phụ nữ được thuê làm giúp việc gia đình, nhưng vẫn có những ngành nghề khác là xây dựng, chế tạo và giải trí. Ở Ma-lay-xi-a, nước nhận lao động lớn còn lại của người lao động di cư Cam-pu-chia, nhu cầu đối với giúp việc gia đình tăng lên nhanh chóng sau khi chính phủ In-đô-nê-xi-a dừng việc đưa người lao động giúp việc ra nước ngoài từ 2009 đến 2011. Số lượng người lao động giúp việc Cam-pu-chia di cư tới Ma-lay-xi-a tăng lên từ 10.165 vào 2008 tới 30.197 vào 2010, và 33.707 năm 2011. Năm 2009 và 2010, người lao động giúp việc gia đình chiếm tương ứng 84% và 73% tổng số người lao động Cam-pu-chia được đưa tới Ma-lay-xi-a. Hiện nay, số lượng người lao động giúp việc gia đình ở Ma-lay-xi-a đã tăng gấp đôi.

Di cư sang Nhật Bản được tổ chức thông qua một "hệ thống tu nghiệp sinh" cho phép người dân Cam-pu-chia đến làm việc ở Nhật trong thời gian ngắn, và tối đa là 3 năm, để có được kỹ năng nghề mới (ví dụ chế tạo, xây dựng và ngành dịch vụ) mà họ có thể sử dụng sau khi trở về Cam-pu-chia để đảm bảo tìm được việc làm có thu nhập tốt.

Hai nước tiếp nhận quan trọng khác là Ma-lay-xi-a (đặc biệt là đối với nhóm dân tộc thiểu số Cam-pu-chia theo đạo Hồi như dân tộc Cham) và Hàn Quốc. Gần đây, Cam-pu-chia đã ký kết bản ghi nhớ với Cô-oét, Ca-ta và Nhật Bản, cũng như với các cơ quan dịch vụ việc làm ở Xinh-ga-po.

Số lượng các cơ quan tuyển dụng được cấp phép đã tăng từ 18 lên 31 từ năm 2008 đến 2010. Hiện đang có 39 các cơ quan được cấp phép như vậy, trong đó 25 cơ quan là thành viên của Hiệp hội các cơ quan Tuyển dụng Cam-pu-chia (ACRA). Hiện nay, có 71 cơ quan tuyển dụng dược đăng ký; các cơ quan này do Chính phủ, mà đại diện là Bộ Lao động và Dạy nghề (MoLVT)cấp phép.

Trình độ tay nghề/ Hồ sơ nghề nghiệp

Lao động di cư quốc tế của Cam-pu-chia nhìn chung không có tay nghề, và người di cư hầu hết tham gia vào các công việc 3D (bẩn thỉu, nguy hiểm, khó khăn). Đàn ông di cư để làm các công việc lâu dài hơn hầu hết tới Thái Lan làm các công việc trong ngành nông nghiệp, làm việc trên thuyền đánh cá, chế biến thủy sản, xưởng cưa, nhà máy sản xuất gạch hoặc nước đá, xây dựng, hộ gia đình tư nhân, v..v… Người lao động di cư nữ của Cam-pu-chia làm việc ở một số trong những ngành này nhưng được phân công làm những công việc ít rủi ro hơn như chế biến thức ăn, làm việc trong nhà máy và xây dựng.

Trình độ tay nghề của người lao động di cư Cam-pu-chia rất hạn chế do công tác đào tạo nguồn nhân lực của các cơ sở nhà nước còn thiếu. Phần lớn người lao động di cư được đưa đi làm việc ở nước ngoài không bao giờ được đào tạo bài bản về kỹ năng (kỹ năng sống, kỹ thuật và nghề nghiệp), kể cả ngôn ngữ.

Vì nhiều người trong số họ không có đủ kỹ năng để thực hiện công việc của mình, cuối cùng, phần lớn trong số họ phải làm những công việc chân tay với lương thấp và đối mặt với những rủi ro về sức khỏe và an toàn lao động.

Trong thập kỷ vừa qua, người lao động di cư Cam-pu-chia đã được đào tạo cơ bản để có được kiến thức về những chủ đề như: làm thế nào để tránh trở thành nạn nhân củabóc lột và buôn người, và làm thế nào để tìm kiếm sự can thiệp trong trường hợp bị lạm dụng và bóc lột. Việc đào tạo cũng bao gồm việc định hướng về truyền thống và văn hóa, luật lệ, quy định và ngôn ngữ.

Đã có một số chương trình được Cộng đồng Châu Âu (EU) thiết kế và hỗ trợ để tăng cường trình độ và kỹ năng của người lao động di cư. Dự án "Giảm nghèo thông qua phát triển kỹ năng để di cư an toàn và hợp pháp tại Cam-pu-chia, Lào, Mi-an-ma và Việt Nam (CLMV)" là một trong những dự án hướng tới tăng cường mối liên kết giữa phát triển kỹ năng, kết quả di cư thành công và giảm nghèo thành công cho người di cư. Trong khi di cư được ghi nhận rõ ràng có tiềm năng tác động tích cực đến các điều kiện kinh tế xã hội ở cả nước nhận và nước phái cử, thì những kết quả tích cực đó của di cư đối với giảm nghèo và sự phát triển kinh tế xã hội ở các nước phái cử nhìn chung không được thể hiện.

Nhiều dự án của các NGO và LHQ sẽ cung cấp các kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng sống cho người di cư nam giới và nữ giới từ các nước CLMV theo nhu cầu của thị trường lao động. Các dự án này hướng đến giải quyết sự chênh lệch giữa cung và cầu tại các thị trường lao động trong nước và giữa các quốc gia. Thông qua việc hướng đến các ngành có tiềm năng phát triển cao, dự án sẽ cho phép người di cư tiếp cận các cơ hội việc làm và điều kiện làm việc tốt hơn, cả ở Thái Lan và khi trở về nước phái cử. Các ngành thí điểm đã được xác định là xây dựng, khách sạn và giúp việc gia đình. Người di cư từ các nước CLMV, đặc biệt là phụ nữ nghèo, có nhiều cơ hội và điều kiện việc làm tốt hơn ở Thái Lan, nhờ kiến thức và kỹ năng về di cư an toàn được tăng cường, dẫn tới việc giảm nghèo tại các cộng đồng nơi có người di cư ra đi.

Luật pháp, luật lệ và quy định liên quan về di cư lao động

Tăng cường chương trình việc làm ngoài nước để hỗ trợ tạo việc làm là một phần của Kế hoạch phát triển chiến lược quốc gia mới cập nhật, giai đoạn 2009-2013. Bên cạnh đó, chính sách lao động của Cam-pu-chia cũng chỉ ra sự cần thiết phải thúc đẩy phát triển thông qua các dịch vụ trở về và tái hòa nhập;Tiểu Nghị định số 190 cũng đã công nhận tác động tiềm tàng của di cư đối với giảm nghèo và phát triển nguồn nhân lực.

Chương trình Quốc gia về việc làm bền vững của Cam-pu-chiagiai đoạn 2012-2013 gồm có kết quả KHM 129: Chính phủ và các đối tác xã hội xây dựng và thực hiện các chính sách để quản lý di cư, bảo vệ người lao động di cư, và chống buôn ngườiphù hợp với các nguyên tắc của ILO. Các hoạt động để đạt được kết quả này sẽ được Dự án Tam giác của ILO hỗ trợ chủ yếu về mặt cán bộ và nguồn lực, với sự hỗ trợ của Văn phòng quốc gia của ILO phụ trách Thái Lan, Cam-pu-chia và Lào, chuyên gia khu vực về di cư và các chuyên gia thuộc nhóm hỗ trợ kỹ thuật về việc làm bền vững.

Việc quản lý di cư lao động bao gồm các vấn đề liên quan đến chính sách và các chương trình di cư lao động trong nước, luật pháp và chuẩn mực, các hiệp định giữa các nước, và các quy trình song phương. Việc này cũng bao gồm các khuôn khổ thể chế quốc gia và quốc tế liên quan đến di cư lao động. Công tác quản lý di cư thừa nhận sự tham gia của các bên liên quan khác nhau và xem xét những mặt phức tạp, những mâu thuẫn trong chính sách và các hậu quả về mặt lâu dài hơn do dự di chuyển của người dân. Tác động trực tiếp của công tác quản lý di cư phản ánh sự phản ứng của những người di cư tiềm năng và của công chúng đối với chất lượng quản lý của Chính phủ, và cam kết chính trị của Chính phủ nước phái cử.

Quản lý tốt di cư lao động có nghĩa là quản lý lao động di cư một cách thống nhất trong khuôn khổ pháp luật, chính sách và thể chế. Khuôn khổ thể chế bao gồm các cơ quan Chính phủ và các cơ sở tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào công tác quản lý di cư lao động.

Những cơ sở này có trách nhiệm xây dựng khuôn khổ pháp luật, quy định và chính sách để quản lý quá trình di cư lao động. Một trong những biện pháp để cải tiến công tác quản lý nhà nước là đối thoại xã hội giữa các cơ quan Chính phủ khác nhau, các tổ chức của đối tác xã hội và xã hội dân sự. Do đó, quản trị nhà nước về lao động di cư không phải là trách nhiệm duy nhất của các cơ quan chính phủ. Các tổ chức ở khu vực tư nhân, công đoàn, xã hội dân sự và các cộng đồng địa phương có thể là những lực lượng xã hội mạnh mẽ hình thành nên các mặt khác nhau của quá trình di cư lao động, và sau đó là công tác quản lý đối với quá trình này.

Chính sách việc làm quốc gia, 2015 (NEP)

Chính sách Việc làm quốc gia (NEP), 2015-2025 được Thủ tướng Hun Sen chính thức khởi độngtại buổi lễ khởi động vào ngày 22/10/2015 tại Cung Hòa Bình ở Phnom Penh, với sự có mặt của các quan chức cao cấp của Chính phủ, đại diện của người chủ sử dụng lao động và người lao động, và các đối tác phát triển. Việc xây dựng NEP được ILO hỗ trợ và là kết quả của sự tham vấn rộng rãi với 20 bộ và cơ quan, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động và các nhân tố quan trọng khác liên quan đến việc làm.

NEP có 3 mục tiêu chiến lược: (1) tăng cơ hội việc làm năng suất và bền vững, (2) tăng cường phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng và (3) tăng cường quản lý nhà nước đối với thị trường lao động. Tài liệu này vạch ra các chiến lược để giải quyết các thách thức trong việc tạo ra đầy đủ việc làm đáp ứng nhu cầu của thanh niên và dân số đang tăng lên của Cam-pu-chia. Nó cũng nhấn mạnh rằng những công việc này cần phải bền vững và hòa nhập. Tuy nhiên NEP tập trung chủ yếu vào việc đóng góp về phát triển kỹ năng, đẩy mạnh di cư an toàn và nâng cao năng lực cho người lao động nói chung.

“Việc khởi động Chính sách việc làm quốc gia là cần thiết, rất phù hợp với Chiến lược Tam giác giai đoạn 3. Chính sách này sẽ góp phần để đạt được sự tăng trưởng bền vững, cải thiện sinh kế và thúc đẩy sự hòa hợp xã hội nhờ có việc làm năng suất và bền vững cho tất cả mọi người.” (*Thủ tướng Hun Sen)*

*“*Chính sách việc làm quốc gia này là một kho báu mới vô giá của Cam-pu-chia. Chính sách này đã được hình thành để đáp ứng những thách thức mới sẽ xuất hiện trên thị trường lao động Cam-pu-chia qua nhiều giai đoạn phát triển kinh tế xã hội và những thay đổi về cơ cấu kinh tế.” (*Ts. Ith Sam Heng, Bộ trưởng Bộ Lao động và Dạy nghề)*

Chính sách di cư, 2014

Chính sách di cư, được thông qua vào 2014nhằm mục đích xây dựng một khuôn khổ quản lý nhà nước về di cư lao động toàn diện và hiệu quả, giúp bảo vệ và nâng cao năng lực của phụ nữ và nam giới trong suốt chu kỳ di cư, đảm bảo rằng di cư là một sự lựa chọn đã được tìm hiểu kỹ càng,đem lại trải nghiệm tích cực và có lợi cho các cá nhân người lao động, gia đình họ và cộng đồng, cũng như góp phần vào sự phát triển của Cam-pu-chia.

Thừa nhận và đáp ứng nhu cầu khác biệt của người lao động di cư liên quan tới giới, ngành nghề, địa vị pháp lý và các đặc điểm cá nhân khác là nội dung cốt lõi của chính sách và việc thực hiện hiệu quả. Chính

sách di cư đặc biệt được thiết kế và xây dựng để đạt được mục tiêu chính sách tổng thể này, với 3 mục tiêu cụ thể là:

1. Xây dựng và thực hiện chính sách và pháp luật dựa trên quyền và nhạy cảm giới thông qua đối thoại xã hội ở tất cả các cấp;

2. Bảo vệ và nâng cao năng lực cho người lao động nam và nữ di cư không kể đến vị trí của họ trong tất cả các giai đoạn của quá trình di cư;

3. Tận dụng lợi thế của di cư và dịch chuyển lao động để tăng cường phát triển kinh tế và xã hội ở Cam-pu-chia, trong đó thừa nhận rằng người lao động di cư là chủ thể của đổi mới và phát triển.

Khuôn khổ pháp quy

Khuôn khổ pháp quy trong nước về di cư lao động ở Cam-pu-chia còn rời rạc và hạn chế. Tiểu Nghị định số 57 được ban hành năm 1995 về việc đưa người di cư Khơ me đi làm việc ở nước ngoàilà khuôn khổ pháp lý cơ bản nhằm mục đích điều chỉnh việc triển khai đưa người lao động Cam-pu-chia đi làm việc ở nước ngoài. Nghị định này đã thừa nhận sự thiếu hụt các cơ hội việc làm ở thị trường trong nước và sự cần thiết phải cải thiện mức sống thông qua việc tạo thu nhập và các kỹ năng do những người lao động có được từ di cư ra nước ngoài.

Các tài liệu hiện hành và sẵn có phù hợp trong việc quy định và chỉ đạo việc thực hiện thanh tra chỉ gồm có:

1. Nghị định hoàng gia về tổ chức và chức năng nhiệm vụ của Bộ Xã hội, Lao động, Dạy nghề và Phục hồi thanh niên, ngày 4/10/1999 (Anukret 87/ANKR-BK). Nội dung cốt lõi của Nghị định là chức năng nhiệm vụ chủ yếu của Bộ Lao động và Dạy nghề trong việc tổ chức thực hiện vai trò và trách nhiệm của Bộ này.
2. Luật Lao động Cam-pu-chia, được ban hành vào ngày 17/1/1997. Luật này được sử dụng làm công cụ và thước đo chủ yếu để tăng cường quyền của Bộ phận thanh tra và chức năng nhiệm vụ của Bộ Lao động và Dạy nghề.
3. Luật sửa đổi luật lao động Cam-pu-chia, điều 139 và 144, ngày 20/7/2007. Bổ sung thêm giá trị và đáp ứng toàn diện đối với luật lao động để phù hợp với tất cả nhu cầu của lao động.
4. Luật về Chương trình bảo hiểm xã hội cho những người được quy định trong các điều khoản của Luật Lao động, ngày 22/9/2002, có chức năng là một văn bản hướng dẫn mang tính độc lập.
5. Luật về Cơ cấu chung của các doanh nghiệp nhà nước, ngày 28/6/1996. Đối với các doanh nghiệp có thuê mướn người lao động, có điều khoản và điều kiện cụ thể.
6. Prakas 108, ban hành tháng 5/2006, về Giáo dục HIV/AIDS, di cư an toàn và quyền Lao động đối với người lao động Cam-pu-chia làm việc ở nước ngoài, nhằm mục đích thúc đẩy công tác đào tạo trước khi khởi hành cho người lao động di cư về các vấn đề: sức khỏe, di cư an toàn và quyền lao động để làm giảm nguy cơ rủi ro về sức khỏe.
7. Tiểu nghị định 70, ban hành tháng 7/2006, về Thiết lập Ban đào tạo nguồn nhân lực và phái cử ra nước ngoài (MTOSB) được thiết kế chuyên để điều chỉnh việc đưa người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc. Ban MTOSB giám sát việc tuyển dụng, đào tạo và phái cử người lao động đi làm tại Hàn Quốc.
8. Prakas 012/2007 lập ra đội công tác chuyên về di cư lao động để xây dựng và thực hiện chính sách và kế hoạch hành động, bao gồm cả việc điều phối các hỗ trợ kỹ thuật trong lĩnh vực di cư lao động.

9. Tiểu Nghị định 68/2009 liên quan đến chi phí về hộ chiếu đối với người lao động di cư được ban hành năm 2009. Tiểu Nghị định này đã chính thức giảm chi phí hộ chiếu xuống còn 20 USD và đẩy nhanh việc cấp hộ chiếu trong vòng 20 ngày.
10. Thêm vào đó, Tiểu Nghị định số 190 (2011) đã được thay thế bởi Tiểu Nghị định số 57 và 8 Prakas (2014) được bổ sung để phù hợp với tình hình và đáp ứng nhu cầu trong thực tiễn.

Luật pháp quản lý các chương trình giáo dục của người lao động vẫn không thay đổi. Tuy nhiên, một số Prakas và quy định đã được rà soát và cập nhật để phù hợp với tình hình thực tế. Ngoài ra, cuốn cẩm nang định hướng trước khi đi cũng đã thỉnh thoảng được đánh giá và cập nhật. Có những thay đổi quan trọng trong phần định hướng trước khi đi (PDOS) trong đó một số môn học quan trọng đã được đưa vào để nâng cao chất lượng của chương trình giáo dục.

Trong phạm vi Bộ Lao động và Dạy nghề, Tổng cục Lao động (GDL) chịu trách nhiệm đối với thực thi luật lao động, cải thiện và đảm bảo vệ sinh, sức khỏe, an toàn và các điều kiện làm việc tốt tại các nhà máy/doanh nghiệp, đối với việc thanh tra các doanh nghiệp và tiếp tục thực thi luật lao động và các điều khoản liên quan đến điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động và phúc lợi xã hội chung của người lao động.

Các chương trình giáo dục và di cư an toàn cho người lao động

Phiên định hướng trước khi đi (PDOS) là bắt buộc. Tuy nhiên, Cục trưởng Cục Lao động (GDL) chưa xây dựng danh mục kiểm tra và Cẩm nang hướng dẫn triển khai hỗ trợ kỹ thuật/các dịch vụ tư vấn đối với các văn phòng trung ương. Điều này liên quan đến các cơ sở đang tiến hành đào tạo trước khi đi cho những người lao động di cư tiềm năng để hỗ trợ họ trong việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động thông qua đào tạo, tư vấn và hỗ trợ trong việc chuẩn bị các kế hoạch cải tiến, qua sự tham vấn chặt chẽ với chủ của các cơ quan tuyển dụng.

Như đã chỉ ra trong cuốn cẩm nang hướng dẫn, việc đào tạo và các chuyến tư vấn có ý nói đến việc tổ chức các tọa đàm định hướng, việc hỗ trợ/tư vấn chính thức và các chuyến giám sát do Cục Việc làm và các cán bộ/thanh tra viên về nhân lực thực hiện. Việc đào tạo và các chuyến tư vấn này hướng tới các cơ quan tuyển dụng có tham gia vào việc gửi người lao động di cư ra nước ngoài, nhằm hỗ trợ họ vạch ra một chương trình phát triển và cải tiến, hoặc tư vấn cho họ về các vấn đề pháp lý để tránh những mâu thuẫn trong chính công việc của họ.

Chính phủ triển khai chương trình Cấp phép lao động (EPS), là Chương trình hợp tác giữa 2 Chính phủ được ký bởi Bộ Nguồn nhân lực Hàn Quốc và Bộ Lao động và Dạy nghề của Cam-pu-chia. Để nâng cao nhận thức của người dân về di cư an toàn, một Tọa đàm bàn tròn về di cư an toàn sẽ được tổ chức vào ngày 18 tháng 12 - ngày Người di cư quốc tế; sự kiện này đã được chính phủ phê duyệt. Ngoài ra, còn có các sự kiện khác như nói chuyện trên đài phát thanh, v..v...

Tiêu chuẩn

Việc tiến hành chương trình giáo dục cho người lao động không theo một tiêu chuẩn nhất định. Tuy nhiên, có sự phối hợp chung giữa các đối tác phát triển trong các dịch vụ về đào tạo trước khi đi và phiên định hướng. Ở cấp quốc gia, GDL là cơ quan quản lý điều phối được thành lập một cách hợp pháp để phụ trách các vấn đề liên quan đến lao động.

Độ dài và thời gian của các buổi đào tạo cũng khác nhau. Thông thường, phiên định hướng được các cơ quan tuyển dụng tổ chứckéo dài khoảng từ 1 đến tối đa là 3 ngày. Một số phiên được tổ chức trong một ngày hoặc một ngày rưỡi trước khi các cơ quan sẵn sàng cử người lao động ra nước ngoài. Nội dung của phiên định hướng cũng giống như nội dung được hướng dẫn trong cuốn cẩm nang chuẩn được Chính phủ giới thiệu; tuy nhiên, một số nội dung đã được lồng ghép với nhau để phù hợp với tình hình thực tế của nước nhận lao động. Nhìn chung, các môn học chủ yếu là: điều kiện làm việc, luật pháp nước nhận, môi trường làm việc, lương và phúc lợi, truyền thống và văn hóa, và những luật khác có liên quan.

Việc chọn lựa giảng viên phần lớn dựa vào sự có mặt của những nhân viên đủ năng lực mà họ đã tuyển dụng; tuy nhiên, các giảng viên được lựa chọn sau đó sẽ phải trải qua khóa đào tạo cho giảng viên (TOT) để có thể tiếp tục đào tạo cho những người có khả năng trở thành lao động di cư. Không có yêu cầu bắt buộc về địa điểm đào tạo; việc đào tạo có thể thực hiện ở bất kỳ nơi nào có không gian trong văn phòng cơ quan tuyển dụng.

Có một cuốn cẩm nang tiêu chuẩn do Chính phủ xây dựng với sự đóng góp và góp ý của các cơ quan Liên hợp quốc, và các tổ chức PCP làm về các vấn đề di cư. Tuy nhiên, các cuốn cẩm nang đã được các cơ quan tuyển dụng phát triển và cập nhậtđể phù hợp với nhu cầu của khách hàng, và theo hướng dẫn từ Chính phủ. Nói chung, có một số tài liệu được Chính phủ xây dựng chuyên biệt cho mỗi một nước nhận lao động thông qua các đối tác phát triển của mình như ILO, IOM và các cơ quan LHQ. Ngoài ra, còn có các tài liệu tập huấn thêm về giáo dục cho người lao động, được các đối tác PCP và nhà tài trợ của họ xây dựng và đưa ra.

Đôi lúc, có các cơ chế giám sát và thanh tra được các cán bộ của Cục Việc làm và nhân lực của Bộ Lao động và Dạy nghề tổ chức. Các kênh hợp pháp và chính thức để theo dõi việc thực hiện của những cơ quan đào tạo và người hưởng lợi của hệ thống tương đối yếu và không thông dụng. Hệ thống theo dõi của Chính phủ đến nay vẫn không thường xuyên hoạt động; những cơ quan đào tạo, kể cả các cơ quan tuyển dụng và cung cấp nguồn nhân lực tư nhân và các tổ chức PCP, có vẻ như tổ chức hệ thống theo dõi một cách không thường xuyên cùng với các thủ tục và hướng dẫn không chắc chắn.

Cơ chế đối thoại xã hội giữa người cán bộ/thanh tra của Bộ, các cơ quan và công ty tuyển dụng và các tổ chức PCP. Các tổ chức PCP đang làm việcđơn lẻđể các nhân viên phụ trách theo dõi và tuân thủ của họ hiểu cách thức vận hành hệ thống theo dõi và thanh tra; nhưng họ không bao giờ lập một diễn đàn có đầy đủ các nhân tố chủ chốt và các bên liên quan để có thể thảo luận về cách nâng cao năng lực cho bộ phận theo dõi và thanh tra, như một cơ quan chuẩn mực chuyên giám sát các tiêu chuẩn lao động ở Cam-pu-chia.

Quan hệ đối tác

Tất cả các cơ quan tuyển dụng tư nhân đều bắt buộc phải đào tạo và tổ chức các buổi định hướng trước khi gửi người lao động di cư đi làm việc ở nước ngoài, nhưng trong một số trường hợp, người lao động di cư đã không được đào tạo trước khi được phái cử tới Thái Lan. Trong những trường hợp khác, quá trình phái cử được thực hiện một cách vội vã và một số người lao động di cư tiềm năng đã không được đào tạo kỹ lưỡng theo luật lệ và quy định, các hướng dẫn và cẩm nang như Chính phủ và các cơ quan tuyển dụng đãthỏa thuận với nhau.

Tất cả các Sở Lao động và Dạy nghề của tỉnh cũng được giao nhiệm vụ đào tạo. Tuy nhiên, do thiếu ngân sách của Chính phủ, các giảng viên theo cách nào đó được cơ quan tuyển dụng trả công, và số lượng cũng như chất lượng, bằng cách nào đó, cũng rất hạn chế.

Các đối tác phát triển, một số tổ chức Xã hội dân sự (CSOs) và một số ít các tổ chức công đoàn cũng có các chương trình định hướng và giáo dục tương ứng để hỗ trợ người lao động di cư. Có nhiều tổ chức PCP cũng đang nhận tài trợ từ các nhà tài trợ quốc tế để thực hiện các chương trình của riêng họ để đào tạo trước khi khởi hành, và đào tạo về di cư an toàn cho nhiều nhóm đối tượng yếu thế, những người có tiềm năng di cư và một số thành viên của gia đình họ.

Tuy nhiên, bản thân việc đào tạo này rất hạn chế về mặt giảng viên, nguồn lực, thời gian và các nội dung về thời điểm trước khi tuyển dụng cho đến sau khi di cư. Không có giảng viên làm việc chính thức, hay được cấp chứng chỉ chính thức; tuy nhiên những giảng viên được lựa chọn và các cán bộ của cơ quan tuyển dụng tham gia vào việc tuyển dụng và đào tạo người lao động di cưđược tham gia chương trình đào tạo giảng viên. Đối với các tổ chức PCP cũng tham gia vào việc đào tạo người lao động di cư, mặc dù không nhận được chứng nhận hoặc giấy phép, họ vẫn có thể đào tạo dưới danh nghĩa đã ký kếtbiên bản ghi nhớ với Bộ. Cũng có những cơ sở đào tạo từ các cơ quan tuyển dụng, hoặc cơ quan cung ứng nhân lực và các tổ chức PCP đã được chứng nhận và được cấp phépđào tạo.

Tuy nhiên, không có biện pháp pháp lý nào để đánh giá chất lượng và chuẩn mực của các dịch vụ đào tạo do họ cung cấp, và hiện không có một hệ thống theo dõi nào. Quan trọng hơn là có một Prakas về PDOS. Chính phủ đã đình chỉ giấy phép của những cơ sở đào tạo bị phát hiện là vi phạm các hướng dẫn của Bộ LĐ và DN về việc tổ chức PDOS.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính sách về Di cư lao động của Cam-pu-chia, ILO 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_145704.pdf
2. Bách khoa toàn thư các quốc gia, di cư của Cam-pu-chia, http://www.nationsencyclopedia.com/Asia-and-Oceania/Cambodia-MIGRATION.html
3. Các sự kiện của Cam-pu-chia - di cư, http://www.encyclopedia.com/places/asia/cambodian-political-geography/cambodia
4. Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu 2015, http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=KHM
5. Chính sách việc làm quốc gia, 2015.
6. Chính sách di cư lao động cho Cam-pu-chia, 2015.
7. Kế hoạch chiến lược quốc gia, 2015-2018.
8. Giới và kế hoạch hành động, http://concordeurope.org/wp-content/uploads/2016/04/GAP_Guidance_CSO_CONCORD_2016.pdf
9. Dịch vụ của Bộ LĐ và DN dành cho Chính sách việc làm quốc gia (NEP) đối với Bộ LĐ và DN, Khoun Bunny, tháng 6/ 2015.
10. GIZ đánh giá năng lực của Cục Thanh tra, Bộ LĐ và DN Khoun Bunny, tháng 3/ 2016.

IN-ĐÔ-NÊ-XI-A

Thông tin kinh tế - xã hội

Quốc đảo In-đô-nê-xi-a là quốc gia lớn thứ 4 trên thế giới với dân số 231,6 triệu dân vào năm 2007. Tăng trưởng dân số hàng năm là 1,2%. Hòn đảo trung tâm Java có mật độ dân số 1.000 người/km và là một trong những khu vực có mật độ dân số đông nhất thế giới.

Di cư lao động trong phạm vi rộng hoặc do xung đột không phải là hiện tượng xảy ra gần đây ở In-đô-nê-xi-a. Vào năm 1931, khi In-đô-nê-xi-a còn là thuộc địa của Hà Lan Đông Ấnđã có 172.181 người lao động Java làm việc tại các đảo bên ngoài. 153.758 người từ Đông Ấn cũng di chuyển sang Malacca (hiện nay thuộc Ma-lay-xi-a) làm việc khoảng những năm 1900-1930. Trong suốt Chiến tranh thế giới thứ II, 200.000 người đã được huy động làm việc ngoài Java. Do đó, trong suốt Cuộc cách mạng In-đô-nê-xi-a, có tới 6 triệu người phải đi sơ tán trong nước. Chương trình di dân đã di chuyển hàng trăm ngàn người Java tới các đảo bên ngoài trong suốt thời kỳ thuộc địa và sau thuộc địa. Tuy nhiên, di cư tự phát từ các đảo bên ngoài tới Java đã bù đắp phần lớn vào việc tái phân bố dân số.

Kinh tế In-đô-nê-xi-a đạt tỷ lệ tăng trưởng ấn tượng từ năm 1956 cho đến năm 1997, khi cuộc khủng hoảng kinh tế Châu Á bắt đầu diễn ra. Kinh tế bắt đầu phục hồi sau năm 2000. GDP bình quân đầu người giảm mạnh từ 1.140 USD vào năm 1995 xuống còn 785 USD vào năm 2000, xong tăng trở lại đạt 1.369 USD vào năm 2006. Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tăng trưởng âm vào năm 1998 nhưng tăng 8,9 tỷ USD năm 2005.

Việc dân số tiếp tục tăng và tốc độ phục hồi kinh tế chậm chạp đã tạo áp lực lớn đối với lực lượng lao động. Từ 1995-2005, lực lượng lao động trẻ từ 15 tới 39 tuổi tăng lên hàng năm với tỉ lệ 1,3%, dẫn tới tăng trung bình 1,2 triệu người hàng năm. Dự tính tỷ lệ tăng trưởng dân số trong độ tuổi 15-39 là 0,6% hàng năm giữa các năm 2005-2010. Nền kinh tế không thể hấp thụ một cách hiệu quả sự gia tăng dân số trong độ tuổi lao động do khủng hoảng kinh tế và sự sụt giảm FDI. Phần trăm lực lượng lao động trong ngành công nghiệp giảm từ 18,7% năm 1995 xuống 16,9% năm 2005. Số lượng lao động thất nghiệp chính thức tăng từ 9,5 triệu năm 2003 và 10,2 triệu năm 2004 lên 10,8 triệu người năm 2005.

Lịch sử di cư lao động

Trong khi In-đô-nê-xi-a đưa một số lượng lớn lao động tạm thời đi làm việc ở nước ngoài, mộtsố lượng tương đối khiêm tốn người In-đô-nê-xi-a ở nước ngoài là người nhập cư vĩnh viễn, học sinh và học viên. Năm 1999 có 168.000 người In-đô-nê-xi-a được sinh ra tại Hà Lan, thuộc cộng đồng những người In-đô-nê-xi-a quyết định định cư tại nước này sau khi In-đô-nê-xi-a giành độc lập năm 1949. Năm 2001 có 72.000 người In-đô-nê-xi-a và 47.158 người In-đô-nê-xi-a sống tại Mỹ và Úc.

Việc đưa lao động chính thức đi làm việc theo hợp đồng tại Trung Đông, đặc biệt tại Ả-rập, đã tăng mạnh trong các năm cuối 1970 và đầu những năm 1980do giá dầu tăng cao. Có nhu cầu không chỉ đối với lao động nam giới làm trong lĩnh vực xây dựng mà còn có cả lao động giúp việc gia đình. Nhà nước đã bắt đầu thúc đẩy di cư lao động vào năm 1990 với số lượng chính thức lao động đi làm việc ở nước ngoài là 86.264 người.

Hoạt động phái cử lao động đi làm việc tại nước ngoài tăng mạnh, đạt con số đỉnh điểm tạm thời là 502.977 lao động vào năm 1997, sau đó số lượng giảm dần cho đến tận năm 2006. Tại thời điểm thống kê từ bảng hỏi của Tổ chức IOM/ESCAP, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài của In-đô-nê-xi-a đạt con số 712.160 người. Tỷ lệ lao động nữ vào năm 2006 là 75,3%.

Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài giảm vào năm 2003 xuất phát từ nhiều lý do: cơ hội việc làm ít hơn tại Ma-lay-xi-a, việc đưa ra các yêu cầu khắt khe hơn đối với lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, tình trạng đóng cửa tạm thời tại thị trường Ả-rậpXê-út và Đài Loan, chiến tranh tại Trung Đông, và sự lan rộng của đại dịch SARS tại một số khu vực Đông và Đông Nam Á. Do người lao động chính thức đi làm việc tại nước ngoài thường sống tại nước ngoài nhiều hơn 1 năm, và cũng có nhiều lao động không đi qua kênh chính thức, việc tổng hợp số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong một thời điểm thường cao hơn nhiều con số đưa đi hàng năm. Năm 2007, Ngân hàng Thế giới ước tính có khoảng 4,3 triệu người In-đô-nê-xi-a đang làm việc ở nước ngoài. Di cư là lao động nữ và không có giấy tờ đang ngày càng gia tăng.

Trong các năm 1996-2005, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài là 3,9 triệu người, tương đương với hơn 1/3 tăng trưởng của lực lượng lao động trẻ ở độ tuổi 15 và 39. Đây là yếu tố vô cùng quan trọng đối với sự thịnh vượng của người trẻ và gia đình họ. Cũng như Thái Lan và Phi-líp-pin, hiện In-đô-nê-xi-a gia tăng số lượng người lao động làm việc ở nước ngoài tại các khu vực ngoài châu Á, đặc biệt tại Trung Đông. Như được thể hiện tại Bảng 6, số lượng người lao động trong khu vực Châu Á và Thái Bình Dương giảm từ 70% năm 2000 xuống còn 41% vào năm 2004.

Các khuynh hướng di cư lao động

Bức tranh tổng thể về hoạt động đưa người lao động đi làm việc của In-đô-nê-xi-a được quyết định chủ yếu bởi các khuynh hướng phân bổ lao động tới thị trường Ma-lay-xi-a và Ả-rậpXê-út, hai thị trường chiếm tới 86% tổng số lao động năm 2004. Tuy nhiên, đây chỉ là năm ngoại lệ. Lao động sang Ma-lay-xi-a làm việc sụt giảm do quốc gia này tạm ngừng tiếp nhận lao động, nhưng lại ân xá cho các lao động bất hợp pháp. Trong khi đó, hoạt động phái cử lao động sang Ả-rập Saubi làm việc được phục hồi từ năm 2003. Theo thống kê từ bảng hỏi của IOM/ESCAPE, việc phái cử lao động sang làm việc theo từng khu vực tiếp tục thay đổi trong các năm 2005 và 2006. Vào năm 2005, lao động làm việc trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương là 62,7%; tuy nhiên vào năm 2006, con số này giảm xuống còn 46%, phần lớn là tới Trung Đông.

Đài Loan, Trung Quốc đã ra lệnh cấm tuyển dụng lao động nữ In-đô-nê-xi-a từ tháng 8/2002 do tình trạng thu phí cao của các cơ quan địa phương, tình trạng lao động nữ bỏ trốn, và tình trạng giả mạo giấy tờ. Lệnh cấm được đưa ra vào ngày 17/12/2004 và có 8.093 phụ nữ được tuyển dụng từ In-đô-nê-xi-a trong nửa đầu năm 2005.

Cũng giống Phi-líp-pin và Sri Lanka, In-đô-nê-xi-a là một trong những quốc gia châu Á có lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài nhiều hơn lao động nam. Tỷ lệ lao động nữ di cư thay đổi như được thể hiện ở Bảng 6, chủ yếu do số lượng lao động đi làm việc tại Ma-lay-xi-a và Ả-rập. Phụ nữ thường chiếm khoảng 40-50% lao động được phái cử tới Ma-lay-xi-a làm việc, trong khi tại thị trưởng Ả-rậpXê-út, con số này chiếm tới 90%. Theo thống kê mới nhất, 75,3% trong tổng số lao động đưa đi năm 2006, và 85,3% lao động được phái cử tới Trung Đông là phụ nữ.

Hầu hết lao động di cư tới từ In-đô-nê-xi-a có trình độ học vấn thấp, làm trong các ngành nghề đòi hỏi kỹ năng thấp hoặc trung bình. Hầu hết nam giới làm việc trong ngành nông nghiệp, xây dựng hoặc sản xuất, trong khi đa số phụ nữ làm giúp việc gia đình hoặc khán hộ. Chính phủ In-đô-nê-xi-a đã chính thức đưa ra các phí tuyển dụng việc làm, tương đương từ 55$ đối với Thị trường Ma-lay-xi-a và Trung Đông cho tới 2.000$ cho các thị trường bao gồm Hồng Kông, Trung Quốc và Đài Loan Trung Quốc.

Luật pháp, các quy tắc và quy định liên quan tới di cư lao động

Các chính sách đối với lao động di cư của In-đô-nê-xi-a dưới thời Soeharto chịu ảnh hưởng từ mục tiêu trọng tâm của Chính phủ là đảm bảo tăng trưởng kinh tế, và tạo việc làm cho người dân. Trong suốt thời kỳ đó, các chính sách đã được đưa ra nhằm cung cấp khuôn khổ chính sách và các quy định cho phép lao động di cư In-đô-nê-xi-a có thể tìm được việc làm ngoài nước. Chỉ tới giai đoạn Reformasi, người In-đô-nê-xi-a mới bắt đầu nhận thức được rằng lao động di cư có một vị trí quan trọng trong xã hội; theo đó,In-đô-nê-xi-a đã thực hiện những nỗ lực nhằm thúc đẩy việc bảo vệ người lao động di cư In-đô-nê-xi-a.

Đặc biệt, Chính phủ Soeharto đã đưa ra hai luật cơ bản điều chỉnh lao động di cư gồm có:

1. Các quy định Chính phủ số 4, năm 1970 về bố trí việc làm cho lao động trong nước (*Antar Kerja Antar Daerah/ AKAD*) và lao động ngoài nước (*Antar Kerja Antar Negara / AKAN*); và
2. Các quy định của Bộ số 5, năm 1988 về bố trí việc làm cho lao động ngoài nước.

Trong khi đó, thời đại BJ Habibie đã đại được những thành tựu xa hơn với nỗ lực cố gắng mang lại an sinh xã hội cho người lao động di cư thông qua:

1. Nghị định 92, năm 1998 về chương trình bảo hiểm cho lao động di cư;
2. Nghị định 209 về bố trí việc làm ngoài nướccho lao động;
3. Nghị định của Tổng thống số 29, năm 1999 về điều phối các cơ quan trong việc bố trí việc làm cho người lao động In-đô-nê-xi-a.

Nỗ lực trên tiếp tục được các vị Tổng thống kế nhiệm theo đuổi. Chính phủ Abdurrahman Wahid đã thể chế hóa việc bảo vệ lao động di cư In-đô-nê-xi-a, cũng như người dân In-đô-nê-xi-a nói chung, trong khuôn khổ các chính sách đối ngoại của In-đô-nê-xi-a thông qua Nghị định Tổng thống số 109, năm 2001 cho phép thành lập Tổng cục về công dân In-đô-nê-xi-a (WNI) và Pháp nhân In-đô-nê-xi-a (BHI) trong Bộ Ngoại giao.

Ngoài ra, Chính phủ Megawati Soekarnoputri cũng đã đưa ra những nỗ lực tiếp theo thông qua việc thành lập khung pháp lý theo Luật số 39, năm 2004 về bố trí việc làm và bảo vệ lao động ngoài nước. Đầu tiên, điều cần chú ý là Luật hoặc *Undang-undang* là một trong những hình thức cao nhất của luật pháp tại In-đô-nê-xi-a, trên cả quy định của Chính phủ và Nghị định của Tổng thống – chỉ dưới Hiến pháp In-đô-nê-xi-a hoặc *Undang-undang Dasar* (UUD).

Thứ hai, mặc dù về cơ bản, luật này quy định việc bố trí việc làm ngoài nước cho lao động In-đô-nê-xi-a , nhưng luật này cũng bao hàm cả vấn đề bảo vệ lao động di cư, chứ không chỉ thảo luận bố trí việc làm trong các đàm luận chính sách và pháp luật như thời gian đầu. Thứ 3, luật cho phép thành lập Hội đồng quốc gia về bố trí việc làm và bảo vệ người lao động di cư In-đô-nê-xi-a(Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan TKI/ BNP2TKI).

Chính phủ Susilo Bambang Yudhoyono tập trung vào tăng cường hành chính công nhằm giải quyết các vấn đề về lao động di cư thông qua:

1. Luật Tổng thống số 81, năm 2006 và Nghị định Tổng thống số 2, năm 2007, tiếp sau Luật 39, năm 2004 về chính thức thành lập BNP2TKI; và
2. Hướng dẫn của Tổng thống số 6, năm 2006 về Chính sách đổi mới việc bố trí việc làm và hệ thống bảo vệ cho lao động di cưIn-đô-nê-xi-a, trong đó thúc đẩy vai trò của các Đại sứ quán và các tham tán In-đô-nê-xi-a nhằm bảo vệ người lao động di cưIn-đô-nê-xi-a.

Những bước phát triển gần đây đãđưa ra các tín hiệu đáng khích lệ về sự chủ động của Chính phủ về vấn đề này. Với một khuôn khổ pháp lý đầy đủ và thể chế làm việc tốt, chính quyền gần đây của Tổng thống Joko Widodo đã đặt vấn đề bảo vệ công dân In-đô-nê-xi-a ở nước ngoài là một trong những ưu tiên chính

của chính sách đối ngoại. Điều này thúc đẩy cách tiếp cận sâu rộng hơn trong việc giải quyết các vấn đề liên quan tới lao động di cư In-đô-nê-xi-a. Thí dụ, In-đô-nê-xi-a bắt đầu đánh giá lại việc bố trí việc làm cho lao động di cư của mình tại Ma-lay-xi-a nhằm cung cấp một chương trình bố trí việc làm bài bản, và chặt chẽ hơn cho lao động giúp việc gia đình của mình làm việc tại Ma-lay-xi-a.

Các quy định điều chỉnh việc bảo vệ người lao động di cư, đặc biệt là các chương trình giáo dục, luôn được cập nhật theo thời gian. Luật mới gần đây nhất được đưa ra năm 2004. Các quy định liên quan tới các chương trình giáo dục cho người lao động di cư đã được đưa vào các quy định cấp Bộ trưởng (Peraturan Menteri); trong trường hợp này, các quy định chủ yếu là các quy định cấp Bộ trưởng số 5 và 23, năm 2009.

Quy định cấp Bộ trưởng số 23, năm 2009 điều chỉnh vấn đề này,theođó, các cơ quan có thẩm quyền cấp chứng nhận cho các chương trình đào tạo là các cơ sở cấp chứng chỉ nghề. Các kết quả đào tạo được đánh giá dựa trên 3 tiêu chuẩn chính: (1) các tiêu chuẩn quốc gia thông qua Tiêu chuẩn năng lực làm việc quốc gia (SKKNI); (2) các tiêu chuẩn quốc tế; và (3) tiêu chuẩn đặc biệt (*sandar khusus*) được xây dựng theo từng nhà đào tạo.

Các chương trình đào tạo di cưvà an toàn và cho người lao động

Các chính phủ cấp tỉnh có thể xây dựng các chương trình đào tạo riêng. Trong khi đó, theo Biên bản ghi nhớ giữa các Chính phủ, việc bố trí việc làm cho người lao động tại Nhật Bản và Hàn Quốc yêu cầu các chương trình đào tạo khác nhau. Nhìn chung, các chương trình đào tạo dành cho lao động có thể được phân thành 9 loại hình khác nhau.

Các tiêu chuẩn

Các chương trình đạo tạo cơ bản dành cho người lao động gồm:

a. Chương trình đào tạo 60 ngày, mặc dù trên thực tế thời lượng này có thể thay đổi;

b. Ngôn ngữ, văn hóa, các kỹ năng nghề, giải quyết vấn đề thực tế.

Giảng viên được đào tạo về ngôn ngữ và nghề có thể bao gồm cả những người đã từng là lao động di cư trở về. Địa điểm đào tạo thường tổ chức tại các cơ quan Chính phủ, hoặc các nhà cung cấp dịch vụ đào tạo tư nhân. Việc thực hiện các chiến dịch di cư an toàn thường được tổ chức tại các cơ quan Nhà nước tại các làng. Ngoài ra, các chiến dịch di cư an toàn cũng được thực hiện thông qua truyền thông đại chúng, ví dụ như ti-vi.

Chính phủ cung cấp cẩm nang đào tạo chuẩn cho từng nhà cung cấp dịch vụ đào tạo. Tuy nhiên, các nhà cung cấp dịch vụ đào tạo thường tùy chỉnh giáo trình để phù hợp với từng quốc gia tiếp nhận, cũng như trình độ học vấn của người lao động di cư. Các kết quả đào tạo thường được học viên và chính nhà tổ chứcđánh giá. Tuy nhiên, Chính phủ có thẩm quyền đánh giá các chương trình đào tạo đối với lao động di cư, đặc biệt là BNP2TKI, chính phủ các cấp tỉnh, thành phố vàhuyện.

Quan hệ đối tác

Nhà cung cấp dịch vụ đào tạo là các cơ quan Nhà nước và các công ty tư nhân (PPTKIS). Đây là những nhà cung cấp dịch vụ đào tạo cho người lao động di cưđược ủy nhiệm về mặt pháp lý. Bộ Nguồn nhân lực có thẩm quyền thu hồi giấy phép của PPTKIS với vai trò cơ quan bố trí việc làm cũng như nhà cung cấp đào tạo. Điều này thường được thực hiện sau khi áp dụng chế tài trùng phạt đối với các đơn vị có vấn đề.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trang web của BNP2TKI (http://www.bnp2tki.go.id).
2. Trang web của Bộ Nguồn nhân lực (http://naker.go.id).
3. Bộ Ngoại giao, Tổng cục bảo vệ công dân In-đô-nê-xi-a (http://perlindungan.kemlu.go.id)
4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (Quốc gia và lao động nư di cư: phân tích chính sách bảo vệ của Chính quyền Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010).* Jakarta: Yayasan Pustaka Obor In-đô-nê-xi-a.
5. Tổ chức di cư thế giới (IOM), 2010. Di cư lao động từ In-đô-nê-xi-a: Tổng quan tình hình di cư của In-đô-nê-xi-a tới các quốc gia tiếp nhận tại Châu Á và Trung Đông. Jakarta: IOM.

CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

Sơ lược Kinh tế – Xã hội

Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (CHDCND Lào) đã và đang trải qua giai đoạn tăng trưởng lực lượng lao động di cư kể từ khi bắt đầu Cơ chế Kinh tế Mới năm 1986. Điều này là do các ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp của toàn cầu hóa và khu vực hóa các nền kinh tế thế giới nói chung, cũng như do những thay đổi cụ thể ở cấp vĩ mô như sự khủng hoảng kinh tế khu vực và quốc tế, các vụ thiên tai đi liền với những thay đổi khí hậu toàn cầu, sự bùng nổ dân số tại các nước đang phát triển hoặc do sự thiếu hụt nguồn lao động tại các nước công nghiệp hóa.

Theo một khảo sát năm 2006, có khoảng 7% trong tổng số 5,6 triệu người tại CHDCND Lào là dân di cư, trong đó, phần lớn các lao động di cư có độ tuổi vào khoảng từ 18 đến 35 tuổi. Cùng với mối liên kết khu vực mật thiết bắt nguồn từ công nghệ tiến bộ và tính di động của người dân trong vàgiữa các vùng lãnh thổ, tất cả các nước trong khu vực (bất kể là nướcphái cử hoặc nhận lao động) đều đã chịutác động của lao động di cư với các mức độ khác nhau. Con người phấn đấu để di cư đến các điểm đến mới với hy vọng tìm kiếm các cơ hội việc làm tốt hơn, bền vững hơn.

Lịch sử di cư lao động

Với sự thành lập gần đây của Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), ASEAN gần như đã hóa thân thành một thị trường và cơ sở sản xuất đơn thể để cạnh tranh trong thị trường khu vực và quốc tế. AEC đã tạo nên cơ hội độc nhất cho sự phát triển kinh tế và tăng trưởng đồng đều cho các nước thành viên ASEAN, tạo điều kiện thuận lợi cho việc lưu chuyển tự do hàng hóa, đầu tư và dịch vụ cũng như việc thúc đẩy vận động lao động bất kể trình độ tay nghề. Về phân khúc lao động tay nghề cao, việc làm thuộc 7 nhóm ngành nghề đã chính thức được hỗ trợ thông qua sáng kiến Thị trường Lao động Tự do ASEAN (bao gồm kỹ sư, dịch vụ điều dưỡng, dịch vụ kiến trúc, trắc địa, dịch vụ kế toán, nha sỹ và bác sỹ), mang lại cả những thách thức lẫn cơ hội cho phát triển và tăng trưởngkinh tế.

Về nhập cư, lao động di cư từ nước ngoài đã tăng dần từ khi CHDCND Lào thực hiện chính sách mở cửa kinh tế vào năm 1986, cho phép thương mại và đầu tư nước ngoài trong các lĩnh vực khác nhau của nền kinh tế. Do đó, nhiều công ty, dự án và chương trình đòi hỏi tuyển dụng lao động ngoài nước có các kỹ năng nghề cụ thể. Về di cư nước ngoài, ở đây xuất hiện cả yếu tố đẩy và kéo, trong đónhững người di cư đến các nước khác thường hạn chế về kỹ năng.

Các yếu tố thúc đẩy di cư đến Thái Lan bao gồm tình trạng nghèo kéo dài dai dẳng, thất nghiệp hoặc thu nhập không đầy đủ, nợ gia đình, môi trường làm việc, thiên tai, gia đình có đông trẻ em, mong muốn nâng cao chất lượng cuộc sống và truyền thống/văn hoá. Các yếu tố kéo bao gồm quan niệm mức lương cao và môi trường làm việc an toàn, mức sống và điều kiện sống tương đối tốt hơn, cósẵn các công việc thú vị và thách thức, khả năng tiếp cận hệ thống giáo dục và y tế tốt hơn, cơ hội tiếp thu kiến thức và kinh nghiệm sống mới, và quan niệm về sự hiện đại hoá và văn minh.

Các thống kê gần đây của Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội cho thấy từ năm 2010 đến 2011, có tất cả 33.588 người dân di cư đến Thái Lan (phụ nữ chiếm 47%). Trong năm 2014 và 2015, lượng lao động di cư tới Thái Lan đã tăng đến 50.712 người với 54% trong số này là phụ nữ.

Từ 2005 đến 2015, đã có sự chuyển hóa cơ cấu nhanh chóng của lao động việc làm trong 3 nhóm khu vực chính của nền kinh tế: nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Về lượng lao động làm việc trong ngành nông nghiệp, tỉ lệ lao động trong khu vực này đã giảm dần đều từ 78,5% trong năm 2005 xuống còn 65,3% trong năm 2015. Điều này thể hiện định hướng cải cách cơ cấu xã hội từ trên cơ sở nông nghiệp sang dựa vào vào sản xuất công nghiệp.

Phương hướng chính sách về việc chuyển đổi cơ cấu lao động cũng được thể hiện qua xu hướng sử dụng thành phần lao động trong khu vực công nghiệp và dịch vụ. Tương ứng với thời gian 10 năm từ 2005 đến 2015, thành phần lao động trong khu vực công nghiệp đã tăng từ 4,8% đến 11,4%. Cùng thời gian này, việc sử dụng lao động trongkhu vực dịch vụ cũng tăngtừ 16,7% lên 23,3%. Xu thế gia tăng sử dụng lực lượng lao động trong hai khu vực kinh tế này cho thấy hiện tượng gia tăng tăng trưởng tại CHDCND Lào, đặc biệt trong ngành dịch vụ. Hơn nữa, các tác động có lợi do sự tăng trưởng nhanh chóng do các khu vực này mang lại vẫn chưa được nhìn nhận đầy đủ. Xét về việc tạo việc làm cho người dân trong nước, lao động di cư vẫn là sự lựa chọn quan trọng đối với lực lượng lao động tại CHDCND Lào.

Nhà nước CHDCND Lào hướng tới việc nội luật hóa các khuôn khổ quốc tế về dịch vụ việc làm như Công ước của ILO về Dịch vụ việc làm năm 1948 (số 88) và Mục tiêu Phát triển bền vững số 8 của LHQ về Việc làm bền vững và Tăng trưởng kinh tế. Cùng với các tác động của AEC, đặc biệt là dịch chuyển lao động tay nghề cao trong ASEAN, Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội đã xây dựng tuyên bố sứ mệnh thoát khỏi danh sách các nước kém phát triển vào năm 2030. Tuyên bố sứ mệnh này tập trung vào sự phát triển chất lượng lao động, bảo đảm nguồn cung lao động cho nhu cầu thị trường, tăng cường kỹ năng của lực lượng lao động ngang tầm quốc tế và thúc đẩy người lao động tìm các công việc, việc làm bền vững.

Cùng với xu hướng đi lên của lao động di cư ở các cấp địa phương, quốc gia và khu vực cũng như các thách thức do chuyển đổi cơ cấu xã hội từ nền kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp - dịch vụ, Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội cũng đã đặt mục tiêu bảo về quyền lợi pháp lý của mọi lao động di cư, thúc đẩy di cư an toàn và việc làm chất lượng cho xã hội nói chung nhằm tạo sự cân bằng giữa cung và cầu lao động tại các nước thành viên ASEAN hoặc khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Bộ Lao động và Phúc lợi Xã hội đã ban hành các luật và quy định pháp lý cụ thể và triển khai các Bản Ghi nhớ (MOUs) khu vực và các văn kiện quốc tế khác.

Các Luật, Quy định và Quy chế liên quan đến lao động di cư

Sau đây là danh sách các luật pháp, chính sách và quy định chính liên quan tới bảo vệ quyền của người lao động di cư:

1. Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Lao động di cư
2. Luật Lao động (sửa đổi năm 2013)
3. Luật về Bảo hiểm xã hội (thông qua năm 2013)
4. Tầm nhìn năm 2030 của Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội (BLĐPLXH), Kế hoạch Chiến lược của BLĐPLXH phát triển lao động và bảo hiểm xã hội 2016 – 2025, và Kế hoạch Công tác 5 năm từ 2016-2020
5. Nghị định số 68/PM của Thủ tướng về Xuất khẩu lao động làm việc tại nước ngoài (28/5/2002)
6. Chỉ thị số 2417/MOLSW về Triển khai Nghị định số 68/PM
7. Thỏa thuận cấp Bộ trưởng số 043/MOLSW về việc Thành lập và Quản lý các Cơ quan Tuyển dụng
8. Bản Ghi nhớ Hợp tác về Lao động giữa Thái Lan và CHDCND Lào (sửa đổi 06/7/2016)
9. Biên bản Thảo luận giữa CHDCND Lào và Nhật Bản

Các Chương trình di cư an toàn cho người lao động

Cả Luật Lao động và Nghị định số 68/PM đều yêu cầu các lao động di cư phải nắm được các quyền và nghĩa vụ của mình trước khi ra nước ngoài. Như vậy, mọi cơ quan tuyển dụng bắt buộc phải đào tạo trước khi đi cho các lao động di cư của họ. Hiện tại, có 18 cơ sở tuyển dụng tại CHDCND Lào đã đăng kí chính

thức hóa với Bộ Lao động và Phúc lợi Xã hội. Trong 18 cơ quan này, có 15 cơ quan đang cung cấp lao động cho cả thị trường trong nước và nước ngoài,và 3 cơ quan chỉ tuyển lao động đi làm việc trong nước.

Vào cuối năm 2015, có 12 cơ quan tuyển dụng đã được tham dự khóa đào tạo cho giảng viên về chuẩn bị trước khi khởi hành do Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội tổ chức với sự hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Rất nhiều cẩm nang và tài liệu nguồn về di cư an toàn đã được Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội hợp tác với ILO phát hành. Một số tài liệu chuẩn như Cẩm nang Hướng dẫn Đào tạo trước khi đi (dành cho hướng dẫn viên hoặc giảng viên), Cẩm nang Hướng dẫn Đào tạo trước khi đi (dành cho học viên), Cẩm nang Hướng dẫn Hoạt động Bảo vệ và Quản lý lao động di cư cho 3 Bộ của CHDCND Lào (Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội, Bộ Ngoại giao và Bộ Công An), Cẩm nang hoạt động choTrung tâm tư vấn và nguồn cho người di cư (MRCs)và Hướng dẫn Giám sát và Đánh giá cho Trung tâm nguồn cho người lao động di cư ngoài nước.

Các Cẩm nang và hướng dẫn được chuẩn hóa này đã được các cơ quan tuyển dụng áp dụng trong các hoạt động đào tạo của họ trước khi đưa lao động ra nước ngoài làm việc. Chưa có cơ quan nào trong 15 cơ quan tuyển dụng xây dựng Cẩm nang đào tạo trước khi đi cho riêng họ, và tất cả các cơ quan tuyển dụng đều sử dụng hai phiên bản Cẩm nang do Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội cung cấp. Về mặt kinh tế quy mô, tất cả các cơ quan tuyển dụng đều đang sử dụng các giảng viên của riêng mình. Các cơ quan đơn lẻ vẫn chưa có các tiêu chí hoặc tiêu chuẩn tuyển chọn các giảng viên chuyên nghiệp của riêng mình hoặc của toàn ngành, cùng với sự hỗ trợ kỹ thuật của Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội.

Về Bảo vệ Lao động di cư

Căn cứ vào Luật Lao động, các cơ quan tuyển dụng có nghĩa vụ pháp lý trong việc giám sát và theo dõi các lao động di cư tại các nước mà họ được đưa đến. Căn cứ vào Luật Lao động và Nghị quyết số 68/PM, các cơ quan này được yêu cầu phải nộp một bản cập nhật thường kỳ về các lao động di cư (như nộp báo cáo hàng tháng danh sách các lao động di cư đang làm việc theo hợp đồng đến Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội).

Việc thực hiện và cung cấp dịch vụ của các cơ quan tuyển dụng sẽ đượcBộ Lao động và Phúc lợi xã hội kiểm tra và đánh giá. Trong trường hợp khẩn cấp, nhân viên phụ trách lao động tại Đại sứ quán CHDCND Lào sẽ được liên lạc để hỗ trợ lao động di cư.

Thúc đẩy di cư an toàn

Hiện đang có 3 Trung tâm tư vấn và hỗ trợ lao động ngoài nước (MRC) tại CHDCND Lào - 2 trung tâm thuộc quyền quản lý trực tiếp của Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội (trung tâm Champasak và Sayyabouri), và 1 trung tâm thuộc Liên hiệp Công đoàn Lào (trung tâm Savannakhet). Vai trò và chức năng của các trung tâm này là hỗ trợ công nhân di cư trong việc tiếp cận các thông tin về di cư an toàn và cơ hội việc làm có chất lượng, cung cấp các dịch vụ tham vấn, các trường hợp chuyển tuyến và phân bổ trách nhiệm, và đào tạo và thúc đẩy di cư an toàn.

Cán bộ thuộc 3 Trung tâm trên đều đã đượcBộ Lao động và Phúc lợi xã hội đào tạo, và Cẩm nang Hoạt động choTrung tâm người di cư ngoài nước đều được cả 3 trung tâm áp dụng. Cùng với 3 trung tâm này, có 9 Trung tâm dịch vụ Lao động việc làm (ESJCs) khác được giao nhiệm vụ thúc đẩy di cư an toàn và việc làm có chất lượng. Các cán bộ tại 9 trung tâm này đã được đào tạo về việc chuẩn bị trước khi khởi hành trên cơ sở Cẩm nang đào tạo tiêu chuẩn của Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội.

Đã có nhiều chiến dịch khác nhau về di cư an toàn và việc làm có chất lượng được tổ chức hàng năm vào Ngày Di cư Quốc tế và Hội chợ Việc làm Quốc gia với các tờ rơi, áp phích và thẻ thông tin về di cư an toàn và việc làm có chất lượng được phân phát trong các sự kiện này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trang chủ Cơ quan Tổ chức của Cơ quan Bảo vệ Người Lao động Di cư Quốc gia (BNP2TKI)(http://www.bnp2tki.go.id).

2. Trang chủ Bộ Nguồn nhân lực(http://naker.go.id).

3. Trang chủ của Tổng cục Bảo vệ Công dân In-đô-nê-xi-a, Bộ Ngoại giao(http://perlindungan.kemlu.go.id).

4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (Nhà nước và Lao động di cư nữ: Rà soát các Chính sách bảo vệ của triều đại Susilo Bambang Yudhoyono giai đoạn 2004 - 2010)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor In-đô-nê-xi-a.

5. Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), 2010. *Di cư lao động tại In-đô-nê-xi-a: Tổng quan sự di cư của công dân In-đô-nê-xi-a tại một số quốc gia tiếp nhận lao động tại Châu Á*. Jakarta: IOM.

MA-LAY-XI-A

Sơ lược Kinh tế – Xã hội

Dù tăng trưởng dân số vẫn còn khá cao tại Ma-lay-xi-a, nền kinh tế đang mở rộng nhanh chóng, sự gia tăng đô thị hóa và sự tham gia lao động còn khá khiêm tốn của phái nữ tiếp tục tạo một nhu cầu lớn về lao động di cư. Các ước tính cho thấy hiện có khoảng 3-4 triệu người di cư đang làm việc tại Ma-lay-xi-a, chiếm gần 20-30% lực lượng lao động nước này. Cùng với việc lao động được sử dụng hầu như toàn bộ từ năm 1990 và trình độ học vấn cao của các công dân trong nước, lao động di cư từ lâu đã phục vụ hầu hết cho nhu cầu về lao động tay nghề thấp trong các khu vực kinh tế chính.

Người lao động di cư chiếm khoảng 1/3 lực lượng lao động thuộc các ngành nông nghiệp, sản xuất và xây dựng; đóng góp tổng cộng 297 tỷ Ringgit (tương đương 68 tỷ Đô-la Mỹ), hay 35,7% tổng sản phẩm trong nước của Ma-lay-xi-a trong năm 2014 (Bộ Tài chính, 2015). Tuy tỷ lệ lao động di cư trong các ngành là cao nhưng vẫn chưa phản ánh được con số thực tế do lao động di cư bất hợp pháp không được tính trong các con số này. Các chính sách để quản lý lao động di cư nhìn chung vẫn mang tính đối phó kể từ lần đầu được giới thiệu như một "giải pháp tạm thời" để bù đắp cho tình trạng thiếu lao động trong hơn hai thập kỷ trước.

Các đặc tính nổi trội của khuôn khổ chính sách bao gồm một hệ thống hạn ngạch chi tiết số lao động nhập cư, và những nỗ lực hợp thức hóa di cư thông qua các chế độ đặc xá tạm thời. Các biện pháp này đã từng được tiếp nối bằng các lệnh cấm nhập cảnh mới, và các hành động thực thi pháp luật quy mô lớn để giam giữ và trục xuất dân di cư chưa đăng kí với chính quyền. Tuy thường xuyên thay đổi, các chính sách vẫn nhất quán với việc tiếp nhận lao động di cư nhằm phục vụ cho nhu cầu lao động mang tính tức thời của người sử dụng lao động hơn là cho phép định cư lâu dài.

Mặc dù luôn có sự hiện diện của người lao động di cư trong thị trường lao động, Nhà nước Ma-lay-xi-a chưa sẵn sàng chấp nhận vai trò của lao động di cư trong việc đáp ứng nhu cầu lao động tay nghề thấp (với số ít các trường hợp ngoại lệ đáng chú ý như ngành lao động giúp việc gia đình). Trong nhiều năm, các mục tiêu được xác định và các chính sách được đưa ra nhằm giảm thiểu số lượng tuyển dụng ngoài nước, phục vụ cho việc thúc đẩy tái cơ cấu kinh tế.

Mô hình Kinh tế Mới của Ma-lay-xi-a vào năm 2010 và các văn bản chính sách khác được đưa ra nhằm tìm cách giảm sự phụ thuộc vào lao động di cư bằng các chiến lược khác nhau, bao gồm đánh thuế lao động lên người di cư, đặt ra mức tiền công tối thiểu, tăng tuổi nghỉ hưu và tăng lượng phụ nữ tham gia lao động trả công. Tuy nhiên, việc thay đổi thành phần lực lượng lao động khó đạt được do các chủ sử dụng lao động trong một số ngành công nghiệp áp dụng các chính sách chặt chẽ hơn đang khiếu nại về thiếu hụt nhân công trầm trọng.

Nhằm ứng phó với sự quan tâm ngày càng tăng từ cộng đồng quốc tế và các nhóm tiêu thụ, đã có một số chuyển biến rõ ràng được ghi nhận trong các chính sách về lao động di cư và chống nhập cư bất hợp pháp trong những năm qua. Điển hình là việc thông báo các biện pháp mới trong Kế hoạch Ma-lay-xi-a lần thứ 11 có khả năng cải thiện sự bảo vệ dành cho lao động di cư tại Ma-lay-xi-a, biểu hiện cho sự tiến bộ hướng đến một khuôn khổ quản lý chặt chẽ hơn dựa trên quyền. Hơn nữa, bằng việc tham gia vào Hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP) vừa được thiết lập, Ma-lay-xi-a đã cam kết nâng cao chuẩn mực lao động ngang hàng với Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại nơi làm việc. Việc rà soát chính sách này đánh giá các thay đổi chính trong thời gian vừa qua, cũng như cơ chế triển khai các chính sách đó trong thực tiễn nhằm cung cấp các kiến nghị giúp củng cố quản lý lao động di cư tại Ma-lay-xi-a.

Lịch sử di cư lao động

Sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng của Ma-lay-xi-a được bắt đầu từ những năm của thập kỉ 70 đã làm cho Ma-lay-xi-a rơi vào tình trạng thiếu hụt lao động, đặc biệt với các công việc tay nghề thấp trong các khu vực kinh tế lớn của nền kinh tế Ma-lay-xi-a: sản xuất, khu vực dịch vụ, ngành nông nghiệp và các đồn điền, và ngành xây dựng. Có thể thấy Ma-lay-xi-a là một nước tiếp nhận lao động từ các nước thành viên ASEAN khác trong khu vực.

Liên đoàn Công đoàn Ma-lay-xi-a (MTUC) và các tổ chức dân sự xã hội như Tenaganita, Bar CouncilMa-lay-xi-a và các Trung tâm Nguồn Di cư (MRC) đã góp phần hỗ trợ lao động nhập cư ứng phó với các thử thách mà môi trường mới mang lạ. Các trung tâm MRC đã phối hợp với MTUC và Liên đoàn Chủ sử dụng lao động của Ma-lay-xi-a (MEF) tổ chức nhiều chương trình giáo dục nhằm tăng cường nhận thức của lao động di cư về các vấn đề như nguy cơ tai nạn nghề nghiệp, quyền lao động và chính sách lao động của nước này. Qua các chương trình nhận thức này, một số người lao động di cư đã được đào tạo trở thành những người tư vấn đồng đẳng, hỗ trợ cho các đồng nghiệp đang gặp khó khăn.

Kể từ năm 2012, Tổ chức ILO và Bar CouncilMa-lay-xi-a, phối hợp với Bộ Nguồn Nhân lực (MOHR) và Bộ Nội vụ (MOHA), đã hỗ trợ tổ chức một loạt các buổi tham vấn với các cán bộ lãnh sự phụ trách lao động và lãnh sự từ các nước xuất khẩu lao động, để họ hiểu rõ hơn về luật pháp và các thủ tục pháp lý của Ma-lay-xi-a. Sau đó, thông tin này được các cán bộ tham tán lao động và lãnh sự này chia sẻ với người lao động di cư. Ngoài ra, các tờ thông tin được chuẩn bị để phân phát cho các cán bộ này và chia sẻ với lao động di cư. Mặt khác, các văn bản hướng dẫn, áp phích và tờ rơi được phân phát rộng rãi đặc biệt trong suốt quá trình tham vấn. Những chương trình này ủy nhiệm việc phổ biến các thông tin liên quan đến quyền của người lao động tại nơi làm việc, cũng như các lợi ích khác của người lao động cho các Tham tán phụ trách lao động và các Hội đồng lao động.

Ba Trung tâm tư vấn và hỗ trợ lao động ngoài nước(MRC) này đã góp phần giải quyết các vấn đề mà lao động nhập cư phải đối mặt. Khi quyền của người lao động di cư bị vi phạm, các MRC sẽ tư vấn cho MEF và MTUC để giải quyết vấn đề một cách thân thiện. Trung tâm MRC đặt tại khu vực miền Trung (Kuala Lumpur) đã có các cuộc thảo luận và gặp gỡ với các Tham tán phụ trách lao động, và các Hội đồng lao động để đảm bảo người lao động di cư được tiếp cận thông tin một cách chính xác.

Các Luật, Quy định và Quy chế liên quan đến lao động di cư

Các cơ quan chính phủ chủ yếu tham gia vào việc xây dựng và quản lý chính sách về lao động di cư tại Ma-lay-xi-a là Bộ Nguồn Nhân lực (MOHR) và Bộ Nội vụ (MOHA). Trách nhiệm liên quan vẫn chưa được phân chia bình đẳng giữa hai cơ quan này do MOHA nắm quyền quyết định và thực thi các chính sách trong nhiều năm. Do đó, các chính sách về lao động di cư của Ma-lay-xi-a phần nhiều thiên về bảo đảm an ninh quốc gia. Quan ngại chính sách hàng đầu là việc ban hành các biện pháp mở rộng hoặc thu hẹp số lao động di cư trong nước, và giảm thiểu di cư bất hợp pháp, chứ không phải là việc quản lý các tác động chung của di cư lao động đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, hoặc bảo vệ quyền của người lao động.

Cơ quan giám sát chính sách di cư ở Ma-lay-xi-a được gọi là Uỷ ban Nội các về Lao động nước ngoài và Người nhập cư Bất hợp pháp (CCFWII). Bộ Nội vụ đóng vai trò là Ban thư ký của Ủy ban do Phó Thủ tướng chủ trì và bao gồm đại diện từ 13 Bộ. Ban đầu, Uỷ ban được giao nhiệm vụ thiết lập các chính sách liên quan đến di cư lao động, nhưng nhiệm vụ của Ủy ban được mở rộng sang quản lý cả vấn đề di dân bất hợp pháp vào năm 2005.

Do hiện nay chưa có điều khoản luật pháp hoặc hành chính nào quản trị việc bảo vệ người tị nạn tại Ma-lay-xi-a, định nghĩa của "người nhập cư bất hợp pháp" là thuật ngữ không mang tính phân biệt nhóm và bao gồm tất cả những người lao động di cư không có giấy phép và người tị nạn trong nước.

Bảng 1

Lao động di cư tham gia lao động tại Ma-lay-xi-a theo ngành nghề

(đến 31/12/2016)

STT	QUỐC TỊCH	GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH			XÂY DỰNG			SẢN XUẤT		
		NAM	NỮ	TỔNG	NAM	NỮ	TỔNG	NAM	NỮ	TỔNG
1	CAM-PU-CHIA	4	2.191	**2.195**	136	34	**170**	828	1.334	**2.162**
2	IN-ĐÔ-NÊ-XI-A	533	92.142	**92.675**	190.353	16.505	**206.858**	37.424	88.703	**126.127**
3	LÀO	0	18	**18**	1	0	**1**	7	7	**14**
4	MI-AN-MA	10	93	**103**	16.407	740	**17.147**	80.983	19.020	**100.003**
5	PHI-LÍP-PIN	101	36.491	**36.592**	3.371	118	**3.489**	3.719	525	**4.244**
6	THÁI LAN	13	312	**325**	586	11	**597**	266	63	**329**
7	VIỆT NAM	5	517	**522**	3.562	213	**3.775**	10.319	16.026	**26.345**
	TỔNG	**666**	**131.764**	**132.430**	**214.416**	**17.621**	**232.037**	**133.546**	**125.678**	**259.224**

STT	QUỐC TỊCH	DỊCH VỤ			TRỒNG TRỌT CHĂN NUÔI			NÔNG NGHIỆP			TỔNG
		NAM	NỮ	TỔNG	NAM	NỮ	TỔNG	NAM	NỮ	TỔNG	
1	CAM-PU-CHIA	92	928	**1.020**	101	80	**181**	191	76	**267**	**5.995**

2	IN-ĐÔ-NÊ-XI-A	23.804	17.392	**41.196**	179.593	33.773	**213.366**	64.153	14.112	**78.265**	**758.487**
3	LÀO	0	1	**1**	0	1	**1**	2	0	**2**	**37**
4	MI-AN-MA	13.313	1.783	**15.096**	1.341	266	**1.607**	3.833	703	**4.536**	**138.492**
5	PHI-LÍP-PIN	3.780	1.787	**5.567**	3.223	1.149	**4.372**	3.154	948	**4.102**	**58.366**
6	THÁI LAN	4.521	4.379	**8.900**	289	171	**460**	1.172	591	**1.763**	**12.374**
7	VIỆT NAM	673	767	**1.440**	28	28	**56**	209	202	**411**	**32.549**
TỔNG		**46.183**	**27.037**	**73.220**	**184.575**	**35.468**	**220.043**	**72.714**	**16.632**	**89.346**	**1.006.300**

NỮ	354.200	35,2%
NAM	652.100	64,8%
TỔNG	**1.006.300**	**100%**

Nguồn:*Cục Xuất Nhập cảnh Ma-lay-xi-a.*

Có một số dấu hiệu cho thấy chính sách lao động di cư có thể bám sát các mục tiêu phát triển quốc gia và bảo vệ người lao động di cư tốt hơn. Trong Kế hoạch Ma-lay-xi-a lần thứ 11 đã có tuyên bố "Một chính sách nhập cư và việc làm toàn diện cho lao động nước ngoài sẽ được xây dựng, dựa theo nhu cầu của ngành công nghiệp và phúc lợi của lao động nước ngoài ... Bộ Nguồn Nhân lực sẽ đảm nhận vai trò đứng đầu trong quá trình xây dựng chính sách quản lý lao động nước ngoài "(Chính phủ Ma-lay-xi-a, 2015, trang 5-18). Đây là một bước đi tích cực nhằm đạt được sự gắn kết chặt chẽ hơn trong khâu quản lý di cư lao động.

Đạo luật Nhập cư 1959

Đạo luật Nhập cư quy định các quy chuẩn pháp luật về việc tiếp nhận và cư trú của lao động di cư tại Ma-lay-xi-a và việc thực thi Đạo luật này được giao cho Cục Nhập cư trực thuộc Bộ Nội vụ (MOHA). Nhằm đối phó với tình trạng gia tăng số lượng người di cư không có giấy tờ đang làm việc trên lãnh thổ Ma-lay-xi-a, Đạo luật này đã được sửa đổi vào tháng 8 năm 2002 nhằm kiểm soát dòng chảy di cư bất hợp pháp. Đạo luật sửa đổi này quy định tội hình sự đối với những người di cư không tuân thủ các chính sách nhập

cư của Ma-lay-xi-a liên quan tới việc nhập cảnh, cư trú và làm việc; cho phép bắt giữ nếu bị chính quyền hoặc Quân đoàn tình nguyện nhân dân (RELA) phát hiện.

Ma-lay-xi-a cũng đưa ra hình phạt nghiêm khắc áp dụng đối với cả chủ sử dụng lao động tuyển dụng lao động không giấy tờ và bản thân lao động di cư bất hợp pháp, bao gồm cả mức phạt 10.000 Ringgit (tương đương 2.280 Đô-la Mỹ), thời gian thụ án lên tới 5 năm, đánh bằng roi và trục xuất trong thời gian ngắn nhất. Việc áp dụng các hình phạt theo luật giữa chủ sử dụng lao động và lao động di cư mang tính chất không công bằng, và không thật sự tác động đến việc giảm thiểu lượng lao động bất hợp pháp đang làm việc tại Ma-lay-xi-a. Tới năm 2006, Nhà nước Ma-lay-xi-a bắt đầu sử dụng tòa án nhập cư tại một số các trung tâm tạm giam. Những tòa án này được thành lập nhằm mục đích lồng ghép quy trình trục xuất thông qua việc sử dụng các trung tâm tạm giam để thực hiện giam giữ, phán xử và trừng phạt nhập cư và cư trú trái phép.

Đạo luật Lao động năm 1955 và các pháp luật khác về lao động

Thuật ngữ "việc làm" và điều kiện làm việc cho lao động di cư được quy định trong Đạo luật Lao động thuộc quyền quản lý của Bộ Nguồn Nhân lực. Các luật về lao động khác như Đạo luật về Vệ sinh, An toàn lao động, Đạo luật về Bồi thường Lao động, Đạo luật Quan hệ lao động và Đạo luật về Công đoàn cũng sẽ được áp dụng cho lao động di cư. Về nguyên tắc, khuôn khổ pháp lí về lao động này mang lại sự đối xử bình đẳng giữa người di cư đã có đăng kí và công dân về các mặt lương bổng, thời gian làm việc, nghỉ lễ, chấm dứt hợp đồng, chống phân biệt, tự do tham gia các hội nhóm, tiếp cận các cơ chế khiếu nại và các chế độ bảo vệ khác. Tuy nhiên trong thực tế, các luật về lao động thường không có hiệu lực đối với người lao động.

Đạo luật về Cơ quan việc làm tư nhân năm 1981

Các quy trình chuẩn mực cho việc tuyển dụng lao động di cư được quy định bởi Đạo luật về Cơ quan việc làm tư nhân năm 1981. Các cơ quan tuyển dụng được yêu cầu phải có giấy phép hoạt động do Bộ Nguồn Nhân lực (MOHR) cấp và cần được chứng thực để đưa lao động ra nước ngoài làm việc. Do Đạo luật này được xây dựng với mục đích ban đầu nhằm quản lý các cơ quan tuyển dụng đang cung cấp dịch vụ giúp việc gia đình, và phái cử lao động Ma-lay-xi-a ra nước ngoài làm việc. Luật này đã trở nên lỗi thời so với bối cảnh hiện nay khi việc tuyển các lao động nhập cư hồi hương đang nổi trội hơn rất nhiều.

Đạo luật này dự kiến sẽ được đưa ra trong Dự Luật về Cơ quan Việc làm Tư nhân với bản dự thảo đã được chia sẻ công khai năm 2014, nhưng dường như đã bị ngưng trệ trong quá trình lập pháp. MOHR đã tuyên bố luật mới sẽ mở rộng phạm vi đến việc tuyển dụng lao động nước ngoài và cải thiện việc thực thi - đặc biệt đối với việc tuyển dụng lao động trong nước - nhưng sẽ không giải quyết vấn đề của các cơ quan được thuê ngoài.

Đạo luật Chống buôn người năm 2007

Đạo luật Chống buôn người quy định tội buôn bán người cho mục đích bóc lột sức lao động, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế được thành lập dựa trên Nghị định thư Palermo của Liên Hợp Quốc (LHQ). Nó đã được sửa đổi để trở thành Luật chống buôn người và chống buôn lậu người di cư vào năm 2010 (ATIPSOM) thông qua việc mở rộng định nghĩa buôn người,,bao gồm các hành động liên quan đến việc mua, hoặc ép buộc một người duy trì lao động hoặc phục vụ.

Pháp luật này quy định tội phạm một cách toàn diện trên mọi phương diện của nạn buôn người, và đưa ra hình phạt nghiêm ngặt đến 20 năm tù giam cùng tiền phạt đối với những người bị kết án. Trong các trường hợp khiếu nại, việc xác định trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động trong bước đầu điều

tra thường là một nhiệm vụ cực kì khó khăn, do sự phổ biến của hình thức thuê nhân công bên ngoài và các hợp đồng phụ trong thực tiễn.

Thấu hiểu tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền của mọi lao động nhằm tránh tình trạng chạy đua về điều kiện làm việc, Đại hội Công đoàn Ma-lay-xi-a (MTUC) đã tích cực tiếp cận với lao động di cư tham gia vào các nghiệp đoàn và cung cấp hỗ trợ pháp lý của họ cho các trường hợp bị lạm dụng. Sau khi luật pháp được ban hành, Chính phủ Ma-lay-xi-a đã ban hành Kế hoạch Hành động Quốc gia 5 năm (2010-2015) nhằm cải thiện các biện pháp phòng ngừa, dịch vụ bảo vệ và nhận thức xã hội. Vào tháng 11 năm 2013, Chính phủ Ma-lay-xi-a đưa ra các thủ tục điều hành tiêu chuẩn cho việc điều tra và truy tố tội buôn người, và xây dựng một Kế hoạch hành động tiếp theo cho giai đoạn 2016-2020.

Hội đồng Chống buôn người và chống buôn lậu người di cư (MAPO) chịu trách nhiệm giám sát việc triển khai thực hiện các sáng kiến này với sự tham gia của các đại diện của nhiều bộ ngành, và do Bộ Nội vụ chủ trì. Một đơn vị chống buôn bán người đã được thành lập dưới Cảnh sát Hoàng gia Ma-lay-xi-a để điều tra tội buôn bán người, và các vị trí chuyên biệt đã được thành lập tại Cục Quản lý xuất nhập cảnh và Cơ quan Tư pháp. Các nỗ lực của Chính phủ nhằm chống buôn người cũng bao gồm các cơ quan quản lý lao động với cách tiếp cận đa lĩnh vực để thực thi pháp luật, bao gồm việc thành lập một đơn vị chống buôn bán người trong Bộ Nhân lực, và đào tạo thanh tra về phạm trù lao động của nạn buôn người.

Các quan hệ đối tác

Ma-lay-xi-a đã đàm phán các Biên bản ghi nhớ (MOU) song phương để quản lý di cư lao động từ năm 1984. Gần đây, MOU đã được ký với Sri Lanka, Trung Quốc, Thái Lan, Băng-la-đét, Pa-kít-xtan, Ấn Độ, Việt Nam và In-đô-nê-xi-a. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, những vấn đề lạm dụng và lừa đảo vẫn tiếp tục diễn ra bất chấp sự tồn tại của một quy trình chính thức cho lao động di cư, góp phần vào căng thẳng ngoại giao, và thậm chí là việc tạm hoãn bố trí công nhân. Lạm dụng người giúp việc gia đìnhcũng là một vấn đề chính mà MOU đã tìm biện pháp giải quyết, trong đó Phi-líp-pin, In-đô-nê-xi-a và Cam-pu-chia đều đã ngừng triển khai ở nhiều điểm khác nhau.

Bên cạnh việc tăng cường bảo vệ đối với một số nhóm lao động giúp việc gia đình ở Ma-lay-xi-a, một vấn đề căn bản khi sử dụng các thỏa thuận này như một công cụ để thay đổi là thỏa thuận này hoạt động trên cơ sở quốc tịch hơn là áp dụng cho cả ngành. Do đó, có thể sẽ có tác động không mong muốn như thể chế hoá tạo điều kiện cho hành vi phân biệt đối xử với lao động giúp việc gia đìnhtheo một số quốc tịch nhất định,thay vì đạt được sự cải thiện vềbình đẳng thông qua pháp luật quốc gia.

Lao động giúp việc Phi-líp-pin thường được xem là có các quyền và mức lương cao nhất nhờ kết quả từvị trí thương lượng mạnh mẽ của Chính phủ họ khi đàm phán các MOU,. Họ đại diện cho một số ít lao động làm việc trong ngành, bởi 71% lao động giúp việc gia đình đã qua đăng ký có nguồn gốc từ nước láng giềng In-đô-nê-xi-a trong năm 2013. Xu thế trong những năm gần đây là hướng đến đa dạng hoá quốc tịch trong việc tuyển dụng lao động giúp việc gia đình bằng lệnh cưỡng chế của Chính phủ, và việc phê chuẩn các hiệp định song phương bổ sung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Khóa Huấn Luyện cho Người Lao Động Nước Ngoài Làm việc tại Ma-lay-xi-a - Khóa học được tiến hành tại nước phái cử;Tài liệu nghiên cứu để được cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện (CE).

2. Hướng dẫn cho người sử dụng lao động giúp việc gia đình.

3. Tham vấn với Tham tán Lao động và Cơ quan Lãnh sự Lao động ở Ma-lay-xi-a về bảo vệ lao động di cư.

4. Tiêu chuẩn lao động quốc tế về quyền của người lao động di cư - Hướng dẫn cho các nhà hoạch định và thực hiện chính sách.

5. Chính sách, thủ tục và điều kiện tuyển lao động nước ngoài.

6. Sổ tay lao cho động nước ngoài đang làm việc tại Ma-lay-xi-a.

7. Bài phê bình về chính sách di cư lao động ở Ma-lay-xi-a / Hành động ba bên nhằm tăng cường đóng góp của di cư lao động tới tăng trưởng và phát triển trong ASEAN (Dự án TRIANGLE II). Văn phòng ILO Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Bangkok: ILO, 2016.

MI-AN-MA

Sơ lược Kinh tế – Xã hội

Mới nổi lên sau nhiều thập kỷ bị cách ly về kinh tế và chính trị, Mi-an-ma hiện đang phấn đấu nhằm đạt được sự tăng trưởng kinh tế hội nhập và giảm nghèo. Nước này mang tiềm năng mở rộng kinh tế mạnh mẽ, sở hữu các nguồn tài nguyên thiên nhiên dồi dào, có vị trí chiến lược trên các trục đường của Châu Á, có cơ cấu dân số còn trẻ và một thị trường tương đối với nhiều cơ hội đầu tư. Cuộc bầu cử thành công diễn ra vào tháng 11 năm 2015 là một cột mốc quan trọng cho sự chuyển mình của Mi-an-ma.

Đây là một Nhà nước dân sự đầu tiên sau hàng thập kỷ được dẫn dắt bởi Đảng Dân chủ (NLD) cầm quyền từ tháng 4/2016 tại Mi-an-ma. Nhà nước mới này đã triển khai các chính sách kinh tế mới và thúc đẩy nỗ lực cho tiến trình hòa bình dưới sự lãnh đạo của cố vấn nhà nước Daw Aung San Suu Kyi. Vào ngày 31/8/2016, Hội nghị hòa bình Panglong thế kỉ 21 đã nhận được sự góp mặt của các đại diện Nhà nước, quân đội, các nhóm dân tộc thiểu số có vũ trang và các bên liên quan tại thủ phủ Nây-pi-tô.

Việc này mở ra các cơ hội để thực hiện cải cách sâu hơn, tạo ra sự thịnh vượng cho tất cả và tạo điều kiện cho nước này tiếp tục là một trong những nền kinh tế sôi động nhất Châu Á.

Là nước lớn nhất Đông Nam Á, Mi-an-ma là một trong những nơi có mật độ dân số thấp nhất trong khu vực với đất đai màu mỡ mang tiềm năng lớn để gia tăng sản lượng, năng suất và lợi nhuận trong nông nghiệp cùng với nguồn tài nguyên thiên nhiên phong phú. Do vị trí địa lý nằm giao giữa Trung Quốc và Ấn Độ, hai nước có nền kinh tế năng động nhất thế giới, điều này tạo điều kiện cho đất nước này bắt đầu lại vai trò truyền thống là trung tâm thương mại và một nhà cung cấp khoáng sản, khí đốt và nông sản chính trong khu vực .

Tăng trưởng kinh tế của Mi-an-ma giảm 7% vào năm 2015 và 2016 do lũ lụt nặng dẫn đến khủng hoảng nguồn cung, sự chậm lại của dòng chảy đầu tư mới và môi trường bên ngoài mang lại nhiều thách thức hơn. Đợt lũ lụt vào tháng 7/2015 đã ảnh hưởng tới một số vùng nghèo nhất và dân cư yếu thế nhất nước này, đồng thời gây ra áp lực về lạm phát. Tăng trưởng trung bình hiện nay dự kiến đạt mức trung bình 8,2% mỗi năm.

Nạn đói nghèo tại Mi-an-ma tập trung ở các vùng ngoại ô, nơi cuộc sống người nghèo phụ thuộc vào nông nghiệp và việc làm tạm thời để phục vụ cuộc sống. Có nhiều người ở trên ranh giới nghèo khó và rất dễ bị ảnh hưởng từ các cú sốc kinh tế diện rộng. Do phần đông người nghèo tham gia sản xuất nông nghiệp quy mô nhỏ, họ có thể tránh khỏi áp lực từ lạm phát, nhưng những người nghèo ở thành thị sẽ bị ảnh hưởng nặng nề bởi lạm phát và giá lương thực hiện nay.

Trong các nước thành viên ASEAN, Mi-an-ma có tuổi thọ dân số trung bình thấp nhất và đứng thứ 2 về tỉ lệ tử vong ở trẻ sơ sinh và trẻ nhỏ. Chỉ 1/3 tổng dân số được tiếp cận với lưới điện, và mật độ đường bộ vẫn đang ở mức thấp tại mức 219,8 km cho mỗi 1000 km^2 diện tích đất. Cùng với tự do của lĩnh vực viễn thông vào năm 2013, sự thâm nhập của điện thoại di động và kết nối mạng đã tăng đáng kể, tương ứng từ ít hơn 20% và 10% vào năm 2014 đến 60% và 25%. Việc thiết lập một chính sách và môi trường pháp lý đáng tin cậy và thống nhất trong ngành viễn thông có thể giúp đảm bảo đầu tư và tăng trưởng bền vững của khu vực tư nhân.

Lịch sử Di cư Lao động

Ngày nay, sự lưu chuyển dân số từ nước này sang nước khác đã trở nên phổ biến và còn được biết tới dưới cái tên “di cư”. Ngày càng có thêm nhiều người có xu hướng di cư với mong muốn tìm kiếm cơ hội việc làm và sinh sống tốt hơn.Cùng với sự thay đổi mặt bằng kinh tế thế giới và với sự phát triển kinh tế

không đồng đều giữa các nước, một số nước đã được xem là phát triển trong khi một số khác thì không. Một số nước phải đối mặt với các cơ hội việc làm ít ỏi, mức nhân công ít hơn, nạn đói nghèo, thiên tai và xung đột vũ trang. Đây chính là những yếu tố đẩy tạo động lực cho con người di chuyển đến các nước có môi trường tốt hơn.

Trong trường hợp của Mi-an-ma, từ lâu người dân đã di cư qua biên giới để làm việc tại nước ngoài. Nhà nước Mi-an-ma đã quan tâm đến vấn đề lao độngdi cư từ năm 1990, nhằm mục đích hệ thống hóa việc phái cử công nhân nước này ra nước ngoài thông qua việc di cư thường xuyên. Điều này dẫn tới việc ban hành Luật liên quan đến việc làm tại nước ngoài vào năm 1999.

Dựa vào báo cáo chính thức của Cục Lao động (DOL) trực thuộc Bộ Lao động, Nhập cư và Dân số (MOLIP), các nước điểm đến chủ yếu của người dân là Thái Lan, Ma-lay-xi-a, Hàn Quốc, Xinh-ga-po và Nhật Bản. Các ngành nghề chính mà họ được tuyển dụng làm công nhân bao gồm sản xuất, xây dựng, nông nghiệp và dịch vụ. Các tiểu Vương quốc Ả-rập Thống nhất cũng là một nước tiếp nhận lao động Mi-an-ma vào làm việc tại các khách sạn và dịch vụ hàng không.

Người Mi-an-ma từ lâu đã xem di cư là một chiến lược mang tính sống còn để phục vụ việc di tản an toàn và kế sinh nhai. Những ai đã đi di cư không chỉ hỗ trợ cho bản thân, mà họ còn gửi tiền về nhà, đủ để gia đình và cộng đồng của họ sử dụng. Phần đông người dân Mi-an-ma đều di cư tự phátthông qua các môi giới trên các tuyến đường mới hoặc nguy hiểm. Kể từ năm 2009, có nhiều kênh di cư dần được mở ra cho dân di cư có thể nhập cư bằng các công việc được bố trí sẵn cùng với các giấy tờ cần thiết. Tuy nhiên, phần lớn người dân nhập cư từ Mi-an-ma vẫn tiếp tục di chuyển mà không qua các kênh trên.

Căn cứ vào Khảo sát dân số Mi-an-ma năm 2014, 70,2% dân di cư đang ở Thái Lan. Một lượng nhỏ hơn nhưng vẫn có quy mô đáng kể đang làm việc tại Ma-lay-xi-a, Trung Quốc và Xinh-ga-po. Các nước tiếp nhận khác không được nhắc đến trong Khảo sát như Hàn Quốc, Nhật Bản, Ca-ta, Ả-rập Xê-út và các tiểu Vương quốc Ả-rập Thống nhất (UAE). Việc di cư thường xuyên vẫn chưa bảo đảm được các quyền lợi và tự do trước sự bóc lột, tham nhũng, tống tiền và lừa đảo.

Các Luật, Quy định và Quy chế liên quan đến lao động di cư

Luật hiện hành liên quan đến Việc làm ở nước ngoài năm 1999 chưa thể hiện rõ ràng các điều khoản về chương trình làm việc nêu trên. Bộ Lao động, Nhập cư và Dân số (MOLIP) đã ban hành Thông báo số (560/2014) thuộc Điều 31(b) của Luật liên quan đến việc làm ở nước ngoài vào ngày 14/6/ 2014. Theo đó, các chỉ thị cho các cơ quan lao động nước ngoài được cấp phép và Liên đoàn Cơ quan Tuyển dụng Ngoài nước Mi-an-ma đã được ban hành hợp lệ.

Sau đây là các chỉ thị về các vấn đề đào tạo:

1. Đảm bảo công nhân tham gia tập huấn trước khi đến nước tiếp nhận.
2. Cung cấp cho người lao động các khóa đào tạo về các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động, các biện pháp bảo vệ người lao động di cư, ngôn ngữ cơ bản của nước tiếp nhận, văn hoá và phong tục, thông tin liên quan đến luật lao động, kiến thức về kiều hối thông qua hệ thống ngân hàng, địa chỉ liên lạc quan trọng của các tổ chức, số điện thoại, địa chỉ e-mail ... và cung cấp các thông tin liên quan đến cơ chế khiếu nại và tuân thủ các quy định của Nhà nước và của Chính phủ ở nước tiếp nhận và tại nơi làm việc.
3. Các cơ quan liên quan chịu trách nhiệm hoàn toàn đối với lao độngdi cư từ khi bắt đầu khởi hành đến khi về nước sau khi hợp đồng lao động kết thúc.

Hơn nữa, Bộ Quy tắc ứng xử của các Thành viên Liên đoàn Các Cơ quan Tuyển dụng Nước ngoài của Mi-an-ma đã được soạn thảo với sự hỗ trợ của Dự án TRIANGLE GMS của ILO, dưới sự giám sát của

MOLIP, tuân thủ Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ quyền của người lao động di cư năm 2007, Công ước số 181 của ILO và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về Di cư. Bộ Quy tắc này đã được MOEAF xuất bản để các thành viên tự theo dõi.

Phòng di cư của DOL tham gia vào việc phê duyệt và giám sát các chương trình giáo dục, và thực hiện các chương trình di cư an toàn cho các lao động. Trong khi đó, các khóa đào tạo trước khi làm việc và trước khi đi được thực hiện ở Yan-gun dưới sự giám sát của phòng này. Tất cả các khóa đào tạo trước khi đi đều mang tính bắt buộc. Chương trình giảng dạy để đào tạo trước khi đi cho lao động di cư đi Hàn Quốc trong Hệ thống giấy phép làm việc (EPS) sẽ được theo thiết kế riêng và do HRD-Hàn Quốc chuẩn bị.

Hiện tại, Vụcó liên quan đã tiến hành đào tạo trước khi khởi hành cho các lao động di cư sắp đi làm việc tại Hàn Quốc và Ma-lay-xi-a dựa trên chương trình tiêu chuẩn với các giảng viên được bổ nhiệm. Tất cả lao động di cư ra nước ngoài bắt buộc phải đăng ký thẻ nhân viên làm việc ở nước ngoài. Thẻ này được cấp cho những người đã hoàn thành khóa học trước khi đi.

Hiệu trưởng của Trung tâm Đào tạo Kỹ năng Yankin hiện đang thực hiện một chương trình đào tạo nửa ngày để hướng dẫn trước khi đi cho lao động di cư được gửi đến Xinh-ga-po, Nhật Bản và các tiểu Vương quốc Ả-rập Thống nhất. Mặt khác, các cơ quan tuyển dụng được cấp phép ở nước ngoài cũng đang tự sắp xếp các buổi nói chuyện trao đổi trước khi đi của riêng họ cho người lao động di cư sang Thái Lan.

Tại Mi-an-ma, Luật về việc làm ở nước ngoài được ban hành vào ngày 9 tháng 7 năm 1999 để quản lý các vấn đề liên quan đến việc làm ở nước ngoài. Mục tiêu của Luật này là để:

a. Cho phép sử dụng hiệu quả và có hệ thống nguồn nhân lực của Nhà nước để xây dựng một Nhà nước hiện đại và phát triển;
b. Cho phép những người đang tìm việc làm ở nước ngoài tiếp cận các cơ hội việc làm và tìm kiếm các công việc này một cách có hệ thống;
c. Đảm bảo rằng người lao động không bị mấtquyền và lợi ích và được hưởng các quyền đáng có của họ; và
d. Cho phép tận dụngkiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng đã đạt được ở nước ngoài một cách có hệ thống ở trong nước, phù hợp với loại hình việc làm đã tham gia ở nước ngoài.

Cục Lao động có trách nhiệm ban hành, đổi mới và thu hồi giấy phép làm việc ở nước ngoài và giám sát các cơ quan được cấp phép, và chịu trách nhiệm tiến hành đào tạo trước khi làm việc cho người đang tìm việc ở nước ngoài, và đào tạo trước khi đi cho lao động di cư trước khi khởi hành.

Chính phủ Mi-an-ma đã thành lập Ủy ban giám sát việc làm ở nước ngoài vào ngày 27 tháng 5 năm 2011, trong đó Bộ trưởng Lao động (MOLIP) làm Chủ tịch của Ủy ban, vì lợi ích của Liên bang và công dân của mình phù hợp với tình hình thay đổi của đất nước. Uỷ ban được giao quản lýlao động di cutrongviệc phái cử, phối hợp, giám sát, và các nhận xét và hướng dẫn cần thiết.

Ủy ban giám sát này đã được tái thiết với Bộ trưởng Liên minh cho MOLIP làm Chủ tịch, và Thư ký Thường trực về các vấn đề Lao động làm Thư ký, cùng với các quan chức cao cấp từ các bộ liên quan như Biên giới, Nội vụ, Giao thông, Truyền thông, Kế hoạch và Tài chính, và Phúc lợi xã hội, Cứu trợ và Tái định cư và Văn phòng Tổng Kiểm toán Liên minh vào ngày 29 tháng 9 năm 2016.

Các chính sách nhằm tạo điều kiện cho quy trình và thủ tục di cư đã được đặt ra cho cả những lao động di cư Mi-an-ma hiện đang làm việc ở nước ngoài và cho những công nhân di cư tiềm năng. Đó là:

a. Đơn giản hóa các kênh thông tin di chuyển thường xuyên cho phép công dân Mi-an-ma tìm việc làm ở nước ngoài;

b. Đảm bảo các quyền cơ bản của người di cư được công nhận và bảo vệ;
c. Giảm chi phí liên quan đến di chuyển;
d. Nâng cao vị thế kinh tế xã hội của người di cư và gia đình họ;
e. Để người di cư có được những trải nghiệm tích cực từ việc di cư, để có được các kỹ năng và kiến thức ở nước ngoài, và chia sẻ những điều này sau khi trở về Mi-an-ma;
f. Để việc lưu chuyển trở thành một phần không thể tách rời của chiến lược phát triển quốc gia;
g. Hợp tác với các tổ chức quốc tế và xã hội dân sự (cả quốc tế và địa phương) về các vấn đề liên quan đến công nhân nhập cư; và
h. Để tạo điều kiện thu thập dữ liệu, quản lý thông tin và nghiên cứu và phân tích chính sách.

MOLIP đã triển khai một kế hoạch hành động quốc gia 5 năm hợp tác với IOM để bảo vệ hiệu quả và quản lý có hệ thống công nhân di cư Mi-an-ma theo chính sách di cư. Chương trình làm việc của kế hoạch 5 năm đề cập đến các vấn đề chính, các thách thức chính sách và các hành động liên quan. Chúng bao gồm bốn phần sau:

1. Quản lý di cư lao động,
2. Bảo vệ và trao quyền cho người lao động di cư,
3. Di cư và phát triển, và
4. Thu thập và quản lý dữ liệu.

Trong phần về bảo vệ và trao quyền cho người lao động di cư, có bốn giai đoạn với các lựa chọn chính sách liên quan như sau:

1. Đối với giai đoạn tuyển dụng, có hai lựa chọn chính sách:
    a. Rà soát hệ thống tuyển dụng khu vực tư nhân, và
    b. Tăng cường năng lực của Bộ Lao động để hỗ trợ việc tuyển dụng ở cấp Trung ương và thị xã.
2. Đối với giai đoạn trước khi khởi hành, có ba lựa chọn chính sách:
    a. Xây dựng các công cụ trước khi di cư và tổ chức việc đào tạo trước khi đi bao gồm môi trường làm việc và môi trường sống ở nước ngoài, quản lý tài chính cá nhân và gửi kiều hối;
    b. Thiết lập các tiêu chuẩn tối thiểu đối với các kỹ năng cần thiết cho các lĩnh vực việc làm chính ở nước ngoài; và
    c. Nâng cao nhận thức về di cư an toàn trong cộng đồng tại quê hương người di cư.
3. Đối với giai đoạn tuyển dụng ở nước ngoài, có một lựa chọn chính sách:Tăng cường bảo vệ lao động di cư ở các nước tiếp nhận.
4. Đối với giai đoạn trở về và tái hòa nhập, có sáu lựa chọn chính sách như sau:
    a. Giải quyết các khiếu nại sau khi về nước, các trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, bóc lột/lạm dụng;
    b. Tạo điều kiện thuận lợi cho việc giải quyết khiếu nại tài chính của người di cư;
    c. Tạo điều kiện thuận lợi cho việc tái hòa nhập cho lao động di cư trở về;
    d. Thiết lập một hệ thống công nhận kỹ năng để tối đa hóa các tài năng và kỹ năng mà lao động di cư đã thu được;
    e. Phối hợp với các nước tiếp nhận theo dõi và tạo điều kiện cho lao động di cư hồi hương, đặc biệt là phụ nữ; và
    f. Đảm bảo rằng các lao động di cư trở về có thể chất khỏe mạnh và thích hợp để tái hòa nhập trong cộng đồng gia đình của họ.

MOLIP hiện đang rà soát Luật về việc làm ở nước ngoài 1999 và Kế hoạch Hành động 5 năm về Quản lý Di cư Lao động Quốc tế (2013-2017). Các cuộc thảo luận cần thiết với ILO, IOM và các tổ chức liên quan khác đang được tiến hành nhằm ban hành một luật thay thế mới, bao hàm mọi khía cạnh của quy trình và thủ tục di cư để phù hợp với thời gian và tình hình hiện tại.

Các Chương trình Giáo dục và Di cư an toàn cho người lao động

Cục Lao động (DOL) đã triển khai Khóa học Định hướng trước khi đi làm việc vào ngày 9/01/2017 tại các trung tâm đào tạo trực thuộc DOL ở Yan-gun và Man-đa-lây cho các công nhân di cư tiềm năng. Các hoạt động này được tiến hành hai lần một tuần; mỗi khóa kéo dài trong ba ngày, mỗi ngày 7 tiếng.

Đồng thời, Bộ Lao động, Nhập cư và Dân số (MOLIP) đã tiến hành Khóa Đào tạo chogiảng viên kéo dài 5 ngày dành cho cán bộ DOL, với sự phối hợp của ILO. Các khoá đào tạo được tiến hành miễn phí; ngườingười tham gia được cấp giấy chứng nhận sau khi hoàn thành khóa học. Trong trường hợp người tham gia được cấp giấy chứng nhận sau khi hoàn thành khóa học. Trong trường hợp người tham dự không được đi làm 1 năm sau khi đã hoàn thành khóa học thì học viên đó phải tham gia lại khóa đào tạo.

Trong nội dung các khóa đào tạo, đang có các chủ đề sau đây:

1. Thông tin về di cư hợp pháp và quy trình di cư an toàn ;
2. Thông tin chung về vị trí địa lý, truyền thống và văn hóa của nước tiếp nhận.;
3. An toàn và Vệ sinh Lao động;
4. Các thông tin liên quan tới luật lao động tại các nước đến;
5. Các điều khoản chung và điều kiện của hợp đồng lao động;
6. Kiến thức về chuyển tiền về cho gia đình thông qua hệ thống ngân hàng chính quy; và
7. Các địa chỉ liên lạc quan trọng và thông tin của các tổ chức có liên quan.

PHI-LÍP-PIN

Sơ lược Kinh tế - Xã hội

Kể từ khi chương trình về lao động di cư của Phi-líp-pin được triển khai vào những năm của thập kỷ 70, chương trình này đã được xem là một giải pháp tạm thời đểgiảm bớt những khó khăn về kinh tế mà nước này đang đối mặt trong thời gian đó. Từ đó, do nhu cầu cao, vấn đề kinh tế khó khăn kéo dài dai dẳng và vai trò lớn dần của ngành di cư, sự phát triển và thể chế hoá di cư lao động, vai trò quan trọng của các mạng cá nhân và xã hội và sự phát triển của một nền văn hóa di cư đã cùng góp phần duy trì việc di cư ra nước ngoài ở Phi-líp-pin.

Tuy Chính phủ Phi-líp-pin công nhận đóng góp đáng kể của lao động di cư Phi-líp-pin với nền kinh tế nước nhà thông qua các khoản kiều hối ngoại tệ mà lao động di cư gửi về nước, Chính phủ Phi-líp-pin không khuyến khích xem việc làm ở nước ngoài như một phương tiện để duy trì tăng trưởng kinh tế và đạt được sự phát triển của đất nước. Sự tồn tại của chương trình việc làm ở nước ngoài chỉ dựa trên sự đảm bảo rằng nhân phẩm, nhân quyền và tự do cơ bản của công dân Phi-líp-pin sẽ không bị xâm phạm hoặc vi phạm bất cứ lúc nào. (Mục 2.c, Đạo luật Cộng hòa số 8042). Do đó, Chính phủ tiếp tục tạo thuận lợi cho việc tạo công ăn việc làm tại địa phương để hạn chế di dân lao động cưỡng bức, coi việc làm ở nước ngoài trở thành một trong những lựa chọn và giải pháp có thể chứ không phải là nhất thiết.

Trong thập niên vừa qua, nhà nước đã chuyển hướng coi việc di cư vì việc làm như một phần của quá trình toàn cầu hoá. Mặc dù nước này đã cố gắng gắn kết giữa việc thúc đẩyhoặc tạo thuận lợi cho việc di cư lao động với việc bảo vệ lao động di cư, việc triển khai vẫn là trọng tâm trong chính sách và thực tiễn di cư lao động của Phi-líp-pin.

Lịch sử Di cư Lao động

Từ thời là thuộc địa của Tây Ban Nha đến Khối thịnh vượng chung Mỹ và khi bịNhật Bản chiếm đóng, việc người Phi-líp-pin di cư để lấy kinh nghiệm làm việc đã trở thành một nét đặc trưng trong lịch sử nước này. Cuộc di cư ra nước ngoài đầu tiên của người Phi-líp-pin được biết đến là khi nước này nằm dưới sự cai trị của Tây Ban Nha vào thế kỷ 16. Vào thời điểm đó, Ma-ni-la đã bắt đầu buôn bán với các chiến thuyền của vùng Acapulco; nam giới Phi-líp-pin đã được tuyển dụng làm thủy thủ, đầu bếp và phục phụ phòng.

Làn sóng di cư thứ hai được đánh dấu bởi sự xuất hiện của công nhân trang trại trồng mía người Ilocano và Visayan ở Hawaii vào giữa những năm 1900. Sau đó, công cuộc tái thiết sau chiến tranh của Mỹ đã khiến dòng người di cư Phi-líp-pin tràn vào tham gia các dịch vụ quân sự, giáo dục và kỹ sư.

Làn sóng thứ ba bắt đầu vào những năm 1960 khi chính sách nhập cảnh của Mỹ được cải cách,tạo điều kiện cho việc đoàn tụ gia đình, và lấy nhu cầu của thị trường lao động làm trụ cột cho việc tiếp nhận vào Mỹ. Hải quân Mỹ đã tuyển dụng nam giới Phi-líp-pin để "đi ra thế giới", đưa họ đến làm việc tại các căn cứ quân sự của Mỹ tại Đông Nam Á và một phần Thái Bình Dương, và cho họ lựa chọnsinh sống tạiMỹ sau khi hoàn thành nghĩa vụ. Các kỹ sư và bác sĩ người Phi-líp-pin cũng được tuyển dụng để làm việc tại Ni-giê-ri-a; sau đó, các giáo viên cũng được tuyển dụng. Các dòng chảy ra tương tự tới Úc và Ca-na-da cũng đã được ghi lại.

Làn sóng thứ tư được châm ngòi khi nước này phải trải qua tình trạng thất nghiệp trầm trọng vào gần những năm 1970. Sự bùng nổ ngành dầu mỏ ở Trung Đông đã dẫn đến sự gia tăng các dự án cơ sở hạ tầng giữa các nước vùng Vịnh, mở đường cho việc tuyển dụng các công nhân xây dựng và bảo dưỡng ngườiPhi-líp-pin, cũng như các nhà thầu phụ về lao động. Sự trỗi dậyvềkinh tế của những con hổ Châu Á trong những năm 1980 đã dẫn đến sự sụt giảm số lượng công nhân xây dựng. Thị trường lao động mở

rộng sang các lĩnh vực làm giúp việc gia đình, y tế, dịch vụ và bán hàng. Các quốc gia và vùng lãnh thổ mới xuất hiện, bao gồm Đài Loan, Hồng Kông, Xinh-ga-po và Hàn Quốc.

Những năm 1900 mở đầu cho sự phái cử các lao độngcó trình độ và tay nghề cao, đặc trưng cho hiện tượng này là việc số lượng lao động nữ ngày càng tăng, ví dụ như y tá và các ngành liên quan đến y khoa, giảng dạy, truyền thông và công nghệ thông tin. Số nghệ sỹ lưu diễn ở nước ngoài và lao động giúp việc gia đình cũng đạt con số cao nhất tại thời gian này. Theo Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), từ năm 2000 đến nay, Phi-líp-pin đứng thứ 3 trong số các nước phải cử nhiều lao động nhất thế giới, trong đó, các lao động giúp việc gia đình luôn ở vị trí dẫn đầu trong số các lao động mới được tuyển dụng.

Hồ sơ lao động di cư

Theo số liệu thống kê gần đây nhất, tổng cộng có 2,3 triệu lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài (OFWs) tại 192 nước tiếp nhận theo luật vào năm 2015. Đây là con số cao nhất được ghi nhận tại Cơ quan quản lý việc làm ở nước ngoài của Phi-líp-pin (POEA), và đóng góp 25,6 tỷ Đô-la Mỹ tổng giá trị kiều hối, vượt mức 24,6 tỷ Đô la Mỹ của năm trước.

Trong số này, 77,8% (1.823.715 người) là OFWs làm việc trênđất liền, còn 519.977 (22,2%) người còn lại là thuyền viên. Trong tổng số OFWs trên đất liền, 33,7% hay 614.748 lao động được tuyển dụng mới, còn 66,3% hay 1.208.967 được ký lại hợp đồng. Số hợp đồng được ký cho lao động trên biển tăng nhẹ ở mức 0,39%, tăng từ 517.972 trong năm 2014 lên 519.977 vào năm 2015.

Số thuyền viên được huy động tăng 1,17% so với con số được ghi nhận vào năm 2015 (401.826 người). Điều này có thể do nhu cầu thuyền viên Phi-líp-pin ngày càng tăng,cho dù có sự cạnh tranh khốc liệt của các thuyền viên đi biển từ các nước phái cử khác trong khu vựcchâu Á và Châu Âu.

Thuyền viên Phi-líp-pin tiếp tục dẫn đầu ngành công nghiệp đường biển trên thế giới, chiếm 25% lực lượng lao động trên biển toàn cầu. Con số này tương đương với khoảng 1,5 triệu thuyền viên trên toàn thế giới. Trong số 406,531 thủy thủ được ghi nhận vào năm 2015, hầu hết họ lànam giới, và được huy độnglàm việc trên tàu chở hàng rời (4.668 hoặc 23,28%), tàu khách (80.795 hoặc 19,87%), tàu chở công-ten-nơ (46.372 hoặc 11,40%), tàu chở dầu/sản phẩm khô (27.500 hoặc 6,76 %), và tàu chở hàng lỏng (22.013 hoặc 5,41%).

Phần lớn những thuyền viên này làm việc trên những tàukhông đi biển, hoặc là thuyền viên tàu khách (161.480), tiếp theo là thủy thủ (148,283) và sĩ quan (93,992). Nhóm 10cờ tầucó số lượng thuyền viên người Phi làm việc nhiều nhất theo đăng ký là: Pa-na-ma (69.502), Ba-ha-mas (50.272), Li-bê-ri-a (37.537), Quần đảo Marshall (36.057), Malta (25.547), Xinh-ga-po (24.011), Béc-mu-đa (17.324), Ý (12.960), Na Uy (11.724), và Hà Lan (10.657).

Đối với người lao động trên đất liền, 1.437.875 người đã được làm việc trong số 1.823.715 hợp đồng được ký vào năm 2015. 35,83% trong số này là những người mới được tuyển dụng (515.217). Nếu chia theo nhóm nghề nghiệp chính trong số các lao động được triển khai, nhân viên dịch vụ và bán hàng đứng đầu danh sách các nhân viên mới được tuyển dụng ở mức 168.702 người; theo sau làlao động sản xuất có trình độ phổ thôngvới 162.887 người. Các nhóm công việc khác là: chuyên môn, kỹ thuật và các lao động liên quan (67.570); nghề thủ công và công nhân thương mại liên quan (55.059); vận hành và lắp ráp nhà máy và máy móc(21.893); nhân viên bán hàng (8,402); công việc thư ký (8.293); nhân viên hành chính và quản lý (2.918); nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp (1.262).

10 nghề nghiệp hàng đầu của các lao động mới tuyển dụng vào năm 2015 là: nhân viên dịch vụ gia đình (194.835); lao động sản xuất (41.038); các y tá (22.175); bồi bàn, nhân viên pha chế và công nhân liên quan (18.352); tạp vụ và người giúp việc trong các văn phòng, khách sạn và người lao động liên quan

(14.116); chăm sóc tại nhà (10.181); thợ hàn và máy cắt lửa (8.156); lao động giúp phụ việc kỹ sư dân dụng (7.286); thợ ống nước (6.629); và công nhân xây dựng (5.870).

Tính theo khu vực trên thế giới, 92% số OFW làm việc ở vùng Trung Đông và Châu Á. Trung Đông sử dụng 913.958 người hay 64% trong tổng số việc làm trên đất liền vào năm 2015. Châu Á sử dụng 399.361 OFWs hay 28% số việc làm trên đất liền. Số còn lại ở châu Âu (29.029), Châu Mỹ (17.723), Châu Phi (18.266), Châu Đại Dương (18.850) và các Lãnh thổ Ủy trị (4.777).

Dựa trên dữ liệu điều tra dân số năm 2015, dân số Phi-líp-pin là 103.753.764 người. Ngoài hơn 100 triệu người Phi-líp-pinđang sinh sống tại Phi-líp-pin, có khoảng 10,2 triệu người Phi-líp-pin sống ở nước ngoài. Nhiều người đã tạm thời di chuyển ra nước ngoài để tìm việc làm, nhưng những người khác đã định cư vĩnh viễn ở nước ngoài.

Với mối quan hệ mật thiết với Mỹ, không có gì đáng ngạc nhiên khi đây là nước có nhóm người Phi-líp-pin ở nước ngoài lớn nhất - hơn 3,5 triệu người. Ngoài ra còn có một số lượng lớn người Phi-líp-pin ở Trung Đông (1 triệu tại Ả-rập Xê-út, 822.000 tại Các tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất và 204.000 tại Ca-ta); trong khi những người khác ở tại Ma-lay-xi-a (793.000), Nhật Bản (182.000) và Úc (397.000).

Giới

Các số liệu phân tích giớitính OFWs cho thấy trong năm 2014, trong số 340.279 lao động được làm việc, có 185.601 nữ, và 154.674 nam, cho thấy số lượng lao động nữ ngày càng tăng lên trong số các lao động ở nước ngoài. Đối với nhân viên dịch vụ, 135.168 người là nữ và 19.367 nam; với người giúp việc cho gia đình và các nhân viên dịch vụ gia đình có liên quan là 94.880 nữ và 1.703 nam; dọn dẹp cho gia đình và nhân viên dịch vụ liên quan có 5.354 nữ và 964 nam; điều dưỡng chuyên nghiệp và nhân viên có 10.578 nữ và 1.913 nam. Người lao động trên biển phần lớn vẫn lànam giới.

Các Luật, Quy định và Quy chế liên quan đến lao động di cư

1. Năm 1995, Đạo luật Cộng hòa số 8042 (Đạo Luật Lao động di cư và Người Phi-líp-pin ở nước ngoài năm 1995) được ban hành thành luật để thể chế hóa các chính sách về việc làm ở nước ngoài, và thiết lập một tiêu chuẩn cao hơn về bảo vệ và thúc đẩy phúc lợi xã hội cho người lao động di cư, gia đình của họ và cho người Phi-líp-pin ở nước ngoài gặp khó khăn.

   Theo Đạo luật Cộng hòa số 8042, Chính phủ bảo vệ toàn diện lao động trong và ngoài nước, dù họ có tham gia tổ chức hay không, và thúc đẩy việc làm đầy đủ và bình đẳng về cơ hội việc làm cho tất cả mọi người. Về việc này, Phi-líp-pin cung cấp các dịch vụ xã hội, kinh tế và pháp lý đầy đủ và kịp thời cho lao động di cư người Phi-líp-pin. Đạo luật Cộng hoà số 8042 cũng đã thiết lập các cơ chế hiệu quả để đảm bảo bảo vệ đầy đủ các quyền và lợi ích của người Phi-líp-pin ở nước ngoài đang gặp khó khăn nói chung và người lao động di cư Phi-líp-pin nói riêng, cho dù có hoặc không có giấy tờ.

   Chính phủ nhìn nhận rằng biện pháp bảo vệ tối ưu cho tất cả các lao động di cư chính là việc họ sở hữu các kỹ năng. Do đó, Phi-líp-pin chỉ tuyển dụng và/hoặc chỉ cho tuyển dụng người lao động Phi-líp-pin có trình độ. Tuy nhiên, Chính phủ cũng khuyến khích các nhà thầu dịch vụ địa phương và các cơ quan quản lý nhân lực tuyển dụng và tạo việc làm cho các OFWs, dù là trên đất liền hay trên biển.

2. Năm 2007, bằng cách thiết lập một hệ thống cấp phép và đăng ký, Đạo luật Cộng hòa (R.A) số 9422 đã sửa đổi R.A. Số 8042 để tăng cường chức năng quản lý của Cơ quan Quản lý Việc làm ở nước ngoài của Phi-líp-pin(POEA) đối với khu vực tư nhân trong việc tuyển dụng và bố trí người lao động. POEA được uỷ nhiệm xây dựng và thực hiện một hệ thống thúc đẩy và giám sát việc làm ở nước

ngoài của người lao động Phi-líp-pintrên cơ sở phúc lợi xã hội cho họ, cũng như nhu cầu nhân lực trong nước.

Ngoài ra, POEA được giao nhiệm vụ thông báo một cách đầy đủ cho người lao động di cư không chỉ về quyền của người lao động, mà còn cả về quyền con người của họ như: hướng dẫn và chỉ cho họ cách khẳng định quyền của mình,và cung cấp cơ chế sẵn có để khắc phục những vi phạm đối với quyền của họ.

Đồng thời, trong việc tuyển dụng và bố trí các lao động được đào tạo và có trình độ, Chính phủ sẽ đảm bảo chỉ triển khai với các nước đã hoàn tất các thoả thuận song phương hoặc có nhữngsự bố trí thích hợp. Nước tiếp nhận hoặc điểm đến sẽ bảo đảm bảo vệ quyền của người lao động di cư Phi-líp-pin, và theo sát và/hoặc tuân thủ luật pháp và tiêu chuẩn quốc tế đối với người lao động di cư.

3. Năm 2010, Đạo luật Cộng hòa (R.A.) số 10022 đã sửa đổi R.A. Số 8042. Đạo luật đã lặp lại động lực của R.A. Số 9422: việc triển khai việc làm cho lao động ở nước ngoài của Phi-líp-pin sẽ chỉ được thực hiện ở các quốc gia mà quyền của người lao động di cư Phi-líp-pinđược bảo vệ. Chính phủ cũng công nhận những điều dưới đây như là sự cam kết của phía nước tiếp nhận để bảo vệ quyền lợi của người lao động Phi-líp-pinở nước ngoài:
    a. Có các luật lao động và luật xã hội hiện hành bảo vệ quyền của người lao động, bao gồm cả lao động di cư;
    b. Đã ký kết và/hay phê chuẩn các công ước, tuyên bố hoặc nghị quyết đa phương liên quan đến bảo vệ người lao động, kể cả lao động di cư; và
    c. Đã hoàn tất một hiệp định hoặc thỏa thuận song phương với Chính phủ Phi-líp-pin về việc bảo vệ quyền người lao động Phi-líp-pinở nước ngoài (OFWs).

   Tương tự, một nước tiếp nhận sẽ thực hiện các biện pháp tích cực và cụ thể để bảo vệ quyền của lao động di cư. POEA sẽ không cấp phép triển khai nếu cam kết trên không được bảo đảm.

4. Nhằm bảo vệ đầy đủ cho người lao động cả trong và ngoài nước, có tổ chức và không tổ chức, và thúc đẩy cơ hội việc làm toàn diện cho tất cả mọi người, Đạo luật Cộng hòa số 10801 được ban hành thành luật vào tháng 5 năm 2016, quản trị hoạt động và quản lý của Cơ quan Phúc lợi Lao động Nước ngoài (OWWA). Đạo luật này đã giao cho OWWA sứ mệnh phát triển và thực hiện các chương trình phúc lợi, và các dịch vụ đáp ứng nhu cầu của các thành viên của OWWA – gồm các OFW và gia đình họ.

   Là một cơ quan Chính Phủ, OWWA có thẩm quyền điều hành một quỹ ủy thác, được gọi là Quỹ OWWA. OWWA là cơ quan trực thuộc Bộ Lao động và Việc làm. Một số các chức năng của OWWA bao gồm có:

    a. Bảo vệ quyền lợi và thúc đẩy phúc lợi xã hội của các thành viên OFWs trong tất cả các giai đoạnviệc làm ở nước ngoài;
    b. Cung cấp hỗ trợ pháp lý cho các thành viên OFWs;
    c. Cung cấp các chương trình, dịch vụ xã hội và phúc lợi cho các thành viên trực thuộc, bao gồm trợ giúp xã hội, giáo dục và đào tạo, dịch vụ văn hoá, quản lý tài chính, tái hòa nhập và các dịch vụ phát triển kinh doanh;
    d. Có phản ứng kịp thời và thích hợp cho các trường hợp khẩn cấp toàn cầu, hoặc các tình huống khủng hoảng ảnh hưởng đến OFWs và gia đình họ;
    e. Xây dựng, hỗ trợ và tài trợ cho các dự án cụ thể về phúc lợi của các thành viên trực thuộc và gia đình họ; và

f. Đảm bảo thực hiện tất cả các luật và các công ước quốc tế được phê chuẩn trong phạm vi quyền hạn của mình.

5. Là một bộ phận quan trọng của khuôn khổ thể chế về chính sách của Chính phủ về di cư để làm việc, Bộ Ngoại giao (DFA) đang đi đầu trong việc thiết lập cơ sở cho chính sách đối ngoại của đất nước, đặc biệt là để bảo vệ người Phi-líp-pin ở nước ngoài. Trợ giúp tại chỗ của DFA là một trong những đặc điểm chính của chính sách di cư của Bộ.

Theo R.A. Số 8042, phương pháp tiếp cận "nhóm làm việc trong một nước" thúc đẩytất cả các nhân viên và đại diện của Chính phủ được luân chuyển ở nước ngoài từ bất kể từ Bộ, ngành nào, cùng hành động theo nhóm làm việc trong một nước dưới sự lãnh đạo của Đại sứ để bảo vệ quyền của người lao động. Ngoài các đại sứ quán và cơ quan lãnh sự Phi-líp-pin có nhân viên DFA, có các Văn phòng Lao động ở nước ngoài của Phi-líp-pin(POLOs) do tham tán Lao động và Phúc lợi phụ trách.Các văn phòng này hỗ trợ Dịch vụ nước ngoài của Phi-líp-pinthông qua các dịch vụ pháp lý và xã hội.

Thông qua Chương trình Hỗ trợ Quốc gia, DFA đóng vai trò là cơ quan tiên phong của Chính phủ trong việc hỗ trợ tức thời, bao gồm việc giúp những người Phi-líp-pinở nước ngoài đang gặp khó khănhồi hương, đặc biệt là trong các cuộc chiến tranh, thiên tai và các tình huống khẩn cấp khác.

R.A. Số 8042 cũng tạo cơ sở cho việc thành lập Văn phòng Trợ lý pháp lý cho các vấn đề Lao động di cư (OLAMWA) trực thuộc DFA, được uỷ quyền cung cấp và điều phối tất cả các dịch vụ trợ giúp pháp lý cho OFW, đặc biệt là những người đang gặp khó khăn. Năm 2002, DFA đã chuyển đổi OLAMWA thành Văn phòng của Thứ trưởng chịu trách nhiệm về các vấn đề về Lao động Di cư (OUMWA) để tiếp tục mở rộng sứ mệnh bao phủ và giải quyết tất cả các vấn đề và mối quan tâm, bao gồm cả trợ giúp pháp lý, trong việc thúc đẩy quyền của những người lao động di cưPhi-líp-pin.

Chương trình Giáo dục cho người lao động và Di cư an toàn

Chương trình Định hướng trước khi làm việc

Chương trình định hướng việc làm trước khi làm việc (PEOP) được thể chế hoá như một phản hồi chủ động của Chính phủ đối với nhu cầu cần có nơi tìm kiếm thông tin đáng tin cậycủa người xin việc làm ở nước ngoài. Một thành phần không thể tách rời của PEOP là Hội thảo định hướng trước khi làm việc (PEOS). Đây là một chương trình thông tin và giáo dục dành cho công chúng, đặc biệt là đối với người tìm việc ở nước ngoài, hoặc sẽ là người lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài (OFWs). Đây là chương trình hàng đầu của Chính phủ trong chiến dịch chống lại việc tuyển dụng và buôn người bất hợp pháp.

Chương trình này được thể chế hóa như là một chiến lược tăng cường năng lực cho người lao động, cung cấp thông tin đáng tin cậy về việc làm ở nước ngoài, các lợi thế và bất lợi của việc này, các thủ tục pháp lý trong việc xin việc làm ở nước ngoài và các yêu cầu về giấy tờ. Chương trình cũng cung cấp thông tin cho công chúng biết về các dịch vụ của chính phủ dành cho những người xin việc làm ở nước ngoài.

Hoạt động của PEOS phù hợp với Mục 6 của Quy tắc và Quy định thực hiện Đạo luật Cộng hòa số 8042 (Đạo luật Người Lao động nhập cư và Người Phi-líp-pin ở nước ngoài năm 1995), trong đó quy định rằng "POEA có thể thực hiện các chương trình hoặc sử dụng các phương thức khác của chiến dịch thông tin và tuyên truyền, ví dụ như tiến hành Hội thảo Định hướng Việc làmcó tính chất toàn diện và lâu dài trên toàn quốc".

Ban đầu, PEOS là một chương trình mang tính tự nguyện và được thực hiện thông qua các bài giảng-thảo luận miễn phí. Vào tháng 6 năm 2016, theo Thông báo số 2 của POEA, chương trình đã được cung cấp trực tuyến và mang tính bắt buộc đối với tất cả những lao động mới được tuyển dụng trên đất liền. Truy cập và đăng ký PEOS trực tuyến cũng được miễn phí cho công chúng.

PEOS đóng một vai trò quan trọng trong Chiến dịch Không tuyển dụng bất hợp pháp tại các Cơ quan Nhà nước địa phương (IR-Free LGUs) vì đã trở thành cầu nối để tiếp cận các cơ quan của các tỉnh, thành phố và đô thị để giảm thiểu, nếu không nói là xóa bỏ, việc tuyển dụng bất hợp pháp tại cấp cơ sở.

Các quan hệ đối tác

Về quan hệ đối tác, POEA tiếp tục hợp tác với LGU trên toàn quốc bằng việc xây dựng một Biên bản ghi nhớ chính thức (MOU). Các Văn phòng Dịch vụ Việc làm Công của LGUs (PESOs) đóng vai trò quan trọng trong cam kết này. Hơn nữa, POEA thúc đẩy các đối tác xã hội đóng góp vào sự thành công của chương trình thông tin PEOS bao gồm các thành viên của viện nghiên cứu, nhóm thực thi pháp luật, các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức dựa vào niềm tin và các nhóm giảng viên chuyên nghiệp được POEA công nhận, đơn vị chính quyền địa phương (LGU), Văn phòng dịch vụ việc làm công (PESO), Tổ chứcphi chính phủ (NGO), và các tổ chức dân sự và chuyên môn.

Các Chương trình PEOS được chứng nhận

Cơ quan đề xuất chính của PEOS là Phòng Giáo dục Người lao động (WED) thuộc Chi nhánh Chống tuyển dụngbất hợp pháp (AIRB). Văn phòng Cấp phép và Quy chế giám sát WED và AIRB. PEOS được tổ chức thường xuyên tại các địa điểm và diễn đàn khác nhau như sau:

- *PEOS trong trường học/trường đại học*-chia sẻ thông tin tại các cơ sở đào tạo dưới hình thức hướng nghiệp, đặc biệt là cho các học sinh/sinh viên tốt nghiệp các trường trung học và cao đẳng trên cả nước. POEA cũng ký MOU với các tổ chức giáo dục khác nhau về cách tiến hành PEOS. Các cố vấn hướng nghiệp của trường và những người có liên quan khác đều phải học qua khóa học về Đào tạo nâng cao năng lực (CET). Đôi khi PEOS được tiến hành cùng với chương trình Giáo dục Lao động của DOLE cho các sinh viên tốt nghiệp.
- *PEOS on AIR*- Chiến lược sử dụng tất cả các phương tiện truyền thông phát sóng trong việc phổ biến các khái niệm của PEO. Các cá nhân quan trọng và các khách mời trong các chương trình truyền hình và phát thanh, đặc biệt là các chương trình dịch vụ công,để trao đổi về các mối quan tâm của OFW.
- *PEOS tại các văn phòng khu vực*- các văn phòng khu vực của POEA thực hiện các hoạt động thường niên của PEOS tại địa phương của mình.
- *PEOS trong Cộng đồng*-phù hợp với việc thực hiện Chiến dịch IR-freeLGUs và công nhận việc cần phải tiếp cận với số lượng người dân tối đa, đặc biệt ở cấp cơ sở, PESO tiến hành PEOS ở các cấp xã/phường trên toàn quốc nơi có PEOS được thể chế hóa. PESO cũng hỗ trợ việc phân phối / sao chép và phổ biến các tài liệu thông tin.
- *PEOS trong Truyền thông xã hội* - Các phương tiện truyền thông xã hội đang phổ biến nhất và được sử dụng rộng rãi để chia sẻ thông tin, PEOS được thực hiện trên Facebook, Twitter và những kênh tương tự.
- *PEOS thông qua ứng dụng điện thoại di động* - Để tối đa hóa tiềm năng của công nghệ trong việc phổ biến thông tin, phần mềm ứng dụng dành cho điện thoại di động của POEA đã được phát triển như một công cụ khác để bảo vệ công chúng, đặc biệt là những người lao động di cư tiềm năng tránh khỏi khỏi bị tuyển dụng và buôn bán người bất hợp pháp.

- *PEOS Online (trực tuyến)*- Một hệ thống học tập tương tác hỗ trợ máy tính có các mô-đun PEOScung cấp thông tin dễ dàng, thuận tiện, đáng tin cậy và chất lượng về việc làm ở nước ngoài. Đây là phương tiện được sử dụng để thực hiện PEOS bắt buộc.

Các tiêu chuẩn

POEA đáp ứng các yêu cầu và lời mời của công chúng, đặc biệt là LGUs, các tổ chức giáo dục, các tổ chức tôn giáo để tổ chức PEOS cho các thành viên của họ. PEOS đã được tiến hành tại các địa điểm như lớp học, phòng tập thể dục, sân bóng rổ có mái che, nhà thờ, và các hội trường cấp xã/phường và nhiều nơi khác. POEA hay các tổ chức đối tác cung cấp các trang thiết bị hậu cần, bao gồm: thiết bị nghe nhìn cơ bản như máy chiếu đa phương tiện, máy tính để bàn/máy tính xách tay, máy in, hệ thống âm thanh, màn hình máy chiếu, bộ tài liệu của hội thảo và tài liệu đào tạo, v.v...

Để duy trì nhóm các diễn giả của PEOS, chương trình đào tạo nâng cao năng lực (CETs) cũng được tiến hành. CET được thực hiện trên toàn quốc cho các đối tác từ các cơ quan chính phủ và các tổ chức phi chính phủ khác nhau để đạt được mục tiêu tiếp cận đến tận cấp cơ sở thông qua việc mở rộng theo số nhân. Các cuộc tập huấn theo dõi định kỳ cũng được tiến hành để cập nhật cho các đối tác của PEOS về các thay đổi trong thủ tục và văn bản hành chính mới nhất của cơ quan. POEA thực hiện giám sát hoạt động hàng tháng đối với tất cả các nhà cung cấp dịch vụ PEOS của mình, những đơn vị này chính là nơi phải gửi các báo cáo này thường xuyên cho POEA.

Chương trình Giáo dục trước khi đi

Chương trình Giáo dục Trước khi đi (PDEP) của Cục Quản lý Phúc lợi của lao động ngoài nước (OWWA) bao gồm Hội thảo định hướng trước khi đi (PDOS) (được chuyển giao cho OWWA vào ngày 9 tháng 8 năm 2002 theo Thông tư liên tịch số 05); và Chương trình Giáo dục toàn diện trước khi đi (CPDEP) được bắt đầu vào tháng 01 năm 2007. PDOS là một phần quan trọng trong chương trình giáo dục và thông tin của OWWA, và là một phần không thể tách rời của chương trình tổng thể của Chính phủ về bảo trợ và phúc lợi cho OFW. Chương trình PDOS kéo dài 1 ngày là chương trình định hướng bắt buộc cho những người lao động đi làm lần đầu hoặc kýtiếp hợp đồng trong tất cả các nghề. Chương trình bắt đầu vận hành vào năm 1983 để giải quyết những khó khăn của OFWs trong việc thích ứng với thay đổi trong môi trường làm việc cũng như văn hóa của các quốc gia tiếp nhận lao động. PDOS được miễn phí cho các người lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài (OFW).

Chương trình giải quyết nhu cầu cơ bản của OFW để định hướng và không làm OFW quá tảivới quá nhiều thông tin. Trọng tâm ở đây là để cho phép OFW thích nghi với những khó khăn thường gặp trong sáu tháng đầu làm việc và ăn ở tại nơi làm việc ở nước ngoài. PDOS được thiết kế cụ thể với mỗi nước và trong một số trường hợp còn đề cập đến cả các kỹ năng cụ thể để cung cấp cho OFW càng nhiều thông tin liên quan và chính xác càng tốt,nhằm đẩy nhanh việc hoà nhập của họ trong môi trường làm việc.

Hội thảo định hướng trước khi khởi hành (PDOS) được xây dựng phù hợp với các Thông tư (MC) và Biên bản Chỉ thị (MOI) sau đây:

1. POEA MC Số 3, các phiên bản năm 1983— Tạo điều kiện về mặt chính sách đưa PDOS trở thành yêu cầu bắt buộc cho tất cả các OFW;
2. POEA MC Số 2, các phiên bản năm 1992— cho phép các tổ chức phi chính phủ (NGO) được công nhận tiến hành PDOS cho Người lao động theo hợp đồng Yếu thế;
3. Thông tư POEA-OWWA Số 2, các phiên bản năm2002 và Lệnh của Bộ số 25-02, phiên bản 2002— Chuyển PDOS từ POEA cho OWWA;

4. MOI Số 13, các phiên bản năm 2003 —Thiết lập các chính sách và hướng dẫn Quản lý Hội thảo định hướng trước khi đi;
5. Thông tư POEA-OWWA Số. 01, các phiên bản năm 2011- Chuyển chương trình PDOS dành cho người lao động được thuê trực tiếp và do chính phủ giới thiệu từ POEA cho OWWA.

Chương trình PDOS đã được mở rộng với việc thực hiện Chương trình CPDEP cho những người lao động làm dịch vụ hộ gia đình vào năm 2007. CPDEP nhằm mục đích giúp cho PDOS dành cho HSWs đáp ứng tốt hơn nhu cầu phúc lợi và bảo vệ của khu vực yếu thế này; và giúp HSWs đối phó với những điều kiện làm việc và môi trường căng thẳng và trong các hộ gia đình nước ngoài.

Ban đầu, CPDEP là Khóa học làm quen văn hoá và ngôn ngữ, bắt đầu vào tháng 01 năm 2007, với tiếng Ả-rập là ngôn ngữ duy nhất được giảng dạy. Để tiếp cận thêm nhiều người lao động và giải quyết nhu cầu của các nhóm dễ bị tổn thương, đặc biệt là nhân viên dịch vụ hộ gia đình (HSWs), khóa học ngôn ngữ đã được mở rộng vào tháng 3 năm 2009 (Lệnh số 95 của Bộ LĐ và Việc làm) và kết hợpchương trình PDOS một ngày, đào tạo ngôn ngữ và văn hoá, và khoá học vềQuản lý căng thẳng vào một chương trình giáo dục riêng dành cho HSW. Hiện tại, CPDEP tổ chức các khoá học tiếng: tiếng Ả-rập (ba ngày); Quảng Đông (ba ngày); Tiếng Do Thái (ba ngày); Tiếng Ý (ba ngày); và tiếng Quan Thoại (sáu ngày).

Mặt khác, Hội thảo quản lý căng thẳng trong CPDEP nhằm mục đích nâng cao nhận thức của HSW về các nguyên nhân gây ra căng thẳng và những ảnh hưởng của nó; chuẩn bị cho người lao động cả về mặt cảm xúc và tinh thần để đối mặt với những thách thức khi làm việc ở nước ngoài; và khẳng định chiến lược thích nghi hiện có của người lao động và xây dựng cơ chế thích nghi mới.

Cấp phép cho các cơ quan cung cấp dịch vụ đào tạo

OWWA thực hiện PDOS cho người lao động có trình độ thông qua các Văn phòng khu vực, và cho người lao động sẽ đến làm việc ở Canada, cũng như thực tập sinh sẽ làm sang Nhật Bảntheo chương trình JITCO. Vào tháng 2 năm 2012, OWWA bắt đầu tiến hành PDOS cho những người lao động được chính phủ tuyển cử và những người lao động làm việc theo hợp đồng trực tiếp với cá nhân. Vào tháng 10 năm 2012, OWWA bắt đầu thực hiện PDOS kéo dài 2 ngày cho các nhân viên dịch vụ hộ gia đình (HSW) sẽ làm việc tại Vương quốc Ả-rập Xê-út. Vào tháng 11 năm 2013, OWWA bắt đầu chương trình PDOS của mình cho các nhân viên Y tế được phái cử đến nước Đức.

Các khóa học PDOS sau đây đang được tiến hành tại Trung tâm Phát triển OWWA ở Intramuros, Manila:

- Chương trình PDOS một ngày dành cho những người lao động sắp đi Canada-Mục đích chính là chuẩn bị cho những người lao động sắp đến Canada làm việc có thể hòa nhập dễ dàng vào xã hội Canada. Đây là khóa học dành cho các chuyên gia và công nhân có trình độ người Phi-líp-pinđến Canada để xin thị thực làm việc.
- Chương trình PDOS 1 ngày dành cho Thực tập sinh kđi Nhật Bản theo Chương trình JITCO - dành cho thực tập sinh kỹ thuật và hiện đang được thực hiện bởi OWWA PDOS
- PDOS cho những người lao động do người nước ngoài thuê trực tiếp và do Chính phủ tuyển cử - Mô-đun này được chuyển từ POEA sang OWWA.
- Chương trình PDOS một ngày dành cho Y táđi Đức - Đây là một phần của thỏa thuận giữa hai Chính phủ liên quan đến việc bố trí cho các điều dưỡng viên ở Phi-líp-pin đi CHLB Đức.
- PDOS cho người lao động làm dịch vụ hộ gia đình (HSW) dành cho thị trường Ả-rập Xê-út. Đây là hoạt động hợp tác với các cơ quan tuyển dụng. Các chủ đề do OWWA chịu trách nhiệm bao gồm: định hướng văn hoá, hợp đồng lao động tiêu chuẩn, định hướng giá trị, quản lý căng thẳng, các chương trình và dịch vụ chính phủ và ngôn ngữ Ả rập cơ bản; trong khi các chủ đề do PRA quản lý bao gồm: quản lý tài chính, sức khoẻ &an toàn và lời khuyên về sân bay**.**

PDOS cũng đang được tiến hành tại các Văn phòng Phúc lợi Khu vực của OWWA như sau: CAR - thành phố Baguio; Vùng 1 - San Fernando, La Union; Vùng 3 - San Fernando, Pampanga- Vùng 4-A - Calamba, Laguna; Vùng 5 - Thành phố Legazpi; Vùng 6 - thành phố Iloilo; Vùng 7 thành phố Cebu; Vùng 8- thành phố Tacloban; Vùng 9 - Thành phố Zamboanga; Vùng 10 - Thành phố Cagayan De Oro; Vùng 11 - Thành phố Davao; và vùng Caraga - thành phố Butuan.

Các Nhà cung cấp PDOS được công nhận OWWA bao gồm:

- Các hiệp hội ngành –được tổ chức cho lao độngcó trình độ, kỹ thuật và chuyên môn của các cơ quan thành viên. Kể từ ngày 11/04/2014, có sáu hiệp hội ngành được công nhận để thực hiện PDOS.
- Cụ thể theo từng quốc gia - tính đến ngày 11/04/2014, có hai cơ quan cụ thể theo quốc gia được công nhận để tiến hành PDOS.
- Các cơ quan tuyển dụng - đối với cả trên biển và đất liền; dành cho lao động lành nghề của các cơ quan này. Tính đến ngày 11/04/2014, có 53 cơ quan tuyển dụng trên đất liền, và 234 cơ quan tuyển dụng thủy thủ/thuyền viên làm việc trên biển được cấp phéptiến hànhPDOS vớingười lao động của mình.
- Các NGO — dành cho những người lao động làm dịch vụ gia đình (HSW), các nghệ sĩ đi biểu diễn ở nước ngoài, và những lao động thuộc các nhóm nghề dễ bị tổn thương. Tính đến ngày 11/04/2014, có 14 tổ chức phi chính phủ được công nhận để tiến hành PDOS.
- PDOS bổ sung -Tính đến ngày 11/04/2014, có 223 cơ quan tuyển dụng Phi-líp-pin được ủy quyền thực hiện PDOS bổ sung.

Các tiêu chuẩn

Theo Mẫu giám sát PDOS, các địa điểm đào tạo PDOS phải tuân thủ các yêu cầu tối thiểu sau:

- Lớp học rộng rãi (không đông đúc), phù hợp cho việc học tập
- Ghế lớp học phải đủ theo tỷ lệ 1: 1 cho người tham gia PDOS
- Thiết bị nghe nhìn cơ bản-máy tính LCD và máy chiếu, microphone, v.v...
- Bản sao tài liệu PDOS đã in đầy đủ
- Sổ tay đã cập nhật của Giảng viên PDOS

Nội dung khóa học PDOS được Trường Đại học Phi-líp-pin (UP) xây dựng vào năm 2006 và được Học viện Phát triển Phi-líp-pin (DAP) cập nhật vào năm 2008, với sự hợp tác của các nhà cung cấp PDOS từ các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức, các cơ quan tuyển dụng làm việc trên đất liền và trên biển, các hiệp hội ngành nghề, các những người đã từng làm OFWsvà OWWA.

Cuốn sổ tay hướng dẫn PDOS đã được Cơ quan Phát triển và Giám sát OWWA-PDOS (PDMU) sửa đổi vào tháng 3 năm 2015 với sự tham vấn của các bên liên quan và Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), và được IOM xuất bản năm 2015. Nội dung của cuốn Sổ tay đã được sắp xếp lại để giải quyết tốt hơn nhu cầu cần có thông tin cập nhật và toàn diện hơn của người lao động.Các mô-đun sửa đổi cho người lao động trên biển và Cẩm nang của Giảng viên đã được Cơ quan phát triển và giám sát OWWA-PDOS (PDMU) và Nhóm Joint Manning (JMG) xây dựng vào tháng 9 năm 2016.

Mục tiêu chính của PDOS là cung cấp cho những người lao động OFW các phương tiện để thích ứng với môi trường làm việc mới của họ, đặc biệt là trong những tháng đầu tiên đi làm việc ở nước ngoài. Chương trình PDOS một ngày có sự tham dự của tất cả các lao động (tất cả các kỹ năng/chuyên môn) trước khi triển khai ở nước ngoài. PDOS bao gồm các mô-đun sau đây:

- Làm việc ở nước ngoài- văn hoá và kỷ luật của OFW
- Hợp đồng lao động - Quyền và trách nhiệm của những người lao động OFW theo hợp đồng, phải làm gì trong trường hợp vi phạm hợp đồng
- Các chương trình và dịch vụ của chính phủ - Trong nước và ở nước ngoài, các cơ quan chính phủ khác liên quan đến di cư
- Những lưu ý quan trọng-Lời khuyên về sức khoẻ, lập kế hoạch tài chính
- Thích ứng với công việc và điều kiện sống - Giờ làm việc, môi trường đa văn hoá

Cơ chế giám sát

Theo Hướng dẫn Số 5 của PDOS (ban hành ngày 12 tháng 4 năm 2010), tất cả các Nhà cung cấp PDOS đều phải nộp báo cáo PDOS hàng tháng (Mẫu Giám sát PDOS 1) trong vòng 15 ngày kể từ tháng kế tiếp.

Chứng nhận dành cho cơ quan cung cấp PDOS sẽ bị OWWA tự động hủy nếu phát hiện có các hành vi vi phạm sau:

- Cấp giấy chứng nhận tham dự cho OFW mà không yêu cầu đi học;
- Giảm giá, hoàn tiền, trả hoa hồng và/hoặc các hình thức tương tự cho các cơ quan tuyển dụng hoặc đại diện của họ.

Nhằm mục tiêu cung cấp dịch vụ hiệu quả cho chương trình PDOS, PDMU đã được thành lập theo MOI số 7 vào ngày 23 tháng 7 năm 2014. PDMU có nhiệm vụ:

- Xây dựng và đánh giá các chính sách cải tiến hệ thống và quy trình, xây dựng các khoá học và nâng cao năng lực; và
- Giám sát / kiểm tra các cơ quan tiến hành PDOS được công nhận.

Tiếp tục Chương trình giáo dục cho các cơ quan tuyển dụng và thuê thuyền viên

Trong năm 2010, POEA đã giới thiệu Chương trình Giáo dục cập nhật cho các cơ quan (CAEP), nhằm mục đích chuyên nghiệp hoá và nâng cao năng lực kỹ thuật và giá trị đạo đức của cán bộ và nhân viên để quản lý tốt hơn và vận hành các cơ quan tuyển dụng/thuê thuyền viên và đảm bảo việc đưa lao động đi làm việc an toàn và hiệu quả.

Kể từ khi triển khai từ tháng 8/2010 đến tháng 12/2015, thông qua Văn phòng Cấp phép và Quy chế, POEA đã tiến hành 131 cuộc hội thảo, thu hút khoảng 11.913 cán bộ quản lý và kỹ thuật của các cơ quan tuyển dụng/thuê thuyền viên. Các hội thảo này đã trở thành diễn đàn thảo luận nhiều chủ đề ảnh hưởng đến hoạt động của các cơ quan được cấp phép, cũng như là địa điểm cho các cuộc đối thoại về những vấn đề mà họ quan tâm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. “Quản lý di cư: Kinh nghiệm của Chính phủ Phi-líp-pin”, Trung tâm di cư Scalabrini, Manila, Phi-líp-pin, 2011.

2. (Infographic): “Hiểu về OFWs,” Rappler, 29 tháng 6 năm 2014.

3. http://www.rappler.com/move-ph/61808-profile-overseas-filipino-workers

4. Cổng thông tin điện tử của Cơ quan Việc làm ngoài nước Phi-líp-pin (http://poea.gov.ph)

5. Báo cáo năm 2014.http://poea.gov.ph/annualreports/annualreports.html

6. Các con số thống kê về việc làm chia theo giới tính: http://poea.gov.ph/ofwstat/deppercountry/2010.pdf

7. Bản đồ toàn cầu về OFWs: http://cfo.gov.ph/downloads/statistics/830-global-mapping-of-overseas-filipinos.html

8. Các con số thống kê về việc làm của OFW: http://poea.gov.ph/ofwstat/compendium/2014.pdf

9. Cổng thông tin điện tử Cơ quan Quản lý phúc lợi cho người lao động ở nước ngoài (http://owwa.gov.ph)

10. Đạo luật Cộng hòa Số 8042 (Đạo luật Người lao động di cư và Người Phi-líp-pin ở nước ngoài 1995)

11. Đạo luật Cộng hòa Số 9422 (Tăng cường Chức năng theo quy định của POEA)

12. Đạo luật Cộng hòa Số 10022 (Sửa đổi Đạo luật Cộng hòa số 8042, Tăng cường cải thiện tiêu chuẩn bảo vệ và thúc đẩy phúc lợi của người lao động di cư, gia đình họ và người Phi-líp-pin ở nước ngoài trong hoàn cảnh khó khăn)

13. Đạo luật Cộng hòa số 10801 (Đạo luật Quản lý Phúc lợi cho người lao động di cư ở nước ngoài)

14. Kiều hối của người Phi-lip-pin, Bangko Sentral ng Pilipinas. http://www.bsp.gov.ph/statistics/keystat/ofw.htm

XINH-GA-PO

Hồ sơ kinh tếxã hội

Xinh-ga-po, một quốc đảo đô thị hoá hoàn toàn, đã quản lý sự phát triển kinh tế và xã hội cực kỳ hiệu quả từ thời kỳ trước khi độc lập hoàn toàn vào năm 1965, và chính sách di cư của Xinh-ga-po là một phần không thể tách rời của kế hoạch phát triển của quốc gia này.

Khi Ma-lay-xi-a vốn trực thuộc Anh giành được độc lập vào tháng 9 năm 1963, Xinh-ga-po là một quốc gia thuộc Liên bang Mã Lai nhưng đã tách khỏi Liên bang này vào năm 1965. Lúc đó, triển vọng của quốc gia này khá ảm đạm. Đất nước có nền công nghiệp nhỏ.

GDP bình quân đầu người đã tăng 66% trong năm năm đầu độc lập và đạt mức 4.470 USD vào năm 1970. Tăng trưởng kinh tế đã duy trì rất ấn tượng kể từ đó, với GDP bình quân đầu người đạt 4.900 USD trong năm 1980, 11.900 USD trong năm 1990, 23.700 USD trongnăm 2000, 46.600 USD trong năm 2010, và 52.900 USD trong năm 2015 (theo số liệu thống kê của Ngân hàng Thế giới). Tăng trưởng kinh tế gắn liền với sự phát triển xã hội mạnh mẽ. Vào năm 2015, tuổi thọ của nữ là 89 trong khi tuổi thọ của nam giới là 80. Tỉ lệ tử vong trẻ sơ sinh được ghi nhận vào năm 2016 chỉ là 2,3/1.000 trẻ sinh ra sống (số liệu của Cục Thống kê Xinh-ga-po).

Lịch sử di cư lao động

Ở một quốc gia có tỷ lệ người nhập cư cao và hội nhập sâu vào nền kinh tế toàn cầu, thì di cư ra nước ngoài cũng được dự kiến là khá lớn.

Xinh-ga-po đã dựa vào người nước ngoài để bổ sung lực lượng lao động của mình, với lao động nước ngoài chiếm hơn ¼ dân số và 30% lực lượng lao động. Trong số các nước ở Đông và Đông Nam Á, Xinh-ga-po là nước cẩn thận nhất trong việc hiệu chuẩn luồng di cư vào theo nguồn gốc quốc gia, nghề nghiệp, trình độ học vấn và hiện trạng kinh tế. Định hướng chính sách được cấp cao nhất đưa ra với việc Thủ tướng nước này đã tuyên bố trong bài phát biểu chào mừng Quốc khánh năm 2006 rằng nhập cư của những người có tay nghề và tài năng là một chiến lược cần thiết cho sự tăng trưởng và thịnh vượng trong dài hạn của Xinh-ga-po. Kết quả của chính sách này là số lượng những người cư trú lâu dài ở Xinh-ga-po đã tăng 142%.

Xinh-ga-po đã thông qua một khuôn khổ giấy phép làm việc khác biệt, theo đó các đặc quyền và việc kiểm soát được hiệu chỉnh theo trình độ kỹ năng. Nói chung, có ba loại giấy phép lao động cho lao động nước ngoài tại Xinh-ga-po, bao gồm có:

1. Thẻ việc làm cho các chuyên gia nước ngoài, các nhà quản lý và điều hành (PMEs);
2. Thẻ S cấp cho công nhân có tay nghề trình độ bậc trung; và
3. Giấy phép lao động cho người lao động có tay nghề thấp.

Những người có Thẻ việc làm và Thẻ S sẽ phải đáp ứng được mức lương và có bằng cấp liên quan, trong khi mức hạn ngạch và lệ phí cấp độ công ty được áp dụng đối với người có Thẻ S và Giấy phép làm việc (WPHs). Hạn ngạch và lệ phí sẽ khác nhau tùy thuộc vào mức độ kỹ năng của lao động nước ngoài và ngành họ sẽ làm việc.

Ngoài các hạn ngạch và lệ phí, người có Giấy phép lao động WPH cũng phải chịu những hạn chế đối với người sử dụng lao động và các loại chức năng công việc (ví dụ: người giúp việc gia đình là người nước ngoài – FDW - chỉ được phép làm việc tại Xinh-ga-po cho người sử dụng lao động được ghi trong hợp đồngvà chỉ để thực hiện công việc giúp việc). Người đọc có thể tìm thêm thông tin chi tiết tại www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker.

Ngoài ra, người sử dụng lao động của người có giấy phép lao động (WPH) phải trả cho một khoản trái phiếu bảo đảm trị giá 5.000 SGD cho mỗi người lao động không phải là người Ma-lay-xi-a, để đảm bảo cả người sử dụng lao động và người lao động đều tuân thủ các điều kiện của Giấy phép lao động. Người sử dụng lao động không thể yêu cầu người làm của mình trả khoản này cho họ. Ngoài ra, người sử dụng lao động phải đảm bảo mức bảo hiểm tai nạn cá nhân ít nhất là 40.000 SGD cho mỗi người giúp việc gia đình người nước ngoài mà họ thuê.

Pháp luật và các quy định liên quan đến di cư lao động

Bộ Nguồn nhân lực Xinh-ga-po (MOM) chịu trách nhiệm quản lý toàn bộ vấn đề lao động di cư ở Xinh-ga-po thông qua cách tiếp cận hai mặt - thực thi pháp luật và giáo dục về quyền và nghĩa vụ của người lao động di cư và người sử dụng lao động. Theo mục đích của Bản Tổng hợp này, các thông tin ở đây sẽ chỉ tập trung vào những công nhân nước ngoài có tay nghề thấp (nghĩa là người có Giấy phép lao động - WPH).

Tất cả các WPH đều được bảo vệ giống như công dân Xinh-ga-po theo luật dân sự và hình sự. Các luật về việc làm liên quan bao gồm: (a) Luật Việc làm; (b) Đạo luật về an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc; (c) Đạo luật Bồi thường tai nạn lao động; và (d) Đạo Luật Cơ quan việc Làm. Ngoài ra, cũng có các đạo luật dành riêng cho người lao động nước ngoài, chẳng hạn như (a) Đạo luật Nguồn Nhân lực nước ngoài (EFMA), bao gồm các lĩnh vực liên quan đến trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động liên quan đến giấy phép lao động, bao gồm các đơn xin, hủy bỏ, bảo hiểm y tế, lệ phí và hồi hương; và (b) Đạo luật Ký túc xá cho người lao động nước ngoài, nhằm bổ sung thêm cho EFMA thông qua việc đảm bảo rằng các nhà điều hành ký túc xá cung cấp chỗ ở cho người lao động nước ngoài tại các địa điểm tuân thủ các tiêu chuẩn về an toàn về vật lý và cấu trúc, sử dụng đất, vệ sinh và mức độ sạch sẽ.

Bảng 1
Độ bao phủ của Đạo luật Việc làm (Có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 4 năm 2014)

	Độ bao phủ	**Các quy định có liên quan**
Employment Act	Tất cả nhân viên ngoại trừ: • Thuyền viên • Lao động giúp việc • Công/viên chức • Các nhà quản lý và điều hành có thu nhập trên 4.500 đô la từ tiền lương cơ bản hàng tháng	• Chi trả lương • Hợp đồng dịch vụ • Bảo vệ và trợ cấp thai sản • Các điều khoản việc làm chính và phiếu trả lương • Ngày nghỉ lễ • Nghỉ ốm
Phần IV của Đạo luật Việc làm	Tất cả những người lao động có thu nhập không cao hơn 4.500 đô la từ tiền lương cơ bản hàng tháng Tất cả những người lao động không thuộcnhóm ngoài chuyên gia, cấp quản lý và giám đốc điều hành (non-	• Thời giờ làm việc • Quy định về ngày nghỉ • Nghỉ phép năm • Phụ cấp làm việc ngoài giờ • Trợ cấp mất việc • Hưu trí

	PME employees) nằm trong diện bao phủ của Đạo luật Việc làm có thu nhập không vượt quá 2.500 đô la từ khoản lương cơ bản hàng tháng.	

Đạo luật Việc làm (EA)

EA là luật lao động chính của Xinh-ga-po. Nó quy định các điều khoản và điều kiện lao động cơ bản, cũng như các quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động. EA hiện đang bao phủ khoảng 70% lực lượng lao động và cung cấp các quyền lao động cơ bản như bảo vệ lương, thời gian làm việc tối thiểu và kênhgiải quyết tranh chấp liên quan. Nó cũng điều chỉnh các điều kiện làm việc như giờ làm việc và phụ cấp làm thêm giờ.

Đạo luật an toàn và sức khoẻ tại nơi làm việc

Đạo luật an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc (WSH) nhằm xây dựng những thói quen an toàn và sức khoẻ tốt, và tạo ra văn hoá an toàn và sức khoẻ tại nơi làm việc. Đạo luật WSH có ba nguyên tắc chỉ đạo: (1) loại bỏ và giảm bớt tận gốc những rủi ro; (2) đặt nhiệm vụ lên những người tạo ra và kiểm soát các nguy cơ WSH để nâng cao hơn nữa ý thức quyền sở hữu; và (3) tăng các hình phạt để ngăn chặn hành vi rủi ro, và phản ánh chi phí thực sự của việc quản lý kém về WSH. Tất cả các bên liên quan, kể cả người sử dụng lao động, người chiếm dụng và nhà cung cấp đều phải thực hiện các biện pháp hợp lý có thể thực hiện được để tuân thủ tất cả các luật về an toàn và sức khoẻ tại nơi làm việc liên quan cụ thể đến nghề nghiệp, và các nghề đòi hỏi phải thực hiện nhiều nhiệm vụ của nhân viên của họ.

Đạo luật bồi thường thương tật lao động

Đạo luật bồi thường thiệt hại về tai nạn lao động (WICA) cho phép nhân viên đòi bồi thường nếu họ bị thương hoặc mắc bệnh do công việc. WICA bao gồm tất cả nhân viên, ngoại trừ các nhà thầu độc lập và các nhân viên làm việc tự do, người giúp việc gia đình và nhân viên mặc đồng phục, nghĩa là các thành viên của Lực lượng Vũ trang Xinh-ga-po, Lực lượng Cảnh sát Xinh-ga-po, Lực lượng Dân sựXinh-ga-po, Cục Khử mùi Trung ương và Dịch vụ Nhà tù Xinh-ga-po.

Đạo luật về các Cơ quan Việc làm

Đạo luật các Cơ quan Việc làm (EAA) cung cấp khuôn khổ pháp lý đối với các cơ quan hoạt động trong lĩnh vực việc làm để đảm bảo rằng nhân viên củacơ quan tuyển dụng có trình độ, làm việc chuyên nghiệp và hiệu quả hơn trong việc kết nối các nhà tuyển dụng và người lao động. Khung pháp lý này cũng đã được quy định tăng cường việc loại bỏ các cơ quan tuyển dụng vi phạmvà không có giấy phép. Theo Đạo luật này, các cơ quan việc làm của Xinh-ga-po được phép tính phí tối đa một tháng lương cho mỗi năm làm việc, nhưng tổng khoản phí tối đa là hai tháng. Ngoài ra, các cơ quan việc làm phải hoàn lại 50% khoản phí nếu công việc của người lao động bị người sử dụng lao động chấm dứt trong vòng sáu tháng kể từ ngày bắt đầu làm việc.

Đạo luật về Việc làm của Nhân lực nước ngoài

Việc sử dụng Đạo luật Việc làm của Nhân lực nước ngoài (EFMA) quy định cụ thể việc tuyển dụng tất cả người nước ngoài lao động và người lao động giúp việc nước ngoài (FDWs). EFMA bao gồm các điều khoản buộc tội người phạm pháp vi phạm bản quyền và sử dụng các tài liệu giả mạo là tội phạm hình sự, và đưa ra các hình phạt đối với các nhà tuyển dụng cố gắng thu hồi chi phí tuyển dụng từ nhân viên của

họ. Đạo luật còn có cả những điều khoản quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động là phải thanh toán tiền lương kịp thời, và bảo vệ sức khoẻ cho người lao động cho đến khi họ hồi hương.

Một số biện pháp bảo vệ lao động nước ngoài được đặt ra trong EFMA bao gồm thanh toán tiền lương nhanh chóng, và cho phép lựa chọn để chuyển trực tiếp vào tài khoản ngân hàng của nhân viên để trả lương. Người sử dụng lao động cũng phải chịu chi phí điều trị y tế cho mỗi người lao động nước ngoài được cấp giấy phép làm việc.

Theo EFMA, tất cả người sử dụng lao động giúp việc gia đình là người nước ngoài (FDWs) có giấy phép lao động được cấp hoặc gia hạn từ ngày 1 tháng 1 năm 2013 được yêu cầu cho FDWs được nghỉ một ngày mỗi tuần. Điều này đảm bảo rằng FDW có thể được nghỉ ngơi cả về thể xác và tinh thần, qua đó cải thiện an toàn lao động và năng suất lao động của họ trong công việc. Luật cũng yêu cầunếu FDW không chọn ngày nghỉ, người sử dụng lao độngphải bồi thường cho FDW với mức trả công bổ sung ở mức tối thiểu là một ngày tiền lương, hoặc được nghỉ một ngày khác trong cùng một tháng,

Đạo luật Ký túc xá cho nhân viên nước ngoài

Đạo luật Ký túc xá cho nhân viên nước ngoài (FEDA) quy định tiêu chuẩn của ký túc xá lớn làm nơi ởcủa nhân viên người nước ngoài. Các ký túc xá lớn có từ 1.000 nhân viên nước ngoài trở lên bắt buộc phải có giấy phép của MOM, và những người quản lý ký túc xá phải đảm bảo rằng ký túc xá đáp ứng các yêu cầu liên quan đến sức khoẻ và an toàn công cộng,cũng như đảm bảo cung cấp và bảo trì các trang thiết bị, và dịch vụ xã hội và thương mại liên quan.

Chương Trình Giáo dục và di cư an toàn cho người lao động trước khi đến

Trước khi đến Xinh-ga-po

Để đảm bảo rằng người lao động nước ngoài biết về quyền lợi và nghĩa vụ của mình và của người sử dụng lao động trước khi đến Xinh-ga-po, người sử dụng lao động phải gửi thư chấp thuận về nguyên tắc (IPA) tới người lao động nước ngoài trước khi họ lên đường sang Xinh-ga-po. IPA có các điều khoản và điều kiện việc làm quan trọng, chẳng hạn như mức lương cơ bản hàng tháng (theo khai báo của người sử dụng lao động) và chi phí/phí mà người sử dụng lao động chịu trách nhiệm thanh toán. Điều này ngăn ngừa việc các đại lý/đơn vị trung gian ở nước ngoài hứa hẹn mức lương quá cao cho người lao động, hoặc nhận khoản thanh toán trái phép dựa trên lý do thanh toán cho chính quyền Xinh-ga-po.

Khi đến Xinh-ga-po

Tất cả lao động nước ngoài được cấp một bản Hướng Dẫn cầm tay cho lao động nước ngoài khi họ đăng ký xin cấp Thẻ làm việc tại MOM. Hướng dẫn cung cấp thông tin hữu ích về các luật và quy định về việc làm, quyền và trách nhiệm của họ khi làm việc tại Xinh-ga-po, các vấn đề về luật pháp và trật tự chung mà họ phải biết và tuân thủ, cũng như các kênh để tìm sự trợ giúp.

Công nhân nước ngoài trong ngành xây dựng, hàng hải và các công trình liên quan đến sắt thép, kim loại được yêu cầu phải trải qua khóa học định hướng về an toàn trong vòng hai tuần sau khi đến Xinh-ga-po. Người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo rằng lao động nước ngoài của họ vượt qua bài kiểm tra. Người lao động nước ngoài phải đỗ bài kiểm tra của khóa học trong vòng ba tháng kể từ ngày đến. Nếu không, giấy phép lao động của họ sẽ bị thu hồi.

Trong ba ngày đầu tiên đến Xinh-ga-po, người giúp việc nước ngoài (FDW) lần đầu tiên đến Xinh-ga-po được yêu cầu phải tham dự Chương trình Định cư (SIP), được thực hiện bởi một nhà cung cấp đào tạo được MOM công nhận. SIP là một khóa học bắt buộc kéo dài một ngày để giới thiệu với FDW về những quy định khi họ làm việc ở Xinh-ga-po.

Chương trình bao gồm các thông tin pháp luật về các quyền của họ và những việc phải làm gì để có thể thích nghi với việc sống và làm việc tại Xinh-ga-po, cách thúc đẩy mối quan hệ làm việc tốt trong gia đình, quản lý căng thẳng và các cách tìm kiếm sự trợ giúp khi cần thiết.

Chương trình cũng bao gồm một hợp phần "thực hành thực tế" để giáo dục và huấn luyện FDW về cách làm việc an toàn ở nhà, chẳng hạn như dọn dẹp cửa sổ và giặt quần áo một cách an toàn. Điều này đặc biệt quan trọng do đa số các toà nhà ở công cộng ở Xinh-ga-po là nhà cao tầng. Tất cả các FDWs tham dự SIP sẽ được cung cấp một bản Hướng dẫn cầm tay dành cho FDW, trong đó tập hợp tất cả các tin nhắn nhắc nhở và đường dây hỗ trợ quan trọng, và các thẻ dậy vềcách thúc đẩy giao tiếp tốt hơn với người sử dụng lao động của họ.

Thời gian cư trú

MOM tiến hành các cuộc phỏng vấn trực tiếp với các FDW được lựa chọn ngẫu nhiên trong số những người lần đầu tiên làm việc tại Xinh-ga-po trong những tháng đầu tiên của công việc của họ. Những cuộc phỏng vấn này cho phép MOM theo dõi những FDW mới đến thích nghi như thế nào để làm việc và ở lại Xinh-ga-po, cũng như cung cấp những lời khuyên và sự hỗ trợ cụ thể nếu cần.

Đối với người sử dụng lao động, tất cả những người sử dụng lao động lần đầu sẽ được yêu cầu phải hoàn thành Chương trình định hướng dành cho Người sử dụng lao động (EOP) về quyền và trách nhiệm của mình trước khi nộp đơn xin giấy phép làm việc cho FDW. MOM cũng giám sát các nhà tuyển dụng thay đổi FDWs thường xuyên và yêu cầu họ phải tham dự EOP trực tiếp dành riêng cho họ trước khi họ được phép nộp đơn xin FDW khác. Hướng dẫn sử dụng FDW của người sử dụng lao động có các thông tin như ngày nghỉ, hướng dẫn về tiền lương và phúc lợi. Hướng dẫn này được phân phát cho các nhà tuyển dụng tham dự lớp học EOP, đồng thời những người sử dụng lao động tham gia EOP trực tuyến cũng có thể tải bản copy phiên bản điện tử trên mạng.

Trong thời gian FDW lưu trú tại Xinh-ga-po, MOM thường xuyên liên lạc với FDWs thông qua các điểm tiếp xúc. Những hoạt động này bao gồm tham gia vào các chương trình roadshow (biểu diễn nghệ thuật lưu động trên đường phố), trong đó FDW là trung tâm, cũng như trong Ngày lao động giúp việc nước ngoài hàng năm. Các tài liệu giáo dục như các bản tin bằng nhiều thứ tiếng khác nhau dành cho các FDWs và các tài liệu bổ sung với các thông điệp mang tính chất tư vấn của MOM để giúp FDWs theo sát các vấn đề quan trọng liên quan đến việc làm cũng được phân phát.

Đối với lao động nước ngoài, MOM tiến hành roadshows tại các trung tâm giải trí dành cho người lao động nước ngoài. Ngoài ra, MOM cũng tận dụng việc sử dụng công nghệ để cho phép công nhân nước ngoài và các thành viên của công chúng báo cáo các vi phạm về an toàn tại nơi làm việc dễ dàng hơn, ví dụ như việc phát triển ứng dụng di động cho phép báo cáo các hành vi phạm tội thông qua việc chụp và tải lên các hình ảnh về thực tế công việc không an toàn, và gửi trực tiếp tới MOM.

MOM cũng giáo dục người sử dụng lao động và công chúng thông qua việc xuất bản các ấn phẩm truyền thông, tờ rơi và thư điện tử trực tiếp (EDMs). Việc các cơ quan thông tấn báo chí thường xuyên đưa tin về các vụ án bị truy tố nhằm nhấn mạnh các biện pháp cưỡng chế được thực hiện đối với người sử dụng lao động sai trái, và ngăn chặn những người khác phạm tội tương tự. MOM cũng đã bắt đầu đưa EDM tới các nhà tuyển dụng FDW hiện tại để nêu bật các chủ đề/vấn đề chính, bao gồm cách nhận biết các dấu hiệu căng thẳng của FDWs, cách giao tiếp và thúc đẩy mối quan hệ tốt giữa FDW-người sử dụng lao động, cũng như các nhắc nhở về an toàn trong việc lau chùi cửa sổ/phơi phóng đồ giặt là.

Hội thảo chuyên đề dành cho các cơ quan tuyển dụng

MOM đã tổ chức các hội thảo nửa ngày dành cho các cơ quan tuyển dụng từ năm 2012. Những hội thảo này cho phép MOM tổng hợp các sáng kiến mới của EA, cũng như làm rõ về các chính sách mới và/hoặc hiện tại liên quan đến người lao động nước ngoài. MOM cũng sử dụng cơ hội này để khẳng định lại mối quan hệ với khu vực tuyển dụng, nhắc lại tầm quan trọng của các EA như một đơn vị trung gian giúp người tìm việc và người sử dụng lao động hiểu rõ hơn về trách nhiệm và các quy định về việc làm của họ.

Các hội thảo bao gồm: (a) các bài trình bày về các sáng kiến mới, và (b) một phiên thảo luận hỏi và trả lời dưới sự điều hành và tham gia của các cán bộ MOM. Các chủ đề thảo luận bao gồm bảo hiểm y tế cho FWs, Trustmark (một cơ chế xếp hạng phân loại bắt buộc đối với các EAs tham gia vào việc giới thiệu FDWs và rà soát Khung điểm chủ yếu). Các cơ quan khác của Chính phủ, ví dụ như Uỷ ban Bảo vệ Dữ liệu cá nhân, cũng tham gia vào hội thảo chuyên đề này. Tất cả các thông tin, ví dụ như các slide trình chiếu và các tài liệu bổ sung được MOM và các cơ quan chính phủ liên quan cung cấp. Những người tham gia được cung cấp bản sao của các tài liệu.

Sau mỗi buổi hội thảo, tất cả người tham gia được yêu cầu cung cấp phản hồi bằng cách hoàn thành phiếu điều tra sau khi tham dự sự kiện. Từ các phiếu điều tra này, MOM sẽ sửa đổi hội thảo để thu hút người tham gia hơn nữa vào các hội thảo trong tương lai. Tất cả các diễn giả và tham luận viên là cán bộ MOM. Các cuộc hội thảo được tổ chức bởi Trưởng phòng quản lý nhân lực nước ngoài của MOM.

Các cuộc hội thảo được MOM tài trợ hoàn toàn, và đã có khoảng 400 đến 700 nhân viên EA tại mỗi buổi hội thảo. Các cuộc hội thảo được tổ chức hàng năm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. http://www.worldbank.org/en/country/Xinh-ga-po/overview

2. http://www.singstat.gov.sg/publications/publications-and-papers/population/

3. www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker

4. Cục Thống kê, Xinh-ga-po.

THÁI LAN

Bối cảnh kinh tế xã hội

Thái Lan là một ví dụ rõ nhất về mối liên hệ giữa phát triển kinh tế -xã hội và di cư quốc tế. Nước này đã thu lưu hơn 1,2 triệu người xin tị nạn và những người mất nhà cửa trong suốt 32 năm qua. Thái Lan cũng chính thức đưa một số lượng lớn người lao động, đầu tiên là đến Trung Đông, và gần đây là trong phạm vi khu vực Đông và Đông Nam Á. Đất nước này cung cấp việc làm cho hơn 1 triệu người lao động nước ngoài theo diện thường trú và không thường trú. Đây là điểm trung chuyển du lịch và di cư giữa các nước khác. Nhiều công dân nước này học tập ở nước ngoài, nhưng Thái Lan cũng ngày càng thu hút nhiều lưu học sinh trung học và sinh viên đại học. Nhiều nhân tố gây ra việc di cư trên quy mô lớn đến và ra khỏi Thái Lan cũng đã dẫn đến vấn đề buôn người.

Nền kinh tế đa dạng hóa của Thái Lan được hưởng lợi từ việc xuất khẩu các sản phẩm nông nghiệp và chế tạo, đá quý và trang sức; tuy nhiên, hiện tại ngành thu được nhiều ngoại tệ nhất là du lịch. Xuất khẩu của Thái Lan đã vượt qua các nước như Ấn Độ, In-đô-nê-xi-a và Phi-líp-pin. Thống kê về di cư cho thấynăm 2005, 13,8 triệu người nước ngoài đã nhập cảnh vào nước này. Tăng trưởng kinh tế nhìn chung diễn ra rất mạnh mẽ kể từ thập kỷ 1960 mặc dù GDP đã giảm trong suốt thời kỳ khủng hoảng 1997-1998. Sự tham gia tích cực của Thái Lan vào nền kinh tế toàn cầu đã tạo ra sự chuyển dịch ổn định trong cơ cấu lực lượng lao động. Tỉ trọng lực lượng lao động trong ngành nông nghiệp giảm từ 63% năm 1990 xuống còn 45% trong 2003. Trong suốt thời gian đó, tỉ trọng ngành công nghiệp và dịch vụ tăng lần lượt từ 14% đến 20% và từ 23% lên 35%.

Thái Lan có một số lượng khiêm tốn người di cư dài hạn. Hugo (2005) đã tính rằng có 261.626 công dân Thái Lan đang sống ở các nước nhập cư chính vào năm 2001, bao gồm 142 ở Hoa Kỳ; và 82.100 vào năm 1999 tại cả Châu Âu và Nhật Bản.

Thái Lan chính thức đưa người lao động đi nước ngoài từ thập kỷ 1970. Năm đầu tiên là năm 1982, có hơn 100.000 người lao động được đưa đi (108.519). Năm đó, 97% người lao động tới Trung Đông, trong đó 35% làm việc ở Ả-rập Xê-út. Kể từ đó, số lượng được đưa đi có sự dao động. Có dưới 100.000 người lao động được đưa đi vào năm 1983, 1984 và 1985, nhưng hơn 100.000 người đã ra nước ngoài từ 1986 đến 1988. Con số lao động được phái cử tăng nhanh trong đầu thập kỷ 1990, từ 63.200 vào 1990 lên đến đỉnh điểm là 202.300 vào 1995. Sau đó, con số này nhìn chung đã giảm xuống còn 177.709 vào năm 2000, xuống dưới 150.000 một chút vào 2003 và 2004 và còn 139.667 vào 2005. Tuy nhiên, con số này lại tăng trở lại vào 2006 và 2007 với lần lượt là 160.846 và 161.917 người lao động được phái cử.

Không giống như tình hình của các nước khác cũng phái cử số lượng lớn người lao động đi làm việc ở nước ngoài, một số lượng lớn người lao động Thái Lan được phái cử là nam giới. Vào năm 2007, nam giới chiếm tới 85% tổng số 161.917 người lao động được phái cử. Những người di cư tìm việc làm có trình độ văn hóa tương đối thấp:năm 2007, 49% trong số họ chỉ có trình độ văn hóa tiểu học. Tuy nhiên, người lao động nữ có trình độ văn hóa cao hơn; 63,5% người di cư nữ, theo thống kê năm 2007, đã hoàn thành một trình độ giáo dục nào đó cao hơn bậc tiểu học, so với tỉ lệ chỉở mức 48.5% của nam giới.

Vào 2007, 20% trong số 161.917 người lao động được đưa đi từ Thái Lan đã đến Trung Đông và 67% ở lại Châu Á. Khoảng 32% trong số những người đi đến Trung đông có việc làm tại I-xra-en. Khoảng 48% người lao động Thái Lan được phái cử trong Châu Á đến Đài Loan thuộc Trung Quốc. Ước tính 66.243 sinh viên Thái đang học đại học tại nước ngoài vào năm 2000.

Trong lịch sửThái Lan, nước nayđã thu lưu những nhóm người ly khai khỏi xung đột chính trịở Đông Nam Á và Nam Trung Quốc. Có lúc nước này rất cởi mở về việc tiếp nhận người tị nạn, nhưng có lúc chỉ đồng ý một cách miễn cưỡng. Thái Lan đã cấp nơi tị nạn cho hơn 1 triệu người từ Đông Dương bắt đầu từ năm 1975. Sau khi cuộc chiến Việt Nam-Hoa Kỳ kết thúc vào tháng 4 năm 1975, khoảng 158.000 người Việt Nam đã tới Thái Lan theo đường bộ hoặc đường thủy. Hầu hết được tái định cư nước thứ 3 nhưng một số người sau đó được hồi hương.

Cũng trong thời kỳ này, 320.155 người xin tị nạn đã nhập cảnh Thái Lan từ Lào. Hơn 600.000 người tị nạn từ Cam-pu-chia đã nhập cảnh Thái Lan trong và sau thời kỳ chế độ Khmer Đỏ chiếm đóng từ tháng 4 năm 1975 tới tháng 1 năm 1979. Từ 1975 tời 1992, hơn 235.000 người tị nạn Cam-pu-chia ở Thái Lan được tái định cưở nước thứ 3, trong đó 150.000 ở Hoa Kỳ. Khi tình hình ổn định trở lại, hơn 370.000 người tị nạn được trả về Cam-pu-chia vào cuối 1992 và đầu 1993. Khoảng 140.000 người không có chỗở tại Mi-an-ma hiện đang được bố trí cư trú tại 9 trại tị nạn dọc biên giới Thái Lan – Mi-an-ma. Những người này bị chính phủ Thái Lan cho là đang trốn chạy khỏi tình hình xung đột ở trong nước, và do đó được cung cấp chỗ tạm trú.

Những quốc gia như Hoa Kỳ, Ca-na-đa và Ốt-xtrây-li-a cũng như các nước châu Âu cũng đang chấp nhận cho những người này tái định cư. Tuy nhiên, trong 10 năm qua, số lượng lao động di cư ở Thái Lan đã vượt quá số lượng người tị nạn. Ở Thái Lan có 03 loại lao động di cư:

1. Những người nhập cảnh với hộ chiếu hợp lệ, và được Bộ Việc làm cấp giấy phép làm việc.
2. Gần 500.000 người đã ở lại quá hạn thị thực nhập cảnh và được giả định là đang làm việc; và
3. Lao động di cư trình độ thấp từ Cam-pu-chia, Lào và Mi-an-ma (đã và chưa đăng kí)

Lịch sử lao động di cư

Thái Lan, một trong những nước phái cử nhiều lao động di cư, mới trải qua một thời gian ngắn di cư lao động. Di cư ra nước ngoài tìm việc làm là tương đối mới mẻ đối với người lao động Thái Lan. Một số lượng nhỏ người Thái Landđã làm việc tại một số nước phát triển vào những năm 1960bằng cách tự liên hệ.

Sau khi cuộc chiến tranh tại Việt Nam kết thúc, một số nhà thầu làm việc với các công nhân người Thái ở tại những dự án quân sự của Hoa Kỳ tại Thái Lan bắt đầu gửi một số người lao động sang làm việc trong các dự án của họ tại các nước nhiều dầu mỏở Trung Đông. Các doanh nghiệp tuyển dụng lao động đã làm theo và sau đó trở thành những nhân tố chính trong dòng di cư ra nước ngoài của người lao động Thái Lan.

Vào mùa cao điểm, có khoảng 800.000 người lao động Thái Lan tại Trung Đông và một số nước Châu Á. Những nhóm đông nhất là lao động xây dựng và giúp việc gia đình. Sau khi trải qua thời kỳ bùng nổ về xây dựng, trong khi ngành xây dựng vẫn thuê một lượng lớn người lao động Thái Lan, thị phần cho các ngành chế tạo, nông nghiệp và dịch vụ trên thị trường lao động nước ngoài đã tăng lên. Một diễn biến quan trọng khác trong suốt thập niên 90 là số người giúp việc gia đình quốc tịch Thái Lan có việc làm tại thị trường lao động Trung Đông đã giảm xuống về cơ bản, và thị trường này hiện đang thuê một số lượng thấp nhất người giúp việc gia đình quốc tịch Thái Lan. Hiện tại ước tính số người lao động Thái Lan ở trên 80 quốc gia là 450.000. Bảng sau cho thấy số người lao động di cư khỏi Thái Lan gần đây.

Các bảng dưới đây cho thấy trình độ giáo dục và giới của người lao động ngoài nước và các kênh để đi làm việc ở nước ngoài. Bảng 2 cho thấy hầu hết người lao động di cư năm 2015 (81.20 %) là đàn ông, và phần lớn (82.35%) là người chỉ học hết tiểu học và trung học cơ sở. Nhiều nhất là người lao động không

có tay nghề và người cần phải tiếp tục được đào tạo (bảng 3); một số lượng nhỏ là người đã tốt nghiệp cao đẳng và người lao động có tay nghề. Các chương trình di cư an toàn triển khai từ đầu những năm 1980 đã tập trung vào những người có trình độ văn hóa thấp, không có tay nghề, sống ở khu vực nông thôn – các nhóm dễ gặp phải những kẻ tuyển dụng bất hợp pháp, và cần được các nước tiếp nhận lao độngnỗ trợ. Một hoạt động cũng được ưu tiên ở mức cao là chiến dịch vì di cư an toàn của người lao động giúp việc gia đình. Hầu hết những chương trình này vẫn còn phù hợp và một số trong đó hiện nay vẫn còn đang được thực hiện.

Bảng 1

Lao động Thái Lan được phái cử, 2012-2015

Năm	Trung Đông	Châu Phi	Châu Á, trừ Trung Đông	Châu Âu	Châu Mỹ	Úc và Châu Đại Dương	Tổng
2012	19.157	5.713	89.185	13.155	3.707	3.244	134.101
2013	20.179	6.476	83.125	15.118	3.453	2.160	130.511
2014	19.908	3.820	80.191	11.217	3.235	1.158	119.529
2015	18.483	2.779	78.239	13.735	2.915	1.140	117.291

Nguồn: *Phòng Lao động ngoài nước, Cục Việc làm*

Bảng 2

Trình độ giáo dục và giới tính của người lao động di cư

Trình độ giáo dục	2015			2014		
	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng
Tiểu học	34.893	5.755	40.648	37.095	6.301	43.396
Trung học cơ sở	43.074	10.458	53.532	42.755	10.197	52.952
Học nghề/đang học đại học	10.072	2.680	12.572	9.797	2.495	12.292
Bằng cử nhân	6.383	3.963	10.346	6.839	4.034	10.837
Khác	10	3	13	13	3	16
Tổng	94.432	22.859	117.291	96.499	23.030	119.529

Nguồn: *Phòng Quản lý Lao động ngoài nước, Cục Việc làm*

Bảng 3

Các nhóm nghề nghiệp của người lao động ở nước ngoài

Các nhóm nghề nghiệp chính	Năm			
	2012	2013	2014	2015
Cán bộ quyết sách và quản lý cao cấp	848	685	647	612
Chuyên gia, kỹ thuật viên và trợ lý chuyên gia	2.585	2.037	2.162	2.012
Hành chính	3.776	3.411	3.946	3.479
Người lao động dịch vụ và người làm nghề bán hàng tại cửa hàng và trên thị trường	255	268	176	180
Người lao động làm nông nghiệp và đánh bắt cá có tay nghề	3.278	3.293	2.576	2.591
Người lao động làm nghề thủ công và những nghề liên quan	10.753	15.519	12.702	14.739
Người vận hành nhà máy và máy móc và lắp ráp	12.873	11.769	8.462	8.779
Nghề sơ cấp	39.235	35.427	34.251	33.084
Người lao động không được phân loại theo nghề nghiệp	6.025	5.426	3.880	4.188
Tổng	79.628	78.105	68.802	69.664

Nguồn: *Phòng quản lý lao động ngoài nước, Cục Việc làm*

Bảng 4

Các kênh di cư

Năm	Tự liên hệ	Cơ quan tuyển dụng	Cục việc làm	Chủ sử dụng lao động	Chủ sử dụng lao động để đào tạo	Tổng	Tái nhập cảnh	Tổng
2012	12.916	38.827	9.708	13.099	5.078	79.628	54.473	134.101
2013	12.975	33.517	14.650	12.614	4.349	78.105	52.406	130.511
2014	11.125	35.760	10.164	6.838	4.915	68.802	50.727	119.529
2015	11.765	33.635	10.870	8.419	4.975	69.664	47.627	117.291

Nguồn: *Phòng quản lý lao động ngoài nước, Cục Việc làm*

"Tái nhập cảnh" chỉ việc những người đã có việc làm và được thuê lại hoặc những người được chủ sử dụng lao động gia hạn thời gian làm việc.

Hầu hết người lao động Thái Lan được thuê theo hợp đồng ngắn hạn và hợp đồng có thời hạn xác định, thường một hoặc hai năm một lần, kèm theo những điều khoản về ký lại hợp đồng khi hai bên đồng ý. Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài được phân theo mục tái nhập cảnh, nghĩa là người lao động được tiếp tục thuê hoặc hợp đồng được chủ sử dụng lao động gia hạn (***Bảng 4),*** chiếm gần 40% tổng số người lao động di cư đi nước ngoài làm việc. Vì các hợp đồng công việc hầu hết là ngắn hạn, và người lao động được thuê làm ở các công trường xây dựng hay các dự án có số lượng lao động lớn, hầu hết người lao động Thái Lan làm việc ở nước ngoài trong điều kiện độc thân (ghi chú: gia đình không được phép ở cùng người lao động tại nước tiếp nhận lao động).

Hiện tại, có khoảng 40% người lao động làm việc ở nước ngoài là docác cơ quan giới thiệu việc làm tư nhântuyển dụng. Nhưng sau đó, thông qua thỏa thuận với những nước tiếp nhận lao động, Chính phủ đã bắt đầu tuyển dụng nhiều người lao động hơn để đi làm việc ở nước ngoài, và thị phần của các cơ quan giới thiệu việc làm tư nhân ở các thị trường này đã giảm xuống. Hàn Quốc, Nhật Bản và Ix-ra-en hiện nay đang thuê người lao động Thái Lan thông qua Chính phủ thay vì thông qua các công ty tuyển dụng tư nhân. Thị phần của chủ sử dụng lao động trên thị trường lao động ngoài nước cũng tăng lên.

So với tổng dân số 67,21 triệu và lực lượng lao động là 38,55 triệu (2015), số lượng di cư hàng năm với 120.000 đến 130.000 người lao động theo hợp đồng lao động ngắn hạn là tương đối thấp. Di cư đã đem lại khoảng 2 tỉ USD cho quốc gia này mỗi năm, trong khi đó tổng sản lượng xuất khẩu tạo ra khoảng 200 tỉ USD. So với những năm 1980, phái cử lao động hiện nay có ảnh hưởng tương đối nhỏ lên nền kinh tế Thái Lan về mặt thu nhập và số lượng lao động có việc làm.

Trong khi hàng năm Thái Lanphái cử 120.000 đến 130.000 người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nước này cũng là một trong những điểm đến của người lao động và hiện đang thuê một lượng lớn lao động nước ngoài, cả hợp pháp và không được ghi vào hồ sơ, với ước tính khoảng 3 triệu người lao động nước ngoài. Trong vòng khoảng 15 năm qua, trong khi nước này đã trở thành một trong những nước tiếp nhận lao động trong khu vực, phái cử lao động sang các thị trường lao động nước ngoài đã giảm đi.

Tiền lương, đặc biệt là lương tối thiểu của nước này, đã tăng đáng kểở một số khu vực nhất định. Tiền lương đã tăng gấp đôi chỉ trong vòng 1 năm trong khi tỉ lệ thất nghiệp trong thập kỷ vừa qua là tương đối thấp. Gần đây, càng ngày càng khó tìm được người lao động sẵn sàng chi trả một khoản tiền lớn cho phí tuyển dụng để sang nước ngoài làm thuê. Chính phủ ngày càng thu hút nhiều người tìm việc làm nhờ tuyển dụng số lượng nhiều hơn với điều kiện tốt hơn, đặc biệt nhờ chi phí thấp hơn hoặc không có chi phí, không có phí tuyển dụng, cùng với chế độ lương tiêu chuẩn và phúc lợi.

Cuộc cạnh tranh quốc tế giữa những cơ quan tuyển dụng quốc tế cho các thị trường lao động ngoài nước cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc thiết lập định mức tiền lương, những phúc lợi và điều kiện làm việc đối với người lao động ngoài nước. Điều này tiếp tục làm giảm đi tính cạnh tranh của lao động Thái Lan, do đó cũng làm giảm số lượng người lao động được tuyển dụng cho các thị trường nước ngoài thông qua các cơ quan tuyển dụng của Thái Lan. Việc lệ phí tuyển dụng cao so với tiền lương và các chế độ phúc lợi khác mà người lao động được hưởng cũng làm giảm mong muốn đi làm việc ở nước ngoài của những người lao động Thái Lan.

Những pháp luật, quy tắc và quy định về di cư an toàn

Hệ thống di cư an toàn của Thái Lan được thiết kế để đưa ra một đạo luật tạo điều kiện tuyển dụng lao động Thái Lan cho các thị trường nước ngoài đang tăng trưởng, đồng thời đảm bảo việc di cư là an toàn cho người lao động.

Một biện pháp quan trọng nữa là sự phát triển của các biện pháp hành chính. Các chiến dịch tập trung vào việc cung cấp thông tin cho công chúng về di cư an toàn rất quan trọng trong những năm đầu làm ngoài nước, khi mọi người cần thông tin đầy đủ và chính xác về thị trường lao động ngoài nước. Các chiến dịch thông tin về làm việc ở nước ngoài là một trong những nhiệm vụ chính của TOEA. TOEA cũng đưa ra cải cách hành chính để xây dựng một mạng lưới các tổ chức bao gồm các tổ chức trung ương và địa phương của Thái Lan và nước ngoài, nơi tuyển dụng người lao động Thái Lan.

Luật cơ bản về việc làm ở nước ngoài, và Đạo luật Bảo vệ Người tìm việc và Người tìm việc năm 1985 nhằm bảo vệ người lao động trước những nhà tuyển dụng bất hợp pháp, và chuẩn bị cho công nhân lao động ở các thị trường lao động ở nước ngoài. Những luật này bao gồm giai đoạn trước khi tuyển dụng, trước khi khởi hành, sau khi đến hoặc tại chỗ. Về giai đoạn trước khi tuyển dụng, luật pháp kiểm soát các cơ quan tuyển dụng bằng cách các cơ quan không có giấy phép hoạt động với hình phạt nặng, thiết lạp quy trình tuyển dụng, cơ chế quản lý hành chính của việc làm ngoài nước và quỹ cho người lao động ngoài nước.

Những cơ chế và thủ tục này được kì vọng sẽ giúp người tìm việc làm được bảo vệ và di cư an toàn. Quá trình này bắt đầu bằng việc kiểm soát việc cấp phép và tuyển dụng. Việc này yêu cầu những cơ quan được cấp phép về việc làm muốn đăng ký, hoặcthông báo trước về việc đăng ký phảixin phép đăng ký (mục 35). Đây là một trong những biện pháp quan trọng để kiểm soát và giám sát các hoạt động của các cơ quan tuyển dụng, nhằm ngăn họ tuyển dụng những người tìm việc trong khi không thể cung cấp các công việc ở nước ngoài.

Luật nghiêm cấm việc quảng cáo và nhận người tìm việc khi chưa được cấp giấy phép (Mục 35 và 66). Đây là một biện pháp quan trọng khác để kiểm soát, vì biện pháp này có thể ngăn không cho các công ty tuyển dụng người tìm việc làm khi chưa có các công việc ở ngoài nước.

Luật cũng yêu cầu rằng khi phái cử lao động đi làm việc ở nước ngoài, trước khi đưa người tìm việc ra nước ngoài,các công ty môi giới cung cấp việc làm ngoài nước được cấp phép phải nộp hợp đồng làm việc, cùng với các điều khoản thuê mướn dịch vụ và các bằng chứng khác theo thông báo của Cục trưởng để được xem xét.

Một biện pháp kiểm soát khác là cấm các cơ quan tuyển dụng lao động yêu cầu hoặc nhận tiền phí, hoặc chi phí dịch vụ trước khi người chủ sử dụng lao động chấp nhận thuê người tìm việc (mục 27 và 38). Những hoạt động và thông lệ này được thực hiện thường xuyên, hàng ngày và là hoạt động chủ đạo theo quy định của luật để thúc đẩy di cư an toàn.

Các chiến dịch và tập huấn vì di cư an toàn không phải là những thứ được pháp luật quy định, nhưng được thực hiện như là một phần trong nỗ lực hành chính để tiếp tục hỗ trợ di cư an toàn, bắt đầu bằng các hoạt động trước khi làm việc. Trước kia, khi di cư (đặc biệt là vấn đề các hoạt động trái phép của nhà tuyển dụng) là một trong những mối quan tâm chính của Chính phủ, chiến dịch thông qua thông tin đại chúng là một trong những hoạt động chính của Cục. Ví dụ, một cán bộ cấp cao ở cấp Cục hoặc bộ trưởng có thể gặp gỡ báo chí và đưa ra một vài thông tin cụ thể. Một trong những chiến dịch này là quảng cáo (mất phí) về những vấn đề nhất định.

Việc phân phối tài liệu thông tin cho công chúng một cách trực tiếp và thông qua báo chí cũng được đưa vào trong kế hoạch hành động của Cục. Gần đây, một chiến dịch được thực hiện tập trung hơn vào những lĩnh vực cụ thể mà người lao động thường hay di cư để tìm việc làm. Các hình thức tiếp theo bao gồm tuyên truyền tới từng nhà, sử dụng cán bộ truyền thông chủ chốt và cung cấp thông tin qua dịch vụ mạng internet.

Một trong những chiến dịch gần đây nhất là việc đăng ký của những người tìm việc làm. Những người tìm việc làm có quan tâm tới công việc ở nước ngoài, hoặc đang tìm một công việc ở nước ngoài được đề nghị tham gia chương trình và đăng ký công việc với Cục Việc làm hoặc Văn phòng việc làm tỉnh. Việc này đi kèm với việc đào tạo và cung cấp thông tin về các công việc ở nước ngoài, nhằm mục đích trang bị cho họ kiến thức để có thể chuẩn bị tốt hơn cho việc làm việc và sống ở nước ngoài, và tránh bịmột số công ty tuyển dụng tư nhânlợi dụng. Các cơ quan việc làm tư nhân cần tuyển lao động được yêu cầu đăng ký với Cục để xin phép tuyển dụng từ trong danh sách đăng ký.

Việc tập huấn định hướng trước khi đi nằm trong số các hoạt động quan trọng nhất đối với di cư an toàn.Việc này đã được quy định trong Mục 36 (4) của Đạo luật và Quy định của Cục Việc làm về định hướng trước khi đi (2001). Đây là một việc bắt buộc; tất cả người lao động được đưa ra nước ngoài thông qua các cơ quan tuyển dụng phải tham dự lớp tập huấn trước khi đi này.

Ngoài thông tin về điều kiện sống và làm việc, người lao động cũng nhận được các thông tin về hợp đồng dịch vụ và việc làm. Nếuhọ thấy các điều khoản và điều kiện có thể chấp nhận được, họ sẽ được yêu cầu ký vào bản hợp đồng, và một bản sao của bản hợp đồng đã ký được đưa lại cho những người lao động này. Đây là buổi tập huấn kéo dài một ngày, thông thường trong vòng 6 tiếng đồng hồ. Hầu hết những người tìm việc làm đều tham dự vào cùng một ngày, hoặc vài ngày trước khi họ khởi hành. Đây là chiến dịch lớn vì di cư an toàn bắt đầu ngay từ đầu, được triển khai ngay cả trước khi luật hiện tại được ban hành.

Đối với một số nhóm người lao động cụ thể đi làm việc theo các hình thức khác nhau, ví dụ những người hái dâu dại được tuyển dụng với số lượng lớn trong một thời gian làm việc ngắn (trong những tháng hè ở một số quốc gia châu Âu), buổi tập huấn được tổ chức ở các tỉnh nơi hầu hết người lao động cư trú để tạo điều kiện cho họ và giảm chi phí đi lại của họ. Một đội cán bộ tập huấn lưu động được cử đến lớp tập huấn một ngày để tập huấn cho những nhóm người lao động ở những khu vực này - những người đã sẵn sàng lên đường đi làm việc.

Chương trình EPS của Hàn Quốc, dự án tuyển dụng lao động nông nghiệp của Ix-ra-en và dự án tu nghiệp sinh Nhật Bản cũng có những khóa tập huấn cụ thể gồm ngoại ngữ, điều kiện làm việc và sinh sống, và một số thông tin cần thiết và hữu ích khác cho người lao động. Những khóa tập huấn này được quy định trong luật pháp hoặc theo những điều khoản được cụ thể hóa trong thỏa thuận giữa nước phái cử và nước tiếp nhận.

Bộ máy hành chính

Đến nay, chỉ có một số hoạt động về các chương trình tiền khởi hành đã được luật pháp ủy quyền, hoặc các cơ quan có thẩm quyền trao hoặc chứng nhận cho các tổ chức khác như: kiểm tra tay nghề, chứng nhận sức khỏe, và đào tạo ngôn ngữ cụ thể. Theo Đạo luật này, việc kiểm tra tay nghề là trách nhiệm của Cục Phát triển tay nghề.

Cục phát triển tay nghề cũng được giao kiểm định các trung tâm kiểm tra tay nghề tư nhân, nơi tổ chức các cuộc kiểm tra cho những người tìm việc làm. Trung tâm dạy tiếng Hàn, một bộ phận của chương trình EPS, được kiểm định theo tiêu chuẩn các trung tâm đào tạo ngôn ngữ tư nhân đạt yêu cầu.

Đào tạo lao động nông nghiệp theo Hiệp định Thái-Ix-ra-en do cáctrường cao đẳng kỹ thuật thuộc Bộ Giáo dục thực hiệnvới sự hợp tác của Cục Việc làm. Tất cả các hoạt động khác đều do Cục việc làm hoặc văn phòng cục ở tỉnh thực hiện.

Việc chứng nhận sức khỏe docác cơ sở y tế công thực hiện. Cục Việc làm, với sự hợp tác của Bộ Y tế, cũng chứng nhận các tổ chức y tế tư nhân đạt chất lượng được thực hiện chứng nhận sức khỏe cho người tìm việc làm.

Luật chính – Đạo luật tuyển dụng và bảo vệ người tìm việc làm B.E. 2528 (1985) – được xây dựng và thực hiện trong suốt thập kỷ 1980 để ứng phó với các vấn đề nảy sinh từ các cơ sở tuyển dụng tư nhân, và sự thiếu hụt các văn bản pháp lý và tổ chức phù hợp để quản lý dòng di cư lao động đột ngột một cách hiệu quả. Trước đó, Thái Lan không có một luật cụ thể nào về việc làm ngoài nước. Các luật hiện hành thời dó được thông qua như các biện pháp lấp chỗ trống để xóa bỏ những vấn đề liên quan tới di cư. Kể từ đó, một số phần của Đạo luật này đã được thay đổi để có thể đáp ứng với tình hình thay đổi, nhưng không có sự thay đổi cơ bản kể từ khi luật có hiệu lực vào hơn 30 năm trước.

Đạo luật này đã được xây dựng nhằm:

a - Bảo vệ người tìm việc làm khỏi những hoạt động phi pháp và bất công của các cơ quan tuyển dụng cá nhân hoặc tư nhân;

b - Bảo vệ và duy trì quyền lợi của người tìm việc làm như được quy định trong hợp đồng công việc, và trong luật của các nước phái cử và tiếp nhận người lao động;

c - Xây dựng các thủ tục và biện pháp để phái cử lao động di cư; và

d - Lập quỹ phúc lợi và hỗ trợ người lao động Thái ở nước ngoài.

Đạo luật này bao trùm tất cả các giai đoạn di cư – trước khi có việc làm, trước khi khởi hành và sau khi về nước hoặc tại nơi làm việc. Luật cũng bao phủ toàn bộ các nhóm người lao động di cư, đặc biệt là những nhóm dễ bị tổn thương nhất – những người lao động do các cơ quan tuyển dụng tư nhân tuyển dụng. Mục đích chính của Đạo luật này là đưa ra một hệ thống có thể ngăn ngừa và bảo vệ người lao động khi họ đăng ký đi làm việc ở nước ngoài. Thông qua việc kiểm soát và giám sát các cơ sở tuyển dụng tư nhân, Thái Lan hy vọng rằng người lao động sẽ được an toàn và được hưởng thành quả xứng đáng từ công việc ở nước ngoài.

Cấp phép

1. Mục 30 – Không người nào được cung ứng việc làm ngoài nước cho người tìm việc làm, ngoại trừ trong lĩnh vực đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép.

2. Mục 31 – Người đăng ký sẽ là một công ty hoặc một công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước và phải đáp ứng các điều kiện và hiện không nằm trong tình trạng bị cấm, cụ thể như sau:

a. Tiền vốn đăng ký và chi trả sẽ được quy định bởi các Quy chế cấp bộ, nhưng không ít hơn 1 triệu Bạt Thái.

b.Tiền ký quỹ cho cơ quan đăng ký để đảm bảo thực thi đạo luật này theo mức được quy định bởi các Quy chế cấp bộ, nhưng không dưới 500.000 Bạt.

Thủ tục tuyển dụng vàphái cử lao động

1.*Mục 35* – Cơ sở được cấp phép việc làm muốn ghi danh, hoặc thông báo trước về việc ghi danh những người tìm việc làm sẽ đề nghị cơ quan đăng ký cấp phép.

2.*Mục 36* – Khi đưa một người tìm việc làm ra nước ngoài làm việc, cơ sở được cấp phép dịch vụ việc làm sẽ phải làm như sau:

a.Trước khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nộp cho Cục trưởng hợp đồng việc làm được ký bởi và giữa cơ sở được cấp phép dịch vụ việc làm hoặc người đại diện và một người tìm việc, cùng với các điều khoản trong việc thuê mướn dịch vụ được ký kết bởi và giữa chủ sử dụng lao động ở nước ngoài hoặc đại diện được ủy quyền và một người tìm việc, cũng như những bằng chứng do Cục trưởng yêu cầu, để được xem xét;

b.Tổ chức cho người tìm việc được kiểm tra sức khỏetheo quy định và thủ tục, và ở bệnh việnnhư Cục trưởng yêu cầu;

c. Tổ chức cho người tìm việc được kiểm tra kỹ năng theo quy định đã được Cục trưởng thông tin;

d. Tổ chức cho người lao động được lựa chọn và đã vượt qua một bài kiểm tra kỹ năng được tập huấn về luật pháp, phong tục tập quán của quốc gia chuẩn bị đến làm việc, bao gồm điều kiện làm việc tại Văn phòng đăng ký việc làm trung ương, các Văn phòng đăng ký việc làm cấp tỉnh hoặc những cơ sở khác, như được Cục trưởngthông báo;

e.Nộp danh sách tên cụ thể và nơi làm việc của người tìm việc làm, cùng với bản sao của hợp đồng việc làm lên Cơ quan đăng ký việc làm trung ương trong vòng 7 ngày kể từ ngày khởi hành của người tìm việc.

f. Thông báobằng văn bản,cùng với một danh sách tên cụ thể và nơi làm việc của người tìm việc, cho Văn phòng lao động Thái Lan tại nơi người lao động đang làm việc để biết thông tin trong vòng 15 ngày kể từ ngày người lao động đến nước tiếp nhận. Trong trường hợp không có Văn phòng lao động Thái Lan ở nước đó, việc thông báo này sẽ được thực hiện trong thời gian như trên, đến Đại sứ quán Hoàng gia Thái Lan hoặc Lãnh sự quán Hoàng gia Thái Lan ở nước đó, hoặc Đại sứ quán Hoàng gia Thái Lan hoặc Lãnh sự quán Hoàng gia Thái Lan, hoặc một người khác có nhiệm vụ phụ trách người Thái ở đất nước đó;

g. Trong trường hợp người lao động không thể đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng việc làm, báo cáo hàng tháng cho Cơ quan đăng ký việc làm trung ương trong vòng 10 ngày đầu tiên của tháng tiếp theo.

3. *Mục 66* – Quảng cáo về việc làm phải tuân thủ quy chế do Bộ trưởng đưa ra.

Chi phí tuyển dụng

*Mục 26 và 47:*Không người xin việc làm nào được yêu cầu, hoặc nhận tiền, hoặc tài sản từ người tìm việc, trừ phí dịch vụ hoặc chi phí. Phí dịch vụ hoặc chi phí sẽ được yêu cầu hoặc nhận được không được vượt quá tỷ lệ do Bộ trưởng quy định.

Các kênh di cư

Đạo luật này cũng quy định việc di cư qua các kênh khác:

1. Mục 48 – một người tìm việc làm mong muốn được đi làm việc ở nước ngoài mà không có hợp đồng việc làm với cơ sở được cấp phép dịch vụ việc làm ngoài nước sẽ thông báo cho Cục trưởng, hoặc người được cục trưởng ủy nhiệm trong vòng không dưới 15 ngày trước khi đi làm.

2.Mục 49 – Không người chủ sử dụng lao động nào ở Thái Lan được đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, trừ khi được Cục trưởng cấp giấy phép.

3.Mục 50 – Không người chủ sử dụng lao động nào ở nước ngoài, hoặc người đại diện, có thể tự tuyển dụng người lao động Thái Lan để làm việc ở nước ngoài, trừ khi do Văn phòng Việc làm hoặc Cục Việc làm thực hiện.

Quỹ phúc lợi của người lao động ngoài nước

1. Mục 37 – cơ sở được cấp phép về việc làm ngoài nước sẽ thu xếp với chủ sử dụng lao động nước ngoài, là người sẽ ký hợp đồng thuê mướn dịch vụ với một người tìm việc làm, để chuyển tiền cho quỹ được thành lập theo Mục 52 dành cho mỗi người tìm việc.

Nếu cơ sở được cấp phép không thể thu xếp cho người chủ sử dụng lao động làm điều đó, cơ sở đó sẽ phải có nhiệm vụ chuyển tiền cho quỹ. Việc chuyển tiền vào quỹ phải được thực hiện theo các quy tắc, thủ tục, khung thời gian và định mức, nhưbđược quy định bởi các Quy chế cấp bộ. Định mức đó có thể khác nhau theo từng nước hoặc khu vực mà người lao động được phái cử đến làm việc.

2. *Mục 53* – Quỹ này sẽ được chỉ trả để hỗ trợ trong những trường hợp sau:

a. Thu xếp để người tìm việc bị sa thải ở nước ngoài về nước;

b. Hỗ trợ người tìm việc đang làm việc, hoặc chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài hoặc người thừa kế theo luật định của họ;

c. Chọn lọc và tổ chức kiểm tra kỹ năng và tập huấn cho người lao động trước khi họ đi làm việc ở nước ngoài.

Kiểm soát người lao động di cư

1. Mục 62 – Người lao độngrời khỏi Thái Lan phải đi qua một cửa kiểm soát người tìm việc, và nộp tờ khai cho cán bộ có thẩm quyền tại cửa kiểm soát đótheo thông báo của Cục trưởng.

2. *Mục 63* - Nếu người cán bộ có thẩm quyền thấy người đi qua cửa kiểm soátcó vẻ không có bằng chứng nào liên quan đến việc làm hoặc đào tạo tại nước ngoài theo quy định tại Đạo luật này, người cán bộ có thẩm quyền đó sẽ có quyền cấm người lao động xuất cảnh khỏi Thái Lan khi cần thiết, theo từng hoàn cảnh cụ thể của mỗi trường hợp. Về việc này, người cán bộ có thẩm quyền sẽ ghi rõ những lý docấm nhập cảnh vào trong hồ sơ.

Các biện pháp trừng phạt

Đạo luật này quy định về việc xử phạt tù và phạt tiền đối với những trường hợp vi phạm và không tuân thủ. Ví dụ, các hoạt động tuyển dụng trái phép sẽ bị phạt 3 đến 10 năm tù giam hoặc một khoản tiền phạt lên tới 200.000 bạt, hoặc cả hai. (Mục 73-92).

Mục 52 – Sẽ có một quỹ được thành lập ở Cục Việc làm, gọi là "Quỹ lao động ngoài nước" để sử dụng cho các trường hợp theo Mục 53. Việc quản lý và kiểm soát việc chi tiêu quỹ này phải tuân theo quy chế do Bộ trưởng Bộ Lao động quy định, với sự phê chuẩn của Bộ trưởng Bộ Tài chính.

Chính sách

Chính sách cơ bản của Bộ Lao động là thúc đẩy việc làm ngoài nước tại những quốc gia có điều kiện làm việc tốt hơn, và tại đó người lao động có thể tiến bộ về kỹ năng nghề.

Thông qua Cục Việc làm và các tổ chức hành chính khác,Bộ Lao động cũng bảo vệ người tìm việc làm khỏi mọi hình thức hoạt động phi pháp của các cơ sở việc làm tư nhân hoặc cá nhân.

Trong khi Thái Lan đối mặt với vấn đề thiếu hụt một số loại hình lao động, đặc biệt là đánh bắt cá, chế tạo, giúp việc gia đình và lao động sản xuất, nước này không có hạn chế nào đối với số lượng hoặc loại kỹ năng nghề dành cho các thị trường ngoài nước. Không có sự thay đổi lớn nào trong chính sách liên quan đến việc làm ngoài nước kể từ khi Thái Lan bắt đầu đưa người lao động sang làm việc ở các thị trường nước ngoài.

Định hướng chính của luật pháp cơ bản của đất nước này cũng không được thay đổi kể từ khi bắt đầu chính sách đưa người lao động ra nước ngoài làm việc. Đạo Luật 1985 vẫn còn giữ cho tới nay, chỉ có điều chỉnh một số điểm nhỏ.

Các tổ chức hành chính

1. Cục Việc làm, Bộ Lao động,là tổ chứng hành chính chủ đạo chịu trách nhiệm về việc làm ngoài nước

a. *Cơ quan quản lý việc làm ngoài nước Thái Lan (TOEA),* là một văn phòng dịch vụ tích hợp hay một cửa, bao gồm tất cả các cơ quan liên quan đến việc làm ngoài nước. Nhiệm vụ chính của cơ quan này bao gồm:

- Dịch vụ việc làm ngoài nước (Phòng quản lý việc làm ngoài nước, cục Việc làm)
- Dịch vụ hộ chiếu (Bộ Ngoại giao)
- Kiểm tra lý lịch tư pháp, CID (Cảnh sát Hoàng gia Thái Lan)
- Chứng nhận sức khỏe (Bộ Y tế)

TOEA cũng thụ lý các đề nghị quảng cáo để tuyển dụng người tìm việc, định hướng trước khi đi cho những người lao động sắp khởi hành, và cũng tuyển dụng người lao động cho thị trường lao động ngoài nước.

b. *Phòng quản lý việc làm ngoài nước*, có trách nhiệm:

- Thúc đẩy và phát triển việc làm ngoài nước
- Quản lý người lao động phái cử
- Văn phòng tuyển dụng cho chủ sử dụng lao động nước ngoài
- Định hướng phát triển cho người lao động
- Quản lý quỹ lao động ngoài nước

c. *Phòng đăng ký việc làm và bảo vệ người tìm việc làm trung ương*

Nhiệm vụ của phòng này gồm có các dịch vụ cấp phép tuyển dụng, thanh tra các cơ sở việc làm tư nhân, các dịch vụ khiếu nại, kiểm soát lao động (các điểm kiểm soát) tại các kênh di cư.

d. *Văn phòng Việc làm cấp tỉnh* ở tất cả 76 tỉnh trên cả nước

Văn phòng này được ủy quyền thực hiện một số nhiệm vụ của TOEA, đặc biệt là chiến dịch nâng cao nhận thức cho công chúng để phòng ngừa người lao động trước những kẻ tuyển dụng phi pháp, thanh tra và kiểm soát các cơ sở tuyển dụng.

2. *Văn phòng Bộ Lao động*

Văn phòng Lao động và các Ban Lao động – 14 văn phòng ở 13 quốc gia tiếp nhận lao động: Bru-nâyĐa-rút-xa-lam, Đức, Hong Kong, Ix-ra-el, Nhật Bản, Hàn Quốc, Li-bi, Ma-lay-xi-a, Ả-rập Xê-ut, Xinh-ga-po, Đài Loan (hai văn phòng), Thụy Sỹ, Các Tiểu vương quốc A-rập thống nhất.

Trình độ văn hóa của người lao động và các chương trình di cư an toàn

Ngay từ những giai đoạn đầu tiên của di cư an toàn, hầu hết các chiến dịch và chương trình tập huấn về di cư an toàn, bao gồm các điều khoản pháp lý được thiết kế, đều dựa trên thông tin là hầu hết người tìm việc làm sống ở khu vực nông thôn với trình độ văn hóa hạn chế, có ít hoặc không có kiến thức về việc đi làm ở nước ngoài. Một số trong số họ hiếm khi đi ra khỏi làng quê của mình, và chỉ nhận được thông tin về mặt tích cực của làm việc ở nước ngoài từ những nhà tuyển dụng và hàng xóm. Các hoạt động phi pháp của những cơ sở tuyển dụng tư nhân và cá nhân do đó rất phổ biến.

Những người có xu hướng di cư cũng sống ở nhiều khu vực trong nước, đặc biệt là khu vực nông thôn và vùng sâu vùng xa. Họ cũng là những người khó xác định để phục vụ mục đích của các chiến dịch thông tin cho các cá nhân người tìm việc, hoặc các chiến dịch thông tin tận nhà. Bản chất của người dân nông thôn Thái Lan là thường không thích tìm kiếm thông tin đúng đắn trước khi tìm việc làm ngoài nước. Việc này đặt ra yêu cầu cao hơn nữa cho chương trình là phải giải quyết được những hạn chế này.

Các chương trình này cũng cần phải giải quyết vấn đề về điều kiện lao động và làm việc ở nước ngoài cho những người lao động di cư;phần lớn trong số họ chỉ có khái niệm mờ nhạt về môi trường làm việc mới. Chiến dịch này do đó tập trung chủ yếu vào những nhóm người lao động này với 2 mục đích song song: bảo vệ người lao động khỏi các hoạt động phi pháp của những cơ sở tuyển dụng, và chuẩn bị cho họ tốt hơn để thamgia các thị trường lao động ngoài nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Lao động, Bộ Nội vụ (1987), Đưa người lao động Thái sang thị trường lao động nước ngoài: thực tế và khó khăn vướng mắc. (tiếng Thái)
2. Chandravithun, N. và Vause, W.G.(1993), Luật lao động và việc làm Thái Lan: Hướng dẫn thực hành. NXB Manager Printing.
3. Cục Việc làm (1997), Xúc tiến thị trường lao động nước ngoài. (Tiếng Thái)
4. Cục Việc làm, Bộ Lao động, Thuê mướn lao động Thái Lan.
5. Cục Việc làm (2007), Định hướng trước khi khởi hành. (Tiếng Thái)
6. Trường ĐH. Srinakharinwirote (2008), Quá trình phát triển hệ thống phái cử lao động Thái Lan đi làm việc ở nước ngoài để tăng cường tính cạnh tranh trên thị trường lao động thế giới. (Tiếng Thái, tóm tắt bằng tiếng Anh).
7. Phòng pháp chế, Cục việc làm (2015), Đạo luật Tuyển dụng và bảo vệ người tìm việc (1985).
8. Cục Bảo hộ lao động và Phúc lợi (2015), Niên giám thống kê bảo hộ lao động và phúc lợi (2015). (Tiếng Thái, có tiêu đề tiếng Anh).
9. Niên giám thống kê bảo hộ lao động và phúc lợi (2015).
10. Tạp chí Chính phủ, Số 102, Đặc san, Phần 116, ngày 1 tháng 9 B.E.2528 (1985) 2008, Pakorn Nilprapunt, Văn phòng Hội đồng nhà nước (www.krisdika.go.th /www.lawreform.go.th)

VIỆT NAM

Thông tin kinh tế - xã hội

Trong 30 năm phát triển vừa qua, Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ. Cải cách kinh tế và chính trị thời kì Đổi mới bắt đầu từ năm 1986 đã thúc đẩy kinh tế tăng trưởng nhanh chóng, và đưa Việt Nam từ một trong các nước nghèo nhất thế giới trở thành nước có thu nhập trung bình thấp. Từ năm 1990, tăng trưởng GDP bình quân đầu người của Việt Nam thuộc loại nhanh nhất trên thế giới, trung bình 6,4% một năm vào những năm 2000. Kinh tế Việt Nam tiếp tục tăng trưởng vào năm 2015 với tỷ lệ tăng trưởng GDP là 6,7%. Tăng trưởng cũng đi kèm với giảm nghèo và nhiều thành quả xã hội to lớn. Thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam tăng từ khoảng 100 đô la Mỹ vào những năm 1980 tới khoảng 2.115 đô la Mỹ vào năm 2016.

Với việc đạt được nhiều Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ (MDG) trước thời hạn, các chỉ số xã hội tại Việt Nam đã được cải thiện đáng kể trong những thập kỷ vừa qua. Người dân Việt Nam ngày nay có dân trí cao hơn, tuổi thọ cao hơn so với một số quốc gia có cùng chung mức thu nhập bình quân đầu người. Việc tiếp cận cơ sở vật chất cơ bản cũng đã được cải thiện đáng kể. Hầu hết các hộ gia đình đã được sử dụng điện, tỉ lệ tiếp cận với nước sạch và hệ thống vệ sinh hiện đại đã được gia tăng từ dưới 50% tổng số hộ gia đình lên hơn 75%.

Chương trình đói nghèo vẫn cần được quan tâm mặc dù đã đạt được nhiều thành quả trong thời gian qua. Thành tích giảm nghèo còn mong manh bởi một phần đáng kể dân số hiện vẫn dễ bị tổn thương, sống gần mức nghèo đói (1/3 dân số, tương đương 30 triệu người rơi vào nhóm nghèo hoặc cận nghèo). Thêm vào đó, Việt Nam cũng dễ bị tổn thương do biến đổi khí hậu và thiên tai. Điều này đặt ra thách thức lớn đối với các thành quả phát triển và các tiến bộ. Hiện nay Việt Nam đang phải đối mặt với nhiệt độ tăng cao và mực nước biển dâng cao, phải hứng chịu nhiều cơn bão lớn, lũ lụt và hạn hán. Thiệt hại kinh tế trung bình là từ 1-1,5% GDP trong hai thập kỷ qua.

Để vượt qua các khó khăn trên, Chính phủ Việt Nam đã đưa ra các quyết định đổi mới. Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội 10 năm, giai đoạn 2011 – 2020 nhấn mạnh sự cần thiết phải thực hiện tái cơ cấu, đảm bảo bền vững môi trường, công bằng xã hội và giải quyết các vấn đề mới nảy sinh về ổn định kinh tế vĩ mô. Chiến lược xác định rõ ba "lĩnh vực đột phá" gồm: (i) thúc đẩy phát triển kĩ năng, đặc biệt là các kỹ năng của một nền công nghiệp hiện đại và đổi mới sáng tạo; (ii) hoàn thiện các thể chế thị trường, và (iii) tiếp tục phát triển cơ sở hạ tầng. Ngoài việc xác định 3 lĩnh vực đột phá của Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hôi, Kế hoạch Phát triển Kinh tế - Xã hội giai đoạn 2011-1015 tập trung vào 3 lĩnh vực tái thiết quan trọng nhằm đạt được các mục tiêu đề ra bao gồm lĩnh vực ngân hàng, các doanh nghiệp Nhà nước và đầu tư công.

Lịch sử di cư lao động

Việt Nam chính thức bắt đầu phái cử lao động vào những năm 1980. Khi đó, trong khuôn khổ hợp tác nhiều mặt với các nước Đông Âu (Cộng hòa dân chủ Đức, Tiệp Khắc, Bun-ga-ri) và Liên Xô, Việt Nam đã ký kết các hiệp định cấp chính phủ phái cử lao động sang làm việc tại các xí nghiệp công nghiệp của các nước nói trên[2]. Mục đích hàng đầu của việc cử lao động đi làm việc ở nước ngoài lúc đó là bồi dưỡng

[2] Ngày 1/2/1980, Chính phủ ban hành quyết định số 46-CP chủ trương đưa một số lao động kỹ thuật đi làm việc và bồi dưỡng tay nghề ở các nước XHCN. Ngày 29/11/1980, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 362-CP về hợp tác sử dụng lao động với các nước XHCN. Các hiệp định về hợp tác lao động được ký kết với một số nước: CHDC Đức ngày 14/4/1980, Bun-ga-ri ngày 3/10/1980, Tiệp khắc ngày 27/11/1980, Liên Xô ngày 2/4/1981.

tay nghề, chuẩn bị lực lượng công nhân kỹ thuật cho công nghiệp hóa sau này, đồng thời tăng thu nhập cho một bộ phận lao động. Trong thời gian khoảng mười năm (1980-1990), đã có 277.183 người lao động đi làm việc ở các nước nói trên, bao gồm 112.338 người đi Liên Xô, 72.786 người đi CHDC Đức, 37.659 người đi Tiệp Khắc, và 35.099 người đi Bun-ga-ri[3].

Ngoài khu vực Liên Xô và Đông Âu, kể từ những năm 1983-1984, Việt Nam mở rộng phái cử lao động và chuyên gia sang một số nước Trung Đông và Châu Phi như I-rắc, An-giê-ri, Công-gô, Ang-gô-la, v...v... làm việc trong lĩnh vực xây dựng, chăm sóc y tế, giáo dục và nông nghiệp. Vào cuối năm 1990, tổng số lao động được được đưa đi làm việc tại các quốc gia này là 19.301 người, trong đó tại I rắc có 14.000 người lao động/chuyên gia. Cơ cấu phân bổ lao động vào các ngành như sau: công nghiệp nhẹ (chủ yếu các nghề dệt, may): 40%, xây dựng công nghiệp và dân dụng: 26%, cơ khí: 20%, các ngành khác: 14%[4].

Việc phái cử lao động trong những năm 1980 đã có những tác động tích cực về mặt tạo việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động và gia đình họ, đóng góp một phần vào ngân sách nhà nước và góp phần giải quyết tình trạng thiếu lao động của các nước đối tác.

Cuối năm 1989 và đầu những năm 1990, chiến tranh vùng Vịnh và sự thay đổi chính trị ở Liên Xô và Đông Âu đã phá vỡ xu thế phái cử lao động đang tăng lên của Việt Nam. Hàng loạt lao động ở Trung Đông, Liên Xô và Đông Âu đã phải trở về nước trước thời hạn. Các hiệp định về hợp tác lao động trở nên vô hiệu. Ngày 13/3/1990, Chính phủ có chỉ thị số 73-CT về việc tạm ngừng phái cử lao động để củng cố, chấn chỉnh tổ chức hệ thống lao động ở nước ngoài.

Tuy một bộ phận lao động làm việc ở Liên Xô và Đông Âu vẫn tiếp tục ở lại, và quá trình phái cử lao động tự phát vẫn diễn ra thông qua việc di cư dưới sự bảo lãnh của thân nhân ở nước ngoài hoặc dưới dạng đi học, đi thực tập ở nước ngoài, song nhìn tổng thể, thì quy mô phái cử lao động là rất nhỏ. Ước tính số người còn ở lại làm việc tại các nước nói trên vào khoảng 200.000.

Từ đầu những năm 1990, thông qua các thỏa thuận chính phủ, Hàn Quốc và Nhật Bản tiếp nhận lao động Việt Nam dưới hình thức tu nghiệp sinh vàtiếp nhận lao động làm việc xen ghép cùng người lao động bản xứ trong các dây chuyền công nghiệp. Sau đó, từ giữa những năm 1990, các doanh nghiệp dịch vụ phái cử lao động là tác nhân chính tìm kiếm đối tác nướcngoài, ký kết hợp đồng và tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Từ năm 2000, lao động Việt Nam được phái cửtới Đài Loan làm giúp việc gia đình và chăm sóc bệnh nhân tại nhà (khán hộ công). Số lượng lao động xuất khẩu bắt đầu tăng lên kể từ 1993tới năm 1997, sau đó đột ngột giảm xuốngdo khủng hoảng tài chính Châu Á, nhưng một năm sau tăng trở lại.

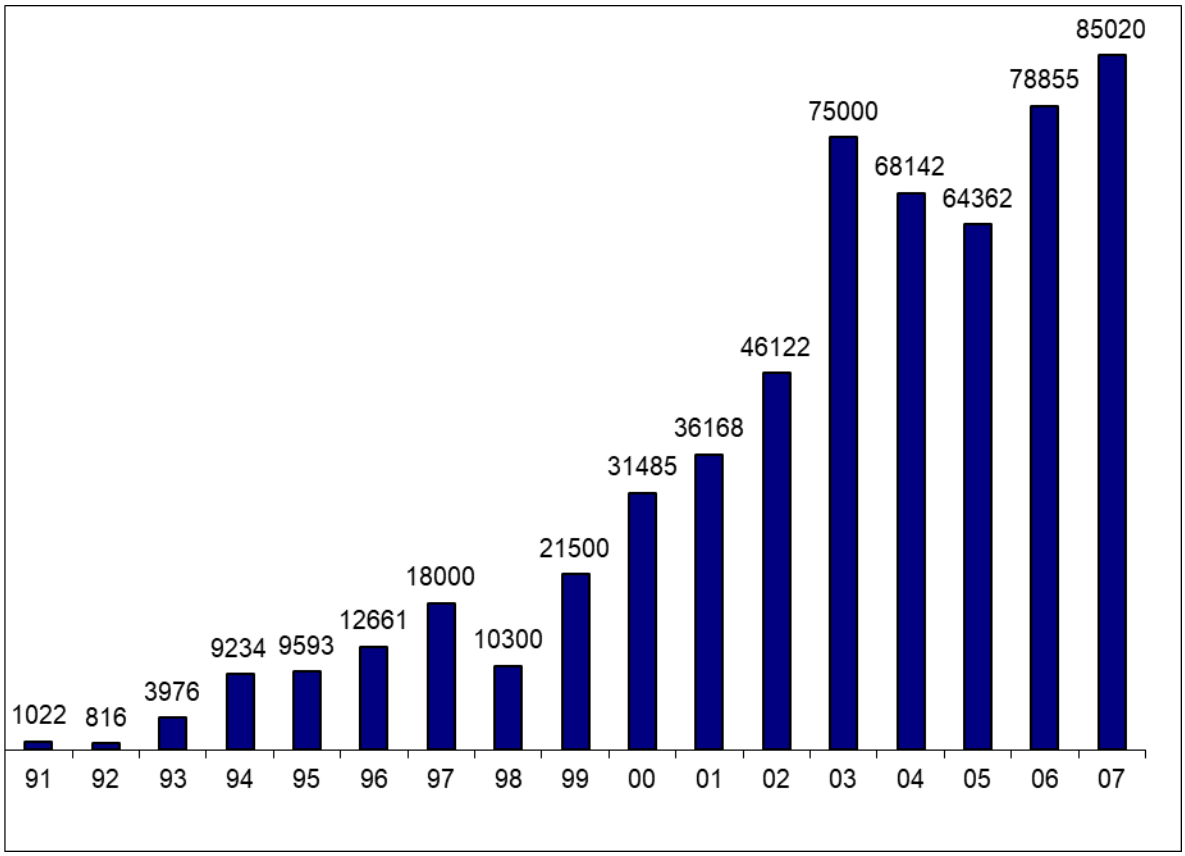
Kể từ năm 2002, số lao động được phái cử tăng vọt nhờ mở ra thị trường Ma-lay-xi-a. Trong năm này, 40 doanh nghiệp phái cử lao động đã gửi sang Ma-lay-xi-a trên 20.000 lao động. Một số nước ở Trung Đông cũng có nhu cầu lớn về lao động và đang là điểm đến cho nhiều lao động Việt Nam.

---

[3]Tạp chí Thông tin Kinh tế - Kế hoạch, số 2/1994.

[4]Tạp chí Lao động và Xã hội, số 2/1990, tr.8.

Biểu đồ 1: Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài qua các năm (người)



Nguồn: Số liệu những năm 1991-2000 tổng hợp từ báo chí; số liệu 2001-2007 từ báo cáo của Cục quản lý lao động ngoài nước.

Bảng 1. Số lao động đi làm việc ở nước ngoài từ 2008 - 2015 theo giới tính

Đơn vị: Người

STT	Năm	Sốlao động		STT	Năm	Số lao động	
		Tổng	Nữ			Tổng	Nữ
1	2008	86.990	28.598	5	2012	80.320	27.784
2	2009	73.028	17.880	6	2013	88.155	31.769
3	2010	85.546	28.573	7	2014	106.840	40.063
4	2011	88.298	31.990	8	2015	119.530	

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước

Trong những năm gần đây, mỗi năm có trên 100.000người đi làm việc ở nước ngoài. Nếu năm 1995, mới có 290.000 lao động làm việc tại 15 quốc gia, thì đến nay có khoảng500.000 người làm việc tại trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ. Năm 2014 có 106.840 người đi làm việc ở nước ngoài và năm 2015, con số này là 119.530 người.

Tuy có mặt ở 40 quốc gia và vùng lãnh thổ, nhưng thực tế lao động Việt Nam chủ yếu tập trung ở 4 thị trường chính là Ma-lay-xi-a, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản. Năm 2014, tại Ma-lay-xi-a có khoảng 20.000 người làm việc; tại Đài Loan có khoảng 139.000 người; tại Hàn Quốc có trên 54.000 người, tại Nhật Bản có khoảng 28.000 tu nghiệp sinh.

Bảng 2. 15 nước/vùng lãnh thổ tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam nhất giai đoạn 2012- 2015

STT	Nước/vùng lãnh thổ	2012	2013	2014	2015	Tổng 2012-2015
1	Đài Loan (Trung Quốc)	30.533	46.368	62.124	67.621	206.646
2	Nhật Bản	8.775	9.686	19.766	29.810	68.037
3	Ma-lay-xi-a	9.298	7.564	5.139	7.454	29.455
4	Hàn Quốc	9.228	5.446	7.242	6.019	27.935
5	Ả rập xê út	2.360	1.703	4.191	4.125	12.379
6	Lào	6.195	4.860	200	0	11.255
7	Cam-pu-chia	5.215	4.250	50	0	9.515
8	Ma cao (Trung quốc)	2.304	2.294	2.516	493	7.607
9	Ả rấp thống nhất	1.731	2.075	831	286	4.923
10	Lybia	645	1.201	1.005	0	2.851
11	Algeria	38	158	547	1.963	2.706
12	CHSip	1.699	143	56	43	1.941
13	Qata	105	205	850	455	1.616
14	Belarusia	0	403	774	91	1.268
15	Liên bang Nga	439	476	253	81	1.249
	Chung 15 nước	78.565	86.833	105.544	118.441	389.383
	Tỷ lệ % 15 nước/tổng	97,8%	98,5%	98,8%	99,1%	98,6%

Nguồn: Cục quản lý lao động ngoài nước

Lao động Việt Nam làm việc chủ yếu trong các lĩnh vực sản xuất chế tạo, dệt may, xây dựng, giúp việc gia đình và thuyền viên. Hầu hết lao động đi làm việc ở nước ngoài có trình độ chuyên môn, tay nghề thấp. Tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 40-45%, chủ yếu là đào tạo ngắn hạn và trình độ sơ cấp.Ở những thị trường yêu cầu trình độ tay nghề và ngoại ngữ cao như Úc, số lượng lao động đáp ứng yêu cầu không nhiều. Trong các năm 2013-2015, trung bình mỗi năm có khoảng trên 400 người được tuyển chọn.

Bảng 3. Cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài theo ngành nghề

(Giai đoạn 2000 - 2005)

Đơn vị:%

STT	Ngành,nghề	Năm 2000	Năm 2001	Năm 2002	Năm 2003	Năm 2004	Năm 2005
1	Sản xuất chế tạo	64	63	50	28	20	73
2	Xây dựng	4	8	4	18	2	1
3	Dệt, may	7	3	5	3	2	1

4	Giúp việc gia đình	11	10	21	40	65	14
5	Khán hộ công	0,008	0,4	0,4	0,4	0,16	0,8
6	Thủy thủ tàu vận tải	3	3	3	1	2	2
7	Thuyền viên tàu cá	2	4	10	5	4	3,5
8	Khác	8	9	7	5	4	4,7
9	Tổng	100	100	100	100	100	100

Nguồn: Cục quản lý lao động ngoài nước

Luật pháp liên quan tới di cư lao động, các quy tắc và quy định

Ngày 9/11/1991, Chính phủ ra Nghị định 370/HĐBT ban hành Quy chế đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Bản quy chế này đánh dấu *bước thay đổi mạnh về cách thức tiến hành phái cử lao động* trong bối cảnh quan hệ chính trị - kinh tế quốc tế mới. Kể từ đây, phái cử lao động không chỉ được thực hiện thông qua các hiệp định giữa các chính phủ, mà còn theo hợp đồng cung ứng lao động được ký giữa các tổ chức kinh tế Việt Nam và các tổ chức kinh tế hoặc cá nhân người nước ngoài.

Nhà nước giao quyền chủ động cho các doanh nghiệp phái cử lao động trong việc tìm kiếm thị trường lao động, ký kết hợp đồng cung ứng lao độngvới các đối tác nước ngoài, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng tay nghề và giáo dục định hướng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. Nhà nước chỉ thực hiện chức năng ban hành chính sách, quản lý, kiểm tra giám sát việc phái cử lao động, bảo vệ người lao động làm việc ở nước ngoài và hỗ trợ lao động tìm việc sau khi trở về quê hương.

Năm 1999, Chính phủ có Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 cho phép các doanh nghiệp thuộc các tổ chức chính trị - xã hội tham gia phái cử lao động. Trên cả nước đã xuất hiện nhiều doanh nghiệp phái cử lao động vàcùng với việc này, số người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã gia tăng đáng kể.

Cùng với những chính sách đổi mới kinh tế - xã hội chung, phái cử lao động đã được Nhà nước xem như một giải pháp quan trọng nhằm giải quyết việc làm, đồng thời nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động và nâng cao thu nhập cho người dân. Bộ Chính trị có Chỉ thị số 41 - CT - TW ngày 22 tháng 9 năm 1998 về phái cử lao động và chuyên gia, trong đó đã khẳng định: “Phái cử lao động và chuyên gia là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”.

Đáng chú ý nhất là việc Quốc hội phê chuẩn Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (gọi tắt là Luật 72). Đây là một bướcquan trọng trong việc thể chế hóa những quy định về hoạt động phái cử lao động. Theo Luật này, Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp và người lao động; hỗ trợ đầu tư mở thị trường lao động mới, có chính sách tín dụng ưu đãi, khuyến khích đưa nhiều lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, nhất là thị trường thu nhập cao; chấp nhận nhiều hình thức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

So với quy định cũ, Luật 72 điều chỉnh và mở rộng hình thức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đó là: (1) Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;tổ chức sự nghiệp được phép đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; (2) Doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; (3) Doanh nghiệp

đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề; và (4) Hợp đồng cá nhân.

Ngoài những điều khoản liên quan tới các lợi ích hợp pháp của người lao động, Luật 72 còn quy định trách nhiệm và nghĩa vụ của người lao động. Trong Luật này quy định nếu vi phạm pháp luật, người lao động sẽ bị xử lý nghiêm minh bằng xử phạt hành chính hoặc buộc phải về nước.

Các văn bản hướng dẫn thực hiện Luật 72 cũng đã được ban hành. Chính phủ ra Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH Hướng dẫn chi tiết Nghị định 126/2007/NĐ-CP hướng dẫn một số điều của Luật 72. Ngày 4-9-2007, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính đã ban hành Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT- BLĐTBXH-BTC quy định cụ thể về phí dịch vụ trong hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN giữa Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Ngân hàng nhà nước Việt Nam quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp và của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Các chương trình giáo dục và di cư an toàn cho người lao động

Theo quy định tại Khoản 2, Điều 9, Luật 72 và Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH,một điều kiện bắt buộc đối với các doanh nghiệp dịch vụ hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là phải tổ chức bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phải được tổ chức thành trường hoặc trung tâm đào tạo, và phải có ít nhất những bộ phận sau: (a) Bộ phận đào tạo; (b) Bộ phận quản lý học viên.

Bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết có ít nhất 3 (ba) cán bộ. đáp ứng các yêu cầu sau:

- Có trình độ từ cao đẳng trở lên;
- Có lý lịch rõ ràng;
- Không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, hoặc chấp hành bản án hình sự của tòa án, hoặc đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã/phường, thị trấn, hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục;
- Có kinh nghiệm và hiểu biết về hoạt động phái cử lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- Có hiểu biết về những quy định của pháp luật Việt Nam và nước tiếp nhận lao động;

Bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài có các nhiệm vụ sau:

- Tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động;
- Quản lý chương trình đào tạo, thời gian lên lớp của giáo viên, học viên;
- Thực hiện các hợp đồng liên kết về bồi dưỡng kiến thức cần thiết;
- Biên soạn tài liệu;
- Quản lý học viên;
- Tổ chức kiểm tra và cấp chứng chỉ sau mỗi khóa học;

Cùng với quy định về giáo dục định hướng, Điều 63 Luật 72 cũng quy định: các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm đào tạo ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 65 Luật 72 quy định: các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết, kiểm tra và cấp chứng chỉ cho người lao động trước khi làm việc ở nước ngoài. Nội dung bồi dưỡng kiến thức cần thiết bao gồm:

(1) Truyền thống, bản sắc văn hóa của dân tộc;

(2) Những nội dung cơ bản liên quan đến pháp luật lao động, hình sự, dân sự, hành chính của Việt Nam và của nước tiếp nhận lao động;

(3) Nội dung hợp đồng ký giữa doanh nghiệp với người lao động;

(4) Kỷ luật lao động, an toàn và vệ sinh lao động;

(5) Phong tục tập quán, văn hóa của nước tiếp nhận lao động;

(6) Cách ứng xử trong lao động và cuộc sống;

(7) Cách sử dụng các phương tiện giao thông đi lại, mua bán, sử dụng các dụng cụ, thiết bị phục vụ sinh hoạt đời sống hàng ngày;

(8) Những vấn đề cần chủ động phòng ngừa trong thời gian sống và làm việc ở nước ngoài.

Tiếp theo, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 quy định về chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Tại Quyết định này, Cục quản lý lao động ngoài nước được giao biên soạn và ban hành tài liệu bồi dưỡng kiến thức gồm các nội dung: (1),(2),(5),(6),(7) và (8); Các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài biên soạn nội dung (3) và (4).

Các tiêu chuẩn

Nội dung chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết được ban hành kèm theo Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/07/2007 bao gồm 74 tiết (mỗi tiết có độ dài 45 phút) trong đó có 16 tiết thực hành, bao gồm các nội dung chính sau:

Giáo viên làm nhiệm vụ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động phải đáp ứng các điều kiện sau đây:

- Có kinh nghiệm và hiểu biết trong lĩnh vực hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;
- Am hiểu pháp luật Việt Nam và pháp luật cũng như phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động;
- Đã qua lớp tập huấn nghiệp vụ chuyên môn và sư phạm do Cục Quản lý lao động ngoài nước tổ chức.

Cơ sở vật chất để tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động phải đáp ứng các yêu cầu sau:

- Có đủ phòng học và trang thiết bị, đồ dùng giảng dạy cần thiết;
- Có đủ chỗ ăn, ở, sinh hoạt, học tập nội trú cho 100 học viên trở lên.

STT	Nội dung	Lý thuyết	Thực hành	Tổng số tiết
1	Truyền thống, bản sắc văn hoá dân tộc	4		**4**

2	Những nội dung cơ bản liên quan về pháp luật lao động, hình sự, dân sự, hành chính của Việt Nam và của nước tiếp nhận lao động	12		**12**
3	Nội dung hợp đồng ký giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài với người lao động	8		**8**
4	Kỷ luật lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động	8	8	**16**
5	Phong tục tập quán, văn hoá cuả nước tiếp nhận người lao động	4	4	**8**
6	Cách thức ứng xử trong lao động và đời sống	8		**8**
7	Sử dụng các phương tiện giao thông đi lại, mua bán, sử dụng các dụng cụ, thiết bị phục vụ sinh hoạt đời sống hàng ngày	4	4	**8**
8	Những vấn đề cần chủ động phòng ngừa trong thời gian sống và làm việc ở nước ngoài	6		**6**
9	Ôn tập và kiểm tra cuối khoá	4		**4**
	Tổng số	**58**	**16**	**74**

Đối tác tham gia

Thực hiện nhiệm vụ được giao, Cục quản lý lao động ngoài nước đã tổ chức biên soạn và phát hành tài liệu giáo dục định hướng cho từng thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam. Đến nay đã có những tài liệu giáo dục định hướng cho các thị trường: Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc), Ma-lay-xi-a, Hàn Quốc, Ả-rập xê-út, Các Tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất (UAE), Ma Cao (Trung Quốc)....Các tài liệu này thường xuyên được biên tập lại nhằm cập nhật các quy định mới của nước tiếp nhận.

Bên cạnh đó, Cục quản lý lao động ngoài nước đã phối hợp với Cục An toàn lao động biên soạn và phát hành "Tài liệu về an toàn, vệ sinh lao động" cho các nghề gia công kim loại, xây dựng, hàn công nghệ cao và thuyền viên tàu cá.

Đồng thời, Cục quản lý lao động ngoài nước cũng đã phối hợp với Tổng cục dạy nghề tổ chức biên soạn chương trình, giáo trình đào tạo nghề cho lao động di cutrong các nghề hàn công nghệ cao, xây dựng và may công nghiệp. Để nâng cao trình độ ngoại ngữ cho người lao động trước khi khởi hành, Cục quản lý lao động ngoài nước cũng đã phối hợp với các đơn vị chức năng biên soạn và phát hành chương trình, tài liệu đào tạo tiếng Anh, tiếng Hàn, tiếng Nhật, tiếng Trung và tiếng Ả-rập. Sau khóa học, người lao động được phát các tài liệu này để mang theo khi đi làm việc ở nước ngoài.

Trong khuôn khổ Dự án Hành động ba bên nhằm bảo vệ người di cư trong và ngoài khu vực Tiểu vùng sông Mê Công khỏi nạn bóc lột lao động (GMS TRIANGLE) giai đoạn 2011- 2015, các chuyên gia tư vấn của ILO đã phối hợp với Cục quản lý lao động ngoài nước biên soạn lại tài liệu giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc tại thị trường Ma-lay-xi-a và Đài Loan (Trung Quốc). Tài liệu được biên soạn theo chuẩn mực sư phạm hiện đại, bao gồm tài liệu cho giảng viên, tài liệu cho học viên và mỗi tài liệu đều có băng hình đi kèm.

Nhằm trang bị những thông tin cơ bản về nước tiếp nhận, Luật nhập cư, Luật lao động, cách chuyển tiền về nước an toàn v.v…cho người lao động đang có dự định đi làm việc ở nước ngoài, được sự hỗ trợ của Quỹ phát triển IOM, Cục quản lý lao động ngoài nước đã biên soạn và phát hành sổ tay thông tin nước đến với nhan đề "Những điều bạn cần biết" về các thị trường: Bru-nây, Niu Zi-lân, Thái Lan, Úc, Liên bang Nga, Ang-gô-la, Đức, Xinh-ga-po, Ma Cao (Trung Quốc), Ma-lay-xi-a, Cộng Hòa Síp, Nhật Bản, Ix-ra-en, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc).

Bên cạnh đó, Hiệp hội phái cử lao động Việt Nam (VAMAS) với sự tài trợ của Western Union đã biên soạn và phát hành cuốn cẩm nang nhằm cung cấp thông tin cơ bản về đất nước, con người, về quy định pháp luật của nước tiếp nhận lao động và hướng dẫn người lao động cách chuyển tiền về nước. Đến nay, VAMAS đã phát hành được cẩm nang cho các thị trường Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc), Ma-lay-xi-a, Ả-rập xê út, Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất (UAE) và Li-bi-a. Các cuốn cẩm nang này còn có phần hướng dẫn giao tiếp song ngữ, rất thuận tiện cho người lao động trong thời gian đầu mới nhập cảnh, khi khả năng ngôn ngữ còn hạn chế.

Bảo hộ công dân ở nước ngoài

Các Hiệp định phái cử lao động song phương được ký giữa các cơ quan quản lý Nhà nước của Việt Nam và quốc gia tiếp nhận nhằm thiết lập khuôn khổ bảo hộ công dân ở nước ngoài. Các hiệp định này quy định không chỉ các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, mà các cơ quan quản lý nhà nước cũng có trách nhiệm và nghĩa vụ trong công tác tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt liên quan tới các điều kiện làm việc, lương, thưởng, bảo hiểm xã hội, các điều kiện sống cũng như việc quản lý thực hiện hợp đồng. Các điều kiện này được quy định tại Điều 27, Điều 30, Điều 33, Điều 38, Điều 41 và Điều 69 của Luật 72; mục V Thông tư 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 8/10/2007 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, và Nghị định 126/2007/NĐ-CP ngày 1/8/2007 của Chính phủ về các hướng dẫn thực hiện Điều 72.

Để kịp thời và chủ động trong việc giúp đỡ công dân ở nước ngoài, bao gồm cả người lao động khi họ gặp hoạn nạn, rủi ro, khó khăn đột xuất không thể khắc phục được, mà cần có sự hỗ trợ, giúp đỡ khẩn cấp của Nhà nước, Bộ Ngoại giao đã trình Thủ tướng cho phép thành lập Quỹ Bảo hộ công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài (Quyết định số 119/2007/QĐ-TTg ngày 25/7/2007). Từ ngày Quỹ hoạt động đến nay, viên chức lãnh sự Việt Nam ở các cơ quan đại diện cùng với cán bộ Ban quản lý lao động đã thực hiện nhiều chuyến thăm lãnh sự đối với những lao động bị bắt, bị giam giữ ở nước ngoài nhằm bảo vệ những quyền và lợi ích hợp pháp của họ như vấn đề thu nhập, giam giữ trái pháp luật, hồi hương an toàn theo luật pháp quốc tế và các quy định/luật pháp trong nước.

Bộ Ngoại giao (Cục Lãnh sự) cũng đã thực hiện hợp pháp hóa, chứng nhận lãnh sự hàng chục ngàn văn bản mỗi năm liên quan đến hợp đồng lao động, hồ sơ sức khỏe, giấy chứng nhận tay nghề, giấy tờ hộ tịch, hộ khẩu... nhằm bảo đảm cơ sở pháp lý cho việc công dân ta xin giấy phép lao động và thị thực nhập cảnh tại các nước tiếp nhận. Ngoài ra các Cơ quan đại diện ở nước ngoài đã cấp hàng nghìn hộ chiếu cho lao động Việt Nam bị mất hộ chiếu.

Nhằm đảm bảo và bảo vệ các quyền hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Chính phủ Việt Nam đã ký một số Hiệp định với các quốc gia và vùng lãnh thổ tiếp nhận lao động như Ma-lay-xi-a, Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản, Lào, Ca-ta, Nga, Bun-ga-ri, Xlô-va-ki-a, UAE..... Các Hiệp định này hiện đang được thực hiện. Đối với các quốc gia mà Việt Nam chưa ký Hiệp định, Chính phủ Việt Nam đã chỉ đạo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội thành lập hướng hợp tác dựa trên thực tế nhằm quản lý và bảo vệ các quyền của người lao động.

Vai trò của các Ban quản lý lao động

Để thực hiện tốt chức năng quản lý lao động ở nước ngoài theo quy định của pháp luật, Việt Nam đã nghiên cứu xây dựng được một số mô hình quản lý lao động phù hợp với đặc thù của từng thị trường. Cụ thể, ở những nước có nhiều lao động Việt Nam, Chính phủ cho phép thành lập các Ban Quản lý lao động trực thuộc Cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam để giúp Đại sứ và Bộ LĐTBXH quản lý, bảo vệ quyền lợi người lao động. Đến nay, đã thành lập được 9 Ban Quản lý lao động tại những nước, vùng lãnh thổ như: Ma-lay-xi-a, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Các Tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất, Ca-ta, Li-bi-a, Tiệp Khắc và Ả-rập Xê-út.

Tại những địa bàn có Ban Quản lý lao động, công tác quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động có điều kiện đểđược thực hiện tốt hơn, và trong một số trường hợp đã xử lýdứt điểmnhững vấn đề tồn đọng vượt quá thẩm quyền giải quyết của doanh nghiệp (ví dụ như đình công, bãi công tập thể, quyền và lợi ích của người lao động bị xâm hại nghiêm trọng, chiến tranh, thiên tai, những vụ việc liên quan đến chính trị, quan hệ hợp tác giữa hai quốc gia...), không để các vụ việc kéo dài gây hậu quả xấu.

Ở những thị trường ít lao động thì có cán bộ phụ trách quản lý lao động tại Cơ quan đại diện ngoại giao. Thực hiện Điều 9 Nghị định 126/2007/NĐ-CP ngày 1/8/2007 của Chính phủ, Bộ Ngoại giao đã chỉ đạo các cơ quan đại diện ngoại giao (nơi chưa có Ban quản lý lao động) tích cực, chủ động thực hiện công tác bảo hộ, giúp đỡ người lao động ở nước ngoài khi người lao động liên hệ và yêu cầu. Tuy nhiên, địa bàn làm việc của lao động Việt Nam tại các nước rất rộng, trong khi số cán bộ quản lý lao động lại rất mỏng; còn thiếu sự kết nối giữa doanh nghiệp hoạt động dịch vụ với các Cơ quan đại diện; và nhiều quốc gia chưa có Cơ quan đại diện hoặc một Cơ quan đại diện phải kiêm nhiệm một số quốc gia. Hiện Việt Nam mới mở 67 Đại sứ quán, 23 Tổng Lãnh sự quán và 07 Cơ quan Lãnh sự danh dự trên toàn thế giới.

Các chính sách của Nhà nước đối với lao động khi về nước

Bên cạnh các quy định về hỗ trợ và bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản pháp luật và các chính sách cụ thể nhằm hỗ trợ và tạo điều kiện cho người lao động tái hòa nhập sau khi về nước. Nội dung cụ thể được quy định tại Điều 59 và 60 của Luật 72 về tại việc làm và thúc đẩy việc làm cho người lao động trở về; Quyết định của Thủ tướng số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 về việc thành lập, quản lý và sử dụng quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước có quy định về việc hỗ trợ giải quyết rủi ro cho người lao động bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật không đủ sức khỏe để tiếp tục làm việc; Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng chính phủ về giới thiệu và tạo việc làm sau khi về nước cho người lao động ở nước ngoài xuất thân từ các huyện nghèo.

Ngoài ra, theo Nghị quyết số 73/NQ-CP ngày 26/8/2016 của Chính phủ thông qua chính sách đầu tư vào các chương trình trọng điểm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm xây dựng Chương trình mục tiêu về Việc làm- Giáo dục nghề nghiệp và An toàn vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020.

Theo đó, chương trình mục tiêu này đã phân bổ một phần ngân sách nhà nước nhằm hỗ trợ các phiên giao dịch việc làm cho người lao động trở về sau khi hoàn thành hợp đồng lao động ở nước ngoài.

Chính sách tạo việc làm

Một trong những mục tiêu mà Chính phủ đặt ra trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là hình thành đội ngũ lao động có trình độ, tay nghề chuyên môn cao, chuẩn bị những điều kiện để đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước khi họ trở về.Chính sách của nhà nước hiện nay là khuyến khích các doanh nghiệp tiếp nhận và tuyển dụng người lao động về nước. Đồng thời, Chính phủ cũng yêu cầu ngành lao động, thương binh và xã hội cung cấp thông tin tuyển dụng, hướng dẫn người lao động trong tìm và đăng ký việc làm.

Như được đề cập ở trên, theoQuyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng chính phủ,người lao động xuất thân từ các huyện nghèo đi làm việc ở nước sẽ được ưu tiên hơn khi về nước so với những lao động tới từ các vùng có điều kiện kinh tế tốt hơn. Họ sẽ được hỗ trợ tìm việc làm phù hợp, tự thành lập doanh nghiệp và hướng dẫn người lao động sử dụng hiệu quả nguồn thu từ phái cử lao động.

Người lao động không may gặp rủi ro trong quá trình làm việc ở nước ngoài (bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật, không đủ sức khỏe để tiếp tục làm việc và phải về nước trước thời hạn) được hưởng chính sách hỗ trợ của Nhà nước thông qua Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Chính sách khuyến khích người lao động tự tạo việc làm

Người lao động sau khi về nước với vốn có được sẽ được Nhà nước khuyến khích và hỗ trợ thành lập doanh nghiệp. Những người gặp khó khăn trong việc huy động vốn sẽ được hỗ trợ cho vay ưu đãi.

Ngoài việc tạo cơ hội đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với sự tham gia của các Trung tâm giới thiệu việc làm thông qua tư vấn, giới thiệu việc làm và tổ chức đào tại ngoại ngữ cho người lao động (thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc), từ năm 2012, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã giao cho Trung tâm lao động ngoài nước (COLAB) thực hiện việc hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài qua trung tâm này tìm việc làm sau khi hoàn thành hợp đồng về nước. Chương trình này chỉ dành cho lao động đi làm việc ở Hàn Quốc (đi theo chương trình EPS) và Nhật Bản (đi theo chương trình IM Japan) về nước.

Thực hiện nhiệm vụ này, COLAB đã và đang phối hợp với Văn phòng cơ quan phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc tại Việt Nam (HRD), văn phòng tổ chức IM Japan tại Việt Nam cùng các cơ quan có liên quan khác tổ chức các hội chợ việc làm, phiên giao dịch việc làm để người lao động tiếp cận với các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản tại Việt Nam. Từ năm 2012 đến nay, COLAB đã tổ chức 02 hội chợ việc làm và 06 phiên giao dịch việc làm với hơn 2.000 lượt người lao động tham gia phỏng vấn tìm việc và 254 doanh nghiệp tham gia phỏng vấn tuyển dụng. Kết quả là 414 người lao động đạt yêu cầu và được tuyển dụng.

Bên cạnh các kết quả đạt được ban đầu, COLAB cũng đang gặp những khó khăn nhất định trong hoạt động này. *Thứ nhất*, trình độ tay nghề vàtrình độ ngoại ngữ của người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp tuyển dụng. *Thứ hai*, người lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về thường có xu hướng đề nghị mức lương cao hơn so với người lao động khác có cùng trình độ và kỹ năng. *Thứ ba*, hội chợ và phiên giao dịch việc làm được tổ chức định kỳ, trong khi nhu cầu tuyển dụng nhân lực của các doanh nghiệp cũng như nhu cầu việc làm của người lao động mang tính thường xuyên. *Thứ tư*, người lao động làm việc ở nước ngoài trở về sinh sống ở nhiều tỉnh thành, song các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ tập trung ở một số tỉnh. *Thứ năm*, đội ngũ cán

bộ triển khai hoạt động còn mỏng, chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc triển khai các hoạt động hỗ trợ đối tượng là người lao động di cư về nước.

Ngoài hoạt động giới thiệu việc làm, trước thực trạng người lao động về nước còn thiếu những kỹ năng, kiến thức nhất định đáp ứng yêu cầu của các đơn vị tuyển dụng, COLAB đã tổ chức các khóa học miễn phí cho người lao động đã hoàn thành hợp đồng tại Hàn Quốc nhằm nâng cao kỹ năng và kiến thức cho họ. Nội dung đào tạo gồm Tiếng Hàn, nghiệp vụ máy tính văn phòng, quản lý chất lượng sản phẩm và kĩ năng lãnh đạo. Khi kết thúc khóa học, người lao động được giới thiệu việc làm miễn phí tại các doanh nghiệp Hàn Quốc đang hoạt động tại Việt Nam với các vị trí như quản lý sản xuất trung gian (chủ nhiệm, tổ trưởng, nhóm trưởng sản xuất), phiên dịch tiếng Hàn và nhân viên văn phòng.

Bên cạnh những hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước, các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng có những chính sách hỗ trợ việc làm cho người lao động sau khi về nước. Qua phỏng vấn 02 doanh nghiệp, thông tin thu được cho thấycác hình thức hỗ trợ việc làm mà các doanh nghiệp này đã triển khai gồm có:

- Giới thiệu hợp đồng đưa lao động đi làm việc tại quốc gia có mức lương cao hơn;

- Giới thiệu các doanh nghiệp trong nước, công ty liên doanh và công ty FDI mà người lao động trở về có thể tìm kiếm được việc làm tại đó.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tạp chí thông tin Kinh tế - Kế hoạch số 2/1994;
2. Lê Thị Quế “Phái cử lao động: Những con đường lịch sử”. Tạp chí nghiên cứu kinh tế số 302 (7/2003);
3. Báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước.

CHƯƠNG II:
CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP VỀ CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Trong bối cảnh các nước thành viên ASEAN đã có những hành động quyết đoán và tích cực để định hình di cư, chương trình giáo dục cho lao động di cư và chương trình định hướng cho người sử dụng lao động ngày càng được lồng ghép nhiều hơn trong các chính sách và thông lệ quốc gia.

Chương II sẽ giới thiệu những nghiên cứu trường hợp chọn lọc về những chương trình giáo dục đa dạng cho người sử dụng lao động và người lao động tại nhiều giai đoạn trong quá trình di cư. So với những hoạt động tại chỗ/sau khi đến và những khóa học cho người lao động về nước và tái hòa nhập, các nước thành viên ASEAN chú trọng nhiều hơn đến những khóa học trước khi khởi hành và trước khi tuyển dụng. Trong bối cảnh di cư quốc tế trong khu vực ASEAN đang gia tăng, các chương trình sau khi đến và về nước có thể được chú ý nhiều hơn.

A – CÁC CHƯƠNG TRÌNH TRƯỚC KHI TUYỂN DỤNG

Nghiên cứu trường hợp số 1:
Chương trình định hướng về pháp luật và quy định pháp lý về việc làm (Bru-nây Đa-rút-xa-lam)

Những nét đáng chú ý của Chương trình

Mục tiêu của Chương trình định hướng này là giáo dục cho công chúng, đặc biệt là người chủ sử dụng lao động về pháp luật và quy định về việc làm của người dân địa phương và người nước ngoài. Chương trình cũng nhằm mục đích nâng cao tinh thần trách nhiệm của các bên liên quan về tiêu chuẩn và điều kiện lao động. Chương trình mong muốn giúp người sử dụng lao động nhận được thông tin một cách hiệu quả và rõ ràng về việc cần phải tuân thủ các điều khoản của luật việc làm, và tôn trọngquyền của cả người lao động địa phương và người lao động nước ngoài, ví dụ như các thỏa thuận về tiền lương, giờ làm việc, ngày nghỉ, trả công làm thêm giờ, nghỉ phép được hưởng lương và những việc khác.

Nhóm đối tượng chủ yếu của Chương trình Định hướng là người sử dụng lao động và các cơ quan việc làm. Chương trình yêu cầu họ bắt buộc phải tham gia. Mặc dù chương trình khuyến khích sự tham gia của công chúng, nhưng người lao động nước ngoài từ các nhóm ngành nghề được lựa chọn cũng được mời tham dự. Chương trình Định hướng được thực hiện hàng năm kể từ khi Sắc lệnh Việc làm có hiệu lực vào năm 2009. Trước đó, có các chương trình cung cấp các thông tin vắn tắt về pháp luật về lao động của Bru-nâyĐa-rút-xa-lam, nhưng không được toàn diện và chuẩn mực bằng chương trình hiện nay.

Nội dung

Chương trình Định hướng do một ủy ban có thành viên là đại diện của các phòng ban khác nhau thuộc Cục Lao độngthiết kế. Một quyển cẩm nang hướng dẫn về các quy định của pháp luật liên quan đến việc làm của Bru-nây đã được xuất bản, trong đó có các chủ đề đã được chuẩn hóa và là nội dung được thảo luận trong suốt chương trình định hướng. Cuốn sách này đã được sửa lại; cuốn tái bản lần 2 đã được in và phát hành cả trên mạng.

Cuốn Cẩm nang hướng dẫn về các quy định của luật việc làm Bru-nây gồm có các nội dung sau:

- Giới thiệu về Sắc lệnh việc làm (2009), Bồi thường cho người lao động (1957), Sắc lệnh an toàn vệ sinh lao động (2009)
  - Giới thiệu về sắc lệnh về cơ quan giới thiệu việc làm (2004) và Đạo luật thông tin việc làm (1974)
  - Hợp đồng dịch vụ và các điều khoản thỏa thuận về việc làm
  - Chấm dứt hợp đồng
  - Trả lương và tính lương
  - Giờ làm việc, làm thêm giờ và ngày nghỉ
  - Ngày nghỉ lễ và nghỉ phép hàng năm
  - Nghỉ ốm
  - Nghỉ thai sản
  - Danh mục kiểm định cơ bản về việc làm dành cho người chủ sử dụng lao động
  - Mẫu thỏa thuận hợp đồng làm việc
  - Giải quyết tranh chấp
- Thủ tục khiếu nại dành cho người lao động

- Sắc lệnh về cơ quan giới thiệu việc làm (2004)
- Đơn vị thuộc cơ quan giới thiệu việc làm và giấy phép cơ quan giới thiệu việc làm
- Thẻ đại diện của cơ quan giới thiệu việc làm và Thủ tục khiếu nại dành cho cơ quan giới thiệu việc làm
- Các vi phạm theo Sắc lệnh cơ quan giới thiệu việc làm (2004)
- Đạo luật thông tin việc làm (1974) Chương 99
- Sắc lệnh an toàn vệ sinh lao động (2009)
- Đạo luật bồi thường cho người lao động (1957), Chương 74
- Các yếu tố cấu thành thương tật;ai phải trả bồi thường thương tật?
- Làm thế nào để đòi bồi thường cho người lao động?

Chương trình định hướng được thực hiện theo các phiên kéo dài trong nửa ngày (buổi sáng và buổi chiều) gồm hai phiên một ngày. Những nội dung này được nhắc lại trong các buổi tập huấn lưu động tại 4 quận trên cả nước. Người tham dự sẽ được phát một cuốn Cẩm nang.

Lựa chọn và đào tạo giảng viên

Diễn giả của Chương trình định hướng chính là các cán bộ được lựa chọn đại diện cho mỗi phòng ban liên quan của Cục Lao động. Nhóm diễn giả gồm có các đại diện từ:

- Phòng Pháp chế và Truy tố
- Phòng Thực thi pháp luật
- Bộ phận Hệ thống thông tin và Công nghệ thông tin
- Phòng An toàn vệ sinh lao động
- Phòng Tiêu chuẩn lao động và Cơ quan giới thiệu việc làm

Ngân sách và Phạm vi hoạt động

Đại diện của Cơ quan phát triển việc làm địa phương và lực lượng lao động cũng được mời tới làm diễn giả của chương trình. Chương trình định hướng được thực hiện miễn phí do Cục Lao động tổ chức; không ai phải trả phí tham dự; chương trình được Chính phủ cấp hoàn toàn ngân sách để hoạt động.

Nghiên cứu trường hợp số 2:
Tọa đàm định hướng trực tuyến trước khi đi làm (Phi-líp-pin)

Những nét nổi bật về chương trình

Tọa đàm định hướng trực tuyến trước khi tuyển dụng (PEOS trực tuyến) cung cấp thông tin một cách dễ dàng, thuận tiện và đáng tin cậy về việc làm ở nước ngoài. Là một phần quan trọng trong chương trình giáo dục người lao động của POEA và chương trình chống tuyển dụng trái phép, các nội dung của PEOS được giảng dạy trực tuyến để dễ tiếp cận hơn và đến được với nhiều người hơn. Đó là một hệ thống học tập tương tác với sự hỗ trợ của máy tính, phù hợp với nỗ lực của POEA là liên tục cải thiện quy trình và tinh giản hệ thống và thủ tục.

POEA khởi động Chương trình định hướng trước khi tuyển dụng (PEOP) vào năm 1993, là một hành động chủ động của Chính phủ nhằm đáp ứng nhu cầu của những người tìm việc làm về các thông tin đáng tin cậy ở nước ngoài. PEOS là một trong số các chiến lược PEOP đang được thực hiện. PEOS lúc đầu được thiết kế nhằm cung cấp sự hỗ trợ về phúc lợi để bổ sung cho Tọa đàm định hướng trước khi khởi hành (PDOS) cho những người lao động sắp đi làm ở nước ngoài. Tại các PEOS, những người lao động tìm việc làm được cung cấp các thông tin phù hợp, chủ yếu để hỗ trợ họ đưa ra những quyết định sáng suốt đối với việc lựa chọn theo đuổi việc làm ngoài nước hay những cơ hội việc làm/sinh kế ở trong nước.

PEOS trực tuyến được khởi động vào ngày 15 tháng 7 năm 2014 để nâng cấp phương pháp tập huấn của PEOS thành một nguồn trực tuyến dành để chia sẻ và trao đổi các thông tin toàn diện về việc làm ngoài nước. PEOS trực tuyến có thể được truy cập thông qua đường dẫn: **peos.poea.gov.ph**.

Vào tháng 6/2016, PEOS đã được quy định là phải thực hiện bắt buộc đối với những người lao động đang ở trong nước đăng ký đi làm việc ở nước ngoài lần đầu tiên và chưa từng tham gia POEA. Chương trình PEOS trực tuyến được chính thức công nhận và chấp nhận là một phương tiện triển khai.

Giáo trình học

Theo Mục 6 của Quy tắc và Quy chế thực hiện R.A. số 8042, POEA đã xây dựng các nội dung của PEOS, giúp những người sẽ đi làm việc ở nước ngoài có thể đưa ra quyết định sáng suốt là có theo đuổi công việc ở nước ngoài hay không.

Chương trình PEOS trực tuyến được mở rộng từ 5 mô-đun học ban đầu thành 8 mô-đun, được thiết kế để trở thành công cụ bảo vệ và nâng cao năng lực cho người lao động. Chương trình cung cấp các thông tin phù hợp về tổng quan chương trình việc làm ngoài nước, các thủ tục và yêu cầu về giấy tờ, các thuận lợi và khó khăn của việc làm ngoài nước, các cơ quan tuyển dụng được cấp phép ở Phi-líp-pin, phương thức hoạt động của những cơ quan tuyển dụng trái phép, cách phát hiện các hoạt động tuyển dụng trái phép, và các dịch vụ của Chính phủ dành cho những người đăng ký tìm việc ở nước ngoài và những người lao động được thuê mướn.

Để phát huy hết tiềm năng của điện thoại thông minh trong việc tuyên truyền, POEA đã xây dựng ứng dụng di động thành một công cụ khác nữa để bảo vệ công chúng, đặc biệt là những người có thể trở thành người lao động di cư, trước những hoạt động tuyển dụng trái phép và nạn buôn người. Các khóa đào tạo cũng có sẵn bằng phiên bản tiếng Tagalog để người dùng có thể hiểu rõ hơn, và để tiếp cận được những người thích dùng ngôn ngữ địa phương hơn là tiếng Anh.

Do là một nguồn trực tuyến, người sử dụng Chương trình PEOS trực tuyến có thể quyết định khi nào thì kết thúc 8 mô-đun, tùy theo tốc độ của họ. Bình quân, mỗi một mô-đunmất khoảng 20 đến 30 phút để hoàn thành.

Kinh phí và phạm vi

Trang web PEOS trực tuyến được xây dựng phối hợp với WorkAbroad.ph, một đối tác xã hội của POEA trong chiến dịch chống tuyển dụng trái phép. Chương trình này đã thuê một nhà thiết kế website của một cơ quan thứ 3, không làm phát sinh chi phí cho Chính phủ.

Tuy nhiên, 08 mô-đunđược xây dựng với chi phí 200.000 peso Phi-líp-pin lấy từ Quỹ Chống tuyển dụng trái phép của POEA. Chi nhánh Công nghệ thông tin của POEA hỗ trợ về kỹ thuật, đặc biệt trong việc bảo trì hệ thống Trung tâm PEOS trực tuyến đặt tại POEA.

Việc đăng ký học Chương trình PEOS trực tuyến và truy cập các mô-đun là hoàn toàn miễn phí. Chương trình này cũng dành cho người dân nói chung, đặc biệt những người tìm việc làm ngoài nước, sinh viên, các nhà nghiên cứu và những đối tượng khác.

Kể từ khi được khởi động vào tháng 7/2014 đến tháng 12/2016, PEOS trực tuyến đã có khoảng gần 1,1 triệu người dùng đăng ký, với gần 2 triệu lượt khách đã truy cập hơn một lần. Sau khi kết thúc 8 mô-đun PEOS trực tuyến, người học được cấp một chứng chỉ PEOS.

Nghiên cứu trường hợp số 3:
Hướng dẫn vềnộp đơn và việc làm ngoài nước
(Phi-líp-pin)

Các điểm nhấn của chương trình

Hướng dẫn cơ bản cần phải biết dành cho những ứng viên người Phi-líp-pin đi làm việc tại nước ngoài và cho công chúng về việc Nộp đơn và Làm việc ở nước ngoài là một chương trình định hướng trước khi đi. Đây là một sáng kiến của Hiệp hội doanh nghiệp tư nhân – Hiệp hội Ốt-xtrây-lia và Niu-Zi Lân của các nhà cung ứng việc làm của Phi-líp-pin (ANZAEPP).

Các mô-đun quy định của Hướng dẫn BMW đượcCục Việc làm ngoài nước Phi-líp-pin (POEA) công nhận như một sáng kiến bổ sung cho Hội nghị chuyên đề toàn điện về định hướng trước khi đi làm việc, cũng như các chiến dịch chống lại nạn buôn người và tuyển dụng bất hợp pháp đang xảy ra trên toàn quốc.

Tuyển dụng bất hợp pháp và nạn buôn người tiếp tục đe dọa dịch chuyển lao động và phương hại tới việc quản lý di cư. Sự thiếu hiểu biết của người dân về các thủ tục di cư an toàn sangnước ngoài, phương thức hoạt động của nhà tuyển dụng và mua bán người bất hợp pháp đã là một trong những nguyên nhân khiến vấn đề trên vẫn tồn tại. Theo quy định tại Đạo Luật Cộng hòa số 8042 hay Đạo Luật về lao động di cư và người Phi-líp-pin làm việc ở nước ngoài năm 1995, POEA đang thực hiện các chiến dịch thông tin và truyền thông về việc làm ngoài nước.

Trong khi đó, ANZAEPP đã đưa ra Tuyên bố về sứ mệnh của mình là sẽ trở thành tiếng nói của các doanh nghiệp tuyển dụng nhằm thúc đẩy các cơ hội việc làm cho người Phi-líp-pin tại Ốt –xtrây-lia và Niu Zi-lân, đồng thời đóng vai trò như một công cụ của Chính phủ nhằm duy trì sự toàn vẹn của thị trường thông qua ban hành các chính sách bảo vệ lợi ích của các bên liên quan. Do đó, POEA đã ký Biên bản ghi nhớ (MOU) với ANZAEPP vào ngày 14/10/2014 như một phần của các nỗ lực giúp duy trì và tăng cường các chiến dịch hướng tới các cộng đồng và các khu vực yếu thế.

Theo Biên bản ghi nhớ năm 2014, POEA và ANZAEPP đã nhất trí hợp tác và phối nhằm thực hiện một chiến dịch lâu dài và chuyên sâu chống lại tuyển dụng bất hợp pháp và nạn buôn bán người. Để đạt được điều này, các bên cần thúc đẩy và khuyến khích hợp tác về kỹ thuật và chuyên môn nhằm giáo dục những người tìm việc hiểu về thực tế của di cư, các thủ tục di cư ngoài nước và các yêu cầu về việc làm.

Để ủng hộ việc giáo dục liên tục cho người tuyển dụng và việc tuyển dụng như một nỗ lực giúp Chính phủ thúc đẩy các thủ tục di cư an toàn và chống lại di cư và tuyển dụng bất hợp pháp, ANZAEPP đã đưa ra chương trình dành cho hai đối tượng: đại diện các cơ quan tuyển dụng và người tìm việc làm ngoài nước.

Hướng dẫn BMW cho những người tìm việc làm ngoài nước và cho công chúng nói chung chính là một phần của chương trình trách nhiệm xã hội doanh nghiệp của ANZAEPP, bao gồm các chủ đề nâng cao năng lực như “viết CV ấn tượng”, “vượt qua phỏng vấn xin việc một cách hiệu quả” cũng như tăng cường kiến thức về các giá trị và hiểu biết tài chính, hướng dẫn về các thủ tục nộp đơn xin đi làm việc ngoài nước an toàn và các thực tế về di cư.

Chương trình học của ANZAEPP dành cho những đại diện của các công ty tuyển dụng được cấp phép (chủ sở hữu, nhà quản lý, người lao động) bao gồm các chủ đề nâng cao năng lực như “chuẩn bị một CV ấn tượng”, “cách viết thư trong lĩnh vực kinh doanh/kỹ thuật”, “hướng dẫn cách nói trước công chúng một cách hiệu quả”, “dịch vụ khách hàng và quản lý uy tín”.

Các chủ đề trên do một đội ngũ các nhà sư phạm và các giảng viên nguồn ký hợp đồng của ANZAEPP giảng dạy. Chương trình cho các cơ quan được các cán bộ của POEA trình bày cũng bao gồm các chính sách tuyển dụng ngoài nước, các quy định về bố trí sắp xếp nguồn nhân lực và các chủ đề khác liên quan.

Chương trình BMW của ANZAEPP dành cho những người tìm việc ban đầu được thiết kế nhằm nâng cao nhận thức của những người lao động Phi-líp-pin làm việc ở nước ngoài về việc làm ngoài nước, thông qua việc cung cấp thông tin liên quan tới hiện trạng việc làm ngoài nước. Các mô-đun hướng dẫn BMW cũng đã kết hợp với các mô-đun PEO liên quan của POEA.

Chương trình BMW này là một dự án trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và là dịch vụ tự nguyện nhằm hỗ trợ POEA trong việc phổ biến thông tin tới công chúng để chống lại tuyển dụng bất hợp pháp, bao gồm phương thức điều hành mới nhất của các nhà tuyển dụng bất hợp pháp, và các cách để tránh trở thành nạn nhân. ANZAEPP cũng hỗ trợ POEA trong việc xây dựng các tài liệu thông tin theo từng quốc gia, đặc biệt cho những người lao động Phi-líp-pin làm việc tại Ốt –xtrây-lia và Niu Zi lân.

Giáo trình

Hướng dẫn BMW cho cả những cơ quan tuyển dụng và người tìm việc do đội ngũ các nhà giáo dục của ANZAEPPthiết kế. Cụ thể, mô-đun cho các chương trình nâng cao năng lực và đào tạo của người lao động đi làm việc ở nước ngoài được Ủy ban phát triển và giáo dục của ANZAEPP thiết kế với sựhỗ trợ của Ủy ban Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp. Các mô-đun phù hợp với Đạo luật Cộng hòa số 8042 liên quan tới PEOS toàn diện. Là một hiệp hội các doanh nghiệp tuyển dụng được tổ chức hợp lệ, Hướng dẫn BMW là 1 dự án trách nhiệm xã hội doanh nghiệp của ANZAEPP.

ANZAEPP tiếp tục hợp tác với các tập đoàn, các tổ chức xã hội cũng như các tổ chức tư nhân nhằm cung cấp các khóa định hướng nâng cao năng lực cho các nhà tuyển dụng được thiết kế với mục đích tiếp tục phổ biến thông tin và xây dựng năng lực.

Cho tới nay, ANZAEPP đã hợp tác, vàkhiến 5 tập đoàn tư nhân hợp tác với POEA và LGU trong việc cung cấp các định hướng trước khi tuyển dụng cho những người lao động Phi-líp-pin xin đi làm việc ngoài nước tại các tỉnh thành thông qua mô-đun học tập "hướng dẫn BMW".

Theo Biên bản nghi nhớ năm 2014, POEA tiếp tục hợp tác với ANZAEPP trong việc cập nhật các mô-đunphù hợp với các luật mới, tình hình thị trường lao động và tình hình tại mỗi quốc gia. POEA cũng cung cấp cho ANZAEPP danh mục cập nhật các doanh nghiệp được cấp phép; các tài liệu thông tin về các chiến dịch chống lại tuyển dụng bất hợp pháp như tờ rơi, áp phích cũng như các bản sao của luật về tuyển dụng hợp pháp và các quy định về phân phối.

Dựa trên các giáo trình PEOS, POEA cũng cung cấp cho ANZAEPP các nội dung của mô-đun ra quyết định để lồng ghép vào hướng dẫn BMW, cũng như các môđun về cách hỗ trợ cho các nạn nhân bị tuyển dụng bất hợp pháp. Hướng dẫn BMW cho người tìm việc cũng được tiến hành ít nhất 3 tới 4 lần trong năm hoặc tiến hành mỗi quý một lần.

Mô đun BMW hoàn chỉnh (cho người tìm việc) là khoảng 6 giờ, cụ thể được phân bổ như sau: (a) phiên BMW-PEOS thường kéo dài khoảng 1-2 tiếng bao gồm hỏi/đáp; (b) các chủ đề nâng cao năng lực ít nhất 1-2 tiếng, bao gồm hỏi đáp; (c) hướng dẫn di cư theo từng thị trường trong khoảng 1,5 tiếng (hoặc 15-20 phút mỗi nước). Tùy vào địa điểm và hợp tác của các đối tác LGU, ANZAEPP thường tiến hành chương trình BMW vào ngày đầu tiên và tổ chức tuyển dụng (Hội chợ việc làm) vào ngày thứ 2.

Khóa học tổng thể BMW chỉ được tiến hành tại các tỉnh mà tại đó ANZAEPP có các đối tác LGU. Trong trường hợp tổ chức trong 1 ngày, chỉ có phần BMW-PEOS được đề cập, kéo dài khoảng 4 tiếng đồng hồ, bao gồm các giá trị, kiến thức tài chính và hướng dẫn di cư theo từng quốc gia. Một yếu tố làm tăng thêm

giá trị của chương trình chính là việc tổ chức Hội chợ việc làm vào buổi chiều. Sau phần học về BMW, người tìm việc sẽ được trang bị các kiến thức về các thủ tục và thực tế di cư an toàn. “BMW cho người tìm việc” là cuốn cẩm nang được phát cho các học viên BMW. Đây là một hướng dẫn bằng văn bản, và có thể coi là một tài liệu tham khảo.

Các thông điệp chính của Chương trình này như sau:

- Hãy trang bị thông tin chính xác về di cư ra nước ngoàivà thoát khỏi những nhà tuyển dụng bất hợp pháp.
- Nắm được quyền của một người lao độngkhi làm việc ở nước ngoài.
- Kiến thức là sức mạnh. Được trao quyền để tự bảo vệ mình khỏi những nhà tuyển dụng bất hợp pháp.
- Các nhà tuyển dụng có đạo đức tìm những người tìm việc có đạo đức.
- Tiết kiệm khi bạn kiếm được tiền. Bạn không thể là một người Phi-líp-pin đi làm việc ở nước ngoài mãi mãi.
- Với một CV ấn tượng và thái độ chín chắn, cộng với những câu trả lời phỏng vấn hiệu quả, những người tìm việc sẽ tìm được công việc phù hợp.

Lựa chọn giáo viên và đào tạo

Giáo viên dành cho các khóa học BMW được lựa chọn từ các thành viên của ANZAEPP, tùy thuộc vào năng lực hoặc thời gian họ có thể thu xếp để tham gia đào tạo. Chuyên môn của các chuyên gia ANZAEPP bao gồm quản trị kinh doanh, quản lý nhân sự, giáo dục thường xuyên, và quan hệ khách hàng. POEA đã công nhận ANZAEPP là một đối tác liên tục cải tiến các tiêu chuẩn trong ngành tuyển dụng ở nước ngoài.

Các giáo viên là thành viên ANZAEPP ở các cấp là những người thực hành trong ngành tuyển dụng với nhiều kinh nghiệm. Ngoài việc họ được hướng dẫn thông qua một chương trình chung hoặc hướng dẫn giảng dạy, những kinh nghiệm của họ cũng giúp nâng cao chất lượng và nội dung khóa học.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Là một dự án vận động và có sự ủng hộ trách nhiệm xã hội của ANZAEPP, Chương trình BMW được tài trợ chủ yếu từ nguồn lực chung của các thành viên.

Kể từ khi ANZAEPP và POEA ký MOU vào năm 2014, khóa học BMW đã được tiến hành cho hơn 6.000 người tham gia. ANZAEPP đã thực hiện Chương trình BMW tại bảy tỉnh: Pangasinan, Zambales, Cavite, Roxas, Bulacan, Cebu và Bohol. ANZAEPP hợp tác với các đơn vị chính quyền địa phương của các tỉnh này, cũng như với các trường học. Các khóa học này của Chương trìnhđược lên kế hoạch một cách có chiến lược với việc tổ chức các hội chợ việc làm.

B. CÁC CHƯƠNG TRÌNH TRƯỚC KHI KHỞI HÀNH

Nghiên cứu trường hợp số 4:
Hội nghị định hướng trước khi xuất cảnh(Campuchia)

Các điểm nhấn của chương trình

Chương trình này dự định giúp những người tìm việc xuất thân từ các gia đình nghèo và không có học thức có được việc làm bền vững. Đồng thời, chương trình tìm cách ngăn chặn việc di chuyển lao động bất hợp pháp trong nước. Các Chương trình thông tin cho người lao động tiềm năng về quyền, luật pháp và quy định của quốc gia tiếp nhận. Chương trình giáo dục cho người lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng sự tự tin và nhận thức của người lao động khi làm việc trong môi trường nước ngoài, thông qua thông tin vắn tắt về các chính sách và điều kiện tại nơi làm việc.

Chương trình đào tạo này bắt đầu vào năm 2002 để giúp những người thất nghiệp. Đối với những người mong muốn đi làm việc ở nước ngoài, họ sẽ được thông tin về điều kiện làm việc và làm thế nào để đối mặt với những thách thức khi làm việc ở nước ngoài. Tập huấn bắt đầu trước khi có quyết định và được tiếp tục sau khi người tìm việc có quyết định đi hay không. Các chủ đề chính bao gồm: Điều kiện làm việc và Luật pháp; môi trường làm việc, tiền lương, văn hoá và pháp luật có liên quan.

Giáo trình

Có hai mức độ tham gia khác nhau trong việc thiết kế chương trình và nội dung giáo dục của người lao động. Cấp độ đầu tiên được các cơ quan quốc tế và Liên Hiệp Quốc khởi xướng, với sự phối hợp và hợp tác kỹ thuật của Bộ Lao động và Đào tạo nghề (MoLVT). Cấp độ thứ hai được cơ quan tuyển dụng và thông tin đầu vào từ các tổ chức phi chính phủ, và các cơ quan Liên Hợp Quốc cập nhật và thiết kế lại, với sự hỗ trợ của MoLVT. Các chương trình giáo dục cho người lao động sau đó được các cơ quan tuyển dụng chỉnh sửa cho phù hợp để giải quyết các tình huống thực tế và nhu cầu của người lao động. Không có biện pháp chính thức nào để tùy chỉnh việc đào tạo, nhưng việc này thường dựa trên các thông lệ và bài học kinh nghiệm của các bên liên quan, thông qua các cuộc tham vấn thường xuyên.

Trong nội bộ các cơ quan tuyển dụng, Người quản lý đã thiết kế chương trình giáo dục cho người lao động. Đồng thời, các cán bộ cấp cao của NGO và LHQ còn thiết kế thêm các nội dung của chương trình. Chương trình được xây dựng kết hợp các hướng dẫn pháp luật của quốc gia về di cư lao động. Theo thời gian, đã có những cập nhật và điều chỉnh về chương trình giảng dạy dựa trên các cuộc tham vấn với các bên liên quan, cũng như đáp ứng lại phản hồi từ các học viên.

Các nội dung nằm trong giáo trình bao gồm hợp đồng lao động, nhận thức của người lao động về di cư an toàn và chuẩn bị cho việc đi làm ở nước ngoài, quyền cơ bản của người lao động, văn hoá và truyền thống và điều kiện làm việc. Ngôn ngữ cơ bản của nước tiếp nhận cũng được đề cập trong chương trình.

Việc đào tạo của mỗi cơ quan tuyển dụng cá nhân không như nhau. Một số buổi tập huấn được tiến hành trong một tháng, một tuần, hoặc chỉ vài ngày trước khi lao động đi nước ngoài làm việc. Nhìn chung, các buổi học kéo dài nửa ngày, một ngày hoặc ba ngày hoặc lâu hơn, nếu đào tạo kỹ năng là một chủ đề bổ sung. Trong một ngày, học viên phải tham gia tập huấn trong vòng 8 giờ; 5 ngày một tuần. Thời gian đào tạo kỹ năng là từ 2 đến 35 ngày. Ngoài ra còn có các khoá đào tạo được tổ chức từ ba đến sáu tháng cho những người lao động tiềm năng.

Các cơ quan tuyển dụng sử dụng cẩm nang đào tạo của Bộ xây dựng, cũng như các tài liệu thông tin đã được xuất bản và các tài liệu hướng dẫn của Bộ. Các thông điệp quan trọng hoặc cốt lõi mà chương trình tìm kiếm để truyền đạt trong mỗi chương trình đào tạo nhằm giúp các học viên có thái độ làm việc tích cực, và tăng cường khả năng thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm của họ. Người lao động cần hiểu rõ về việc làm việc ở nước ngoài nhằmchuẩn bị tốt hơn trong môi trường làm việc ở nước ngoài.

Đối với những người dự định làm việc tại Nhật Bản, việc đào tạo được thiết kế để tu nghiệp sinh giảng dạy tiếng Nhật, văn hoá và luật pháp cho những người Cam-pu-chia sẽ làm việc tại Nhật trong ba năm. Thời gian dành cho khóa học là 6 tháng. Các môn học bao gồm:

- Tiếng Nhật
- Nhận thức về văn hóa và sốc văn hóa
- Luật chống buôn người
- Luật lao động chính của Nhật Bản
- Chương trình đào tạo kỹ thuật
- Di cư an toàn

Lựa chọn giáo viên và đào tạo

Các giáo viên được lựa chọn dựa trên một số tiêu chuẩn, phải làm bài kiểm tra và các hoạt động cơ bản đặc biệt tập trung vào thành phần tham gia lớp học và hành vi của họ. Ngoài ra, giáo viên cần được đào tạo và phải là sinh viên tốt nghiệp đại học.

Vẫntồn tại hạn chế trong cơ chế giám sát nhằm đánh giá hiệu quả của giáo viên. Có một số khóa đào tạo giảng viên (TOT) do MoLVT tiến hành,và có chương trình nâng cao năng lực được hỗ trợ bởi các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức LHQ và các bên liên quan khác. Ngoài ra còn có các chương trình đào tạo cho giáo viên do các cơ quan tuyển dụng thực hiện. Phản hồi và bình luận của các học viên được chuyển tiếp tới MoLVT, và cũng được thông báo cho các cơ quan tuyển dụng để nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Việc tham dự tập huấn cho những người lao động di cư tiềm năng là miễn phí. Hầu hết các cơ quan tuyển dụng hoặc công ty đều tự trang trải kinh phí. Việc đào tạo định hướng được cơ quan tư nhân này khởi xướng, xây dựng và quản lý với sự phối hợp và hỗ trợ kỹ thuật từ MoLVT, đồng thời có sự tham vấn các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức LHQ và các bên liên quan khác.

Các khách hàng chính của chương trình đào tạo là người thất nghiệp từ các vùng nông thôn đã đăng ký với các cơ quan tuyển dụng. Việc tiếp cận và thu thập được dữ liệu về tất cả những người lao động đã được đào tạo rất khókhăn vì không có hệ thống cơ sở dữ liệu chung cho các hồ sơ trong MoLVT. Trong các cuộc phỏng vấn cụ thể với các cơ quan tuyển dụng, mỗi công ty có khoảng từ 300 đến 400 người lao động được đào tạo, ngoài ra công ty có số lượng người lao động được đào tạo nhiều nhất là 2.000 người.

Nghiên cứu trường hợp 5: Đào tạo trước khi khởi hành cho Hệ thống Giấy phép Lao động của Hàn Quốc(Mi-an-ma, Phi-líp-pin và Thái Lan)

Chương trình định hướng trước khi khởi hành của Hệ thống Giấy phép Lao động của Hàn Quốc (EPS) đang được tiến hành tại Cam-pu-chia, In-đô-nê-xi-a, Mi-an-ma, Phi-líp-pin, Thái Lan và Việt Nam. Nghiên cứu trường hợp này tập trung vào các hoạt động được thực hiện ở ba quốc gia - Mi-an-ma, Phi-líp-pin và Thái Lan.

Mi-an-ma

Cơ quan tuyển dụng ở nước ngoài của Mi-an-ma tiến hành chương trình đào tạo này. Địa điểm đào tạo đặt tại Trung tâm Đào tạo Kỹ năng của Sở Lao động (DOL) tại phường 43, thị trấn Bắc Dagon thuộc vùng Yangon. Kể từ khi chương trình bắt đầu vào năm 2011 cho đến nay, tổng số đã có 24.000 công nhân tham gia chương trình đào tạo này với thời lượng đào tạo là 45 giờ.

Tại các khoá đào tạo này, các vấn đề liên quan đến EPS của Hàn Quốc và các thủ tục khởi hành do các cán bộ đến từ Cơ quan Việc làm Công ở nước ngoài giảng dạy; Người hướng dẫnngười Hàn Quốc được HRD-Korea chỉ định để hướng dẫn cho các học viên theo cuốn Cẩm nang Hướng dẫn Tiêu chuẩn. Cơ quan Việc làm Công ở nước ngoài cũng chỉ định một hướng dẫn viên Hàn Quốc làm việc bán thời gian cho công tác đào tạo. Với mục đích nâng cao nhận thức của công chúng về di cư an toàn, các tài liệu thông tin khác nhau được chuẩn bị cho các chủ đề sau đây và phân phát cho những người tìm việc có tiềm năng: (1) Thông tin về Hộ chiếu; và (2) các thủ tục di cư an toàn, những thuận lợi và bất lợi của di cư hợp pháp và không hợp pháp, cùng một số các chủ đề khác.

Hiện nay, DOL chịu trách nhiệm đào tạo trước khi khởi hành cho lao động di cư đến Hàn Quốc. Tuy nhiên, một số cơ quan tuyển dụng nước ngoài được cấp phép và các nhà cung cấp đào tạo tương tự khác cũng thực hiện đào tạo trước khi khởi hành, với sự tuân thủ các quy tắc và quy định hiện hành dựa trên yêu cầu của riêng họ. Các cán bộ có trách nhiệm của DOL kiểm tra và giám sát việc cung cấp dịch vụ đào tạo ít nhất ba lần một năm.

Giáo trình và chương trình đào tạo cho EPS Hàn Quốc do Cơ quan phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc (HRD Korea) và MOLIP cùng xây dựng. Thời lượng đào tạo trước khi khởi hành là sáu ngày, mỗi tuần thực hiện một học phần. Người hướng dẫn đào tạo trước khi khởi hành của Hàn Quốc được HRD-Korea công nhận. Người hướng dẫn do HRD Hàn Quốc chỉ định làm việc bán thời gian và thời hạn hợp đồng thường ít hơn một năm. Khi hết nhiệm kỳ, người hướng dẫn khác lại được bổ nhiệm và chỉ định. Cơ quan tuyển dụng công ở nước ngoài cũng thuê một giáo viên người Hàn Quốc làm việc bán thời gian, người này trước đây cũng đã làm việc cho HRD-Korea. Không có chi phí đào tạo; tuy nhiên, mỗi người lao động di cư phải trả chi phí khởi hành nói chung, bao gồm chi phí đồng phục, văn phòng phẩm, truyền thông và các vấn đề hành chính chung.

Phi-líp-pin

Biên bản ghi nhớ (MOU) của Chính phủPhi-líp-pin và Hàn Quốc được ký vào tháng 4 năm 2004 giữa Chính phủPhi-líp-pin và Hàn Quốc, thông qua Bộ Lao động của hai quốc gia. Bien bản ghi nhớ này đã cho phép Phi-líp-pin tham gia vào Hệ thống Giấy phép Lao động Hàn Quốc, cho phép những người lao động ở nước ngoài của Phillippines ở Hàn Quốc có quyền và đặc quyền tương đương với các đối tác Hàn Quốc của họ. Điều này giúp bảo vệngười Phi-líp-pin làm việc tại Hàn Quốc tốt hơn và đem lại mức lương cao hơn cho họ.

Chương trình Giáo dục trước khi khởi hành cho người Phi-líp-pin làm việc trong lãnh thổ Hàn Quốc là một phần của chiến dịch thông tin công cộng được kéo dài liên tục về EPS. Chiến dịch này tập trung

thông báo cho những người lao động làm việc ở Hàn Quốc những thông tin đầy đủ về phong tục, tập quán, luật lao động và các thông tin liên quan của Hàn Quốc nhằm bảo vệ người lao động khỏi việc bị lạm dụng và bóc lột. Vào ngày 24 tháng 4 năm 2004, Chính phủPhi-líp-pinthông qua Bộ Lao động và Việc làm và Chính phủ Cộng hoà Hàn Quốc thông qua Bộ Việc làm và Lao động đã ký biên bản ghi nhớ về việc phái cử và tiếp nhận lao động đến làm việc tại Hàn Quốc theo Hệ thống Giấy phép Lao động (EPS).

Chính phủ Hàn Quốc ký biên bản ghi nhớ với các nước phái cử lao động như Phi-lip-pin nhằm ngăn ngừa tham nhũng và tăng tính minh bạch và hiệu quả trong việc lựa chọn, phái cử và tiếp nhận lao động nước ngoài. Các cơ quan tư nhân không được bao gồmtrong quá trình này.

EPS cho phép những người sử dụng lao động Hàn Quốc nếu không thuê được người lao động bản xứ, thì có thể thuê một số lượng hợp pháp lao động nước ngoài. EPS là một hệ thống được chính phủ Hàn Quốc sử dụng để quản lý lao động nước ngoài ở Hàn Quốc một cách có tổ chức, vàtham gia EPS là một yêu cầu bắt buộc đối với OFWs làm việc tại Hàn Quốc. Lao động nước ngoài theo EPS có tư cách là người lao động ngay từ đầu và có các quyền cơ bản được bảo vệ nhưcủa người Hàn Quốc theo các luật liên quan đến lao động, ví dụ như Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động.

Khoảng 40,14% cư dân Phi-líp-pinở Hàn Quốc đã nhập cảnh vào quốc gia này theo cơ chế EPS. Hầu hết người lao động EPS Phi-líp-pin làm việc trong ngành chế tạo như sản xuất thép, đúc kim loại, đúc, đồ gỗ, chế tạo phụ tùng ôtô ... Các công nhân khác làm trong ngành xây dựng và thợ mộc, thợ xây, lao công và phụ hồ.

Ngoài ra, người lao động Phi-líp-pin theo EPS cũng được hưởng lợi từ các chương trình hỗ trợ việc làm và các chương trình hỗ trợ của chính phủ Hàn Quốc nhưđào tạo tiếng Hàn, dịch vụ phiên dịch, dịch vụ tư vấn và đào tạo về các chức năng cơ bản, kỹ năng và khởi nghiệp kinh doanh. Biên bản ghi nhớ năm 2014 cho phép Chính phủPhi-líp-pin và Hàn Quốc giám sát việc nhập cảnh và ở lại bất hợp pháp của công dân, và có cơ sở dữ liệu thông tin khi cần thiết.

Các công nhân Phi-líp-pin theo EPS làm việc trong lĩnh vực sản xuất (ví dụ: nhà máy chế tạo thép, công nhân đúc kim loại, chế tạo phụ tùng ôtô, thợ làm mộc, đồ gỗ ...) và ngành xây dựng (như thợ nề, thợ mộc). Kể từ khi ký biên bản ghi nhớ vào năm 2004, khoảng 50.000 OFWs đã được đào tạo trong chương trình PDOS kéo dài liên tục này. Khoảng 8% những người OFWs quay trở lại làm việc cũng đã trải qua kỳ thi đặc biệt TOPIK hay còn gọi là bài kiểm tra trên máy tính (CBT) dành cho những người quay trở lại tự nguyện với điều kiện những người này không quá 38 tuổi.

Cục Lao động và Việc làm Phi-líp-pin (DOLE) đã yêu cầu các cơ quan trực thuộc mình thiết kế chương trình giáo dục thường xuyên cho OFWs làm việc trong lãnh thổ Hàn Quốc - được gọi là chương trình POEA, với vai trò là cơ quan phái cử lao động; Cơ quan phát triển kỹ năng và giáo dục nghề nghiệp (TESDA), chịu trách nhiệm về quy chế đào tạo; Trung tâm An toàn và Sức khoẻ nghề nghiệp (OSHC) xây dựng chương trình giảng dạy về an toàn công nghiệp; và Cơ quan Phúc lợi Lao động ngoài nước (OWWA) về các mô-đun về PDOS. Các module tiếng Hàn được HRD Korea cung cấp.

Các mô-đun của chương trình PDOS liên tục này dành cho OFWs làm việc trong lãnh thổ Hàn Quốc, và được cập nhật mỗi khi MOU giữa Phi-líp-pin và Hàn Quốc được gia hạn. Bản ghi nhớ đã được gia hạn bốn lần kể từ lần ký kết ban đầu vào tháng 4 năm 2004. Biên bản ghi nhớ thứ tư được ký vào ngày 8 tháng 4 năm 2014. Mặc dù đã hết hạn vào ngày 8 tháng 4 năm 2016, việc gia hạn Biên bản ghi nhớ về EPS đang trong quá trình rà soát, và có thể được ký bởi cả hai bên vào đầu năm 2017.

Đối với các khóa học PEOS và PDOS, POEA và OWWA thực hiện các mô-đun này tại Phòng Đào tạo EPS (Tòa nhà POE 6/F, thành phố Mandaluyong). Bộ Lao động và Việc làm Hàn Quốc chỉ định Dịch vụ Phát triển Nhân lực (HRDK) làm cơ quan thực hiện kiểm tra EPS-TOPIK, theo Đạo luật Việc làm của người nước ngoài của Hàn Quốc. Hơn nữa, trên cơ sở tham vấn với POEA, HRDK chỉ định một cơ quan dịch vụ công ở Phi-líp-pin thực hiện các công tác liên quan đến EPSIK. Hiện tại, Khóa học về Ngôn ngữ và Văn hoá Hàn Quốc do Tổ chức Ngôn ngữ Hàn Quốc Jung-in quản lý, cung cấp các tài liệu tham khảo, biên soạn, trợ giúp trực quan ... TESDA cũng chịu trách nhiệm trong việc công nhận các giảng viên ngôn ngữ.

Phí xử lý và phí quản lý hành chính của EPS-TOPIK ở mức 500 pê-sô Phi-líp-pin do OFW chi trả; POEA chi trả tiền chi phí thuê các giảng viên ngôn ngữ, phù hợp với các quy định và nguyên tắc hiện hành của Chính phủ về mức trả phí liên quan. Bộ Lao động và Việc làm Hàn Quốc tiến hành việc giáo dục sau khi đến và khám sức khoẻ cho người lao động trước khi họ bắt đầu làm việc. Bộ Y tế cũng xác định tổ chức thích hợp để tiến hành giáo dục định hướng, cũng như kiểm tra sức khoẻ sau khi đến.

Thái Lan

Chương trình này đã được xây dựng như một phần của Chương trình Hệ thống Giấy phép Lao động (EPS), để chuẩn bị cho người lao động được tuyển chọn làm việc tại Hàn Quốc. Tiếng Hàn là một trong những học phần chính của chương trình. Chương trình này đã được giao cho các trung tâm đào tạo tư nhân thay vì các tổ chức của Chính phủ. Chương trình bắt đầu vào năm 2009, với mục tiêu chính là chuẩn bị cho người lao động làm việc tại Hàn Quốc. Đây là một chương trình bắt buộc đối với những người lao động tiềm năng đã được các nhà tuyển dụng lựa chọn làm việc tại Hàn Quốc. Khoảng 4.000 người lao động làm việc trong lãnh thổ Hàn Quốc theo học chương trình này mỗi năm.

HRD Hàn Quốc đã thiết kế nội dung khóa học của chương trình đào tạo này, bao gồm cả chương trình giảng dạy. Đây là một phần của chương trình EPS. Đã có một số điều chỉnh trong chương trình giảng dạy, đặc biệt là vào năm 2013, chủ yếu là cải tiến để đáp ứng nhu cầu của người lao động. Các khóa học kéo dài trong bảy ngày (45 giờ). HRD Hàn Quốc đưa ra Cẩm nang Hướng dẫn tập huấn, được phân phát cho tất cả các trung tâm đào tạo.

Giáo viên tại các trung tâm đào tạo phải vượt qua Trình độ 3 S-TOPIK để được công nhận. Không có chương trình đào tạo nào cho giáo viên. Tuy nhiên, việc lựa chọn giáo viên chỉ dựa vào khả năng ngôn ngữ và đánh giá chung. Việc đánh giá hiện nay được thực hiện thông qua các bảng hỏi thu thập được từ những người lao động tham gia tập huấn. Người lao động phải trả 4.500 baht cho chương trình đào tạo bảy ngày.

Nghiên cứu trường hợp 6: Chương trình Giáo dục định hướng trước khi khởi hành bắt buộc(Lào)

Điểm nổi bật của Chương trình

Kể từ khi thông qua Nghị định 68/PM của Thủ tướng Chính phủ vào năm 2002, trong đó yêu cầu tất cả những người lao động phải được định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài, MOLSW (Bộ Lao động và Phúc lợi Xã hội Lào) đã hợp tác thành công với các đối tác phát triển khác, đặc biệt là ILO,trong việc đưa ra một chương trình giáo dục trước khi khởi hành với một bộ chương trình đào tạo chuẩn hóa hoàn chỉnh.

Chương trình giáo dục định hướng trước khi khởi hành của MOLSW tập trung vào việc đào tạo các giảng viên nguồn chuyên nghiệp (TOT) cho các cơ quan tuyển dụng. Đến nay, tất cả 15 cơ quan tuyển dụng và một Trung tâm Dịch vụ Việc làm đã hoàn thành ít nhất một khoá TOT về định hướng trước khi khởi hành, và nâng cao năng lực thực hiện định hướng có hiệu quả cho người lao động ra ngoài biên giới. Lao động Lào cũng được hướng dẫn tại Trung tâm Nguồn Di cư ở tỉnh NongKhai ở Thái Lan trước khi làm việc.

Giáo trình

Với sự hỗ trợ kỹ thuật và tài chính của ILO và các đối tác phát triển, MOLSW năm 2014 đã xây dựng một giáo trình đào tạo chuẩn cho chương trình định hướng trước khi khởi hành, đồng thời xây dựng cuốn Cẩm nang TOT, và cuốn Cẩm nang tập huấn cho những người lao động di cư tiềm năng.

Cẩm nang tập huấn có sáu chủ đề chính: (1) mục đích làm việc ở nước ngoài, các lợi ích và thách thức liên quan, rủi ro cụ thể đối với lao động di cư; (2) chuẩn bị cho chuyến đi và đi làm việc ở nước ngoài, văn hoá nước đến, đặc điểm riêng của nước đến và của người dân, quyền lợi và trách nhiệm của người lao động di cư, và cách giải quyết xung đột; (3) chuẩn bị cho chuyến đi, làm thế nào và cần mang theo những gì cho chuyến đi, danh mục các mặt hàng thiết yếu cần có, làm thế nào để điền vào các mẫu khai ở sân bay/hải quan, tỷ giá hối đoái; (4) làm thế nào để thích ứng trong môi trường làm việc mới; (5) cách quản lý hiệu quả thu nhập, chuyển tiền, hiểu biết về luật thuế và các luật có liên quan; và (6) chuẩn bị trở về khi hoàn thành hợp đồng làm việc.

Lựa chọn và đào tạo giáo viên

Hầu hết 15 cơ quan tuyển dụng và một Trung tâm Dịch vụ Việc làm đều sử dụng các giảng viên nội bộ hoặc nhân viên kỹ thuật của họ làm giảng viên để tập huấn định hướng trước khi khởi hành. Một điều kiện tiên quyết để được lựa chọn là được MOLSW đào tạo ít nhất một lần về cách sử dụng Cẩm nang hướng dẫn trước khi khởi hành. Giảng viên cần phải hiểu rõ nội dung của Hướng dẫn cho giảng viên và Hướng dẫn cho học viên. Một tiêu chí lựa chọn khác là giảng viên cần có sự hiểu biết tốt về khái niệm và kỹ thuật giảng dạy cho người lớn để thúc đẩy và tạo điều kiện cho việc học tập có hiệu quả.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Nói chung, hầu hết các chương trình đào tạo trước khi khởi hành hoặc các chương trình định hướng do các cơ quan tuyển dụng thực hiện đều tự chi trả chi phí. Các khóa đào tạo được các cơ quan tuyển dụng thực hiện bởi là do họ tự chi trả kinh phítrong khuôn khổ ngân sách cho phép của mình, vàtự sử dụng các giảng viên nội bộ của mình.

Nghiên cứu trường hợp 7: **Giáo dục** Kỹ năng của Lao động Di cư toàn diện **và**Chương trình đào tạocho **giúp việc** gia đình (In-đô-nê-xi-a)

Điểm nổi bật của Chương trình

Chương trình đào tạo do Hiệp hội các Công ty việc làm cho lao động di cư (ASPATAKI) thực hiện. Chương trình nhằm trang bị cho người lao động những kỹ năng cần thiết để chuẩn bị cho công việc giúp việc gia đình ở nước ngoài, phát triển đạo đức tốt, đồng thời tăng cường khả năng để tự bảo vệ trong mọi trường hợp. Chương trình cũng nêu bật việc cần chuẩn bị cho việc quay trở lại In-đô-nê-xi-a sau khi kết thúchợp đồng làm việc. Nói chung, chương trình tập trung vào phát triển ngôn ngữ và cung cấp các kỹ năng sống cơ bản, chẳng hạn như quản lý tài chính cơ bản.

Giáo trình của chương trình đào tạo bắt buộc này được chính phủ chuẩn hoá trong năm 2011, với trọng tâm là di cư an toàn. Giáo trình được thiết kế bởi Ủy ban Chứng nhận và Nghề Quốc gia (BNSP). Tuy nhiên, giáo trình cũng được tùy chỉnh để đáp ứng các nhu cầu cụ thể của các quốc gia tiếp nhận, cụ thể là về các luật và luật lao động di cư đặc biệt ở các nước này.

Giáo trình

Theo thời gian, giáo trình đào tạo đã dần được hoàn thiện với sự nhấn mạnh đặc biệt về di cư an toàn, để ngăn ngừa người lao động di cư chuyển sang làm việc khác thông qua các phương tiện bất hợp pháp. Giáo trình đào tạo bao gồm các chủ đề cơ bản sau đây:
1. Đào tạo ngoại ngữ: (a) Cơ bản: (b) Trung cấp: (c) Cao cấp
2. Đào tạo kỹ năng thiết thực: (a) Nấu ăn; b) Công việc nội trợ; (c) Chăm sóc người cao tuổi; (d) chăm sóc trẻ sơ sinh và trẻ nhỏ
3. Thái độ làm việc và đạo đức
4. Kiến thức tổng quát

Việc đào tạo lý tưởng nhất sẽ kéo dài trong 60 ngày, với tám giờ mỗi ngày theo cuốn cẩm nang tiêu chuẩn. Đồng thời, ASPATAKI cũng có các cẩm nang đào tạo riêng để bổ sung kỹ năng và đào tạo ngoại ngữ.

Lựa chọn và đào tạo giáo viên

Giáo viên được lựa chọn giữa các giảng viên dạy nghề chuyên nghiệp (có giấy chứng nhận từ các ban chứng nhận có liên quan), và những người lao động di cư trước đây để có thể đào tạo theo ngữ cảnh nhiều hơn về các nước tiếp nhậnlao động. Thông điệp chung là người lao động di cư nên có một sự hiểu biết tốt về đạo đức, văn hoá và công việc của các nước tiếp nhận. Chương trình đào tạo cũng có thể nâng cao kỹ năng của lao động di cư và giúp họ làm việc chuyên nghiệp và an toàn ở nước ngoài.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Chi phí đào tạo lúc đầu do ASPATAKI chi trả, sau đó sẽ được khấu trừ từ tiền lương của người lao động nhập cư theo định kỳ.

Nghiên cứu trường hợp 8:
Hội thảo định hướng trước khi đi cho người laođộng Phi-líp-pin đi làm việc ở nước ngoài (Phi-líp-pin)

Điểm nổi bật của Chương trình

Hội thảo định hướng trước khi đi (PDOS) cho người lao động Phi-líp-pin đi làm việc ở nước ngoài (OFWs) là một cấu phần quan trọng của chương trình thông tin và giáo dục của Cơ quan phúc lợi cho lao động ở nước ngoài (OWWA) dành cho các thành viên tiềm năng. Đây là một phần không thể tách rời của chương trình tổng thể của Chính phủ về bảo vệ và phúc lợi dành cho OFWs.

PDOS được tổ chức theo cách giúp các OFWs thấy sự tham gia của họ vào các hội thảo này là một nhân tố chủ chốt dẫn tới sự thành công của họ khi làm việc ở nước ngoài. Những người thực hiện chương trình này tối ưu hóa việc sử dụng các cách thức động viên khi tổ chức PDOS. Họ khuyến khích các OFWs tiếp thu nhiều thông tin liên quan hơn về đất nước tiếp nhận hoặc nơi làm việc; và nếu có thể, khuyến khích cả các thành viên trong gia đình của OFW tham gia PDOS. PDOS cho người lao động làm việc trên đất liền được xây dựng phù hợp với các Thông tư và Văn bản hướng dẫn sau đây:

1. POEA MC Số 3 năm 1983 – Chính sách yêu cầu tham gia PDOS là yêu cầu bắt buộc đối với tất cả OFWs trước khi đi.
2. Thông tư liên tịch POEA-OWWA số 04 năm 2002 và Pháp lệnh số 25-02 năm 2002 của Bộ Lao động và Việc làm – chuyển đổi PDOS từ POEA sang OWWA.
3. Văn bản hướng dẫn số 13 năm 2003 quy định các chính sách và hướng dẫn quản lý Hội thảo định hướng trước khi đi
4. Thông tư POEA-OWWA số 01 năm 2001 – việc tổ chức chuyển PDOS cho người lao động tự nộp đơn và do Chính phủ phái cử từ POEA sang OWWA.

Giáo trình giảng dạy

Mô hình PDOS đầu tiên do POEA thiết kế. Khi chuyển giao sang OWWA, mô hình mới đã được một đơn vị sự vụ trực thuộc OWWA - Trung tâm thông tin giáo dục Người lao động (WIEC) - khái niệm hóa, với sự phối hợp của các tổ chức PCP, Cơ quan tuyển dụng Phi-líp-pin (PRAs) và các Cơ quan quản lý.

Năm 2006, chương trình giảng dạy đã được Đại học Phi-líp-pin điều chỉnh cùng với việc xây dựng Cẩm nang đầu tiên dành cho Giảng viên của PDOS. Cẩm nang này sau đó đã được Học viện Phát triển Phi-líp-pin cập nhật vào năm 2008. Năm 2015, chương trình giảng dạy và sổ tay của giảng viên dành cho người lao động làm việc trên đất liền đã được Cơ quan Phát triển và Giám sát PDOS, đơn vị sự vụ trực thuộc OWWA xây dựng lại với sự phối hợp của Tổ chức di cư quốc tế (IOM) để cải thiện chất lượng PDOS. Cuốn sổ tay chỉnh sửa sau đótrở thành ấn phẩm với sự hỗ trợ của IOM.

Năm 2016, OWWA-PDMU và Tập đoàn Joint Manning (IMG) đã cùng xây dựng một mô hình sổ tay mới dành cho thuyền viên hải ngoại và giảng viên. Mô hình mới dành cho lao động làm việc trên biển này tập trung vào công việc của thuyền viên hải ngoại và điều kiện sống trên thuyền, nghiên cứu lao động trên biển, hợp đồng lao động tiêu chuẩn của POEA, v…v...Việc thực hiện PDOS dành cho người lao động làm việc trên đất liền sẽ không ít hơn 5 giờ, chưa kể các thủ tục hành chính cần thiết. Mô hình PDOS sẽ được tiến hành mà không bị gián đoạn nếu không có lý do chính đáng. Các vấn đề không nằm trong nội dung PDOS quy định sẽ được thảo luận bên ngoài thời gian quy định.

Lịch trình PDOS của OWWA:

- PDOS KSA – Thứ Hai, Thứ Năm và Thứ Sáu
- PDOS Ca-na-đa – Thứ Năm
- PDOS Nhật Bản – Thứ Tư
- PDOS Đức – Thứ Năm

Các bên cung cấp PDOS khác:

- Các Cơ quan tuyển dụng tư nhân – lịch trình không thường xuyên dựa trên số lượng người nộp đơn được lên lịch phái cử.
- Các hiệp hội nghề - một số các hiệp hội nghề (IAs) tổ chức PDOS hàng ngày; các hiệp hội khác tổ chức hai lần/tháng.
- Cơ quan quản lý – dựa trên số lượng lao động có thể phái cử.
- Các tổ chức PCP – hầu hết tổ chức PDOS hai lần/ngày; một số tổ chức khác như các tổ chức tại thành phố Quezon chỉ tổ chức ba lần/tuần.

OWWA đã xây dựng nội dung và các tài liệu PDOS đã chuẩn hóa thông qua các hội thảo tham vấn và các cuộc họp với các bên cung cấp dịch vụ cho các tổ chức PCP, PRAs và IAs. Để cách thức tổ chức PDOS được hiệu quả,OWWA đã phối hợp với IOM để xây dựng nội dung và tài liệu PDOS dành cho Người lao động làm việc trên đất liền, và với JMG đối với PDOSdành cho lao động làm việc trên biển.

Các Mô hình PDOS –Các bài thuyết trình bằng Power Point bao gồm:

- Sổ tay của giảng viên – Tài liệu tham khảo tiêu chuẩn để tổ chức PDOS dựa trên các mục tiêu và khuôn khổ chính sách chính thức.
- Tờ rơi cho từng quốc gia cụ thể, “PDOS là gì”, 10 Bilinng PDOS, và Quy tắc kỷ luật đối với OFW được phát cho OFWs, bao gồm các thông tin cơ bản về quốc gia họ tới làm việc.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Các cá nhân đã đăng ký làm giảng viên PDOS với OWWA cần phải đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ như sau:

1 - Ưu tiên tốt nghiệp đại học. Nếu trình độ văn hóa chưa đủ theo yêu cầu thì có thể được thay thế bằng 36 giờ đào tạo chuyên ngành liên quan cho mỗi năm thiếu hụt trình độ; hoặc 2 năm kinh nghiệm liên quan cho mỗi năm thiếu hụt.

2 - Với người lao động làm trên đất liền, ưu tiên người có kinh nghiệm. Nếu thiếu những kinh nghiệm này, cá nhân phải tham gia vào khóa đào tạo, nghiên cứu, quản lý hành chính hoặc làm công việc tại nước ngoài trong ít nhất hai năm tại thời điểm nộp đơn.

3 - Phải có kỹ năng giao tiếp tốt. Cá nhân đó phải thông thạo tiếng Anh và tiếng Phi-líp-pin.

4 - Phải hoàn thành Khóa đào tạo dành cho giảng viên PDOS của OWWA.

Các giảng viên đã đăng ký của PDOS sẽ chỉ tổ chức PDOS cho nhà cung cấp PDO đã qua kiểm duyệt (APP) tuyển dụng họ. Họ bị nghiêm cấm hành nghề tự do. Các cán bộ thông tin liên lạc của đơn vị không được phép nộp đơn hoặc đóng vai trò như giảng viên, đầu mối hoặc cán bộ nguồn. OWWA tiến hành khóa đào tạo miễn phí cho các giảng viên mới của PDOS 1 năm/lần và nâng cao trình độ cho giảng viên

đã đăng ký các kỹ năng thuyết trình và dẫn giảng, cũng như cập nhật về các mô hình PDOS tiêu chuẩn trong trường hợp cần thiết.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Theo các chính sách hiện hành, các PDOS được tổ chức miễn phí cho OFW. Tuy nhiên, đối với các tổ chức PCP hoặc Hiệp hội nghề, cơ quan tuyển dụng Phi-líp-pin hoặc cơ quan quản lý sẽ phải trả một khoản phí không quá 100 Peso Phi-líp-pin/người lao động được cử đến PDOS để chi trả cho các chi phí hoạt động. Người lao động của các cơ quan kiểm định trong hệ thống cũng sẽ không phải trả phí.

PDOS là bắt buộc đối với người lao động Phi-líp-pin làm việc hợp pháp tại nước ngoài và các thuyền viên hải ngoại trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Khoảng 780.000 người lao động di cư đã tham gia chương trình này hàng năm.

Nghiên cứu trường hợp số 9:
Chương trình Đào tạo trước khi đi cho Lao động làm việc tại Ix-ra-en (Thái Lan)

Điểm nổi bật của chương trình

Chương trình đào tạo trong khuôn khổ hợp tác giữa Thái Lan – Ix-ra-en(TIC) về bố trí việc làm cho lao động do Cục Việc làm (DOE), Tổ chức di cư quốc tế (IOM) và Trường Cao đẳng Nông nghiệp và Kỹ thuật tại Roi–Et (một tỉnh đông bắc của Thái Lan) cùng hợp tác xây dựng nhằm chuẩn bị cho lao động Thái Lan đi làm nghề nông tại Ix-ra-en. Đây là chương trình đào tạo duy nhất trong lĩnh vực này tại Thái Lan. TIC đã cắt giảm đáng kể chi phí tuyển dụng đối với lao động Thái Lan để có được giấy phép lao động.

Chương trình tuyển dụng bắt đầu từ năm 2012 khi Chính phủ Thái Lan, Ix-ra-en và IOM đạt được thỏa thuận vào năm 2011 nhằm tuyển dụng người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp cho các nhà sử dụng lao động Ix-ra-en.

Có khoảng 25.000 lao động di cư Thái Lan làm việc và là nguồn cung cấp lao động chính cho nền nông nghiệp của Ix-ra-en. Tuy nhiên, theo Tổ chức Theo dõi Nhân quyền, vẫn còn nhiều việc phải làm liên quan đến việc thực thi pháp luật về thời giờ và điều kiện làm việc, và ngăn chặn việc người sử dụng lao động lạm dụng quyền của người lao động. Theo Tổ chức này, Ix-ra-en nên cải thiện việc giám sát các nhà tuyển dụng lao động về việc tuân thủ các luật và quy định lao động hiện hành, và đảm bảo thực hiện quyền của người lao động nước ngoài. Mặc dù lao động Thái Lan tại Ix-ra-en phải đối mặt với các vấn đề nghiêm trọng, tình trạng này có thể được giải quyết do Chính phủ Ix-ra-en đã có các hệ thống pháp luật và quy định để bảo vệ người lao động di cư.

Cơ quan Dân số, Di cư và Biên giới (PIBA) thuộc Bộ Nội vụ và Bộ Kinh tế (trước là Bộ Công nghiệp, Thương mại và Lao động) đều có trách nhiệm trong việc quản lý lĩnh vực nông nghiệp.

Giáo trình giảng dạy

Chương trình do IOM, DOE và Trường Cao đẳng Nông nghiệp và Kỹ thuật đồng thiết kế. Khóa đào tạo này là không bắt buộc theo quy định của pháp luật nhưng được xây dựng cụ thể cho chương trình TIC. Học viên phải hoàn thành khóa học 7 ngày bao gồm 62 giờ học. Mặc dù không có ấn phẩm giáo trình nào được sử dụng trong quá trình thực hiện chương trình đào tạo, khóa đào tạo theo thời gian biểu dự kiến như sau:

- ***Ngày 1***:
  - Giới thiệu về Ban quản lý, chỗ ở và các cơ sở đào tạo
  - Tiết học rà soát đánh giá
- ***Ngày 2:***
  - Giới thiệu về Ix-ra-en
  - Thiết bị và hoạt động nông trại
- ***Ngày 3:***
  - Làm việc trong các trang trại
  - Tiếng Anh giao tiếp và công việc nông trại
- ***Ngày 4:***
  - Tham quan và nghiên cứu nuôi trồng thủy canh
  - Trường Cao đẳng Nông nghiệp và Kỹ thuật

    - Đào tạo giao tiếp tiếng Anh sau giờ học
- ***Ngày 5:***
    - Đất và phân bón
    - Bảo vệ cây trồng
    - Cây hoa
    - Tiết học đánh giá: Đào tạo giao tiếp tiếng Anh
- ***Ngày 6:***
    - Chăn nuôi súc vật
    - Tham quan học tập tại các trang trại
    - Tiết học đánh giá: Đào tạo giao tiếp tiếng Anh

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Học viện Nông nghiệp và Kỹ thuật Roi–Et lựa chọn và đào tạo giảng viên cho chương trình.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Chương trình đào tạo được Chính phủ Thái Lantài trợ hoàn toàn. Người lao động – học viên không phải đóng phí.

Khóa đào tạo bắt đầu từ năm 2015 nhằm đào tạo cho người lao động được lựa chọn để làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp tại Ix-ra-en. Năm 2015 có tổng số 885 người lao động Thái Lan đã tham gia khóa đào tạo này, trong khi chỉ có 705 người lao động được đào tạo trong năm 2016 (từ Tháng 1 đến tháng 10) và 502 người lao động trong năm 2017 (từ tháng 1đến tháng 2).

Nghiên cứu trường hợp số 10:
Chương trình đào tạo cho người thu hoạch dâu rừng (Thái Lan)

Điểm nổi bật chương trình

Những người thu hoạch dâu rừng là lao động đặc biệt. Họ không được thuê làm nhân viên, mà được trả công dựa trên lợi nhuận từ số trái cây mà họ thu hoạch được. Trong thời gian tìm người thu mua sản phẩm, các nhà tuyển dụng đưa họ đến các địa điểm làm việc. Phần lớn những lao động này tới từ các tỉnh phía đông bắc của Thái Lan. Chương trình này bắt đầu vào thời điểm áp lực thay đổi tình trạng pháp lý của những người Thái thu hoạch dâu rừng tại Phần Lanđang gia tăng. Họ nhập cảnh bằng thị thực du lịch và không được các công ty thu mua dâu tuyển dụng.

Thách thức kéo dài của loại công việc này là người thu hoạch thường không kiếm được nhiều như họ kỳ vọng. Do đó, chương trình đào tạo này được nhìn nhận như một biện pháp can thiệp để cải thiện thu nhập của họ. Chương trình đào tạo hiện nay được xây dựng từ năm 2008 và được điều chỉnh hàng năm, chủ yếu do các điều kiện thay đổi của nghề hái dâu rừng, cũng như các điều khoản của công việc.

Chương trình giảng dạy

Các cán bộ đào tạo đã thiết kế chương trình giảng dạy phù hợp với Quy định và Hướng dẫn năm 2003, và với thông tin về mỗi mùa thu hoạch tại các quốc gia tiếp nhận. Pháp luật điều chỉnh chương trình đào tạo này là Đạo luật năm 1985, trong đó quy định các thủ tục chính và nội dung cơ bản của các yêu cầu đào tạo theo pháp luật. Quy định năm 2003 của Cục Việc làm cũng đã được sử dụng làm hướng dẫn cho việc xây dựng chương trình giảng dạy.

Vì phần lớn người lao động cư trú tại một số tỉnh phía đông bắc của Thái Lan, khóa đào tạo đã được tổ chức tại các khu vực này để tạo điều kiện cho người lao động và tiết kiệm chi phí di chuyển. Do các điều kiện làm việc thay đổi theo từng mùa, khóa đào tạo cũng được điều chỉnh liên tục.

Các khóa đào tạo này kéo dài 6 tiếng cho mỗi nhóm với số lượng lớn, được tổ chức trong suốt một tuần từ cuối tháng 6 tới giữa tháng 7. Cẩm nang của khóa đào tạo là Cẩm nang năm 2007, đây cũng là Cẩm nang dành cho người lao động ở nước ngoài nói chung với các thông tin cụ thể về thu hoạch hoa quả dại.

Lựa chọn và Đào tạo Giảng viên

Có hai nhóm giảng viên. Nhóm giảng viên đầu tiên bao gồm cán bộ đào tạo dài hạn của các trung tâm đào tạo. Nhóm còn lại bao gồm cán bộ nguồn được mời tới giảng dạy cho các khóa học cụ thể.

Giảng viên được mời là người từng làm việc tại nước ngoài, ví dụ như cán bộ lao động đã từng làm việc tại các văn phòng lao động hoặc đại sứ quán, và những người lao động ở nước ngoài trở về nước với kinh nghiệm làm việc lâu năm. Bảng hỏi là nguồn thông tin chính để đánh giá giảng viên và việc tổ chức đào tạo.

Không có chương trình đào tạo chính thức dành cho giảng viên. Khóa đào tạo này do Chính phủ Thái Lan tài trợ, nên chi phí đào tạo là miễn phí. Mặc dù việc quan trọng nhất là đảm bảo cho tất cả người hái dâu, đặc biệt là những người mới vào nghề, biết về các điều kiện làm việc và thỏa thuận đúng đắn với người mua hàng, để ngăn ngừa các tranh chấp và khiếu nại, việc chia thành các nhóm lao động nhỏ hơn sẽ giúp từng người lao động hiểu đầy đủ về nội dung đào tạo.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Khóa tập huấn này là bắt buộc – tất cả người thu hoạch hoa quả cần tham gia khóa đào tạo này trước khi họ đi làm ở nước ngoài. Kể từ khi chương trình này được khởi động vào năm 2008, từ 7.000 đến 9.000

người thu hoạch hoa quả tiềm năng đã tham gia chương trình này mỗi năm. Công đoàn Người lao động và đồ gỗ Phần Lancó sự hỗ trợ trong việc thực hiện mục tiêu đối xử với người thu hoạch dâu rừng như lao động theo hợp đồng theo thỏa thuận chung giữa các ngành công nghiệp nông thôn liên quan.

Tại Thụy Điển,thông thường người thu hoạch dâu rừng Thái Lan được tuyển dụng thông qua một cơ quan giới thiệu việc làm. Năm 2013, Thụy Điển cấp 6.000 thị thực cho những người thu hoạch dâu rừng người Thái Lan.

Nghiên cứu trường hợp số 11:
Chương trình đào tạo định hướng cho người lao động làm việc tại Nhật Bản(Việt Nam)

Điểm nổi bật của chương trình

Nhật Bản bắt đầu tiếp nhận lao động đào tạo tại chỗ của Việt Nam từ đầu những năm 1990. Là một trong những quốc gia phát triển với nền công nghệ hiện đại, Nhật Bản yêu cầu lao động có chất lượng cao có các kỹ năng chuyên môn tốt. Để có thể làm việc tại Nhật Bản, người lao động không chỉ cần các kỹ năng chuyên môn mà còn phải đáp ứng yêu cầu về tiếng Nhật và hiểu về pháp luật quốc gia, tập quán và văn hoá của Nhật Bản.

Do đó, đào tạo tiếng Nhật và đào tạo định hướng đã bắt đầu ngay sau khi Nhật Bản ký thỏa thuận chấp nhận lao động đào tạo tại chỗ.

Chương trình giảng dạy

Cục Quản lý Lao động ngoài nước (DOLAB) chịu trách nhiệm xây dựng chương trình và giáo trình đào tạo. Dựa trên các tài liệu đào tạo tiêu chuẩn của DOLAB, các doanh nghiệp chịu trách nhiệm sửa đổi/hiệu chỉnh các tài liệu để đáp ứng các yêu cầu và tiêu chuẩn cụ thể của vị trí công việc. Giáo trình đào tạo tiếng Nhật và đào tạo thường xuyên được cập nhật để đáp ứng các yêu cầu của nước tiếp nhận.

Thông thường, chương trình đào tạo mất 4 tháng, bao gồm giáo dục định hướng yêu cầu ít nhất 74 tiết học. Lớp đào tạo thường xuyên được tổ chức dựa trên nhu cầu của người sử dụng lao động. Mỗi lớp đào tạo bao gồm 15-25 học viên. Tuy nhiên, dựa vào các yêu cầu của người sử dụng lao động, số lượng học viên của mỗi lớp học có thể ít hơn.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Việc lựa chọn giảng viên do các doanh nghiệp quyết định. Thông thường, giảng viên là người đã từng sống và học tập/làm việc tại Nhật Bản. Lợi thế của các giảng viên này là họ có kiến thức về tập quán, văn hóa và kinh nghiệm sống tại Nhật Bản.

Tuy nhiên, không phải tất cả giảng viên này đều có kỹ năng giảng dạy để chuyển giao kiến thức cho học viên một cách hiệu quả. Một số doanh nghiệp lựa chọn sinh viên tốt nghiệp từ Khoa Đông phương học của một số đại học để làm giáo viên tiếng Nhật và giảng viên đào tạo định hướng. Trong những trường hợp đó, giảng viên có lợi thế về ngôn ngữ nhưng hạn chế về kinh nghiệm thực tế.

Các cơ quan quản lý cũng như doanh nghiệp dành rất nhiều thời gian và nguồn lực để xây dựng và cập nhật các tài liệu chương trình định hướng. Trong những năm gần đây, Chính phủ đã ban hành một số chính sách tạo thuận lợi cho việc đào tạo dành cho người nghèo và các hộ gia đình có hoàn cảnh đặc biệt . Việc này nhằm giúp những đối tượng này có thêm cơ hội tham gia vào thị trường lao động đầy khó khăn của Nhật Bản.

Tuy nhiên, việc tổ chức đào tạo kỹ năng dành cho các học viên của doanh nghiệp không đượccác cơ quan quản lý của Chính phủ thực hiện thường xuyên như theo quy định tại Điều 72. Đây là một trong những lý do khiến năng lực học viên của các doanh nghiệp còn hạn chế. Các đoàn đi tổ chức đào tạo và cấp giấy chứng nhận mà không có cơ chế tiêu chuẩn.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Phần lớn người lao động được hỗ trợ về chi phí đào tạo dựa trên thời lượng họ tham gia vào chương trình đào tạo.

Trong những năm gần đây, có khoảng 20.000 tới 30.000 người lao động đi làm việc tại Nhật Bản mỗi năm, nhưng số lượng người tham gia đào tạo định hướng phải cao hơn do một số người không được lựa chọn để được phái cử sau đào tạo, hoặc không hoàn thành khóa đào tạo vì các lý do cá nhân.

Nghiên cứu trường hợp số 12:
Chương trình đào tạo định hướng cho lao động làm việc tại Ma-lay-xi-a (Việt Nam)

Điểm nhấn của chương trình

Việt Nam bắt đầu phái cử lao động sang Ma-lay-xi-a từ năm 1992; hai nước đã ký kếthiệp định song phương (MOU) vào năm 2003. Trong năm 2015, một bản MOU mới đã được ký, thay thế cho bản MOU năm 2003. Tuy nhiên, bản được ký kết năm 2015 không được chính thức thi hành. Cho tới nay, đã có hơn 220.000 người lao động từ Việt Nam đi làm việc tại Ma-lay-xi-a. Ma-lay-xi-a là một thị trường đa dạng về nghề, không yêu cầu lao động có kỹ năng cao và phí thủ tục nhập cảnh thấp. Điều này tạo thuận lợi và mang đến nhiều cơ hội hơn cho số lượng lớn người lao động đến từ khu vực nông thôn và các hộ nghèo.

Việt Nam là một trong 15 quốc gia phái cử người lao động nước ngoài đến làm việc tại Ma-lay-xi-a. Việc tuyển dụng lao động di cư được tiến hành đối với lao động phổ thông. Người lao động nước ngoài được tuyển dụng trong các lĩnh vực sản xuất, xây dựng, trồng trọt, nông nghiệp và dịch vụ.

Mức lương tối thiểu tại Ma-lay-xi-a là 1.000 Ringgit tại bán đảo Ma-lay-xi-a, và 920 Ringgit tại Sahah và Sarawak. Tiền trợ cấp và tiền thưởng do người sử dụng lao động quyết định.

Do việc thực thi mức lương tối thiểu nên thuế hiện nay do người lao động chi trả, nhưng khoản thuế này được kỳ vọng sẽ chuyển sang cho người sử dụng lao động. Điều này tùy thuộc vào chính sách quốc gia.

Các khoản phí cụ thể cũng có thể do người lao động chi trả như chỗ ở, bảo hiểm, vv...theo chính sách quốc gia hiện hành.

Chương trình giảng dạy/Lựa chọn và Đào tạo giáo viên

Nội dung chương trình giảng dạy, việc đào tạo và lựa chọn giáo viên cho chương trình này tương tự với Nghiên cứu trường hợp 11 về Chương trình Đào tạo định hướng cho người lao động làm việc tại Nhật Bản. Phần lớn người lao động làm việc tại Ma-lay-xi-a được hỗ trợ về tài chính khi tham gia đào tạo định hướng, bao gồm việc miễn tất cả chi phí về tài liệu đào tạo cho học viên.

C. CÁC CHƯƠNG TRÌNH SAU KHI ĐẾN/TẠI CHỖ

Nghiên cứu trường hợp số 13:
Chương trình định hướng về an toàn vệ sinh tại nơi làm việc
(Bru-nây Đa-ru-sa-lam)

Điểm nổi bật của Chương trình

Theo như các báo cáo, số lượng các trường hợp tai nạn,tử vong và bệnh nghề nghiệp xảy ra tại nơi làm việc, đặc biệt trong các ngành sản xuất và xây dựng tại Bru-nây, đang gia tăng. Do đó, Ủy ban Quản lý an toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc được thành lập vào ngày 9/6/2011 để giải quyết các vấn đề an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc. Bộ Lao động chịu trách nhiệm thiết lập An toàn vệ sinh lao động, và truyền thông về tầm quan trọng của An toàn lao động tại tất cả nơi làm việc.

Chương trình định hướng về "Sắc lệnh An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (2009)" và Bảy Quy định của Sắc lệnh đã được xây dựng để cung cấp kiến thức, hiểu biết và nhận thức về tầm quan trọng của an toàn và vệ sinh trong môi trường làm việc công-tư, và nhấn mạnh tầm quan trọng của vai trò và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong việc tạo ra một môi trường làm việc an toàn.

Theo đó, Chương trình định hướng nhằm mục tiêu thúc đẩy Sắc lệnh nói trên, và tạo ra nhận thức chung trong cộng đồng về các vi phạm và hình phạt do không tuân thủ. Điều này cũng nhằm khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động thực hiện các bước xây dựng một hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động phù hợp, bao gồm các chính sách, kế hoạch hành động, điển hình tốt và vấn đề an toàn của người lao động để phòng tránh hoặc giảm tỷ lệ tai nạn, tử vong và bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc. Chương trình định hướng được thực hiện dưới dạng các chương trình cổ động lưu động (roadshow) theo sáng kiến của Bộ Lao động và các đối tác của Ban Chỉ đạo kể từ năm 2013.

Chương trình giảng dạy

Chương trình định hướng được thiết kế phù hợp với các nhu cầu và yêu cầu của mỗi nhóm ngành công việc. Nội dung chung của chương trình định hướng bao gồm:

- Sắc lệnh An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc 2009
- An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Sửa đổi) 2013
- Quy định An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Cơ sở) (Kiểm soát các Nguy cơ tai nạn chính) 2013
- Quy định An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Quy định chung), 2014
- Quy định An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Xây dựng), 2014
- Quy định An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Cán bộ an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc), 2014
- Quy định An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Ủy ban an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc), 2014
- Quy định An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Báo cáo sự cố), 2014
- Quy định An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc (Quản lý rủi ro), 2014

Cụ thể, nội dung của Nhận thức cơ bản về An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc sẽ bao gồm các chủ đề sau:

- Mục tiêu Sắc lệnh An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc 2009
- Tầm quan trọng của An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc
- Luật dân sự và hình sự liên quan
- Các quy định thuộc Sắc lệnh an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc 2009
- Áp dụng Sắc lệnh đối với Chính phủ

- Các trường hợp miễn làm việc
- Các nhiệm vụ chung theo năng lực khác nhau
- Các thỏa thuận về An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc
  - Thông báo và báo cáo về tai nạn, biến cố nguy hiểm
  - Điều tra sự cố
- Thực thi thẩm quyền
  - Xác minh của thanh tra và cán bộ có thẩm quyền
  - Quyền hạn của thanh tra
  - Bảo vệ người lao động
  - Hành động được thực hiện khi một Sắc lệnh được ban hành
- Hành vị phạm tội và Xử phạt chung
  - Hành vi phạm tội liên quan đến Đền bù và Dừng làm việc
  - Hành vi tái phạm tội
- An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc
  - Các vấn đề cần tính đến khi làm việc
  - Mối quan hệ con người tại nơi làm việc
  - Thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE)

Chương trình định hướng được thực hiện trong nửa ngày cho mỗi nhóm ngành công việc. Chương trình được thực hiện trong suốt các chương trình lưu động, và các buổi họp cụ thể cho các viện nghiên cứu và công ty theo yêu cầu. Không có giáo trình nào được xuất bản, nhưng có một bộ các bài thuyết trìnhtiêu chuẩn bằng Power Point đã được sử dụng làm tài liệu tham khảo.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Giảng viên của Chương trình đào tạo là các cán bộ đầu mối của Ủy ban An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc. Ban diễn giả bao gồm các đầu mối sau:

- Phòng An toàn và vệ sinh tại nơi làm việc, Vụ Lao động, Bộ Nội Vụ
- Vụ Năng lượng và Công nghiệp, Văn phòng Thủ tướng Chính phủ
- Dịch vụ vệ sinh môi trường, Bộ Y tế
- Vụ Công trình công cộng, Bộ Phát triển

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Chương trình định hướng do Vụ Lao động và các đối tác của Vụ tổ chức thực hiện. Chương trình được tài trợ hoàn toàn bởi Chính phủ, và học viên không phải chi trả bất kỳ chi phí tham gia nào.

Nghiên cứu trường hợp số 14:
Chương trình đào tạo An toàn và vệ sinh cho lao động trong ngành xây dựng (Ma-lay-xi-a)

Điểm nổi bật của chương trình

Ma-lay-xi-a đưa ra một "Khóa nhập học" vào năm 2004, tập trung vào giai đoạn sau khi đến nước tiếp nhận. Tuy nhiên, chương trình này đã bị dừng lại vào năm 2007 do có sự thay đổi về chính sách, và chi phí hoạt động tăng lên. Thay đổi về chính sách là kết quả của việc phân bổ lại các "cơ quan đứng đầu" trong việc xử lý vấn đề người lao động di cư từ Bộ Nguồn nhân lực sang Bộ Nội Vụ.

Tuy nhiên, có một cơ quan vẫn tiếp tục Khóa nhập học cho tất cả lao động của Ban tại các công trình xây dựng, dành cho cả lao động bản địa và lao động di cư, là Ban Phát triển ngành xây dựng (CIDB). Bên cạnh đó, dựa trên các sáng kiến của chính mình,người sử dụng lao động tự tổ chức các khóa học cấp doanh nghiệp nhằm định hướng lại cho người lao động di cư về môi trường làm việc mới.

Khóa nhập học được CIDB tổ chức cho người lao động trong lĩnh vực xây dựng kéo dài 8 tiếng. Kết thúc khóa học, học viên sẽ được cấp một "Thẻ xanh" – thẻ bắt buộc phải có để vào công trường. "Thẻ xanh" được sử dụng như một "hệ thống hộ chiếu an toàn", tập trung vào việc tuân thủ an toàn vệ sinh lao động. Chương trình giảng dạy được CIDB phối hợp với Cục An toàn vệ sinh lao động Bộ Nguồn nhân lực để xây dựng, và được cập nhật sáu tháng/lần.

Chương trình giảng dạy

Liên đoàn người sử dụng lao động Ma-lay-xi-a (MEF) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của Khóa nhập học (Chương trình giáo dục) dành cho người lao động nước ngoài tham gia vào lực lượng lao động Ma-lay-xi-a. Khóa học này giới thiệu pháp luật Ma-lay-xi-a, ngôn ngữ được sử dụng chung tại Ma-lay-xi-a (tiếng Mã Lai), tập quán và các thực tiễn chung của người Ma-lay-xi-a, và môi trường xã hội và làm việc mới. Là đại diện cho hiệp hội người sử dụng lao động, MEF đánh giá cao những lợi ích mà Khóa nhập học mang lại.

Về phía Liên hiệp hội Công đoàn Ma-lay-xi-a (MTUC) – Ban Di cư, các khóa định hướng có nội dung được thiết kế phù hợp với lao động di cư được xem như thành tố quan trọng đối với việc đào tạo người lao động nước ngoài. Người lao động cần được tiếp xúc với môi trường mới tại nơi làm việc, đặc biệt là pháp luật, quy định và thực tiễn quốc gia, những điều nên làm và không nên làm khi hòa nhập với cộng đồng bản địa. Tuy nhiên, khóa đào tạo đã dừng lại vào năm 2007.

Các quy định và chương trình giáo dục đào tạo cho lao động nước ngoài trong ngành xây dựng đã được đưa ra vào năm 2000. Chương trình giáo dục này do Viện nghiên cứu An toàn vệ sinh lao động quốc gia (NIOSH) thực hiện. Tuy nhiên, chức năng này được được chuyển sang CIBD vào năm 2010.

CIDB phối hợp với Cục An toàn vệ sinh lao động (DOSH) chuẩn bị chương trình giảng dạy cho khóa an toàn này. Đây là chương trình bắt buộc và được tiêu chuẩn hóa dành cho những người có ý định làm việc tại công trường. Tới nay, tổng số 98.168 người lao động tiềm năng trong ngành xây dựng đã tham gia khóa đào tạo này.

Lựa chọn và Đào tạo Giảng viên

Thời gian đào tạo là 8 tiếng với các giáo viên được CIDB lựa chọn và cấp chứng chỉ. Người cung cấp đào tạo phải tham giakhóa đào tạo dành cho các Giảng viên do NIOSH tổ chức. Địa điểm đào tạo do các

giảng viên đã được cấp chứng chỉ xác định, và sau đó được CIDB phê duyệt. Dịch vụ giám sát được thực hiện thông qua bảng hỏi do các học viên tham gia hoàn thiện cuối khóa đào tạo.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Khóa đào tạo là bắt buộc đối với tất cả mọi người làm việc tại công trường. Phí đăng ký tham gia được quy định như sau:

a - Lao động người nước ngoài có giấy phép việc làm việc ít hơn 1 năm: 25 Ringgit

b - Lao động người nước ngoài có giấy phép làm việc nhiều hơn 1 năm: 50 Ringgit

Nghiên cứu trường hợp số 15:
Chương trình định cư cho lao động nước ngoài làm nghề giúp việc gia đình (Xinh-ga-po)

Điểm nhấn của chương trình

Chương trình định cư (SIP) là khóa học 1 ngày bắt buộc nhằm định hướng cho Người lao động nước ngoàilàm giúp việc gia đình tại Xinh-ga-po (FDWs). Khóa học bao gồm các thông tin theo luật định về quyền và trách nhiệm của người lao động; thích nghi với cuộc sống và công việc tại Xinh-ga-po; thúc đẩy mối quan hệ lao động tốt đẹp trong hộ gia đình, kiểm soát căng thẳng, an toàn lao động và cách tìm kiếm sự trợ giúp khi cần. Tất cả người lao động nước ngoài đi làm việc lần đầu tiên được yêu cầu hoàn thành khóa học trong 03 ngày đầu tiên khi họ tới Xinh-ga-po. Chi phí tham gia khóa học do người sử dụng lao động chi trả.

Chương trình SIP được thực hiện từ ngày 1/5/2012. Khóa học được tiến hành bằng tiếng Anh hoặc tiếng bản địa của người lao động như tiếng In-đô-nê-xi-a, Tagalog hoặc tiếng Miến Điện.

Chương trình giảng dạy

Chương trình SIP được thực hiện thông qua các bài giảng, video và các lớp thực hành. Tại cuối khóa học, FDWs sẽ cần trả lời một bảng hỏi để đảm bảo rằng họ hiểu, và nắm bắt đúng các thông điệp và bài học được giảng trong SIP. Các vấn đề được đề cập trong SIP bao gồm:

1. Giới thiệu về Xinh-ga-po;
2. Các điều kiện làm việc (ví dụ các quyền và trách nhiệm của FDW);
3. An toàn tại nhà, đặc biệt an toàn tại các nhà cao tầng
4. An toàn tại các khu vực khác; và
5. Kiểm soát quan hệ và căng thẳng

Lịch trình, giáo trình đào tạo và các thiết bị hỗ trợ đào tạo như các bài trình bày và video doBộ Nguồn nhân lực (MOM) cung cấp. MOM giám sát chặt chẽ giáo trình của SIP, và thường xuyên tinh chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy để đảm bảo sự liên quan và hữu ích cho các FDW.

Khóa học chú trọng nhiều nhất đến an toàn lao động tại nhà do các khu nhà cao tầng ngày càng được xay dựng nhiều hơn tại Xinh-ga-po. Đây cũng là cấu phần thực hành để người lao động học cách làm một sốviệc nhà một cách an toàn, ví dụ như lau cửa sổ và treo quần áo.

Các giảng viên của SIP sẽ làm mẫu các công việc nhà trước khi cho phép các FDW thực hành. Các giảng viên sẽ quan sát khả năng áp dụng những điều đã được dạy trong SIP của từng FDW và ghi lại những quan sát của họ trong một ghi chú. Ghi chú này sẽ được FDW chuyển tới người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, để giúp FDWs áp dụng các biện pháp an toàn trong nhà của người sử dụng lao động, tất cả FDW sẽ nhận được: (a) một khăn lau có thể kéo dài để làm sạch các khu vực khó tiếp cận; và (b) một cuốn cẩm nang an toàn về những điều họ đã được dạy trong SIP. Một quyển Hướng dẫn cầm tay cũng sẽ được phát cho người lao động. Hướng dẫn này bao gồm những thông tin quan trong như điều kiện làm việc và các số điện thoại liên hệ hữu ích.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Để đảm bảo tính nhất quán trong việc giảng dạy nội dung và đáp ứng các nhu cầu đào tạo, SIP hiện nay dohai nhà cung cấp đào tạo (ATP) được MOM công nhận thực hiện, đó là:

1. Trung tâm đào tạo kỹ năng chăm sóc (ECTC); và
2. Dịch vụ quản lý và tư vấn.

(**Lưu ý:**Tổ chức phi chính phủ tại Xinh-ga-po hợp tác với Hiệp hội người giúp việc gia đình nước ngoài về Hỗ trợ xã hội và Đào tạo (FAST) để cung cấp sự hỗ trợ xã hội và đào tạo kỹ năng cho FDWs tại Xinh-ga-po.]

MOM thường xuyên tiếp nhận các phản hồi từ các FDWđể đảm bảo đáp ứng các tiêu chuẩn giảng dạy của SIP.Để có thêm thông tin về MOM-ATP, xin truy cập http://www.econcareskill/SIP và http://www.gmcs.com.sg/courses/ministry-of-manpower-approved-courses/foreign-domestic-workers-settling-in-programme.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Chi phí tham gia SIP là 75 Đô la Xinh-ga-po và được người sử dụng FDW chi trả toàn bộ.

Nghiên cứu trường hợp số 16:
Chương trình định hướng cho các nhà tuyển dụng (Xinh-ga-po)

Điểm nhấn của chương trình

Chương trình định hướng dành cho các nhà tuyển dụng (EOP) là một khóa học kéo dài 03 giờ. Chương trình này giáo dục những người sắp trở thành người sử dụng lao động nước ngoài (FDW) về vai trò và trách nhiệm thuê một FDW tại Xinh-ga-po. Những người thuê FDW lần đầu và những người thường xuyên thay đổi FDWs đều được yêu cầu phải tham dự khóa học này.[5] Chi phí của EOP sẽ do các nhà tuyển dụng chi trả.

Từ ngày 1 tháng 4 năm 2004, tất cả nhà tuyển dụng có đủ các tiêu chí nêu trên được yêu cầu tham dự EOP trước khi gửi đơn xin giấy phép làm việc để tuyển một FDW. Các nhà tuyển dụng có thể tham gia khóa học trực tuyến, hoặc tham dự các khóa học trực tiếp do thầy giáo giảng dạy.

Tuy nhiên, các nhà tuyển dụng thay đổi các FDW thường xuyên được yêu cầu tham dự EOP tại các lớp học trực tiếp. Các lớp học này chia sẻ các nghiên cứu trường hợp và các kinh nghiệm cá nhân nhằm cung cấp hiểu biết toàn diện hơn về việc quản lý mối quan hệ giữa nhà tuyển dụng - FDW.

Chương trình giảng dạy

EOP được thực hiện thông qua một khóa học trực tuyến e-learning hoặc một khóa học có bài giảng trên lớp học, bao gồm 04 mô-đun sau:

1. Định nghĩa của người tuyển dụng FDW;

2. Trách nhiệm của người tuyển dụng FDW;

3. Cung cấp một môi trường làm việc an toàn; và

4. Thiết lập mối quan hệ làm việc tốt đẹp và hài hòa giữa FDW và người sử dụng lao động.

Vào cuối mỗi mô-đun, nhà tuyển dụng sẽ phải thực hiện một hoạt động học tập. Khi kết thúc tất cả bốn mô-đun, họ sẽ được yêu cầu thực hiện một bài kiểm tra ngắn (đối với các khóa học trực tuyến) hoặc một đánh giá ngắn (dành cho lớp học trực tiếp).

Giáo trình đào tạo và thiết bị hỗ trợ đào tạo như các slide và video được Bộ nhân lực (MOM)cung cấp. MOM kiểm soát chặt chẽ chương trình đào tạo EOP, và sửa đổi các nội dung và cách truyền đạt để đảm bảo sự liên quan và tính hữu dụng của bài giảngtrong trường hợp cần thiết.

Đặc biệt, các khóa học tập trung vào việc cung cấp cho người học hiểu biết cơ bản về các nghĩa vụ pháp lý, và hướng dẫn liên quan đến việc làm của các FDW theo như các mục tiêu của MOM về bảo đảm phúc lợi chocác FDW ở Xinh-ga-po. Ví dụ, người sử dụng lao động được đào tạo rằng là trách nhiệm của họ là chi trả những khoản chung cho FDW, bao gồm toàn bộ chi phí hồi hương, và cho họ một ngày nghỉ mỗi tuần.

---

[5] Người tuyển dụng được coi là thường xuyên thay đổi FDWs nếu người đó đã gửi: (1) năm [5] đơn xin giấy phép làm việcchocác FDW trongkhoảng thời gian 12 tháng, hoặc (2) bốn [4] đơn xin giấy phép làm việc cho các FDW trong khoảng thời gian 12 tháng, với 3 FDW trước đó đã từng được làm việc trong khoảng thời gian ít hơn 03 tháng.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Để đảm bảo tính nhất quán trong nội dung truyền đạt cho học viên, đồng thời đáp ứng nhu cầu đào tạo, EOP hiện do hai nhà cung cấp đào tạo của MOM (ATPs) thực hiện:

1. Xinh-ga-po Polytechnic; và

2. Nation Employment, một cơ quan tuyển dụng có trụ sở tại Xinh-ga-po.

Thông tin thêm về MOM-ATPs có thể được tìm thấy tại các liên kết web[6].

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Để khuyến khích các nhà tuyển dụng đủ điều kiện tham dự lớp học của EOP, chi phí chỉ từ 28 đến 34 Đô-la Xinh-ga-po so với 46 Đô-la Xinh-ga-po cho các khóa học trực tuyến. Chi phí do người sử dụng lao động chi trả.

Lớp học EOP được tổ chức hàng tuần.

---

[6] **Xinh-ga-poPolytechnic:** http://www.sp.edu.sg/wps/portal/vp-spws/pace.courses.short.list.details/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/Lib-PACE/Internet/Short+Courses/FDW-EOP+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme(+Short+Course+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme)

Nation Employment: http://www.nation.com.sg/Services.aspx

Nghiên cứu trường hợp số 17:Khóa học về các vấn đề an toàn(Xinh-ga-po)

Điểm nhấn của chương trình

Có rất nhiều các khóa học liên quan đến an toàn tại Xinh-ga-po được tổ chức cho các lao động nước ngoài (FW) ở Xinh-ga-po. Những khóa học nàykéo dài từ 8 đến 135 giờ, nhằm mục đích trang bị cho FWs những hiểu biết cơ bản về làm việc an toàn ở Xinh-ga-po. Ngoài ra, đối với FW trong lĩnh vực chuyên môn như xây dựng, hàng hải và các công việc liên quan đến kim loại, họ được yêu cầu học thêm các khóa học an toàn ngành và làm các bài kiểm tra để chuẩn bị cho các công việc trong ngành.

Nghiên cứu này tập trung vào 03 khóa học liên quan đến an toàn cho FW trong lĩnh vực xây dựng:

Khóa học/ Chứng chỉ Kỹ năng	Giai đoạn của chu kỳ di cư
A. Kiến thức đánh giá kỹ năng - SEC(K)	Trước khi tuyển dụng
B. Khóa học định hướng về an toàn	Trước khi đến nước tiếp nhận
C. Hội thảo về an toàn và nhận thức	Trong khi làm việc ở Xinh-ga-po

A. Kiến thức đánh giá kỹ năng

Tất cả FW trong lĩnh vực xây dựng đều phải học và thi đạt SEC(K)trước khi nộp đơn xin giấy phép làm việc. Đây là một bài kiểm tra theo ngànhdo Cơ quan Xây dựng Xinh-ga-po (BCA) thực hiện. Mục tiêu của SEC(K) là nâng cao kỹ năng, năng suất và an toàn cho tất cả người lao động trong lĩnh vực xây dựng.

Để phù hợp với nhu cầu của ngành công nghiệp, có rất nhiều loại SEC(K), mỗi loại phục vụ cho một hoạt động xây dựng cụ thể. Trong khi các khóa học kỹ năng đánh giá thường được giảng dạy bằng tiếng Anh, một số khóa học sẽ có sẵn bằng ngôn ngữ của FW, chẳng hạn như tiếng Thái, để học viên hiểu, ghi nhớ và duy trì thực hiện nội dung trong các khóa học một cách tốt nhất.

Chương trình đào tạo

Chương trình giảng dạy SEC(K) được truyền tải cho học viên thông qua sự kết hợp giữa các bài giảng và thực hành. Nội dung thay đổi đa dạng theo các ngành nghề khác nhau. Vào cuối khóa học, tất cả các FW phải trải qua một buổi đánh giá, bao gồm một bài kiểm tra viết và một bài thực hành. Bài kiểm tra viết yêu cầu FW thể hiện hiểu biết về kiến thức cần thiết trong ngành. Các bài thực hành đòi hỏi FW chứng minh năng lực thực hành các kỹ năng nghề để đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng của ngành, và thể hiện khả năng thực hiện công việc một cách an toàn.

Giáo trình và bài kiểm tra liên quan đến ngành được chuẩn bị sẵn cho các FW tại các địa điểm kiểm tra và dịch sang các ngôn ngữ tương ứng của nước họ.

BCA liên tục đánh giá các yêu cầu của bài kiểm tra kỹ năng và tăng dần các tiêu chuẩn kiểm tra để nâng cao năng suất, chất lượng và an toàn lao động. Điều này nhằm đảm bảo sự phù hợp của bộ kỹ năng, và đảm bảo người lao động được đào tạo và chứng nhận theo các yêu cầu, tiêu chuẩn chất lượng của dự án và thực tiễn tốt tại nơi làm việc.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Bài kiểm tra SEC(K) do BCA thực hiện tại Trung tâm kiểm tra và đào tạo được BCA kiểm định (ATTCs) trong nước, và tại Trung tâm kiểm tra nước ngoài do BCA chỉ định (OTCs) ở nước ngoài. OTCs có sẵn bằng tiếng Thái Lan, Mi-an-ma, Trung Quốc, Ấn Độ, Băng-la-đét và Sri Lanka. Có thể tìm thấy danh sách đầy đủ các trung tâm thử nghiệm ở nước ngoài tại trang sau: http://www.bca.gov.sg/otc/otc_main.html. ATTCs và OTCs sẽ tiến hành đào tạo riêng theo chương trình giảng dạy SEC(K) trước khi đưa người lao động đi làm bài kiểm tra.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Lệ phí kiểm tra SEC(K) thay đổi theo các ngành, và có thể lên đến 810 Đô-la Xinh-ga-po.

B. Khóa học định hướng an toàn

Khóa học này cũng là bắt buộc cho người lao động trong các lĩnh vực hàng hải và kỹ nghệ sắt, bên cạnh lĩnh vực xây dựng. Tất cả FW trong lĩnh vực xây dựng đều phải tham gia khóa học định hướng an toàn (SOC)từ một đến hai ngày, trong vòng 14 ngày kể từ ngày đến Xinh-ga-po, trước khi được cấp giấy phép làm việc. Sau đó, họ được yêu cầu hoàn thiện một khóa học để xin cấp lại giấy chứng nhậnsau hai năm (nếu người lao động đã làm việc ở đây ít hơn sáu năm) hoặc bốn năm (nếu người lao động đã làm việc ở đây nhiều hơn sáu năm). Mục đích của việc này là liên tục làm mới kỹ năng ngành và kiến thức của họ. Lao động buộc phải có giấy chứng nhận hợp lệ về việc hoàn thành SOC để được cấp hoặc gia hạn giấy phép làm việc.

Người sử dụng lao động để người lao động làm việc trước khi tham dự khóa học SOC sẽ bị xử lý theo Đạo luật an toàn và sức khỏe (WSH) tại nơi làm việc. Nếu người sử dụng lao động liên tục không đảm bảo công nhân của họ được đào tạo đúng cách,đơn xin giấy phép làm việc mới của họ có thể bị từ chối, hoặc họ có thể không được gia hạn giấy phép hiện có của người lao động. Mục tiêu của SOC là nhằm trang bị kiến thức và kỹ năng đào tạo làm việc an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc cho các FW. Các khóa học SOC được giảng dạy bằng 08 ngôn ngữ khác nhau, bao gồmtiếng Mã Lai và Thái Lan, để học viên có thể hiểu, ghi nhớ và duy trì thực hiện nội dung trong các SOCs một cách tốt nhất.

Chương trình đào tạo

Các khóa học SOC được truyền tải cho học viên thông qua sự kết hợp giữa các bài giảng và thực hành bao gồm các mô-đun, như quyền lợi và trách nhiệm của FWs, và phần thực hành tại địa điểm làm việc trên cao và không gian chật hẹp. Vào cuối khóa học, tất cả các FW phải trải qua một kỳ đánh giá bao gồm các câu hỏi trắc nghiệm và một phần thực hành. FWs được yêu cầu phải đạt điểm tối thiểu là 60% và thể hiện được năng lực trong tất cả các chủ đề.

Giáo trình đào tạo và các thiết bị phụ trợ đào tạo do MOM cung cấp. Theo đó, MOM sẽ giám sát chặt chẽ giáo trình SOC, vàthay đổi các nội dung và việc tổ chức đào tạo trong trường hợp cần thiết để đảm bảo sự phù hợp và tính hữu dụng của SOC đối với các FW.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Các khóa học SOC hiện nay được tổ chức tại địa phương thông qua các cở sở đào tạo được MOM (ATPs) công nhận, và do các OTC do BCA chỉ địnhtổ chức cả ở nước ngoài, ví dụ như Thái Lan, Mi-an-ma, Ấn Độ, Băng-la-đét, Trung Quốc . Danh sách các OTC cung cấp CSOC có thể được tìm thấy tại trang sau: http://www.bca.gov.sg/otc/csoc_Main.html. Các tiêu chuẩn đào tạo cho FW sẽ như nhau dù việc đào tạo được thực hiện tại Xinh-ga-po hay ở nước ngoài. Tất cả FWs sẽ được đào tạo với giáo trình tương tự, và việc chứng nhận sẽ dựa trên việc hoàn thành cả hai bài kiểm tra MCQ và bài kiểm tra thực tiễn.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Chi phí của SOC dao động từ 120 Đô-la Xinh-ga-po cho những người học tại Xinh-ga-po và 150 Đô-la Xinh-ga-po cho những người học ở các OTCs nước ngoài. Tuy nhiên, chi phí học/kiểm tra có thể khác nhau một chút giữa các ATP.

C. Hội thảo an toàn và nâng cao nhận thức

Có rất nhiều hội thảo liên quan đến an toàn lao động mà FW có thể tham dựtrên cơ sở tự nguyệntrong thời gian họ làm việc ở Xinh-ga-po. Các cuộc hội thảo thay đổi tùy theo nhu cầu của người lao động trong các lĩnh vực cụ thể. Danh sách các khóa học liên quan đến WSH, và các khóa học được cấp phép Trình độ Kỹ năng của Lực lượng lao động (WSQ) có thể được tìm thấy tại trang sau :

http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/workplace-safety-and-health-training/find-accredited-courses-under-wsq.

Chương trình đào tạo

Thời lượng và giáo trình đào tạo cũng thay đổi tùy theo tính chất khác nhau của các hội thảo. Ví dụ, trong khi các khóa học "Áp dụng an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc trong nhà máy chế biến" chỉ mất một ngày để hoàn thành, thì khóa học "WSQ vận hành xe nâng" mất tới ba ngày. Tuy nhiên, hầu hết các khóa học bao gồm cả cấu phần lý thuyết và phần thực hành. Phần thực hành trong khóa học là cần thiết cho FW để họ có cơ hội học tập kinh nghiệm thực tiễn. Việc này sẽ cung cấp thêm cho họ những hiểu biết về chuyên môn.

Mặc dù MOM không thực hiện các khóa học liên quan đến an toàn, nhưng MOM có thể giám sát các khóa học thông qua hệ thống WSQ. MOM và Kĩ năng Tương Lai Xinh-ga-po (Skills Future Xinh-ga-po) hợp tác chặt chẽ để đảm bảo đạt được các mục tiêu ủa khóa học, nhờ đó FW sẽ được đảm bảo an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Các khóa học liên quan đến an toàn khác nhau do các ATPs khác nhautiến hành, trong đó bao gồm các cơ quan chính phủ khác, chẳng hạn như Học viện BCA về xây dựng môi trường. Danh sách các ATPs có thể được tìm thấy tại đây:

http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider#/.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Mức học phí thay đổi phụ thuộc vào thời lượng khóa học và các tổ chức cung cấp các khóa học. Toàn bộhọc phí được người sử dụng lao động Xinh-ga-po chi trả.

Nghiên cứu trường hợp số 18: Hội thảo định hướng sau khi đến nước tiếp nhận cho các OFW ở Xinh-ga-po (Phi-líp-pin)

Điểm nhấn của chương trình

Việc tham dự Hội thảo định hướng sau khi đến (PAOS) kéo dài nửa ngàylà yêu cầu bắt buộc với các OFW khi đến Xinh-ga-po. Hội thảo định hướng này tập trung vào các lưu ý quan trọng để các OFW thích nghi với môi trường làm việc mới, cũng như văn hóa của Xinh-ga-po. Mục tiêu chính của PAOS là cung cấp cho các OFW các phương tiện để làm quen với môi trường làm việc mới của họ, đặc biệt là trong những tháng đầu tiên khi họ làm việc tại Xinh-ga-po.

Phòng Lao động và Phúc lợi, Cục quản lý lao động ở nước ngoài của Phi-líp-pin (POLO) tại Đại sứ quán Phi-líp-pin ở Xinh-ga-po hỗ trợ các dịch vụ pháp lý và xã hội cho họ. Chương trình hỗ trợ cho công dân (ATN), dưới sự bảo trợ cho công dân của Bộ Ngoại giao – cơ quan chủ quản của các POLO, đóng vai trò như các dịch vụ mà thông qua đó, Chính phủ hỗ trợ người Phi-líp-pin tại Xinh-ga-po một cách trực tiếp. Các dịch vụ này bao gồm việc hồi hương của các OFW, đặc biệt là trong chiến tranh, thiên tai và trong các hoàn cảnh mà họ không tự xử lý được.

Để thực hiện nhiệm vụ này, POLO Xinh-ga-po đã bắt đầu giới thiệu tóm tắt cho các OFW mới đến vàonăm 2010 tại Trung tâm Bayanihan của Đại sứ quán Phi-líp-pin, chủ yếu để cung cấp cho họ thông tin kịp thời về các vấn đề liên quan đến công việc của họ, và việc sống ở Xinh-ga-po.

Chương trình đào tạo

Các chủ đề PAOS ban đầu tập trung vào các dịch vụ lãnh sự, các hợp đồng làm việc ở nước ngoài, văn hóa và lối sống ở Xinh-ga-po, quy tắc và các quy định của cảnh sát, và hướng dẫn cụ thể về những việc nên làm và không nên làm tại nước đến. Các PAOS là một cấu phần quan trọng của dòng thông tin và chương trình giáo dục của POLO, và là một phần không thể thiếu trong chương trình tổng thể của Chính phủ đối với công tác bảo vệ và phúc lợi của OFW.

Người tham dự chủ yếu là những người đến Xinh-ga-po lần đầu, đặc biệt là những người có hợp đồng làm việc. Đây là một yêu cầu bắt buộc đối với tất cả OFW mới đến.

Chương trình PAOS là một phiên bản rút gọn của PDOS. PAOS nhấn mạnh vào những thực tế cụ thể của quốc gia tiếp nhận. Tất cả các cán bộ của Đại sứ quán Phi-líp-pin đóng vai trò như cán bộ nguồn. Nội dung cấu phần của PAOS được thay đổi để tập trung vào chủ đề "sức khỏe và chăm sóc sức khỏe" trong năm 2014, trong đó các vấn đề sức khỏe của OFW, bao gồm quản lý căng thẳng đã được giảng dạy, đặc biệt là đối với những người giúp việc gia đình. Tuy nhiên trong năm 2016, chương trình đã được điều chỉnh lại cho giống với chương trình ban đầu.

Ngoài các dịch vụ lãnh sự, các PAOS cũng thảo luận về các chủ đề sau: Thực tế di cư tại Xinh-ga-po, quyền và trách nhiệm của OW trong trường hợp vi phạm hợp đồng, sức khỏe và an toàn, hiểu biết về tài chính, các chương trình của Chính phủ và các dịch vụ như SSS và PhilHealth, tư vấn tâm lý xã hội, và thậm chí hỗ trợ pháp lý trong trường hợp cần thiết.

Hội thảo PAOSdài năm giờ đượctổ chứchàngtháng vào ngày chủ nhật tại Trung tâm Bayanihan của Đại sứ quán Phi-líp-pin số 20 Đường Nassim, Xinh-ga-po. Hội thảo không có sổ tay hướng dẫn. Các PAOS chủ yếu tập trung vào các dịch vụ lãnh sự và khuyến khích OFW chú trọng đến tập quán và pháp luật Xinh-ga-po, đồng thời đảm bảo sự hỗ trợ của Chính phủ cho họ trong các trường hợp dự phòng khác

nhau. ất cả những người tham dự PAOS. Tất cả những người tham dự PAOS đều nhận được tờ rơi có các số điện thoại đường dây nóng khẩn cấp của cán bộ Đại sứ quán và POLO.

Lựa chọn giảng viên

Những cán bộ giảng dạy chính là cán bộ từ Đại sứ quán Phi-líp-pin và POLO.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Các PAOS được POLO-Xinh-ga-po tài trợ hoàn toàn.

Kể từ năm 2010, khoảng 180.000 OFWs đã tham dự các PAOS được tổ chức mỗi tháng. Đa số những người tham gia PAOS là công nhân lành nghề (60%) và người làm các dịch vụ gia đình (40%).

D. CÁC CHƯƠNG TRÌNH SAU KHI TRỞ VỀ VÀ TÁI HÒA NHẬP

Nghiên cứu trường hợp số 19:
Làng lao động di cư (In-đô-nê-xi-a)

Điểm nhấn của chương trình

Làng lao động di cư (Desmigratif) là một chương trình trở về/tái hòa nhập do Bộ Nguồn Nhân lực In-đô-nê-xi-a chủ trì phối hợp với Migrant CARE nhằm tăng cường quyền năng, cung cấp sự bảo trợ, và cải thiện các dịch vụ hỗ trợ cho lao động di cư In-đô-nê-xi-a.

Chính phủ tập trung vào việc phát triển các trung tâm dịch vụ di cư trong hội trường làng, nơi lao động di cư tiềm năng có thể tiếp cận với bất kỳ thông tin nào về việc làm ở nước ngoài. Các thông tin được cung cấp bao gồm thị trường lao động, hướng nghiệp, và quy trình xử lý giấy tờ. Chính phủ cũng hỗ trợ các doanh nghiệp sản xuất phát triển kỹ năng cho lao động di cư, và giúp họ kiếm thu nhập một cách độc lập thông qua các doanh nghiệp của họ khi trở về. Hoạt động này bao gồm đào tạo kỹ năng và hỗ trợ kinh doanh cho các lao động di cư.

Đồng thời, chính quyền địa phương phát triển các cộng đồng làm cha mẹ để hỗ trợ lao động di cư và con cái của họ. Trong hoạt động này, các bậc cha mẹ và vợ chồng lao động di cư được dạy làm thế nào để nuôi dậy và chăm sóc con cái của họ. Chương trình này cũng đưa ra sáng kiến thành lập các hợp tác xã địa phương trong các vùng miền có người lao động di cư để tăng cường các doanh nghiệp sản xuất của họ.

Làng Kuripan ở miền Trung Java và làng Kenanga ở Tây Java đã được chọn làm nơi thí điểm. Trong giai đoạn lập kế hoạch, dự án dự kiến làm các chương trình Desmigratif ở Bắc Sumatera, Lampung, Banten, Đông Java, Tây Kalimantan, Tây Nusa Tenggara và Đông Nusa Tenggara.

Desmigratif là một chương trình được thiết kế tại quê hương của người lao động di cư để cải thiện các dịch vụ vàbảo trợ cho những người lao động di cư tiềm năng. Chương trình này cũng nhằm mục đích tăng cường độc lập kinh tế, cũng như sự thịnh vượng cho gia đình của lao động di cư, đặc biệt là cho người lao động trở về thông qua bốn hoạt động chính:

1. Thành lập Trung tâm dịch vụ di cư;

2. Phát triển các doanh nghiệp kinh doanh hiệu quả cho các gia đình của lao động di cư, và những người trở về sau khi kết thúc hợp đồng làm việc;

3. Phát triển cộng đồng làm cha mẹ; và

4. Phát triển các hợp tác xã để tăng cường các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh.

Giám sát và đánh giá

Người đứng đầu làng (với vai trò là Giám đốc điều hành chính của chương trình) báo cáo tình hình thực hiện chương trình cho Tổng thư ký của Bộ Nhân lực (với vai trò là Chủ tịch nhóm điều phối chung ở cấp Trung Ương), và gửi một bản sao cho Trưởng phòng Lao động địa phương tại thành phố/huyện (với vai trò là Chủ tịch Nhóm điều phối chung tại cấp huyện/thành phố) ba tháng một lần. Đến lượt mình, Chủ tịch nhóm điều phối chung ở cấp Trung ương báo cáo tình hình thực hiện chương trình ở cấp quốc gia để đánh giá việc cung cấp dịch vụ, và can thiệp để giải quyết các vấn đề trong khi vận hành chương trình.

Tài trợ

Chương trình Làng lao động di cư doChính phủ quốc gia, ngân sách chính quyền địa phương, và các đối tác của chương trình theo ngành tài trợ.

Nghiên cứu trường hợp số 20:
Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay cho nhữngngười lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài (OFW) trở về(Phi-líp-pin)

Những điểm nổi bật về chương trình

Chương trình Balik Pinay - Balik Hanapbuhay (BPBH) của Trung tâm Tái hòa nhập quốc gia cho người lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài (NRCO) là một chương trình hỗ trợ đào tạo và sản xuất cho những người lao động nữ Phi-líp-pin (OFW) trở về từ nước ngoài để bắt đầu sinh kế nhằm cải thiện điều kiện kinh tế-xã hội của chính họ. Chương trình mở ra cơ hội việc làm và các cơ hội kinh tế, đồng thời làm giảm tình trạng dễ bị tổn thương về kinh tế-xã hội của họ.

Các buổi đào tạo kỹ năng sống vàbộ dụng cụ khởi nghiệp được chương trình cung cấp để lao động nữ OFW vừa trở về và gặp khó khăn có thể nhanh chóng bắt đầu việc làm tự thân, hoặc làm các công việc có lương ổn định. Chương trình BPBH đang được thực hiện trên toàn quốc thông qua 16 Văn phòng khu vực của Bộ Lao động và Việc làm (DOLE), trong đó NRCO là bên quản lý chương trình. Cán bộ Tái hòa nhập của NRCO đảm bảo rằng việc cung cấp các sự hỗ trợ kỹ thuật, dịch vụ tư vấn và cố vấn cho tất cả các đối tượng thụ hưởng Chương trình được thực hiện ráo riết.

Chương trình BPBH bắt đầu vào năm 2011 dưới sự bảo trợ của Cơ quan quản lý phúc lợi cho lao động ở nước ngoài (OWWA), để chuẩn bị cho các OFW nữ gặp khó khăn có thể tái hòa nhập hiệu quả khi trở về Phi-líp-pin. Qua nhiều năm thực hiện, chương trình đã phát triển và hiện nay tập trung vào ba hợp phần: (1) kiến thức tài chính và đào tạo quản lý doanh nghiệp nhỏ; (2) đào tạo kỹ năng; và (3) bộ tài liệu/vốn khởi nghiệp sinh kế.

Vào ngày 22/8/2013, Sắc lệnh hành chính DOLE số 333 quy định rằng tất cả các yêu cầu đối với Chương trình BPBH cho OFW nữ gặp khó khăn cần được hoàn thành tại chỗ. Những OFW nữ được POLO bảo trợ tại Trung Tâm nguồn nhân lực lao động di cư Phi-líp-pin ở nước ngoài (MWOFRC) cần được đào tạo về kỹ năng sống, các nguyên tắc cơ bản của kinh doanh và lập kế hoạch kinh doanh. Những người đứng đầu các POLOs được yêu cầu đảm bảo chuẩn bị sẵn các khóa học đào tạo kỹ năng sống tại MWOFRC. Trong năm 2014, NRCO đã tiếp quản việc quản lý Chương trình.

Chương trình BPBH tìm cách giúp OFW nữ gặp khó khăn để họ có thể:

- Có thêm nhiều kỹ năng thông qua việc tiếp cận với các dịch vụ đào tạo và hỗ trợ của các tổ chức đào tạo của Chính phủ, chẳng hạn như Cơ quan phát triển kỹ năng và giáo dục kỹ thuật (TESDA), Bộ Thương mại và Công nghiệp, Viện Đào tạo nông nghiệp (ATI), và các cơ sở đào tạo được công nhận.
- Lập kế hoạch, bắt đầu và thực hiệnsinh kế bằng cách cung cấp cho họ các gói dịch vụ nhanh gọn bao gồm đào tạo, bộ dụng cụ khởi nghiệp, dịch vụ tư vấn kinh doanh và dịch vụ hỗ trợ kỹ thuật và tiếp thị.
- Cung cấp cho họ các kỹ năng thích hợp mà thị trường lao động địa phương đang có nhu cầu cao để tăng cơ hội tìm kiếm việc làm tốt hơn cho họ.

Giáo trình đào tạo

Trong năm 2011, NRCO thiết kế một Bản mẫu Kế hoạch Kinh doanh. Bản mẫu này được sử dụng làm tài liệu tham khảo chính thức trong việc đào tạo kinh doanh và kiến thức tài chính cơ bản. TESDA được giao nhiệm vụ thiết kế các mô-đun đào tạo kỹ năng sinh kế, hướng tới đạt chứng chỉ đào tạo (COT). Nội dung đào tạo cho mỗi mô-đun được nộp cho NRCO xem xét, hướng tới tiêu chuẩn hóa:

- Đối với đào tạo sinh kế tại chỗ, người đứng đầu các POLOs phải đảm bảo việc điều hành, đánh giá và chứng nhận đào tạo theo hướng dẫn của TESDA. Chỉ những giảng viên có Giấy chứng nhận đào tạo nghề quốc gia do TESDA cấp mới được giảng dạy các khóa đào tạo. Họ cũng phải tham gia Khóa đào tạo về kế hoạch và các khóa đào tạo về kỹ năng điều hành trực tuyến của TESDA.
- Trong trường hợp các POLO hợp tác với các tổ chức bên ngoài hoặc các tổ chức ở trong nước, họ phải đảm bảo rằng các chương trình đào tạo này đạt được các chứng chỉ quốc gia (NC) hoặc Giấy chứng nhận năng lực (COC) dưới sự quản lý của TESDA.
- Việc đào tạo các kỹ năng tại các văn phòng khu vực của DOLE sẽ được tiến hành thông qua TESDA tại các trung tâm đào tạo được phê duyệt, cũng như các cơ sở đào tạo khác được TESDA công nhận.
- Đối với các Khóa học tài chính cơ bản, để chuẩn bị cho đào tạo sinh kế, khóa này cần bao gồm các nguyên tắc cơ bản của kinh doanh và lập kế hoạch kinh doanh, theo Bản mẫu kế hoạch kinh doanh đơn giản do NRCO thiết kế.
- Các mô-đun đào tạo sinh kế bao gồm các tài liệu cơ bản cần thiết cho các sản phẩm cụ thể, đồng thời liệt kê các bước để hướng dẫn người tham gia về các giai đoạn khác nhau của quá trình sản xuất.

Các hướng dẫn thực hiện của Chương trình BPBH đã được sửa đổi trong năm nay (sắc lệnh hành chính số 120 của DOLE) để đưa vào chương trình hỗ trợ cho các OWF nữ gặp khó khăn, ngoại trừ lao động giúp việc gia đình. Tất cả những người tham gia đào tạo đều được cung cấp bản sao của các mô-đun đào tạo về sinh kế.

Các thông điệp cốt lõilà:

- Chương trình BPBH tạo cơ sở để OFW và gia đình của họ làm việc và sống với tư duy kinh doanh, chủ yếu thông qua việc tạo ra nhận thức về giá trị của tiết kiệm, tăng cường năng lực cho họ để họ có thể lên kế hoạch cho việc đầu tư, kinh doanh, hoặc tìm việc làm tại địa phương khi họ trở về.
- Chương trình BPBH đưa ra lựa chọn cho các OFW nữ trở về có thể tái hòa nhập hiệu quả vào xã hội Phi-líp-pin thông qua các chương trình đào tạo để trang bị và đào tạo lại kỹ năng.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Những người hướng dẫn và các nhà cung cấp dịch vụ là các giảng viên được TESDA công nhận. Bên cạnh những điều kiện tiên quyết để có chứng chỉ năng lực do TESDA cấp, TESDA cũng có những cuộc hội thảo nâng cấp ít nhất mỗi năm một lần.

Các Văn phòng khu vực DOLEgửi báo cáo giám sát và đánh giá tới Văn phòng Trung ương NRCO (Manila) mỗi tháng một lầnthông qua các Cán bộ tái hòa nhập của NRCO. Với vai trò Giám đốc chương trình, NRCO tiến hành tham quan thực tế thường xuyên để đánh giá việc thực hiện Chương trình, cũng như hỗ trợ tư vấn kỹ thuật cho người thực hiện Chương trình.

Đội đánh giá DOLE bao gồm các NRCO, Dịch vụ kiểm toán nội bộ, Dịch vụ quản lý tài chính và Dịch vụ Kế hoạch tiến hành các chuyến thăm thực tế và/hoặc tham vấn những người thụ hưởng từ Chương trình để đánh giá tác động tổng thể của các hoạt động sinh kế, và đưa ra các khuyến nghị phù hợp để phát triển chương trình.

Giảng viên và những nhà cung cấp dịch vụ được cấp chứng nhận phải nộp báo cáo đánh giá hàng tháng tới NRCO. TESDA cũng tiến hành đánh giá ngẫu nhiên hoặc ngay tại địa điểm các khóa đào tạo kỹ năng thực tế.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Chi phí đào tạo, bao gồm thù lao cho người hướng dẫn được Tham tán lao động và Quỹ Phúc lợi cùng chi trả như được nêu trong Kế hoạch hoạt động và tài chính của POLO, còn NRCO tài trợ các bộ dụng cụ khởi nghiệp (tối đa 10,000 peso Phi-líp-pin - PHP) được phát cho những người thụ hưởng Chương trình đủ điều kiện.

Kinh phí thực hiện Chương trình BPBH sẽ được đưa về Văn phòng DOLE khu vực dựa trên các đối tượng mục tiêu của từng năm tài khóa. Chi phí tối đa cho mỗi người hưởng lợi là 10,000 PHP, bao gồm chi phí đào tạo tối đa là 2,500 PHP, và chi phí của bộ dụng cụ khởi nghiệp tối thiểu là 7,000 PHP.

Trong trường hợp cơ sở đào tạo cung cấp đào tạo miễn phí, toàn bộ số tiền 10,000 PHP được sử dụng để mua các bộ dụng cụ khởi nghiệp. Chi phí đào tạo bao gồm thù lao, tài liệu, và bộ công cụ thực hành. Tổng ngân sách được bổ sung thêm 3% để phân bổ cho chi phí hành chính nhằm thực hiện Chương trình.

Việc đào tạo kéo dài trong 08 giờ và được thực hiện tại chỗ, hoặc tại các Văn phòng khu vực DOLE. Khách hàng ưu tiên bao gồm những OFW nữ hồi hương gặp khó khăn; OFW nữ gặp khó khăn đang được bảo trợ tại Trung tâm nguồn nhân lực lao động Phi-líp-pin ở nước ngoài và người lao động di cư của OWWA; và người lao động trong nước.

Cho đến nay, đã có 5.243 người hưởng lợi từ chương trình (là những OFW nữ trở về được cung cấp vốn khởi nghiệp/ đào tạo các kỹ năng).

Nghiên cứu trường hợp số 21:
Chương trình hỗ trợ phúc lợi, Việc làm, Pháp lý và Sinh kế (WELL) (Phi-líp-pin)

Những điểm nổi bật của chương trình

Chương trình hỗ trợ WELL là một gói hỗ trợ/các dịch vụ tái hòa nhập để giải quyết các nhu cầu về Phúc lợi, Việc làm, Pháp lý và Sinh kế (WELL) của người lao động Phi-lip-pin ở nước ngoài hồi hương (OFWs). Tập hợp các cơ quan của DOLE thực hiện Chương trình hỗ trợ WELL là một cấu phần của Chương trình tái hòa nhập quốc gia cho OFWs, có mục tiêu cụ thể là đảm bảo tái hòa nhập thành công cho OFWs hồi hương trong các trường hợp khủng hoảng/khẩn cấp.

Chương trình hỗ trợ WELL được thành lập theo Sắc lệnh số 139 của Bộ Lao động và Việc làm (DOLE) ban hành ngày 21/7/2014, theo các hệ thống mức cảnh báo có liên quan của các cơ quan Chính phủ. 04 cấu phần dịch vụ hỗ trợ của WELL bao gồm:

- *Hỗ trợ phúc lợi* bao gồm: (a) hỗ trợ sân bay; nhà tạm trú/chỗ ở tại nhà trọ của OWWA; (c) hỗ trợ di chuyển tới chỗ ở; (d) hỗ trợ y tế khẩn cấp và (e) giải tỏa căng thẳng.
- *Hỗ trợ việc làm*: (a) Sắp xếp việc làm/giới thiệu việc làm tại địa phương; (b) Sắp xếp việc làm/giới thiệu việc làm ở ngoài nước; và (c) đánh giá và chứng nhận năng lực.
- *Hỗ trợ sinh kế*: (a) đào tạo phát triển kỹ năng kinh doanh; (b) đào tào kỹ năng sinh kế; (c) cố vấn và hỗ trợ thực hành kinh doanh và (d) hỗ trợ cho vay kinh doanh.
- *Hỗ trợ pháp lý*: (a) tư vấn pháp lý; (b) các thủ tục hòa giải để đạt được hòa giải thân thiện giữa OFW và người tuyển dụng; (c) hỗ trợ việc chuẩn bị và nộp đơn khiếu nạn liên quan đến tuyển dụng bất hợp pháp, vi phạm tuyển dụng và các trường hợp kỷ luật và (d) tư vấn trong quá trình điều tra và điều trần sơ bộ các vụ án hình sự liên quan đến tuyển dụng bất hợp pháp.

Vào ngày 8/1/2016, sắc lệnh hành chính của DOLE số 1 đã được ban hành về việc thành lập các Trung tâm xử lý hỗ trợ WELL tại các văn phòng và cơ quan của DOLE, nhằm đảm bảo việc cung cấp hỗ trợ một cách đồng bộ và có hệ thống cho OFWs trở về nước và/hoặc hồi hương. Sắc lệnh cũng chỉ rõ các văn phòng DOLE cụ thể là thành phần của Ủy ban quản lý Trung tâm gồm có: POEA là cơ quan đứng đầu; OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB và 16 văn phòng khu vực DOLE. Ban quản lý POEA chịu trách nhiệm giám sát tổng thể nhằm đảm bảo các trung tâm hoạt động hiệu quả và trơn tru.

Trung tâm hoạt động cả trong thời điểm bình thường và khẩn cấp. Tại khu vực Thủ đô, các Trung tâm được thiết lập tại POEA, OWWA và NRCO. Trong những trường hợp khẩn cấp, hoặc có đe dọa khẩn cấp/khủng hoảng tại nơi có số lượng lớn OFWcó thể hồi hương, các cơ quan sau đây sẽ xác định và cử nhân sự cho Trung tâm bao gồm: POEA, OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, iLab, Dịch vụ Kế hoạch DOLE, và DOLE NCR.

Chương trình này đặc biệt hướng tới đảm bảo tái hòa nhập thành công cho OFW trong những trường hợp khủng hoảng/ khẩn cấp. Đây là một chương trình bắt buộc đối với cả OFW quay trở về và hồi hương.

Giáo trình đào tạo

Theo quy định của Sắc lệnh hành chính số 21-16 của DOLE, Trung tâm Xử lý hỗ trợ WELL đã xây dựng một cơ sở dữ liệu cho OFW trở về từ khu vực Trung Đông. Trung tâm này sau đó đã tiếp tục phát triển cơ sở dữ liệu về các OFW trở về từ các nước khác. Cơ sở dữ liệu này ghi lại thông tin về các OFW trở về,

các OFWnày sẽ nhận được các dịch vụ/hỗ trợ tái hòa nhập của WELL mà họ có thể lựa chọn/mong muốn.

Một hệ thống theo dõi cơ sở dữ liệu đơn nhất đã được POEA xây dựng trong tháng 8/2016 để hợp nhất việc đăng ký OFW trở về/hồi hương. Hệ thống theo dõi trực tuyến tạo điều kiện cho việc phục vụ và giám sát hiệu quả các dịch vụ hỗ trợ WELL dành chocác OFW (assistwell.poea.gov.ph).

Chỉ những người sử dụng dịch vụ hỗ trợ WELL được ủy quyền mới có thể tìm hiểu và cập nhật tình trạng các dịch vụ của chương trình cung cấp cho OFW, và xây dựng các báo cáo cần thiết mọi lúc, mọi nơi. Trong số bốn lĩnh vực dịch vụ của Chương trình hỗ trợ WELL, chỉ có hỗ trợ sinh kế là có hợp phần đào tạo, bao gồm:

a. *Đào tạo phát triển kỹ năng kinh doanh* - cung cấp khóa đào tạo về nhận thức tài chính, tự chuẩn bị cho các vai trò của doanh nhân, lập kế hoạch kinh doanh và quản lý kinh doanh.
b. *Đào tạo các kỹ năng sinh kế* - cung cấp đào tạo và đào tạo kỹ năng hoạt động, bao gồm việc cung cấp phát triển kỹ năng và kiến thức để tạo việc làm tự thân. Điều này cũng bao gồm việc cấp các bộ dụng cụ khởi nghiệp và buôn bán hàng hóa.
c. *Tư vấn kinh doanh và hỗ trợ trực tiếp* -cung cấp dịch vụ phát triển kinh doanh theo hình thức tham vấn kinh doanh và tư vấn, tư vấn về năng suất và hỗ trợ xây dựng mạng lưới kinh doanh nhằm duy trì và mở rộng kinh doanh.
d. *Hỗ trợ vay vốn kinh doanh* – cung cấp trực tiếp vốn vay kinh doanh thông qua Quỹ Chương trình Tái hòa nhập trị giá 2 tỷ peso Phi-líp-pin (PHP) hoặc giới thiệu cho các tổ chức cho vay đối tác.

Sắc lệnh hành chính số 21-16 của DOLE nêu rõ rằng khi một OFW hồi hương hoặc trở về đến Trung tâm hỗ trợ WELL, nhân viên chịu trách nhiệm của hoạt động này trong ngày sẽ ngay lập tức đánh giá nhu cầu của người lao động dựa trên hồ sơ dữ liệu của họ. Dựa trên những đánh giá ban đầu và các dịch vụ ưa thích của người lao động, họ sẽ được giới thiệu tới nhân viên thích hợp tại Trung tâm.

Cán bộđược chỉ định chịu trách nhiệm của hoạt động này trong ngày sẽ hỗ trợ người lao động dựa trên một quy trình chuẩn dành cho từng dịch vụ cụ thể. Cán bộ có trách nhiệm ghi lại tất cả hành động tiếp theo vào một mẫu giám sát theo quy định, trong đó phải cho thấy sự tiến triển của các dịch vụ cụ thể mà các OFW sử dụng. Một báo cáo tổng kết công việc hàng ngày về các dịch vụ và sự hỗ trợ mở rộng sẽ được nộp cho NRCO, sau đó chuyển tới Bộ trưởng DOLE hàng tuần. Tất cả những người tham gia đào tạo được cung cấp bản sao của các mô-đun đào tạo sinh kế do TESDA xây dựng và được NRCO xem xét, tiêu chuẩn hóa.

Chương trình hỗ trợ WELL đưa ra một cái nhìn toàn diện về các nhu cầu tái hòa nhập của OFW sau khi họ hồi hương, đặc biệt là hồi hương do tình trạng khẩn cấp hoặc khủng hoảng. Chính phủ luôn sẵn sàng mọi lúc để hỗ trợ tất cả các OFW, đặc biệt trong các trường hợp khẩn cấp.

Lựa chọn và Đào tạo giảng viên

Đối với việc đào tạo về phát triển kỹ năng Kinh doanh/Kỹ năng sinh kế tại chỗ, Người đứng đầu các POLOS phải đảm bảo việc điều hành, đánh giá và chứng nhận đào tạo theo hướng dẫn của TESDA. Chỉ những giảng viên có giấy chứng nhận huấn luyện nghề quốc gia do TESDA cấpmới được giảng dạy trong các khóa đào tạo. Họ cũng cần tham gia các khóa đào tạo về kế hoạch và các khóa đào tạo điều hành trực tuyến của TESDA.

Giảng viên được hướng dẫn theo các mô-đun Đào tạo do TESDA xây dựng và sau đó được NRCO tiêu chuẩn hóa. TESDA và NRCO thực hiện đánh giá định kỳ các khóa đào tạo thực tế để đảm bảo việc cung cấp dịch vụ có chất lượng.

Kinh phí và Tầm ảnh hưởng

Chương trình được các quỹ của chính phủ (Bộ Lao động và Việc làm)tài trợ toàn bộ, và miễn phí cho những đối tượng mục tiêu được xác định là các OFW trở về hoặc hồi hương. Chi phí cho hoạt động của Trung tâm, bao gồm thiết bị văn phòng, vật tư được trích từ ngân sách tương ứng của các Văn phòng DOLE liên quan trên cơ sở chia sẻ chi phí. Để bổ sung thêm nhân lực, BLE tạo điều kiện cho việc tuyển dụng nhân sự để hỗ trợ công tác hành chính.

Tính đến ngày 20 tháng 10 năm 2017, 16.009 OFW đã được hỗ trợ thông qua Chương trình WELL. Trong số này, có 6.920 người, tương đương 44,16% là phụ nữ. Tổng cộng có 701 người, tương đương 4,38 % không có giấy tờ-Ả-rậpXê-út, 146; UAE, 116; In-đô-nê-xi-a, 52; Cô-oét, 52; Xinh-ga-po, 31; Đài Loan, 30; Nhật Bản, 29; Hồng Kông, 25; Ca-ta, 23; Lê-ba-nôn, 21; Ma-lay-xi-a, 21; Ba-ranh, 13; và Mỹ, 10.

10 nước hàng đầu yêu cầu sự hỗ trợ từ Chương trình bao gồm: Ả-rập Xê-út-7.703; Cô-oét - 1.521; UAE-1.304; Ca-ta-1.127; Đài Loan-931; Hồng Kông-514; Xinh-ga-po-393; Ma-lay-xi-a-331; Ba-ranh-206; Nhật Bản-179; Ô-man-153; Li-bi-a-143; và Gioóc-đan-127.

CHƯƠNG III: NHỮNG PHÁT HIỆN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Dự án Bản Tổng hợp ASEAN đã mang đến một cơ hội có giá trị để nhìn lại, rà soát và chia sẻ những kinh nghiệm và bài học giữa các nước thành viên ASEAN về các chương trình giáo dục và di cư an toàn cho người lao động di cư.

Chương này tổng hợp những phát hiện của các nghiên cứu viên ở cấp quốc gia và khu vực trong các lĩnh vực sau:

(1) Các khung khổ chính sách và cơ chế quản trị cấp quốc gia;

(2) Thẩm định và đánh giá;

(3) Các tiêu chuẩn vận hành cho việc thực hiện và giám sát;

(4) Các hệ thống tiếp cận và thực hiện; và

(5) Quan hệ đối tác và hợp tác khu vực.

Phần cuối của chương này là một số đề xuất theo từng quốc gia, và các khuyến nghị ở cấp khu vực để kiện toàn các chương trình này trong tương lai.

Thông qua các bộ luật, chính sách và các chương trình của mình, tất cả các nước thành viên ASEAN đã đề cao giá trị của những chương trình giáo dục cho người lao động di cư trước khi họ bắt đầu việc làm như một công cụ chính sách chủ đạo nhằm đảm hài hoà lợi ích mà di cư mang lại cho người lao động di cư, gia đình của họ, và rộng hơn nữa là cho nước tiếp nhận lao động. Những chương trình này đã tăng cường quyền năng cho người di cư (và người sử dụng lao động) thông qua việc cung cấp các thông tin phù hợp để giúp cho việc tuyển dụng và làm việc hiệu quả. Cuối cùng, những chương trình này được mong đợi sẽ đảm bảo mối quan hệ hài hoà giữa người sử dụng lao động và người lao động, và bảo vệ tốt hơn cho người lao động trong việc phòng chống nạn bóc lột và buôn bán người.

Những chương trình giáo dục cho lao động di cư chỉ là một phần của một hệ thống di cư hiệu quả. Những chương trình này chỉ đạt được mục đích nếu nằm trong một khuôn khổ quản trị bao quát hơn, trong đó đưa ra những tiêu chuẩn về tuyển dụng, việc làm và thái độ đối xử với lao động di cư, và thúc đẩy sự tôn trọng nhân quyền của tất cả người lao động di cư trong một môi trường đánh giá đúng sự đóng góp về kinh tế - xã hội của họ, tại cả nước gửi và nước tiếp nhận lao động.

Dự án bản Tổng hợp ASEAN về các chương trình giáo dục cho lao động di cư là một cơ hội quý giá để nhìn nhận cụ thể hơn những chương trình giáo dục quốc gia về di cư an toàn, và là dịp để các quốc gia thành viên ASEAN chia sẻ kinh nghiệm, và những bài học của mỗi quốc gia về chính sách di cư và thực tế về di cư.

Người lao động di cư cần thông tin ở tất cả các giai đoạn trong hành trình di cư để đưa ra những quyết định như: tìm việc làm ở nước ngoài, lựa chọn công ty tư vấn tuyển dụng, quyết định ký kết một hợp đồng hay không, chuẩn bị cho một công việc ở nước ngoài, hòa nhập với những đồng nghiệp là người

nước ngoài, hiểu những điều kiện làm việc và an toàn lao động tại nơi làm việc, chăm sóc gia đình, và cuối cùng là chuẩn bị cho việc về nước và tái hòa nhập.

Các quốc gia thành viên ASEAN đã dần phải đối diện với thách thức trên, dù rằng những chương trình giáo dục cho người lao động di cư hiện nay chỉ chú trọng chủ yếu vào giai đoạn trước khi làm việc và trước khi khởi hành. Hiện nay, những chương trình tại chỗ và sau khi đến đã được thực hiện nhiều hơn trước, nhằm giúp người lao động và người sử dụng lao động có thể điều chỉnh để phù hợp với những sự bố trí và sắp xếp trong công việc. Tuy nhiên, giai đoạn về nước và tái hòa nhập vẫn chưa nhận được sự quan tâm cần thiết, và cần được các quốc gia trong khu vực chú trọng hơn.

Các tư vấn khu vực và quốc gia đã xác định các phát hiện chính trong các lĩnh vực sau: (1) Các khung khổ chính sách và cơ chế quản trị cấp quốc gia; (2) Thẩm định và đánh giá; (3) Các tiêu chuẩn vận hành cho việc thực hiện và giám sát; (4) Các hệ thống tiếp cận và thực hiện; và (5) Quan hệ đối tác và hợp tác khu vực.

Các khung khổchính sách và cơ chế quản lý cấp quốc gia

Việc có chính sách về giáo dục cho người lao động di cư và di cư an toàn thường giúp đảm bảo tính nhất quán trong việc lập kế hoạch, và mở rộng tiếp cận và diện bao phủ của các chương trình giáo dục cho lao động di cư và di cư an toàn. Khung chính sách quốc gia sẽ đề ra các mục tiêu, tiêu chuẩn để đảm bảo hiệu quả và hiệu suất của quá trình thực hiện, xác định các tiêu chuẩn để giám sát hiệu quả, và đầu tư vào việc xây dựng và cập nhật nội dung các chương trình cho phù hợp với thực tiễn.

Khung chính sách quốc gia lý tưởng cần bao phủ đầy đủ của các giai đoạn khác nhau của quá trình di cư.

Các quốc gia thành viên ASEAN thực hiện những chương trình giáo dục của mình theo các cách khác nhau. Bru-nây và Việt Nam đã thiết lập hệ thống được chỉ đạo trực tiếp từ Trung ương, trong đó, các cơ quan nhà nước có chức năng sau: (a) đưa ra những hướng dẫn thực hiện chính sách, và các tiêu chuẩn thực hiện cho những chương trình giáo dục cho lao động di cư (b) đảm đương trách nhiệm trong việc thực hiện. Vụ Lao động thuộc Bộ Nội vụ Bru-nây, và Cục Quản lý lao động ngoài nước Việt Nam là những cơ quan giám sát, chịu trách nhiệm đưa ra những tiêu chuẩn cho các chương trình giáo dục cho lao động di cư. Những chương trình này sẽ được các cơ quan chính phủ, hoặc những doanh nghiệp tư nhân được cấp phép, thực hiện.

In-đô-nê-xi-a, Mi-an-ma, Phi-líp-pin, Xinh-ga-po vàThái Lan đã thiết lập hệ thống kết hợp đào tạo giữa các cơ quan đào tạo công và tư. Các cơ quan nhà nước đặt ra tiêu chuẩn thực hiện các chương trình giáo dục cho lao động di cư, nhưng việc thực hiện trong thực tế do các doanh nghiệp và các cơ sở phi chính phủ chịu trách nhiệm. Trong hệ thống này, Chính phủ thường thực hiện một quy trình rất nghiêm khắc để loại bỏ những trung tâm đào tạo không đảm bảo chất lượng, và cấp chứng chỉ cho những cơ quan và tổ chức đủ năng lực thực hiện các chương trình này. Đôi khi, vẫn có những cơ quan nhà nước khác cũng thực hiện các chương trình giáo dục cho người lao động, thì thường những người lao động này là được tuyển dụng thông qua những thỏa thuận giữa các Chính phủ; còn trong hầu hết các trường hợp, những đơn vị thực hiện các chương trình giáo dục thường là các công ty tuyển dụng tư nhân, hoặc các tổ chức phi chính phủ.

Ma-lay-xi-a, và trong ở mức độ nào đó là Lào và Cam-pu-chia, đã thiết lập hệ thống *laissez-faire*, trong đó các cơ quan Chính phủ không đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy các chương trình giáo dục cho lao động di cư mà thay vào đó, chuyển giao trách nhiệm cung cấp thông tin tóm tắt về những điều kiện tại nước tiếp nhận lao động cho những công ty tuyển dụng tư nhân và người sử dụng lao động.

Bắt buộc và tự nguyện

In-đô-nê-xi-a, Phi-líp-pin, Thái Lan và Việt Nam yêu cầu người lao động tham gia chương trình giáo dục trước khi khởi hành đối với tất cả lao động di cư, đâylà điều kiện tiên quyết để nhận được giấy phép đi làm việc ở nước ngoài. Tương tự, Xinh-ga-po có những khóa đào tạo bắt buộc cho một số nhóm ngành nghề nhất định. Ví dụ, tất cả những lao động giúp việc gia đình người nước ngoài lần đầu tiên đến Xinh-ga-po phải tham gia "Chương trình Định cư (Settle-in)" để hỗ trợ họ trong việc hòa nhập tại quốc gia này; một khóa học bắt buộc tương tự nhưng ngắn hơn cũng dành cho tất cả những người lần đầu tiên sử dụng người giúp việc nước ngoài, hoặc thường xuyên thay đổi người giúp việc.

Mặt khác, Cam-pu-chia, Lào và Mi-an-ma yêu cầu những công ty tuyển dụng đã được cấp phép chịu trách nhiệm thực hiện các chương trình giáo dục trước khi khởi hành cho lao động di cư, nhưng không yêu cầu chứng nhận đã hoàn thành khóa đào tạo trước khi khởi hành. Do việc di cư tại những quốc gia này rất phổ biến, và phần lớn người lao động tại đây thuộc khu vực kinh tế phi chính thức, nên những quốc gia này đang gặp nhiều thách thức trong việc tìm ra giải pháp đảm bảo người lao động tham gia các khóa đào tạo trước khi khởi hành.

Bru-nây đã thông qua Chính sách quốc gia về lao động di cư và Di cư an toàn phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế. Đây có thể là tiền đề để thiết lập một Kế hoạch quốc gia hoặc khung chiến lược về giáo dục cho lao động di cư và di cư an toàn cho người bản địa, và lao động nước ngoài.

Cam-pu-chia: Chính sách Quốc gia cần được xây dựng và tham vấn với những đối tác xã hội và các bên liên quan. Cần thống nhất và cập nhật thường xuyên những định hướng chính sách và thông tư quan trọng về thanh tra lao động, trong đó đặc biệt chú trọng tới giáo dục và quy hoạch lao động. Đồng thời, việc tối quan trọng khác là đảm bảo rằng các thỏa thuận phối hợp giữa các cơ quan liên quan được chặt chẽ, tránh việc trùng lặp công việc giữa các cơ quan, và giao cho các cấp khác nhau thanh tra các cơ quan có thẩm quyền.

Lào: Thi hành Luật Lao động và Nghị định số 68/PM, đặc biệt là tất cả những công ty tuyển dụng đều phải tổ chức chương trình đào tạo trước khi khởi hành.

Trước năm 2007, Ma-lay-xi-acó những chương trình giáo dục được Nhà nước cấp phép. Tuy nhiên, quốc gia này sau đó đã chuyển sang hệ thống tự nguyện và không bắt buộc, và giao toàn quyền thực hiện cho những hiệp hội người sử dụng lao động, ví dụ như Ban Phát triển ngành Xây dựng, và các công ty tuyển dụng tư nhân. Trong khi đó, Bru-nây có những chương trình định hướng về an toàn và vệ sinh lao động theo ngành nghề cho tất cả người lao động. Tuy những chương trình này có thể tăng tương tác với người lao động nhưng chúng vẫn chưa đến được với nhiều người lao động ngoài khu vực chính thức, ví dụ như lao động giúp việc gia đình nước ngoài làm việc trong các hộ gia đình.

Việc thành lập cơ quản quản lý để giám sát các chương trình giáo dục cho lao động di cư là một phần của khung chính sách quốc gia về lao động di cư. Những cơ quan điều phối cấp quốc gia này chịu trách nhiệm giám sát các chương trình giáo dục; cấp chứng chỉ cho các doanh nghiệp và các đơn vị đào tạo phi chính phủ thực hiện các chương trình giáo dục; và điều phối các bên liên quan trong việc thực hiện các chương trình này. Những cơ quan được thiết lập riêng cho mục đích này là Ban Quản lý Phúc lợi lao động ngoài

nước Phillipines, Cục Quản lý Lao động ngoài nước ở Việt Nam, Bộ Nguồn Nhân lựcIn-đô-nê-xi-a, và Bộ Nguồn Nhân lực Xinh-ga-po.

Giám sát hoạt động

Việc chưa có đánh giá và giám sát nghiêm túc việc vận hành của các bên thực hiện các chương trình giáo dục đã đặt ra thách thức trong việc xác định các khoảng trống và tìm kiếm giải pháp cho những tình huống có vấn đề. Bước quan trọng đầu tiên là thiết lập những chỉ số tiêu chuẩn hoạt động về hiệu suất và hiệu quả để đánh giá các chương trình giáo dục và các bên thực hiện. Việc phân tích những ảnh hưởng của các chương trình sẽ cung cấp những phản hồi quan trọng về giá trị và những đóng góp của nội dung, những tài liệu đào tạo hiện tại, những hệ thống thực hiện khác nhau, và những tiêu chuẩn về vận hành khác.

Bru-nây Đa-rút-xa-lam đã phân tích tác động và đánh giá hiệu quả của những chương trình và sáng kiến về giáo dục cho người lao động và các chiến dịch di cư an toàn, nhằm cải thiện và tăng cường những chương trình đang được thực hiện, và các chương trình trong tương lai.

Việt Nam: Bộ tiêu chuẩn này đã giúp các nhà quản lý đo lường, phát hiện các lỗi, và giải quyết những trường hợp doanh nghiệp vi phạm trong các hoạt động đào tạo.

Phi-líp-pins báo cáo là đang tiến hành đánh giá các chương trình giáo dục trước khi khởi hành cho người di cư lâu dài (di cư đến Mỹ, Canada, và Úc), khảo sát 3.000 lao động di cư và gia đình họ trong vòng 2 năm sau khi những chương trình giáo dục đã được tiến hành. Nghiên cứu này hiện chưa được hoàn thành.

Các tiêu chuẩn vận hành

Chứng nhận các tổ chức đào tạo

Tại những quốc gia mà các cơ quan chính phủ không trực tiếp thực hiện các chương trình giáo dục cho lao động di cư, Chính phủ thường kiểm định các cơ sở đào tạo và cấp phép cho những cơ sở này. Đôi khi, các quốc gia ASEAN tiến hành thanh tra để đảm bảo việc tuân thủ theo các tiêu chuẩn đó, hoặc tiến hành đánh giá khi chứng nhận đã hết hạn và được yêu cầu cấp chứng nhận mới. Tại Phi-líp-pins, các tiêu chuẩn tối thiểu là: mức độ phù hợp của tổ chức, được xác định thông qua số lượng và bằng cấp của các giảng viên; kích thước phòng học; và các thiết bị hỗ trợ giảng dạy.

Một vấn đề vẫn tiếp tục gây tranh cãi thời gian quan là liệu các trung tâm tuyển dụng tư nhân có nên được phép tổ chức các chương trình định hướng trước khi khởi hành cho người lao động hay không. Các tổ chức xã hội đã chỉ trích rằng những công ty tuyển dụng tư nhân và công ty tuyển dụng thuyền viênthường có xung đột lợi ích trong việc cung cấp thông tin về điều kiện làm việc và hợp đồng lao động. Các công ty tư nhân lại cho rằng việc đảm bảo người lao động có sự chuẩn bị tốt mang lại lợi ích cho họ; do đó, việc họ tiếp tục cung cấp định hướng cho các lao động di cư tiềm năng là đúng vai trò. Mặt khác, những công ty này chỉ trích vai trò của các tổ chức phi chính phủ trong việc thực hiện các chương trình giáo dục, do các tổ chức phí chính phủ này cuối cùng lại đã trở thành những doanh nghiệp quy mô nhỏ hoạt động vì mục đích lợi nhuận khi thực hiện các chương trình này.

Tại Phi-líp-pins, có 281 đơn vị đào tạo được chứng nhận là công ty tuyển dụng và công ty tuyển dụng thuyền viênvà các hiệp hội theo ngành. Xinh-ga-po tách riêng những đơn vị đào tạo sau khi đến với các công ty tuyển dụng và tư vấn việc làm.

Bru-nây Đa-rút-xa-lam: Vụ Lao động có thể cân nhắc việc cấp chứng nhận cho những đơn vị đào tạo, trong những trường hợp các chương trình giáo dục có thể giao cho các cơ quan/tổ chức bên ngoài thực hiện.

Giáo trình đào tạo tiêu chuẩn hoá

Ở các nước phái cử lao động, giáo trình đào tạo chuẩn trước khi khởi hành cho lao động di cư bao gồm các chủ đề về hợp đồng lao động, quyền và trách nhiệm của lao động di cư, nhận thức về giới, các vấn đề sức khoẻ mà người nhập cư gặp phải, cách đối phó với các hình thức quấy rối và kỳ thị khác nhau, và cách tiếp cận với các cơ chế khiếu nại, chẳng hạn như Đại sứ quán tại nước tiếp nhận. Các chương trình bao quát hơn sẽ bao gồm cả đào tạo về tài chính (ví dụ: kiều hối, tiền gửi tiết kiệm, đầu tư ...), chuẩn bị cho tình huống khủng hoảng (ví dụ như các vấn đề cá nhân, bệnh tật và quấy rối, cũng như chuẩn bị cho thảm hoạ/chiến tranh), các vấn đề về tâm lý xã hội, và cơ chế ứng phó.

Do có thời lượng bắt buộc tương đối ngắn, các buổi học trong các chương trình giáo dục bắt buộc trước khi khởi hành không thể cung cấp đầy đủ thông tin về điều kiện sống và làm việc của nước tiếp nhận lao động. Thông thường, trong những buổi học này, có rất ít thời gian để lồng ghép thông tin về tài chính và các thủ tục ngân hàng, dịch vụ giáo dục và các dịch vụ gia đình khác. Hầu hết các buổi học trực tiếp có thể nhấn mạnh hơn các thông tin, đặc biệt là về tiền lương, hợp đồng, điều kiện làm việc, các dịch vụ trợ giúp pháp lý, phúc lợi và các dịch vụ hỗ trợ khác trong nước cũng như ở nước tiếp nhận lao động, các yêu cầu cần phải thực hiện liên quan đến các thủ tục ngân hàng, và các thoả thuận tài chính khác cho gia đình và người phụ thuộc trước khi khởi hành. Thông tin chi tiết hơn được cung cấp trong các ấn phẩm, hoặc trên các trang web dễ dàng truy cập, được thiết kế riêng cho lao động di cư và gia đình của họ để họ có thể sử dụng một cách thuận tiện.

Việc này nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc tiếp tục chương trình giáo dục cho người lao động ở nước tiếp nhận và kết nối các thông tin một cách nhất quán. Một chương trình sau khi đến ở nước tiếp nhận sẽ giúp củng cố kiến thức về việc sống và làm việc trong môi trường mới, và khuyến khích các mối quan hệ làm việc hài hòa và tin tưởng lẫn nhau. Ví dụ, Chương trình Định cư của Xinh-ga-po (là khóa học bắt buộc cho lao động giúp việc ngoài nước, kéo dài một ngày) bao gồm các thông tin pháp luật về trách nhiệm của người lao động và các điều kiện làm việc, thúc đẩy các mối quan hệ làm việc tốt hơn trong các hộ gia đình, cũng như các kỹ thuật quản lý căng thẳng để giúp người lao động thích ứng với nhu cầu của công việc. Chương trình cũng bao gồm phần thực hành để giáo dục và đào tạo cho người lao động nước ngoài về cách thức làm việc một cách an toàn tại nhà, chẳng hạn như lau cửa sổ và giặt, phơi quần áo một cách an toàn.

Những người sử dụng lao động tốt thường cung cấp các hoạt động đào tạo tiếp nối như một phần của chương trình định hướng để giúp người lao động thích ứng với môi trường làm việc mới. Những hoạt động này có thể về các chủ đề như điều kiện làm việc và thực tiễn làm việc, và đào tạo cụ thể theo nghề, bao gồm đào tạo về an toàn và vệ sinh lao động.

Ma-lay-xi-a: Những khóa học tổ chức ở cấp doanh nghiệp do những người sử dụng lao động tiến hành có khả năng tác động rõ ràng hơn tới tư tưởng của lao động di cư, và những chương trình hướng dẫn tại chỗ hường xuyên sẽ giúp người lao động di cư tăng cường hiểu biết của mình về cách làm việc tại nước sở tại.

Những chương trình bắt buộc được bổ trợ bằng những hoạt động đào tạo tại đại sứ quán nước ngoài, trong đó cung cấp thông tin về những dịch vụ bổ sung, và cách thức tiếp cận với những đồng bào của

mình cũng đang sinh sống tại nước tiếp nhận lao động. In-đô-nê-xi-a và Phi-líp-pins đang mở rộng các dịch vụ của các đại sứ tại các quốc gia tiếp nhận lao động nhằm cung cấp thông tin cập nhật nhất từ nước phái cử, và cả nước tiếp nhận lao động cho công dân của mình. Thông thường, những chương trình này hoàn toàn dựa trên nguyên tắc tự nguyện, và được tổ chức vào ngày nghỉ của người lao động. Những buổi đào tạo tại quốc gia tiếp nhận lao động tập trung vào việc chuẩn bị tâm lý để đối mặt với những thách thức của việc đi làm ở nước ngoài, và tái khẳng định những nỗ lực của cộng đồng di dân để tăng cường những chiến lược và cơ chế ứng phó của lao động di cư.

Những chương trình được điều chỉnh cho lao động tay nghề thấp

Đối với số lượng lớn lao động tay nghề thấp, ví dụ như giúp việc gia đình, lao động trong ngành nông nghiệp và xây dựng, Chính phủ tại nhiều quốc gia thành viên ASEAN thiết kế những chương trình dành riêng cho họ. Phi-líp-pins có một chương trình đào tạo chuyên biệt cho lao động giúp việc gia đình làm việc tại khu vực Trung Đông, và In-đô-nê-xi-a có những chương trình kết hợp giữa đào tạo kĩ năng và ngoại ngữ cho một vài quốc gia như: Ma-lay-xi-a, Vương quốc Ả-rập, Hồng Kông và Đài Loan.

Như đã được nhắc đến ở phần trước, Xinh-ga-po có Chương trình Định cư cho lao động giúp việc gia đình người nước ngoài, và một chương trình định hướng riêng biệt dành cho người sử dụng lao động giúp việc nước ngoài. Trước năm 2007, Ma-lay-xi-a có khóa học bồi dưỡng cho giúp việc gia đình, nhưng nay đã tạm dừng lại.

Những chương trình trước khi khởi hành này được thiết kế đề cập đến những thách thức khi làm việc tại một hộ gia đình nước ngoài, mức lương tối thiểu, cũng như điều kiện làm việc. Những chương trình này đồng thời cung cấp những tài liệu đào tạo, và sử dụng những phương pháp luận phù hợp.

Đối với công nhân xây dựng, Ban Phát triển ngành Xây dựng của Ma-lay-xi-a và Cơ quan Quản lý Xây lắp tại Xinh-ga-po tổ chức những khóa học định hướng về an toàn lao động thông qua những đơn vị đào tạo tư nhân. Những khóa định hướng này diễn ra trong một vài ngày đầu tiên sau khi người lao động đến nước tiếp nhận lao động, và được cập nhật định kì vài năm một lần. Xinh-ga-po cũng tiến hành kiểm tra nghề tại các trung tâm đào tạo lao động ngoài nước cho người lao động. Những khóa đào tạo này cung cấp cho lao động ngoài nước những kĩ năng cơ bản cần thiết để làm việc trong ngành nghề liên quan. Chứng chỉ xác nhận đã hoàn thành khóa học là điều kiện tiên quyết để người lao động được cấp giấy phép lao động.

Ngoài ra, cũng có những tiến bộ quan trọng trong việc hợp tác giữa các nước phái cửvà tiếp nhận lao động nhằm phát triển các chương trình đào tạo. Các nghiên cứu trường hợp điển hình của ASEAN bao gồm các chương trình đào tạo trước khi khởi hành của Hàn Quốc (hiện đang được thực hiện tại Cam-pu-chia, Mi-an-ma, Thái Lan, Phi-líp-pin và Việt Nam), Ix-ra-en (Thái Lan), Phần Lan và Thuỵ Điển (Thái Lan). Trong một số trường hợp, các chương trình trước khi khởi hành này được lồng ghép vào các chương trình đào tạo kỹ năng có thời lượng dài hơn, như kỹ thuật trồng cây (Ix-ra-en), ngôn ngữ (Hàn Quốc) và các dịch vụ giúp việc gia đình (Trung Đông và Hồng Kông). Đối với một số nước, ví dụ như Hàn Quốc và Nhật Bản, người lao động cần thi đỗ một bài kiểm tra trình độ về ngôn ngữ để có việc làm. Những chương trình được điều chỉnh này đặc biệt hữu ích, vì các nước tiếp nhận lao động có thể cung cấp thông tin cập nhật về kỳ vọng của người sử dụng lao động, việc làm và điều kiện sống, cũng như môi trường chính trị, xã hội của các quốc gia đó.

Việt Nam: Hầu hết các tài liệu đào tạo hiện nay mang tính học thuật quá cao, và không phù hợp với người lao động có trình độ học vấn và tay nghề thấp. Vì vậy, nội dung và thời lượng đào tạo cần được điều chỉnh.

Thái Lan: Thông tin đầy đủ và dễ tiếp cận là một trong những yếu tố chính dẫn tới thành công. Cần có sự chú ý đặc biệt đối với các nhóm lao động ngoài nước cụ thể, đặc biệt là người hái dâu và thị trường Nhật Bản, vì vẫn tồn tại những vấn đề của một số hoạt động bất hợp pháp, và một số công nhân đã bị lợi dụng.

Ma-lay-xi-a: Các khóa học tổ chức ở cấp doanh nghiệp do người sử dụng lao động thực hiện có thể sẽ có tác động lớn hơn đến tư tưởng của người di cư, và đào tạo liên tục sẽ giúp họ nâng cao hiểu biết về cách làm việc ở nước sở tại.

Việt Nam: Chính phủ và các doanh nghiệp cần có chính sách cụ thể về việc làm của người lao động nước ngoài khi họ về nước bằng cách đào tạo lại cho phù hợp với thị trường lao động địa phương, tăng cường công khai thông tin và giới thiệu/kết nối người lao động với người sử dụng lao động.

Thời lượng

Hầu hết các nước thành viên ASEAN có quy định về thời gian tối thiểu của các khóa học trước khi khởi hành/sau khi đến. Với các nước phái cử lao động, các khóa đào tạo bắt buộc trước khi khởi hành phải có thời lượng tối thiểu sáu giờ để đảm bảo chương trình đã quy định. Các nghiên cứu viên cấp quốc gia của các nước này đều thống nhất quan điểm rằng thời gian đào tạo trước khi khởi hành là tương đối ngắn, và có rất ít thời gian để giới thiệu về văn hoá và phong tục tập quán, kiến thức ngoại ngữ cơ bản, vấn đề an toàn, và địa chỉ liên lạc của các tổ chức và cá nhân có thể hỗ trợ họ trong trường hợp cần thiết.

Sau khi đạt được yêu cầu tối thiểu sáu giờ, người sử dụng lao động, đặc biệt là người sử dụng lao động theo chương trình thỏa thuận của hai Chính phủ, quy định thời gian dài hơn cho các chương trình giáo dục cho người lao động. Trong một số trường hợp, như trong chương trình hái dâu dại của Thái Lan (6 giờ) hoặc chương trình của Ix-ra-en (62 tiếng/7 ngày), thì đây chỉ là một cấu phần của chương trình lớn hơn, kết hợp đào tạo ngoại ngữ và/hoặc đào tạo kỹ năng. Chương trình đào tạo người giúp việc gia đình cho thị trường Hồng Kông, Trung Đông do Chính phủ In-đô-nê-xi-a thực hiện cũng vậy. Các khóa học này là các chương trình đào tạo kỹ năng nghề với các cấu phần ngoại ngữ, và kéo dài trong 12 tuần. Tại Xinh-ga-po, chương trình sau khi đến bắt buộc đối với lao động giúp việc gia đình kéo dài một giờ.

Thái Lan: Do thời lượng chỉ kéo dài 6 giờ cho mỗi nhóm, hoạt động tập huấnđịnh hướng trước khi khởi hành có tác động khá hạn chế. Một nhu cầu rõ rệt là cần phải tăng thêm thời lượng và thiết kế chương trình đào tạo thích hợp hơn. Tuy nhiên, điều này đồng nghĩa với việc người lao động phải bỏ ra chi phí cao hơn để có được công việc ở nước ngoài. Một trong những kế hoạch mà Chính phủ nên cân nhắc là thiết kế một chương trình cân bằng hơn với các khoản trợ cấp của chính phủ, đặc biệt là đối với tiền ăn ở cho người lao động sẽ đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với Hàn Quốc, các chương trình đào tạo sau khi đến được thực hiện trong ba ngày. Trong khoảng thời gian này, lao động di cư được khám sức khoẻ và được đào tạo về văn hoá nơi làm việc, luật lao động và luật nhập cư, các thủ tục ngân hàng, bảo hiểm, và các vấn đề an toàn, v.v…

Phương pháp luận

Các đơn vị tổ chức các chương trình đào tạo sử dụng nhiều phương pháp luận khác nhau. Trong khi phương pháp tập huấn có tính trải nghiệm và có sự tham gia cao, giúp cho việc học tập và giảng dạy có ý nghĩa và thực tế hơn thì nhiều buổi tập huấn hiện tại chỉ bao gồm các bài giảng và thảo luận, và rất hạn chế sử dụng các dụng cụ giảng dạy trực quan (hỗ trợ nghe, nhìn). Tài liệu định hướng chưa được xây

dựng hoặc cập nhật đầy đủ, và cũng chưa phù hợp với đối tượng mục tiêu. Đồng thời, cũng có những khiếu nại rằng các chuyên gia quá tích cực quảng cáo các sản phẩm (ví dụ như dịch vụ ngân hàng, thẻ điện thoại, v.v…), và do đó làm cho các buổi học nhưtrở thànhnhững diễn đàn thương mại. Những tài liệu do Nhà nước cung cấp về các chủ đề quan trọng như hợp đồng lao động, chuẩn bị đối phó trong khủng hoảng hoặc phòng chống HIV, và một số chủ đề khác sẽ rất hữu ích và được đánh giá cao.

Việt Nam: Hầu hết các tài liệu đào tạo hiện nay mang tính học thuật quá cao, và không phù hợp với người lao động có trình độ học vấn và trình độ thấp. Vì vậy, nội dung và thời lượng đào tạo cần được điều chỉnh.

Việc tạo dựng một bầu không khí thân thiện, trong đó tất cả những người tham gia được tôn trọng, sẽ thúc đẩy cảm giác gắn bó và khuyến khích việc học tập. Trong trường hợp nhiều lao động di cư không được giáo dục chính quy hoặc có được giáo dục nhưng ở mức hạn chế, các giảng viên cần phải chú ý đến cả nền tảng về trình độ giáo dục và văn hoá của người tham gia. Các giảng viên cần đặc biệt lưu ý đến nhu cầu của lao động di cư là phụ nữ, và nếu cần thiết có thể tổ chức các buổi học về các vấn đề nhạy cảm như chống phân biệt đối xử và bạo hành.

Lao động di cư sẽ tham gia nhiều hơn, và chủ động hơn trong việc học của mình nếu họ được tôn trọng, và cảm thấy rằng môi trường xung quanh mình coi trọng và thúc đẩy sự tin tưởng.

Thái Lan: Người lao động luôn có vai trò trọng yếu với thành công hoặc thất bại của những chiến dịch di cư an toàn, bất kể những chương trình đó được thiết kế hợp lý như thế nào. Những người tham gia minh mẫn và chuẩn bị tốt hơn cho việc lao động tại nước ngoài sẽ góp phần gia tăng cơ hội di cư an toàn.

Tuyển chọn giảng viên

Giống như mọi môi trường giáo dục khác, việc học tập của học viên phụ thuộc rất lớn vào chất lượng của đội ngũ giảng dạy. Chất lượng của đội ngũ giảng dạy có vẻ chưa được chú trọng trong các nỗ lực tăng cường đào tạo cho người lao động trước khi khởi hành.

Trong trường hợp Chính phủ đã thiết lập hệ thống giám sát các chương trình giáo dục cho lao động di cư, việc tổ chức khóa đào tạo cho giảng viên không mất quá nhiều công sức. Ngoài việc hiểu rõ nội dung của các học phần trong các khóa học khác nhau, giảng viên cũng cần được đào tạo về phương pháp giảng dạy sáng tạo, khuyến khích sự tham gia của học viên để có thể dẫn dắt những giờ học lôi cuốn và hấp dẫn. Việc không có đủ giảng viên chuyên nghiệp đã ảnh hưởng đáng kể tới chất lượng của các chương trình giáo dục cho lao động di cư.

Đối với nước gửi, việc khai thác những kinh nghiệm và trải nghiệm của những lao động đã về nước sẽ rất hữu ích trong việc hỗ trợ xây dựng các chương trình đào tạo trước khi khởi hành. Họ có thể tham gia những chương trình này với vai trò cố vấn chuyên môn hoặc diễn giả chia sẻ kinh nghiệm, và dẫn dắt những phiên thảo luận hoặc phiên hỏi đáp cuối mỗi buổi học. Nếu có thể, những đơn vị đào tạo có thể tuyển dụng những giảng viên có nền tảng văn hóa và ngôn ngữ tương đồng với những người lao động di cư sẽ tham gia chương trình .

Bru-nây: Vụ Lao động có thể cân nhắc cấp phép cho những đơn vị đào tạo trong những trường hợp các chương trình giáo dục có thể do các đơn vị bên ngoài Vụ đảm nhiệm.

Cam-pu-chia: Hướng dẫn quốc gia về Tổ chức phiên học định hướng (GCPS), cũng như Cẩm

nang Hướng dẫn đào tạo cho giảng viên (TM-TOT) sẽ rất hữu ích trong việc cung cấp kĩ năng và kiến thức cho người lao động.

Việt Nam: Việc đào tạo và cập nhật thông tin cho giảng viên diễn ra thường xuyên. Tuy nhiên, các doanh nghiệp thường không có đủ số lượng giảng viên, và các giảng viên thường không có đủ kiến thức sư phạm và chuyên môn. Điều này đã làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

Chi phí

Vẫn tồn tại nhiều tranh cãi xung quanh câu hỏi đặt ra về việc ai phải chịu chi phí cho những chương trình giáo dục cho lao động di cư. Mặc dù việc người sử dụng lao động chi trả chi phí đào tạo sẽ là lý tưởng nhất, việc này không khả thi trong nhiều trường hợp thực tế. Do những chương trình giáo dục cho lao động di cư có giá trị xã hội rất lớn với cả nước phái cử và nước tiếp nhận lao động, các quốc gia thành viên ASEAN có thể cân nhắc hỗ trợ chi phí cho những đơn vị đào tạo. Tuy nhiên trong thực tế, chính người lao động di cư phải chi trả các chi phí đào tạo.

Tại Ma-lay-xi-a, bất đồng trong việc chia sẻ các chi phí đào tạo có thể là nguyên nhân khiến những khóa học sau khi đến dành cho lao động di cư bị tạm hoãn. Để giải quyết những bất đồng trên, mặc dù người sử dụng lao động đã phải trả phí việc làm cho Chính phủ, họ vẫn phải trả phí cho các chương trình này.

Mở rộng khả năng tiếp cận và tổ chức thực hiện

Việc cải thiện khả năng tiếp cận với những chương trình giáo dục cho lao động di cư là một thách thức của rất nhiều quốc gia thành viên ASEAN. Những lao động di cư thường xuất thân từ nhiều khu vực khác nhau trong một quốc gia. Những người sinh sống ở khu vực biên giới thường có khả năng trở thành lao động di cư cao hơn, và thường có hiểu biết hơn về cơ hội việc làm, hoặc những cơ hội kinh tế khác tại các quốc gia láng giềng. Do ở gần các quốc gia đó, nhiều người đã có sẵn những mối quan hệ có thể giúp họ di cư và tìm việc làm. Vì vậy, họ có rất nhiều cách để đi làm ở nước ngoài mà không thông qua những kênh chính thức.

Mở rộng quy mô tới những địa phương có mật độ lao động di cư cao

Việc bắt buộc lao động di cư tham gia những khóa học định hướng trước khi khởi hành, đặc biệt trong trường hợp những khóa học này chỉ được tổ chức tại thủ đô của quốc gia đó, sẽ hạn chế sự tham gia của người lao động.

Do các đơn vị đào tạo thường tập trung tại thủ đô các quốc gia, những lao động di cư tham gia các chương trình đào tạo phải di chuyển một quãng đường rất xa, và chi trả thêm chi phí di chuyển để hoàn thành điều kiện cho lao động di cư. Tại một số nước trong lưu vực sông Mê Công, việc này sẽ làm lao động nản chí.

Mi-an-ma: Theo Báo cáo Điều tra Dân số và Nhà ở năm 2014 và Khảo sát về Lực lượng Lao động năm 2015, một lượng lớn lao động di cư sống tại Thái Lan và Ma-lay-xi-a xuất phát từ các vùng nông thôn của Mi-an-ma. Do đó, việc mở rộng quy mô của các chương trình giáo dục đến khu vực nông thôn là rất cần thiết.

Các quốc gia đã giải quyết vấn đề này theo nhiều cách khác nhau. POEA Phi-líp-pins đã tăng cường nỗ lực để những cơ quan chính quyền địa phương hợp tác trong các chiến dịch chống tuyển dụng trái phép và nạn buôn người. Việc này đã tạo tiền đề cho việc thiết lập những mối liên kết chặt chẽ hơn giữa các cộng

đồng và chính sách, chương trình quốc gia về di cư. Tại Cam-pu-chia, Lào và Mi-an-ma, đã có một số nỗ lực sáng tạo trong những chiến lược truyền thông tại các làng xã để tăng cường nhận thức không chỉ về lợi ích của việc làm ở nước ngoài, mà còn về những rủi ro vốn có của tình trạng bất hợp pháp của việc làm tại nước ngoài, và các chi phí xã hội khác.

Tại Mi-an-ma, Cam-pu-chia, Việt Nam và Ma-lay-xi-a, những tổ chức quốc tế đã hỗ trợ việc thiết lập các Trung tâm Nguồn lực Di cư (Migrant Resource Centers - MRC) để hỗ trợ những lao động di cư tiềm năng trong việc ra quyết định liên quan đến di cư. Một lợi thế khác của những chương trình định hướng được phân cấp là được truyền tải bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của học viên. Những Trung tâm này được kì vọng là đơn vị trực thuộc các cơ quan chính quyền địa phương. Tuy nhiên, cũng giống như nhiều sáng kiến tốt khác, những dịch vụ này có thể có chi phí cao, và nhiều địa phương không thể duy trì việc này trong thời gian dài.

Phi-líp-pin: Chiến dịch cơ quan chính quyền địa phương chống tuyển dụng trái phép là kênh tiếp cận với các cơ quan chính quyền địa phương cấp cơ sở.

Sử dụng công nghệ và những phương pháp sáng tạo

Công nghệ đã mở ra những cơ hội thuận lợi hơn để truyền tải thông tin qua các trang mạng trực tuyến và mạng xã hội. Gần đây, thông qua việc phát hành một ứng dụng trên điện thoại di động, POEA Phi-líp-pin đã mở rộng dịch vụ trước khi tuyển dụng trực tuyến của mình (PEOS). POEA Phi-líp-pins đã chủ động liên kết với giới học thuật, các nhóm thực thi luật pháp, các tổ chức phi chính phủ, các nhóm hoạt động dựa trên niềm tin, và những tổ chức chuyên môn trong việc truyền thông cho PEOS.

Thái Lan: Số lượng điện thoại di động đã vượt ngưỡng 60 triệu (ngang với tổng dân số của quốc gia này). Những dịch vụ điện tử, bao gồm thông tin về việc làm tại nước ngoài, ứng tuyển hoặc đăng ký việc làm ở nước ngoài, và các đường dây nóng cần được phát triển để phục vụ những người đang tìm việc làm.

Tuy nhiên, các cơ sở hạ tầng để kết nối Internet không có sẵn tại nhiều địa phương. Các công ty truyền thông, đặc biệt là tivi và đài phát thanh, đã thường xuyên đưa tin về di cư an toàn và các quy trình tuyển dụng hợp pháp, cũng như thông tin về những tổ chức tuyển dụng và giới thiệu việc làm chính thống. Khi mới triển khai, những chương trình tuyền thông này được thực hiện dưới hình thức thông báo và quảng cáo cho các dịch vụ công. Tuy nhiên, do nhu cầu cho những chương trình này ngày càng cao và chúng ngày càng phổ biến, các công ty truyền thông đã tự nguyện tham gia.

Tại Phi-líp-pin, chính quyền đang tìm cách đưa PEOS vào chương trình giáo dục, ví dụ như đưa vào các chương trình giới thiệu cho học sinh tốt nghiệp THPT, hoặc sinh viên cao đẳng. Những thông tin chung như quy mô và các loại hình di cư, và các lợi ích và rủi ro của di cư trong thực tế nằm trong chương trình xã hội học và được dạy trong một số trường tiểu học và trung học cơ sở.

Tại Xinh-ga-po, có nhiều chương trình tiếp cận cộng đồng kèm tư liệu giáo dục bằng tiếng bản địa, và các chiến dịch truyền thông về di cư an toàn tại các bến xe buýt và khu nhà ở của công nhân. Các chiến dịch thường được thực hiện ở cấp quốc gia. Quyền được làm việc trong môi trường an toàn vì sức khỏe của công nhân đã được đẩy mạnh qua nhiều chiến dịch và giải thưởng, ví dụ như Giải thưởng "Nơi làm việc An toàn" được trao hàng năm.

Tầm quan trọng của quan hệ hợp tác

Có nhiều cách thức khác nhau để thực hiện các chương trình giáo dục cho lao động di cư dựa vào những mô hình quản trị di cư khác nhau. Đối với tất cả các hệ thống đào tạo, dù trực thuộc Trung ương, hỗn hợp, hay tự do, chính quyền cần sự hợp tác của nhiều bên liên quan trong việc thực hiện các chương trình đào tạo.

Thông thường, chính quyền không thể cung cấp thường xuyên hoặc đầy đủ nguồn lực cho những chương trình đào tạo bắt buộc trước khi khởi hành. Việc này có thể do nhiều nguyên nhân: nhân công hạn chế, thiếu sự tiếp cận với những thông tin cập nhật và kịp thời về thị trường lao động nói chung, và chưa đủ năng lực.

Các quốc gia thành viên ASEAN chủ động và nỗ lực tiếp cận, và làm việc chặt chẽ với nhiều bên liên quan.

Tại Bru-nây, Bộ Việc làm rất nỗ lực trong việc phối hợp chặt chẽ với nhiều bên liên quan, bao gồm các công ty tuyển dụng, người sử dụng lao động và các cơ quan ngoại giao đoàn của các nước thành viên ASEAN để cải thiện nội dung của các chương trình định hướng trước khi đi và giới thiệu tóm tắt sau khi đến cho người lao động. Cam-pu-chia đã tham vấn về việc hoạch địch chính sách di cư (bao gồm cả các chương trình giáo dục cho lao động di cư) với nhiều bên, bao gồm Quốc hội, nhiều cơ quan chính phủ, các công ty tuyển dụng tư nhân, và những tổ chức xã hội dân sự quốc gia. Chính quyền Cam-pu-chia cần phải làm rõ và thực thi những luật lệ, quy trình và thủ tục cho những chương trình giáo dục dành cho lao động di cư. Phi-líp-pin đang tích cực đầu tư vào những tổ chức chính phủ và cộng đồng tại các cấp tỉnh và khu vực. Ma-lay-xi-a đang lặng lẽ tham vấn với những đại sứ quán tại nước ngoài thông qua mạng lưới cácthamtán lao động tại thủ đô.

In-đô-nê-xi-a: Xã hội dân sự ở In-đô-nê-xi-a đang ngày càng chuyên nghiệp và tập trung trong lĩnh vực quyền của người lao động di cư và các chiến dịch di cư an toàn. Những tổ chức này đã cho thấy họ có thể làm việc một cách nhanh gọn với những tổ chức tài trợ, cũng như trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Do đó, sự hợp tác chặt chẽ với những bên này có thể giúp lấp đầy những khoảng trống.

Ngoài ra, cũng tồn tại các quan hệ hợp tác song phương và trong khu vực ASEAN. Do đã có một số Biên bản ghi nhớ song phương giữa các nước thành viên ASEAN (Thái Lan với Cam-pu-chia, Lào và Mi-an-ma, và Mi-an-ma với In-đô-nê-xi-a), ASEAN có thể xem xét đưa ra các điều khoản trong nội dung hợp tác song phương về người sử dụng lao động và chương trình đào tạo cho lao động di cư giữa nước phái cử và tiếp nhận lao động. Đã có nhiều tiền lệ về việc một số nước thành viên ASEAN và các nước nhận lao động như Hàn Quốc, Nhật Bản và Ix-ra-en kí hiệp định bao gồm các chương trình giáo dục tích hợp cho lao động di cư và các chương trình đào tạo kĩ năng.

Mi-an-ma: Trong các hiệp định song phương giữa nước nhận và nước gửi lao động, nên có điều khoản về việc tổ chức các chương trinh đào tạo trước khi khởi hành và sau khi đến. Cần cải thiện yếu điểm là thiếu thông tin cần thiết để giải quyết các vấn đề liên quan đến việc trở về và tái hòa nhập. Nên có sự phối hợp và hợp tác giữa những tổ chức liên quan đến từ cả nước phái cử và tiếpnhận lao động.

Đề xuất

Bản Tổng hợp của những nhà nghiên cứu khu vực và quốc gia đưa ra 02 nhóm đề xuất để cải thiện chất lượng của các chương trình giáo dục cho lao động di cư: (1) giải pháp cho từng quốc gia; và (2) hợp tác trong khu vực.

Đề xuất giải pháp cải thiện tại từng quốc gia

Các Tư vấn viên khu vực và quốc gia đã xác định 05 đề xuất để cải thiện hệ thống quốc gia về chương trình giáo dục cho lao động di cư ở các lĩnh vực sau: (1) Các khuôn khổ quản lý cấp quốc gia và cơ chế quản lý; (2) Thẩm định và đánh giá; (3) Các tiêu chuẩn vận hành cho việc thực hiện và giám sát; (4) Các hệ thống tiếp cận và thực hiện; và (5) Quan hệ đối tác.

1 – Khuyến khích chính sách cấp quốc gia về giáo dục cho người lao động và di cư an toàn được lập kế hoạch một cách nhất quán hơn, và có diện bao phủ và phạm vi rộng hơn. Những khuôn khổ chính sách cấp quốc gia cần bao phủ những giai đoạn khác nhau của quá trình di cư, và đặc biệt chú ý tới những chương trình trở về quê hương và tái hòa nhập.

2 – Thúc đẩy thẩm định và đánh giá nghiêm túc những chương trình giáo dục cho người lao động đã lâu năm. Bước rất quan trọng ban đầu là thiết lập những chỉ số về tiêu chuẩn hiệu suất và hiệu quả. Việc phân tích những ảnh hưởng của các chương trình sẽ cung cấp những phản hồi quan trọng về giá trị và những đóng góp của nội dung hiện tại, những tài liệu đào tạo, những hệ thống thực hiện khác nhau, và những tiêu chuẩn về vận hành khác. Đây là việc tối cần thiết để cải thiện và tăng cường hiệu quả của những chương trình và dự án hiện tại.

3 - Tăng cường và củng cố những tiêu chuẩn vận hành. Do tồn tại rất nhiều kênh để thực hiện các chương trình đào tạo cho người lao động di cư, cần phải thiết lập những tiêu chuẩn cơ bản cho các chương trình đào tạo cho người lao động di cư, bao gồm các tiêu chí để được cấp phép, nội dung chương trình giảng dạy, thời lượng, giai đoạn và chi phí, phương pháp luận, và các tiêu chuẩn để được phổ biến trên diện rộng.

4 – Mở rộng khả năng tiếp cận và cải thiện các hệ thống thực hiện. Cần khuyến khích và mở rộng nhiều hơn nữa những nỗ lực để tác động tới những lao động di cư tiềm năng ở khu vực nông thôn và biên giới. Mạng internet và các cơ sở hạ tầng trực tuyến có tiềm năng lớn, nhưng việc sử dụng những kênh truyền thống như tivi, phát thanh, và các chiến dịch lao động tại chỗ cũng có thể đạt được nhiều kết quả.

5 – Coi trọng các quan hệ đối tác. Việc thực hiện những chương trình đào tạo cho lao động di cư yêu cầu những nỗ lực của nhiều bên: chính quyền, khu vực kinh tế tư nhân, các công ty tuyển dụng, các cộng đồng tại địa phương, người lao động di cư và gia đình của họ. Những bên nêu trên có thể cùng đề ra một hướng đi chung để đảm bảo việc tăng quyền năng và năng lực của người lao động, giúp họ đạt được những mục tiêu cá nhân và gia đình trong việc đi làm ở nước ngoài.

Đề xuất về Hợp tác trong khu vực

1 - Xem xét việc xây dựng một giáo trình tiêu chuẩn của ASEAN. Đây là một mục tiêu quan trọng nhằm đảm bảo các thông tin và thông điệp đến được với người lao động và người sử dụng lao động. Các nước thành viên ASEAN có thể liên kết với nhau và đảm bảo tính liên thông của các chương trình đào tạo ở nước phái cử và tiếp nhận lao động. Việc này sẽ tăng cường hiểu biết về luật di cư và việc làm, các trách nhiệm trong hợp đồng, cũng như điều kiện sống và làm việc tại các nước thành viên ASEAN. Hơn nữa, những thông tin về văn hóa và phong tục trong đời sống hàng ngày (ví dụ như cách thức xây dựng quan hệ tốt với người sử dụng lao động và đồng nghiệp, hành vi tại nơi làm việc), an toàn và vệ sinh lao động; những cơ hội đầu tư, và những thông tin khác về tài chính cũng sẽ được cung cấp. ASEAN sẽ hưởng lợi từ việc xây dựng những tài liệu hình ảnh và âm thanh thống nhất, và những ấn phẩm thống nhất về cách sống và làm việc tại các quốc gia thành viên ASEAN.

2 - Với những lời kêu gọi cải thiện chất lượng đội ngũ đào tạo và chương trình đào tạo cho các giảng viên trong suốt thời gian qua, ASEAN có thể cân nhắc việc tổ chức một khóa đào tạo trong khu vực về giáo dục cho người lao động di cư và các chiến dịch di cư an toàn. Chương trình đào tạo này có thể liên kết với các tài liệu đào tạo và tư liệu tại mỗi nước thành viên thông qua trang mạng.

3 - Các nước thành viên ASEAN cần khuyến khích và hỗ trợ những nỗ lực của mỗi nước trong việc tăng cường các chương trình quốc gia về lao động di cư, không chỉ thông qua việc chia sẻ nhiều thông tin hơn, mà qua cả những sự hỗ trợ về kĩ thuật, và quan hệ hợp tác. Các nước thành viên có thể trao đổi thông tin và tham quan học tập về các dịch vụ pháp lý để tăng cường các khung pháp lý quốc gia, cáchthiết kế nội dung đào tạo sử dụng những cách tiếp cận sáng tạo, và đào tạo giảng viên cho các chương trình này.

Cam-pu-chia: Nên có một tấm gương hay hình mẫu của một quốc gia thành viên ASEAN về hệ thống đào tạo chuẩn trước khi khởi hành, ví dụ như Phi-líp-pin, Xinh-ga-po, Ma-lay-xi-a hay Thái Lan, v.v…

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo Phân tích Cơ sở dữ liệu về Di cư lao động quốc tế trong ASEAN: Cải thiện thu thập thông tin cho việc hoạch định chính sách dựa trên thực tế. Hành động ba bên nhằm Bảo vệ và Thúc đẩy quyền của người lao động di cư trong khu vực ASEAN (dự án ASEAN TRIANGLE). Văn phòng Khu vực ILO khu vực Châu Á – Thái Bình Dương. Bangkok: ILO, 2015.

2. Maruja de Asis và Dovelyn Agunias. “Tăng cường các chương trình trước khi khởi hành tại In-đô-nê-xi-a, Nê-pan và Phi-líp-pin”. Tóm lược chính sách IOM-MPI 2012. Tổ chức Di cư Quốc tế và Viện Chính sách Di cư. 2012

3. Tasneem Siddiqui, Rozana Rashid và Benjamin Zeitlyn. “Chiến dịch truyền thông về di cư an toàn và đào tạo trước khi khởi hành”. Trung tâm Phát triển và Nghiên cứu về Di cư, Toàncầu hóa và Đói nghèo, Dhaka, Bangladesh, tháng 11 năm 2008.

4. Báo cáo thực trạng di cư quốc tế tại Đông và Đông Nam Á. Nhóm làm việc theo chủ đề của khu vực. Tổ chức Di cư Quốc tế, 2008.