



SỔ TAY

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

(Tài liệu này được thực hiện với sự tài trợ của Quỹ Rosa Luxemburg khu vực
Đông Nam Á tại Hà Nội)

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	3
-------------------------	----------

PHẦN 1: VĂN HÓA, PHONG TỤC, TẬP QUÁN NGƯỜI LAO

ĐỘNG CẦN BIẾT KHI ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI	4
---	----------

1.1. Những điều cần quan tâm khi đi làm việc ở nước ngoài.....	4
1.2. Văn hóa, phong tục, tập quán của một số quốc gia.....	7
1.2.1. Nhật Bản	7
1.2.2. Hàn Quốc	12
1.2.3. Malaysia	19
1.2.4. Đài Loan	24
1.2.5. Ả-rập Xê-út	27

PHẦN 2: THÔNG TIN LUẬT PHÁP, CHÍNH SÁCH DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP

ĐỒNG CẦN BIẾT	34
----------------------------	-----------

2.1. Pháp luật của Việt Nam quy định về người lao động đi làm việc ở nước ngoài	34
2.2. Luật pháp của nước tiếp nhận lao động	37
2.2.1. Thị trường Nhật Bản	37
2.2.2. Thị trường Hàn Quốc	46
2.2.3. Thị trường Malaysia	52
2.2.4. Thị trường Đài Loan	57
2.2.5. Thị trường Ả-rập Xê-út	65

PHẦN 3: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ KỸ NĂNG PHÒNG NGỪA BẠO

LỰC GIỚI VÀ QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC	72
---	-----------

3.1. Bình đẳng giới tại nơi làm việc và lợi ích của bình đẳng giới đối với người lao động và chủ sử dụng lao động	72
3.2. Bạo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc	72
3.3. Kỹ năng phòng ngừa và ứng phó với quấy rối tình dục tại nơi làm việc	81

PHẦN 4: THÔNG TIN LIÊN HỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG CẦN BIẾT

KHI LAO ĐỘNG Ở NƯỚC NGOÀI	84
--	-----------

4.1. Tại Việt Nam	84
4.2. Tại Nhật Bản	85
4.3. Tại Hàn Quốc.....	88
4.4. Tại Malaysia	90
4.5. Đài Loan	93
4.6. Ả-rập Xê-út	95

2023

CALENDAR

January

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

February

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

March

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

April

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

May

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

June

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

July

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

August

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

September

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

October

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

November

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

December

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

LỜI CẢM ƠN

Năm 2022, với sự tài trợ của quỹ Rosa Luxemburg Stiftung-RLS (Cộng Hòa Liên bang Đức), Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) tiếp tục thực hiện Dự án: Thúc đẩy tiếp cận thông tin cho lao động di cư đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với mục tiêu chung là: Cung cấp thông tin về điều kiện làm việc an toàn và phòng ngừa nguy cơ quấy rối tình dục và bạo lực giới tại nơi làm việc cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Cuốn sổ tay này được thực hiện trong khuôn khổ dự án nhằm cung cấp những thông tin cơ bản, hữu ích cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Với hy vọng đó, GFCD thiết kế cuốn sổ tay này với bốn phần.

Phần 1: Văn hóa, phong phục, tập quán người lao động cần biết khi đi làm việc ở nước ngoài.

Phần 2: Thông tin luật pháp, chính sách dành cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cần biết.

Phần 3: Bình đẳng giới và kỹ năng phòng ngừa bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Phần 4: Thông tin liên hệ người lao động cần biết khi lao động ở nước ngoài.

Trong quá trình thực hiện cuốn sổ tay chắc chắn vẫn còn những nội dung cần được tiếp tục chỉnh sửa, hoàn thiện. GFCD rất mong nhận được góp ý của quý độc giả theo địa chỉ sau:

Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng, email: gfdc08@gmail.com; website: gfdc.org.vn; fanpage: di cư an toàn; số điện thoại: 0973796998.

PHẦN 1: VĂN HÓA, PHONG TỤC, TẬP QUÁN NGƯỜI LAO ĐỘNG CẦN BIẾT KHI ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

1.1. Những điều cần quan tâm khi đi làm việc ở nước ngoài

- Tìm hiểu đầy đủ thông tin

Bạn cần trao đổi, nói chuyện với nhiều người đặc biệt là với người nhà và bạn bè của mình trước khi đưa ra quyết định đi làm việc ở nước ngoài. Những người đã từng làm việc ở nước ngoài, các tổ chức phi chính phủ, chính quyền địa phương, cơ quan quản lý lao động, Trung tâm hỗ trợ lao động đi làm việc ở nước ngoài (MRC), các tổ chức công đoàn và các tổ chức khác tại cộng đồng đều có thể giải đáp những thắc mắc của bạn.

Bạn cũng nên tìm hiểu để hình dung xem cuộc sống (làm việc như thế nào, bao gồm những chi phí gì, công việc sẽ làm ở nước ngoài là công việc gì, cần những hồ sơ giấy tờ gì, những thách thức có thể bạn sẽ gặp phải (như là phải sống xa gia đình trong nhiều năm) và số tiền bạn có thể tích lũy và gửi về nhà.

Bạn cũng cần tìm hiểu càng nhiều càng tốt các thông tin về văn hoá và lối sống tại nước sẽ đến trước khi bạn đưa ra quyết định ra nước ngoài để làm việc.

- Đi làm việc tại nước ngoài theo cách hợp pháp

* Nếu đi làm việc ở nước ngoài theo cách hợp pháp bạn sẽ nhận được sự bảo vệ nhiều hơn từ các cơ quan hữu quan khi ở trong nước cũng như trong thời gian ở nước ngoài.

* Lao động đi theo kênh không chính thống sẽ có nhiều nguy cơ bị bóc lột hơn.

* Lao động đi theo các kênh không chính thống này có thể bị bắt, bị giam giữ tại nước tiếp nhận lao động và bị trục xuất.

- Kiểm tra kỹ thông tin về công ty tuyển dụng

Bạn cần kiểm tra xem công ty tuyển dụng có giấy phép hoạt động hợp pháp và có uy tín tốt không. Hãy kiểm tra bằng cách truy cập thông tin tại trang thông tin của Cục lao động ngoài nước.

<http://www.dolab.gov.vn/New/Default.aspx> và truy cập vào mục: **Doanh nghiệp được cấp phép** và sau đó tìm kiếm thông tin công ty bạn dự định theo. Nếu không theo cách này bạn có thể sử dụng cách gọi điện thoại đến đường dây nóng để hỏi thông tin cần giải đáp.

* Trung tâm lao động ngoài nước: 024 7303 0199

* Cục quản lý lao động ngoài nước: (84-24) 38249517

* Sở Lao động – Thương binh và Xã hội các địa phương

* Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội các huyện

Nếu công ty tuyển dụng hoặc người sử dụng lao động yêu cầu bạn thay đổi tuổi, hoặc làm việc không có hợp đồng, đó là một cảnh báo rằng người chủ sử dụng lao động đó không muốn tuyển dụng bạn một cách hợp pháp và họ có ý đồ muốn lợi dụng bạn. Bạn cần yêu cầu lấy và giữ cẩn thận các hóa đơn, chứng từ đối với số tiền bạn đã thanh toán cho công ty tuyển dụng cũng như các giấy tờ liên quan đến quá trình làm thủ tục và xuất cảnh của bạn.

Nếu công ty tuyển dụng đề nghị cho bạn vay tiền để bạn có thể ra nước ngoài làm việc, bạn cần cân nhắc mức lãi suất là bao nhiêu và bạn sẽ trả khoản vay đó cho công ty như thế nào. Nếu vay tiền của chủ sử dụng lao động hoặc của công ty tuyển dụng, bạn có thể bị buộc phải làm việc cho đến khi trả hết nợ. Bạn có nguy cơ lâm vào cảnh làm công trả nợ này nếu bạn vay nhiều tiền.

- Ký hợp đồng với công ty tuyển dụng và với người sử dụng lao động của bạn

* Cần ký hợp đồng với công ty tuyển dụng và với người sử dụng lao động của bạn trước khi bạn đi làm việc ở nước ngoài. Hãy đề nghị một ai đó mà bạn tin tưởng giúp bạn rà soát lại các điều khoản trong hợp đồng và đảm bảo rằng bạn hiểu các điều khoản đó, vì nội dung của hợp đồng thể hiện cụ thể bạn đồng ý làm việc gì ở nước ngoài.

* Ở mức độ tối thiểu, hợp đồng cần bao gồm những chi tiết về các khoản tiền lương được trả, thời giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi, nơi làm việc của bạn cũng như những công việc mà bạn sẽ phải thực hiện.

- Giữ và sao chụp các giấy tờ trước khi bạn đi làm việc ở nước ngoài

Bạn cần sao chụp lại hộ chiếu, thị thực giấy phép làm việc hợp đồng, giấy chứng minh thư và các giấy tờ khác liên quan đến việc đi nước ngoài làm. Hãy gửi lại cho gia đình, bạn bè thân thiết các bản sao đó trước khi bạn ra nước ngoài.

Bạn cũng cần giữ cẩn thận ở một nơi an toàn bản chính của những giấy tờ này khi bạn đến nơi làm việc đồng thời bạn cũng cần chuẩn bị và luôn giữ bên mình một số bản sao/chụp những giấy tờ này.

- Chuẩn bị cho những tình huống khẩn cấp

Bạn cần chuẩn bị một danh sách chi tiết những địa chỉ liên hệ quan trọng trước khi bạn ra nước ngoài. Bạn cũng nên để lại một bản chụp những địa chỉ liên hệ này cho gia đình và mang theo một bản khi ra nước ngoài gồm:

- Số điện thoại liên hệ của Đại sứ quán Việt Nam ở tại nước đến;
- Các tổ chức phi chính phủ;
- Các tổ chức công đoàn;
- Hiệp hội người lao động làm việc ở nước ngoài;
- Gia đình bạn, bạn bè và bất kỳ một ai đó là người có thể hỗ trợ bạn tại nước mà bạn đến làm việc.

Hãy luôn mang theo danh sách địa chỉ liên hệ này.

- Có mạng lưới hỗ trợ khi gặp khó khăn

Bạn cần thường xuyên liên hệ với gia đình và bạn bè của bạn để thông tin với họ bạn đang trong tình trạng an toàn. Thống nhất kế hoạch với gia đình và cách thức và mức độ thường xuyên bạn sẽ liên hệ. Thống nhất kế hoạch với gia đình về cách thức gắn kết bạn và tạo ra một mạng lưới hỗ trợ của riêng bạn tại nước bạn đến làm việc. Hãy tìm ra người bạn có thể đề nghị hỗ trợ và yêu cầu giúp đỡ trong trường hợp cần thiết.

- Nếu bạn gặp phải vấn đề khi làm việc ở nước ngoài

Nếu bạn có mâu thuẫn tại nơi làm việc, đầu tiên bạn hãy trao đổi: (1) Với người quản lý trực tiếp của bạn hoặc (2) Công ty tuyển dụng.

Việc giải quyết mâu thuẫn là vì lợi ích của mọi người có liên quan. Cố gắng ghi lại các vấn đề hoặc sự việc phát sinh trong trường hợp bạn cần nộp đơn khiếu nại về vụ việc. Nếu vẫn không được giải quyết, bạn cần liên hệ với một tổ chức phi chính phủ, tổ chức công đoàn, đại sứ quán hoặc các cơ quan hữu quan tại nước làm việc để đề nghị giúp đỡ.

1.2. Văn hóa, phong tục, tập quán của một số quốc gia

1.2.1. Nhật Bản



Nguồn: Internet

- Lễ phép và chừng mực

Chào hỏi: trong xã hội Nhật Bản, chào hỏi là nghi thức quan trọng, được mọi người thực hiện tự giác; trong một ngày hoạt động, một cuộc họp, mọi người đều chào hỏi nhau; người ít tuổi, người có địa vị thấp hơn chào trước.

Cách gọi tên người: ở Nhật rất coi trọng lễ nghĩa và chừng mực, coi trọng từng hành vi, lễ nghĩa để giữ gìn tôn ti, trật tự xã hội, điều này thể hiện rất rõ trong cách gọi tên trong giao tiếp, trong gia đình.

Cũng như người Việt, tên người Nhật được cấu thành: Họ + tên

Ví dụ: Yanmada + Kudo

Cách dùng một số từ trong xưng hô: từ “chan” được dùng để gọi các bé gái, bé trai ở bậc tiểu học (cô bé/cậu bé dễ thương)

Ví dụ: Bé gái: Katano chan

Bé trai: Sato chan

Từ “kun”, được dùng để gọi một người nam giới trẻ hơn mình

Ví dụ: cậu trai học trung học: Tên + kun ->Kudo kun

Nam giới từ trung học trở lên: Họ + kun ->Yanmada kun

- Cách xưng hô trong gia đình:

Cha mẹ thường gọi con bằng tên

Con gọi mẹ: “okasan” gọi bố: “otosan”

- Cách xưng hô trong cơ quan, doanh nghiệp: không phân biệt nam/nữ, thường xưng hô thân mật: Tên + san, ví dụ: Chiến san hoặc Vân san. Nhưng với những người có chức vụ nên gọi chức vụ + Họ. Người lao động Việt Nam nên gọi người Nhật bằng Họ + San, ví dụ: Yanmada san

Đề tâm: là việc luôn có ý thức nghĩ đến người khác, nghĩ đến trách nhiệm xã hội của mỗi con người. Xã hội Nhật coi trọng cái tâm con người, tâm thể hiện nhân cách và thái độ sống nghiêm túc của người trưởng thành.

- Người Nhật thường đề tâm và có cách sống nghiêm túc, chín chu ở mọi nơi

* Giữ gìn đạo đức xã hội và phép tắc trong sinh hoạt, giao tiếp, luôn tránh làm phiền, gây khó chịu cho người khác;

* Lúc nào cũng ăn mặc sạch sẽ, kín đáo, lịch sự;

* Không nói to và gây ồn ào ở nơi công cộng, ban đêm;

* Thường nghe ý kiến người khác trước khi bày tỏ chính kiến, nhu cầu; nhưng cũng kiên định với lập trường chủ định của mình;

* Người Nhật rất ưa sự sạch sẽ trong sinh hoạt riêng tư và nơi công cộng.

Tuân thủ giờ giấc

- * Trong làm việc, hội họp, sinh hoạt chú trọng đến thời gian bắt đầu, bạn phải chú ý không đến muộn làm/học/họp, đặc biệt là bữa tiệc;
- * Khi đến thăm ai/cơ quan/doanh nghiệp nào cần gọi điện trước hẹn giờ (nội dung làm việc...); hạn chế muộn giờ hẹn;
- * Khi bị những yếu tố khách quan trễ giờ, thì nhất thiết phải gọi điện thoại xin lỗi, báo lại với gia chủ/đối tác.

Tiền tip: theo tập tục của Nhật, tiền này đã được tính trong phí dịch vụ, không phải tip/boa cho bất cứ ai/dịch vụ nào.

Tặng quà: là một nghi lễ không thể thiếu trong đời sống hàng ngày, được xem là cách thể hiện sự kính trọng, yêu mến lẫn nhau trong các mối quan hệ; nhưng quà không cần là những thứ có giá trị kinh tế, mà cần sự trân trọng từ cách gói, cách trao tặng. Lưu ý không nên tặng quà có số lượng 4 hoặc 9, những vật nhọn hoặc trà uống... vì chúng biểu hiện điều không may mắn (theo quan niệm của người Nhật).

Một số tập tục khác

- * Người Nhật thường ăn điểm tâm cùng gia đình; họ đọc sách/báo ở nơi công cộng và trên các phương tiện giao thông;
- * Người Nhật thường cùng bạn bè, gia đình đi ngắm hoa anh đào vào mùa xuân.

- Phong cách giao tiếp: Khi giao tiếp, trao đổi... người Nhật không vòng vo mà đi trực tiếp vào vấn đề. Người Nhật không thích bị lãng quên, nên khi làm quen hoặc giao dịch, bạn nên chuẩn bị danh thiếp để tự giới thiệu về mình (khi trao và nhận danh thiếp phải dùng cả hai tay, không viết tay lên danh thiếp).

Lưu ý: người Nhật rất tôn kính Nhật Hoàng, bởi vậy, bạn không nên hỏi tuổi và đời sống của Ngài. Người Nhật không chụp ảnh 3 người, không ưa ai vỗ vai mình, không kéo dài khi tiếp xúc cơ thể (cả với trẻ em).

- Tính kỷ luật trong công việc

- * Trong công việc, với tác phong công nghiệp, chuyên nghiệp cao, người Nhật có tính kỷ luật rất cao và ý thức rất rõ vị trí của mình. Khi đang thực thi nhiệm

vụ và suy nghĩ, không nên đưa những vấn đề khác hoặc đưa những câu hỏi thiếu thông tin, hỏi về đời tư...Bạn sẽ bị đánh giá là thiếu nghiêm túc, thậm chí dừng hợp tác.

* Đảm bảo đúng thời gian là nguyên tắc tối thượng trong công việc.

- Sử dụng nhà ở

* Cửa- nơi ra vào: nhà ở Nhật thường có một khoảng trống ở cửa để giày dép và ra vào, gọi là genkan, người Nhật không đi giày dép đi ngoài đường vào nhà (trong nhà đi chân đất).

* Chiếu: nền nhà ở Nhật Bản thường lát bằng chiếu (chiếu kết bằng rơm, mặt trên dệt bằng cỏ ống); nhà ở người Nhật đều có một phòng như vậy gọi là washitsu, dùng để nghỉ hay ngủ; (phòng kiểu Nhật Bản) và các phòng khác trải thảm hoặc lát gỗ (phòng kiểu tây).

* Giường và Futon (đệm): người Nhật thường trải futon ở washitsu để ngủ, sáng dậy sẽ cất gọn gàng vào hộc tủ.



Nguồn: Internet

- **Ăn uống và phép lịch sự trong khi ăn:** bạn cần chú ý.

* Trước khi ăn phải rửa tay sạch sẽ;

* Người Nhật bày thức ăn trên bàn và ăn bằng đũa, không dùng tay;

* Khi ăn có thể trao đổi chuyện trò, nhưng hết sức nhẹ nhàng, tránh làm phiền những người xung quanh.

- **Tôn giáo:** Nhật Bản là đất nước có nhiều tôn giáo: Thần đạo, Phật giáo, Thiên chúa giáo, tuy nhiên người dân lại không tin theo một tôn giáo nào cụ thể. Quyền tự do tín ngưỡng được pháp luật bảo vệ.

- **Một số nguyên tắc**

* Một số nơi công cộng có ô và dép nhẹ cho khách đến thăm dùng, dùng xong bạn nên để đúng nơi quy định; nếu tự tiện mang những vật dụng ở nơi công cộng hoặc nhìn thấy ở ngoài đường về dùng cũng là mắc vào tội trộm cắp.

* Không được tự tiện hái măng, nấm, hồng, cam hay nhặt hạt dẻ ở trong rừng đất bỏ hoang về sử dụng.

* Để xác nhận thủ tục hành chính (khế ước) và giao nhận hàng, bên cạnh chữ ký thì con dấu của mỗi cá nhân là điều bắt buộc (không có con dấu, chữ ký không có giá trị).



Nguồn: Internet

1.2.2. Hàn Quốc



Nguồn: Internet

Phong tục tập quán của người Hàn Quốc rất gần gũi với phong tục tập quán của người Việt Nam. Tuy nhiên, tại Hàn Quốc, tư tưởng Đạo Nho rất mạnh mẽ, coi trọng thứ bậc, lễ nghĩa và cách thức trong quan hệ giữa người với người. Người nhỏ tuổi hơn phải dùng ngôn ngữ tôn kính khi nói chuyện với người lớn tuổi hơn. Đây là điểm mà người nước ngoài khi đến Hàn Quốc phải hết sức chú ý.

Hiện nay có nhiều người truyền đạo nhằm vào những người nhập cư, khách du lịch để lôi kéo tín đồ. Người nước ngoài nên tránh bị lôi kéo vào các hoạt động mang tính tôn giáo này để tránh gặp phải phiền phức không cần thiết.

Lễ tiết nơi làm việc

* Trong nơi làm việc, khi gọi lãnh đạo hoặc công nhân Hàn Quốc thì gọi họ kèm với chức vụ của người đó. Ví dụ: Trưởng phòng Kim (Kim pu chang nim), Giám đốc Pak (Pak qua chang nim).

* Thực hiện đầy đủ các yêu cầu của lãnh đạo. Tự giác tham gia các hoạt động ngoại khóa của công ty.

- * Khi gặp lãnh đạo, đồng nghiệp thì chào hỏi trân trọng.
- * Trước khi ra về phải sắp xếp chỗ làm việc cẩn thận, chỉnh trang quần áo, kiểm tra lại và tắt các thiết bị liên quan như quạt gió, máy lạnh, lò sấy, đèn,...
- * Khi bắt tay lắc nhẹ lên xuống vài ba lần để thể hiện tình cảm nồng nhiệt. Khi bắt tay thì phải để người cấp trên, người lớn tuổi hơn chủ động trước, người cấp dưới hoặc nhỏ tuổi hơn đáp lại.

Lễ tiết nơi công cộng

- * Không xin lửa hoặc xin và hút thuốc lá trước người lớn tuổi hơn mình hoặc cấp trên của mình.
- * Không hút thuốc nơi công cộng hoặc nơi cấm hút thuốc. Nếu muốn hút thuốc lá thì tìm nơi cho phép hút, vứt đầu mẩu và tro tàn vào nơi quy định để phòng hỏa hoạn.
- * Khi uống rượu cùng người lớn tuổi hơn mình thì phải giữ gìn để không say xỉn và không ép người khác uống rượu.
- * Ở nhà ăn phải xếp hàng theo thứ tự để lấy cơm, khi ăn xong không bỏ bữa bãi thức ăn ra bàn mà phải bỏ vào nơi quy định; không nói to hoặc gây tiếng động ồn ã bát đĩa.
- * Khi chờ gọi điện thoại công cộng thì cần nhẫn nại chờ đến lượt; nếu đứng sau mình còn người chờ gọi thì cần nói chuyện nhanh gọn.
- * Ở nhà tắm công cộng cần tiết kiệm nước, ngoài tắm ra không được giặt giũ; giữ trật tự, không mở xối xả nước hoặc hò hét, la lối.
- * Ở nhà vệ sinh công cộng, khi vào nhất thiết phải gõ cửa, khi xác định không có người mới đẩy cửa vào. Phải giữ gìn sạch sẽ, đi vệ sinh xong phải giặt nước, không được dùng giấy khác ngoài giấy vệ sinh theo quy định.
- * Khi sử dụng phương tiện giao thông công cộng phải nhường chỗ tốt cho người già, người cồng (địu) trẻ nhỏ, trẻ em, người tàn tật, phụ nữ có thai; cũng như giúp đỡ người mang vác nặng lên, xuống xe.

* Nếu bạn có máy ảnh, điện thoại muốn chụp hình có nhiều người Hàn Quốc thì cứ thoải mái, đừng hoảng; nhưng nếu chỉ có một người Hàn Quốc thì bắt buộc phải xin phép người đó trước khi chụp.

Nhà ở

Ở nông thôn Hàn Quốc ngày nay, kiểu nhà truyền thống vẫn phổ biến. Đặc điểm kiểu nhà này là có hệ thống sưởi ấm dưới sàn và phần lớn lợp ngói. Một ngôi nhà truyền thống bao giờ cũng có tường xây bao quanh, sân ở giữa và có hai khu nhà. Phòng trong nhà tương đối nhỏ, người Hàn Quốc ngồi ngay trên sàn, ít sử dụng ghế; không đi giày dép vào nhà. Ở thành phố, hầu hết dân cư ở trong các nhà xây hiện đại hoặc chung cư cao tầng.



Nguồn: Internet

Thăm hỏi nhau

* Người Hàn Quốc thích gọi điện thoại thăm hỏi nhau hơn là đến nhà thăm trực tiếp. Việc gọi điện thăm hỏi cũng không nên thực hiện quá sớm hoặc quá muộn.

* Nếu được đến thăm một gia đình Hàn Quốc, thời gian thích hợp nhất là vào buổi chiều hoặc tối và cần lưu ý tránh đến vào giờ ăn của gia đình họ. Tuyệt đối không được rủ người khác cùng đi nếu chủ nhà chỉ mời mình bạn, nên hẹn và đến đúng giờ hẹn.

* Khi đến cổng nhà, nhớ gõ cửa hoặc bấm chuông hoặc hỏi “có ai ở nhà không”. Sau khi có người trả lời phải xưng tên mình hoặc trao danh thiếp (card visit) nếu có, bày tỏ mong muốn của người đến thăm. Chủ nhà (có thể là bà chủ hoặc một cô gái) sẽ mở cửa mời khách vào nhà.

* Trước khi vào phòng khách, nhớ cởi bỏ giày, dép, mũ và áo khoác và để tại phòng đợi hoặc sảnh, hành lang. Khi vào phòng khách, sau khi được mời vào vị trí của khách, cần nhớ ngồi theo tư thế cổ truyền (nam giới ngồi xếp bằng hay quỳ, nữ giới ngồi chéo hai chân về một bên). Người Hàn Quốc khi tiếp khách, ngoài trà nước còn có bánh ngọt, trái cây. Khách là người được mời đầu tiên khi ăn uống.

* Khi ra về, người Hàn Quốc thường tiễn khách bằng câu nói xã giao, lịch sự như: “Mời ông/bà đến chơi với chúng tôi luôn”. Khách nhất thiết phải đáp lễ kiểu như: “Tôi đã làm phiền ông/bà nhiều, chúc hạnh phúc và chúc bình yên”.

Tặng quà và nhận quà

- Khi được người Hàn Quốc mời đi ăn hay đến chơi nhà, cần chuẩn bị quà để tặng. Việc tặng quà phải được thực hiện ở nơi mọi người chú ý nhất và chỉ trao quà trước khi ra về. Khi tặng quà và nhận quà, cả khách và chủ nhà phải nói lịch sự với nhau. Nhìn chung, trong bất kỳ dịp lễ nào, người Hàn Quốc đều tặng quà cho nhau.

- Nếu bạn là người được nhận quà, tuyệt đối không được mở gói quà ra trước mặt người tặng quà. Nếu không muốn nhận quà của người Hàn Quốc thì phải từ chối rất lịch sự và nhã nhặn nhưng tuyệt đối không được từ chối khi có người Hàn Quốc khác bên cạnh vì sẽ làm cho người tặng quà rất khó xử.

- Việc phúng viếng đối với người chết thường dùng tiền, bỏ vào phong bì, để giúp gia đình có người chết lo việc tang lễ.

Giao tiếp khi có phụ nữ

- Trong các buổi liên hoan lớn, nếu người Hàn Quốc có vợ cùng đi thì không nên đặt vấn đề để được người đó giới thiệu vợ của họ, vì người Hàn Quốc không bao giờ giới thiệu vợ mình với người khác.

Nếu muốn gặp hoặc làm quen với một người phụ nữ Hàn Quốc thì nhất thiết phải xin phép người chủ hay chồng của người phụ nữ đó và phải đợi để biết họ có đồng ý hay không thì mới được hoặc không được tiếp xúc. Khi gặp một người phụ nữ Hàn Quốc, cũng có thể bắt tay nhau (kiểu chào lịch sự) song phải tinh ý để biết được rằng người phụ nữ đó có ưng thuận kiểu chào đó không. Tuyệt đối không được mời người phụ nữ đó uống rượu, bia hoặc hút thuốc lá.

Khen chê

Nếu bạn thích khen một cái gì vì nó đẹp, chẳng hạn như khen một cô gái Hàn Quốc, thì việc sử dụng lời khen như thế nào cho phù hợp, để tránh bị coi là bất nhã, là rất khó, đặc biệt là khi bạn không hiểu căn cứ phong tục, tập quán của người Hàn Quốc. Nếu bạn khen một người phụ nữ Hàn Quốc, mà sau đó nghe được câu "Chonma-Neyo" nghĩa là đừng chú ý đến nó thì câu đó cũng đồng thời có nghĩa là cảm ơn. Nói chung, người Hàn Quốc thường nhã nhặn và khiêm tốn trong cư xử.

Khi mua sắm

Muốn đi mua đồ dùng, đi chợ, nếu không biết tiếng Hàn Quốc hoặc bạn sẽ phải mua đắt hoặc không mua được gì, nên phải có người biết tiếng để đi cùng. Việc đi cùng này giúp bạn mặc cả vì chỉ một số ít loại thực phẩm là có yết giá trên bảng. Tuy nhiên, ở các khu bán hàng cho khách nước ngoài thì mọi hàng hóa đều được ghi giá và không cần mặc cả. Nếu muốn mua đồ với giá phải chăng thì tốt nhất nên đến các khu chợ lớn chuyên bán một loại mặt hàng. Ở Seoul, chợ nổi tiếng nhất là chợ Namdaemun, chợ này bán chủ yếu là tạp hoá, quần áo và thực phẩm. Giày dép và đồ điện tử được bán ở chợ Phyung, ở các tiệm nhỏ và các đường phố có rất nhiều nhưng giá cả đắt hơn.

Văn hóa ăn uống

- Trong khi ăn rất hạn chế nói chuyện, không nên yêu cầu, nhờ người khác chuyển thứ nào đó trên bàn ăn cho bạn, trừ khi ở nhà hàng vì đã có nhân viên phục vụ. Không được để thấp đầu hơn những người khác trong khi ăn và hết sức tránh rơi vãi thức ăn. Nếu để rơi vãi thì phải nhặt lên ngay và phải bỏ vào cái bát (chén) còn trống. Khi nhận rượu của người lớn tuổi, có vai vế lớn hơn thì phải nhận hai tay. Vì việc ăn (kể cả cơm) được thực hiện bằng một động tác gấp là chính nên không được phép bê (bưng) bát (chén) hay đĩa ăn lên. Làm như vậy bị coi là vô lễ và mất lịch sự. Khi ăn xong phải bỏ thìa, đũa vào nơi quy định, thường là góc bên tay phải của bạn. Dù đã ăn xong, nhưng ở bàn vẫn còn người khác đang ăn thì cũng phải chờ đến người cuối cùng ăn xong mới được phép đứng dậy rời khỏi bàn.



Nguồn: Internet

Các ngày lễ trong gia đình

Đây là những ngày lễ mang tính truyền thống trong mọi gia đình Hàn Quốc:

- Ngày lễ sinh nhật quan trọng nhất là ngày đầy năm "Tol" và ngày sinh nhật lần thứ 60 "Hwankap".
- Ngoài ra còn có lễ tròn 100 ngày sau khi sinh (tương tự lễ đầy tháng ở Việt Nam) và sinh nhật hàng năm. Trong lễ 100 ngày sau khi sinh, nếu được mời, cần phải có quà tặng. Quà trong dịp này là quần áo trẻ em và những thứ khác phù hợp với trẻ em. Trong dịp lễ đầy năm, nếu được mời cũng phải có quà.
- Cũng như các dân tộc khác, ngày cưới và ngày tang lễ đối với người Hàn Quốc rất quan trọng.



Nguồn: Internet

1.2.3. Malaysia



Nguồn: Internet

Giao tiếp, ứng xử

- Người Malaysia rất lịch sự và thân thiện, họ luôn luôn nói “cảm ơn” và “xin lỗi” khi giao tiếp với những người khác.

- Việc nhìn chằm chằm vào người khác bị coi là bất lịch sự.

Một số người Malaysia gốc Trung Quốc thường nói to hơn bình thường cho nên bạn hãy cố gắng đừng cảm thấy khó chịu khi họ nói to mà hãy lắng nghe lời của họ. Hãy chú ý những điều dưới đây trong giao tiếp, ứng xử:

+ Không nên bỏ tay vào túi quần nơi công cộng.

+ Khi ra khỏi phòng thì nên nói “Xin lỗi” và kèm theo là cái gật đầu nhẹ.

+ Khi chỉ một vật hoặc một ai đó, tốt nhất là sử dụng tay phải (bàn tay được đặt ngửa). Bạn cũng có thể chỉ bằng ngón tay cái hay ngoắc cả 4 ngón tay. Hãy lưu ý rằng các ngón tay được vẫy xuống. Những người Malaysia lớn tuổi có thể sẽ hiểu ngón tay cái và ngón út là một sự xúc phạm.

+ Chỉ một ai đó bằng ngón trỏ được xem là một hành động thô lỗ vì người

Malaysia dùng ngón trỏ khi chỉ vào động vật.

+ Khi trao một vật, lấy một cái gì hay chạm ai đó thì nên dùng tay phải. Tay trái được xem là không sạch sẽ và không nên sử dụng. Quy luật này cũng được áp dụng đối với những người thuận tay trái.

+ Khi đến thăm gia đình người Malaysia, bạn nên để giày dép ở phía ngoài trước khi vào nhà và không nên từ chối khi được mời bánh ngọt, nếu không sẽ cho là mất lịch sự. Chỉ sử dụng tay phải và phải rửa tay trước khi ngồi vào bàn ăn.

+ Trong văn hóa Malaysia, bàn chân được xem là không sạch sẽ. Do đó không nên lấy các vật dụng bằng chân. Không nên chỉ chân vào người khác, bạn sẽ phải xin lỗi bất cứ khi nào giày hay mũi giày của bạn chạm vào người khác.

+ Bạn có thể bắt chéo chân ngang đầu gối nhưng không được đặt một mắt cá chân lên đầu gối. Ngoài ra bạn cũng đừng bao giờ bắt chéo chân khi có sự hiện diện của người trong hoàng gia Malaysia. Không nên để chân lên bất kỳ vật gì như bàn.

+ Khi vào các nhà thờ Hồi giáo hay các đền, nữ giới nên mặc váy ngang đầu gối hoặc dài hơn và áo dài tay, tránh mặc áo không tay.



Nguồn: Internet

Ngày/tuần làm việc

Mặc dù hầu hết người Malaysia theo đạo Hồi, nhưng không phải tất cả người dân Malaysia đều theo quy định về tuần làm việc truyền thống của hồi giáo trong đó thứ 6 là ngày lễ Thánh Hồi giáo và ngày nghỉ cuối tuần sẽ là thứ Sáu và thứ Bảy. Chỉ có 5 bang tại Malaysia tuân theo quy định về tuần làm việc Hồi giáo từ Chủ nhật đến thứ Năm, năm bang này là: Perlis, Kedah, Kelanta, Johor và Terengganu. Hầu hết các cơ quan của Chính phủ đều đóng cửa trong ngày thứ Bảy và Chủ nhật, trừ năm bang nêu trên.

Các truyền thống tôn giáo

- Hồi giáo là tôn giáo chính thống ở Malaysia. Ngoài ra, các tôn giáo khác cũng được tự do tín ngưỡng tại Malaysia là Phật giáo, Hindu giáo và Kito giáo.
- Người Hồi giáo cầu nguyện năm lần một ngày: trước lúc bình minh, buổi trưa, buổi chiều, lúc hoàng hôn và buổi tối. Tín đồ Hồi giáo không được phép ăn và uống từ khi bình minh đến lúc hoàng hôn trong thời gian tháng Ramadan (tháng ăn kiêng). Bạn không được ăn trước mặt người Hồi giáo đang trong thời gian ăn chay hoặc mời họ đồ ăn, điều này có thể coi là sự xúc phạm.
- Một số người theo đạo Hindu sẽ cầu nguyện bằng việc ăn chay vào một số ngày nhất định, tùy thuộc vào đức tin trong tín ngưỡng của họ. Một số người lại cầu nguyện bằng cách ngồi thiền.

Những điều cấm kỵ trong ăn uống

- Người Malaysia theo đạo Hồi không uống rượu, không ăn thịt lợn, một số loại hải sản có vỏ và mực. Họ chỉ ăn những thức ăn được nấu nướng theo nguyên tắc của đạo Hồi, được gọi là Halal.
- Những người theo Ấn Độ giáo sẽ không ăn thịt bò và một số người lại ăn chay hoàn toàn.
- Nhiều người Malaysia và Ấn Độ thích ăn bằng tay vì thế việc đựng thức ăn trong lòng bàn tay và việc người ta sản xuất rất nhiều các loại hóa chất để rửa tay trước và sau khi ăn không có gì lạ ở đất nước này.
- Khi ăn uống không dùng tay trái vì phong tục người Malaysia chỉ dùng tay phải để ăn uống.

- Đa số người dân Malaysia theo đạo Hồi vì vậy họ rất giữ nghiêm giáo quy. Họ không mời khách uống rượu mà chỉ mời trà, cà phê hoặc nước ngọt.

Thứ Sáu lễ Thánh: là ngày thánh lễ của người Hồi giáo. Các cơ quan chính phủ và ngân hàng đều đóng cửa hai giờ đồng hồ mỗi ngày vào thứ 6 để người Hồi giáo có thể làm lễ tại nhà thờ.

+Tại Perlis, Johor, Kedah, Kelantan, và Terengganu, ngày nghỉ cuối tuần rơi vào thứ Sáu và thứ Bảy.

+Ăn Độ giáo thì không cố định ngày cầu nguyện.

+Ngày thờ phụng của các Kitô hữu là ngày chủ nhật.



Nguồn: Internet

Cách ăn mặc

- Tôn giáo chính tại Malaysia là đạo Hồi chính vì vậy khi đến đất nước này, bạn cần ăn mặc lịch sự. Phụ nữ Hồi giáo ăn mặc kín đáo, có thể dùng khăn che đầu và mặc quần áo rộng rãi.

- Để bày tỏ sự tôn trọng, phụ nữ không theo đạo Hồi khi đến những nơi công cộng cũng nên mặc một cách kín đáo, che cánh tay phía trên và che đầu gối. Đàn ông tránh mặc quần soóc.

Truyền thống gia đình với sự tôn trọng người lớn tuổi

Người Malaysia là những người có thiên hướng gia đình và các thành viên chung sống với nhau trong một đại gia đình. Các hoạt động vui chơi giải trí đều được các thành viên trong gia đình, kể cả những người lớn tuổi tham gia.

Tôn trọng chính quyền

- Xã hội và người dân Malaysia rất tôn trọng chính quyền của họ.
- Hãy tránh chỉ trích chính quyền hay các quan chức Malaysia. Bạn nên là người trung lập hoặc không thiên vị nếu nghe thấy một ai đó chỉ trích chính quyền hoặc thể hiện sự phản đối với các quan chức Malaysia.
- Bất đồng quan điểm chính trị là điều rất nguy hiểm và bạn nên suy nghĩ thật kỹ khi bạn có ý định tham gia biểu tình hay phong trào chính trị nào đó.



Nguồn: Internet

1.2.4. Đài Loan



Nguồn: Internet

Người Đài Loan cũng duy trì phong tục cúng lễ, thắp hương và đốt vàng mã vào ngày rằm, mừng một âm lịch và các ngày lễ tết, giỗ cha mẹ, ông bà, tổ tiên.

Gia đình của người Đài Loan là gia đình nhiều thế hệ: ông bà, cha mẹ và con cháu sống chung trong một mái nhà. Người con trai cả trong gia đình có trách nhiệm phụng dưỡng cha mẹ, thờ cúng ông bà tổ tiên và các việc lớn trong gia đình và dòng họ.

Người Đài loan có đời sống văn hóa phong phú, có thói quen uống trà với nhiều hương vị thơm ngon trong các tách nhỏ và có cách uống trà rất cầu kỳ.

Người Đài Loan cũng có thói quen ăn trà, kể cả một số đàn ông. Dọc các tuyến đường giao thông thường có các hàng bán trà do các cô gái trẻ đứng bán. Đây là nét văn hóa khá đặc biệt của Đài Loan.

Ẩm thực

- Bữa sáng ăn nhanh và đơn giản; bữa trưa ăn nhiều và không uống rượu bia, bữa tối ăn chính.
- Người Đài Loan ăn cơm, mì, bánh bao và các loại bánh làm từ bột mì có nhân thịt; thường ăn nhiều thịt, ít rau, thức ăn hay xào nhiều dầu mỡ; hay ăn các món lẩu, canh hầm, canh gà và các món mì nấu, sủi cảo, vằn thắn, bánh bao, ăn cay; ít ăn các món luộc.
- Người Đài Loan thường uống sữa đậu nành, trà sữa trân châu và các đồ uống đóng chai. Món ăn bình dân đặc trưng của Đài Loan là đậu phụ thối, thường bán ở các chợ đêm nên mùi đậu phụ thối cũng là mùi đặc trưng tại các chợ đêm.

Nếp sinh hoạt và phong cách giao tiếp

- Người Đài Loan rất hiếu khách, không cầu kỳ trong sinh hoạt. Đối với khách từ nơi xa đến họ tiếp đón nhiệt tình, niềm nở, có thể mời dùng bữa tối với gia đình và bạn bè với thức ăn ngon và rượu. Người Đài Loan thích sử dụng các nghi lễ quốc tế như bắt tay và nghi lễ xã giao nói “xin mời”, “cảm ơn” nhưng không phải cúi gập người như người Nhật Bản hay người Hàn Quốc.
- Người Đài Loan rất chăm chỉ trong công việc, luôn nghe lời chủ (người quản lý); không phàn nàn, sẵn sàng làm thêm giờ nếu được yêu cầu; không trốn việc hay ngại việc khi chủ yêu cầu. Mọi người hoàn thành tốt công việc thường được khích lệ, tăng lương hoặc quà tặng. Người Đài Loan không nói dối hoặc lừa gạt, đối phó với chủ; không thích người làm công chống lại hoặc không hợp tác với chủ; có thói quen nói to khi đưa ra yêu cầu nhưng không xúc phạm.



Nguồn: Internet

Những điều nên và không nên làm ở Đài Loan

Nên làm	Không nên làm
* Xếp hàng ở nơi đông người, không chen lấn, đứng quá gần người kế bên khi xếp hàng. Tuyệt đối không chen ngang * Chuẩn bị tiền lẻ (tiền xu) khi đi các phương tiện giao thông công cộng và mua hàng ở các máy bán hàng tự động * Nhường chỗ cho người già, người tàn tật, trẻ em và phụ nữ trên các phương tiện giao thông công cộng * Tôn trọng không gian riêng tư của người khác * Khi đi thang cuốn ở nơi công cộng đứng sát phía bên tay phải để nhường đường cho những người cần di chuyển nhanh * Luôn mang theo giấy tờ tùy thân: hộ chiếu, giấy tạm trú ...khi đi ra ngoài * Luôn nói lời cảm ơn hoặc xin lỗi – đây là phép lịch sự thường ngày của người Đài Loan * Lễ độ với người lớn tuổi hơn mình; lịch sự, nhã nhặn và giữ khoảng cách với người khác giới	* Không vứt rác bừa bãi ở nơi công cộng (vi phạm sẽ bị phạt tiền) * Không nói chuyện to và cười đùa ở nơi công cộng * Không trêu ghẹo và có hành vi khiếm nhã với người khác * Không hút thuốc ở nơi công cộng, nơi có điều hòa và trong thang máy * Không cần trả tiền boa cho người phục vụ khi sử dụng các dịch vụ * Không uống rượu bia khi lái xe và làm việc với người khác * Không bấm còi bừa bãi khi lái xe. Đây là hành động được coi là nghiêm trọng khi tham gia giao thông * Không chụp ảnh các cô gái bán trà

1.2.5. Ả-rập Xê-út



Nguồn: Internet

Trang phục

- Bộ trang phục mặc hàng ngày của những người phụ nữ ở quốc gia này là những chiếc áo choàng rộng màu trắng và khăn trùm caro đỏ. Phụ nữ phải lựa chọn trang phục không để lộ bất cứ phần da nào của cơ thể trừ bàn tay, bàn chân và mặt. Trang phục không được quá mỏng hoặc nhìn xuyên thấu cơ thể.
 - Phụ nữ hầu như không được trang điểm, nếu có thì trang điểm nhẹ. Có thể đeo đồng hồ và nhẫn cưới, những trang sức khác đều không được đeo lên người.
 - Nam giới: mặc trang phục che kín hai chân và vai của mình, không mặc quần bó sát và quần shorts khi ra ngoài đường; không đeo quá nhiều trang sức (trừ đồng hồ đeo tay và nhẫn cưới).
- Chỉ ba địa điểm có thể ăn mặc thoải mái là sân bay, ở nhà và ở khu phố Tây.

Ăn, uống

- Người dân theo đạo Hồi bị cấm ăn thịt lợn và uống rượu. Quy định này được tuân thủ nghiêm ngặt.
- Đồ uống phổ biến là trà. Rượu bị cấm theo luật Hồi giáo, uống say và cư xử kỳ quặc sẽ bị coi là không lịch sự; những cử chỉ thô lỗ, gây khó chịu có thể dẫn đến hình phạt khắc nghiệt.
- Nếu được mời đến một bữa ăn của gia đình người Ả-rập Xê-út, bạn không nên dùng tay trái, vì nó được coi là không vệ sinh. Nếu bạn đang ăn tại nơi không có bàn ghế, bạn nên ngồi khoanh chân hoặc quỳ trên đầu gối; nên cố gắng thử mọi món trên bàn ăn và khen ngợi chủ nhà.



Nguồn: Internet

Văn hóa ứng xử

Người Ả-rập Xê-út rất hiếu khách và lịch sự, họ tuân theo những tập tục hà khắc của đạo Hồi. Có một số việc nên làm và không nên làm:

Nên làm	Không nên làm
* Nên bỏ giày khi bước vào nơi linh thiêng hoặc vào nhà * Nên bắt tay khi gặp gỡ và làm quen với người cùng giới * Nên học hỏi những câu giao tiếp cơ bản bằng tiếng Ả-rập Xê-út * Nên tìm hiểu về văn hóa và tôn giáo (đạo Hồi) của người Ả-rập Xê-út * Nên quan sát chủ nhà và những người khác khi tới thăm gia đình người Ả-rập Xê-út để làm theo * Nên sử dụng tay phải khi đưa hoặc nhận đồ gì đó từ người Ả-rập Xê-út * Nên nhận lời khi được mời trà * Phụ nữ nên mặc kín đáo, nhã nhặn, kín từ khuỷu tay lên và kín vai * Chỉ sử dụng tay phải để lấy thức ăn * Nên tỏ thái độ tôn trọng chủ nhà khi tới thăm gia đình người Ả-rập Xê-út	* Không nên bắt tay người khác giới trừ khi người ấy đưa tay ra trước * Tránh đưa lòng bàn chân về phía chủ nhà, hay tránh ngồi quay lưng về phía người khác. Khi ngồi không nên bắt chéo chân * Không nên chụp ảnh các gia đình địa phương mà không được họ cho phép, nhất là người già, phụ nữ không thích người khác chụp ảnh họ * Tránh thăm viếng, chụp ảnh những nơi nhạy cảm như cơ sở cảnh sát hay quân đội * Tránh cầm hay nhận đồ vật bằng tay trái * Không nên làm phiền người Hồi giáo đang cầu nguyện hoặc đi lại trước mặt họ khi họ đang cầu nguyện * Không nên mang theo bất kỳ vật dụng hay sách gì về các tôn giáo khác không phải là đạo Hồi * Không nên tới thăm gia đình người Ả-rập Xê-út trong thời gian từ 2h đến 4h chiều vì thời gian này là thời gian ngủ trưa của người Ả-rập Xê-út * Không nên ôm ấp người khác giới ở nơi công cộng * Không nên đưa tiền bồi dưỡng (tip) cho những người phục vụ trong nhà hàng, khách sạn

Chào hỏi

- Người Ả-rập Xê-út chú trọng đến nghi lễ chào hỏi khách, họ chào đón từng người bằng cách bắt tay khi đứng, và trông đợi người khách đáp lại hành động tương tự (đàn ông thường không bắt tay phụ nữ hoặc không sử dụng ngôn ngữ cơ thể).
- Người Ả-rập Xê-út rất quý trọng nếu khách của họ học được một số cụm từ Ả-rập thích hợp để sử dụng trong những cuộc gặp gỡ. Khách nên thông báo trước với chủ nhà về kế hoạch và lịch trình của mình.
- Cách xưng hô của người Ả-rập Xê-út: trong tiếng Ả-rập, một người được gọi bằng tên và bất kỳ chức danh nào của người đó. Ví dụ, người tên là “Mr. Ahmed Bin Al-Rahman” sẽ được gọi là “Mr. Ahmed”. Từ “Bin” có nghĩa là “con trai của” và có thể xuất hiện một số lần trong tên của những người khác, bởi một cái tên Ả-rập biểu thị gia phả của người đó. Các Bộ trưởng Ả-rập thường được gọi là “ngài” và các thành viên Hoàng gia được gọi là “hoàng tử/ công chúa”.
- Người Ả-rập Xê-út thích làm việc/ giải quyết công việc qua họp mặt trực tiếp.
- Danh thiếp để trao đổi tại cuộc gặp thường được in bằng Tiếng Anh ở một mặt và mặt còn lại in bằng tiếng Ả-rập.
- Người Ả-rập Xê-út thường đứng gần người đối thoại với mình và sử dụng một số ngôn ngữ cơ thể để nhấn mạnh vào khía cạnh họ quan tâm (lưu ý, là không được bước lùi lại vì hành động này có thể được hiểu là sự khước từ hoặc bác bỏ những điều đang trao đổi).
- Người Ả-rập Xê-út có thói quen dùng tay phải trong tất cả các cuộc họp, bao gồm việc bắt tay, ăn uống và chuyển đồ vật cho người khác.

Lưu ý trong giao tiếp

- Không được dùng ngón tay trỏ chỉ trỏ. Việc làm này được coi là xúc phạm nghiêm trọng.
- Vung tay trong lúc nói chuyện có thể bị coi là không lịch sự; quay lòng bàn chân về phía người nói chuyện cũng là mất lịch sự. Việc hỏi về vợ và con gái của một người sẽ bị coi là khiếm nhã.
- Khi được mời uống trà hoặc cà phê, nên uống ít nhất một cốc. Khi uống xong, nếu không muốn dùng thêm nữa có thể đứng đưa chiếc cốc để ra hiệu.

- Khi đến công ty đang trong kỳ ăn kiêng trong lễ Ramadan thì tốt nhất là nên nhịn ăn, uống.

Một số điều cần lưu ý khi sinh sống ở Ả-rập Xê-út

- Hạn chế đi lại vào ban đêm để tránh những hành vi quấy rối.

- Các khu nhà ổ chuột xung quanh thành phố là những nơi ẩn chứa nhiều nguy cơ về tệ nạn xã hội, bệnh dịch,... vì vậy, không nên tới các khu này. (cảnh sát ở khắp mọi nơi, nếu gặp phải vấn đề rắc rối, hãy báo cảnh sát để được hỗ trợ).

- Không nên đến biên giới giữa Ả-rập Xê-út với hai quốc gia Yemen và Iraq để đảm bảo an toàn. Biên giới giữa Ả-rập Xê-út và Yemen thường xuyên có các tên lửa đạn đạo và vũ khí gây sát thương, trong khi đó biên giới với Iraq là thành phố Arar, nơi diễn ra tình hình chính trị khá phức tạp.

- Khung bố cũng là một nguy cơ, tuy không thường xuyên diễn ra nhưng có thương vong nặng nề.

- Các nguy cơ khác có thể gặp ở Ả-rập Xê-út là bắt cóc, tai nạn giao thông hay quấy rối.



Nguồn: Internet

Những điều cần lưu ý trong tháng Ramadan (tháng ăn kiêng)

- Lịch Hồi giáo còn gọi là lịch Hijra, được tính theo chu kỳ mặt trăng và được bắt đầu từ ngày 16/07/622, là ngày mở đầu một năm Ả Rập, được đánh dấu bằng chuyến đi của Muhammad từ thánh địa Mecca đến Medina.
- Trong kinh Cô Ran quy định lễ Ramadan là 1 trong 5 trụ cột của Hồi giáo. Nghĩa là các tín đồ sẽ phải nhịn ăn, uống từ lúc mặt trời mọc cho đến khi mặt trời lặn; tháng Ramadan do tổ chức Hồi giáo thế giới thống nhất ấn định theo từng năm.

Lưu ý

- Trong tháng Ramadan, vào buổi chiều nếu không có việc gấp thì bạn không nên lái xe ra đường. Vì các lái xe taxi, xe bus... sau cả một ngày nhịn ăn, nhịn uống đã rất mệt, họ lái rất nhanh để kịp về nhà trước giờ được ăn, nên rất dễ xảy ra tai nạn giao thông.
- Vào ban ngày, khi chủ nhà và các thành viên gia đình họ nhịn ăn thì tuyệt đối không ăn, uống trước mặt họ.
- Khi người Ả Rập nhịn ăn thì họ rất mệt mỏi nên tránh đụng độ, làm phiền vì tâm lý họ lúc đó rất căng thẳng, dễ sinh cáu bẳn.
- Tránh nói đến thánh Allah và Muhammad.

Lưu ý: *Những người lao động Việt Nam hầu hết không theo đạo Hồi nên vẫn được ăn uống bình thường.*

Hành hương về thánh địa Mecca

- Thành phố Mecca tại Ả-rập Xê-út được xem là thủ đô tinh thần của người Hồi giáo khắp thế giới. Tháng 9 hàng năm, khoảng 3 triệu tín đồ Hồi giáo từ khắp nơi đổ về đây trong cuộc hành hương thường niên Hajj.
- "Năm cột trụ của đạo Hồi" (i) Tôn sùng tuyệt đối Thánh Allah; (ii) Cầu nguyện mỗi ngày 5 lần; (iii) Làm bố thí; (iv) Tuân thủ mọi điều cấm kị trong tháng lễ Ramadan; (v) Hành hương về Mecca ít nhất một lần trong đời người.

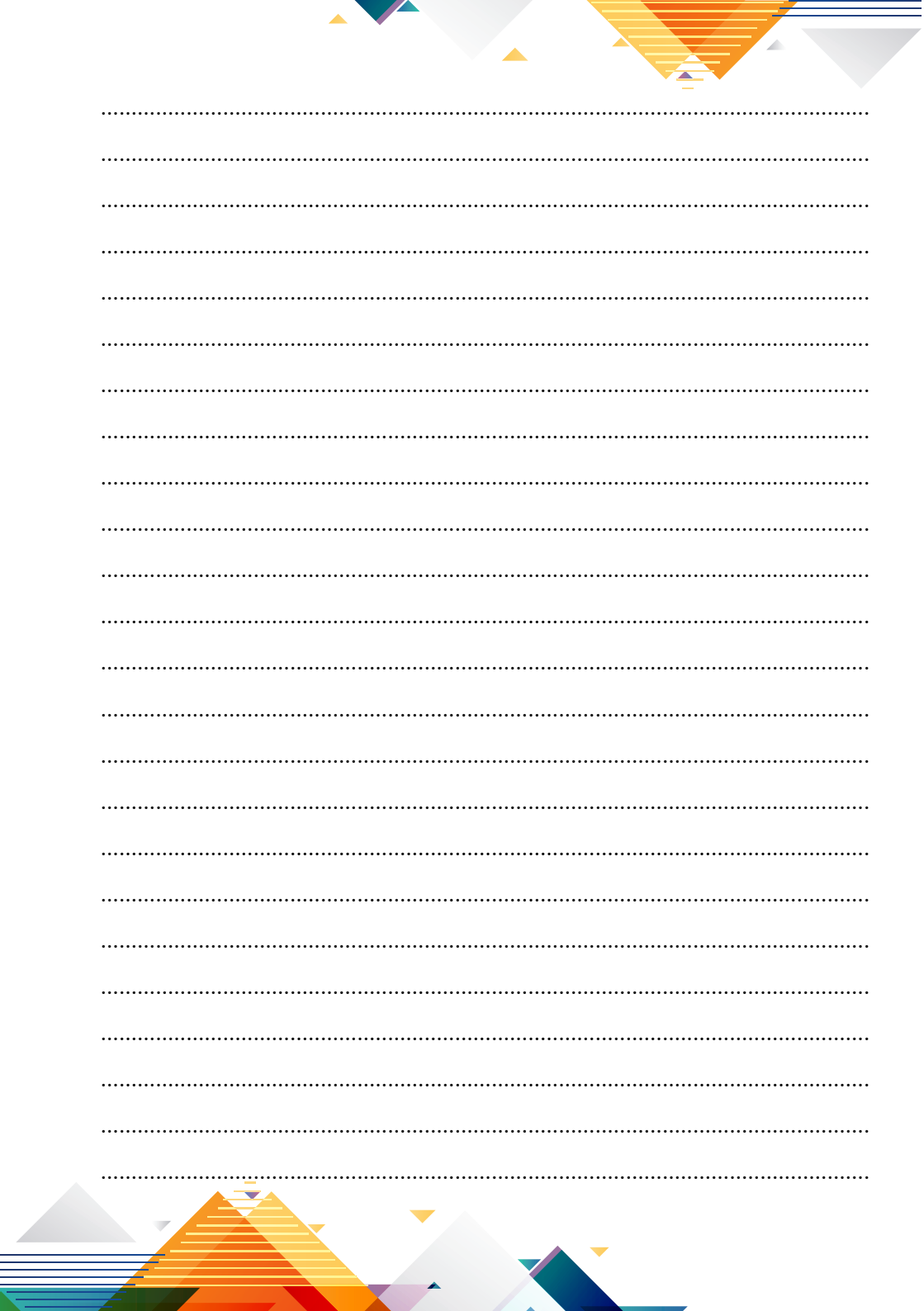
Ngày lễ và ý nghĩa

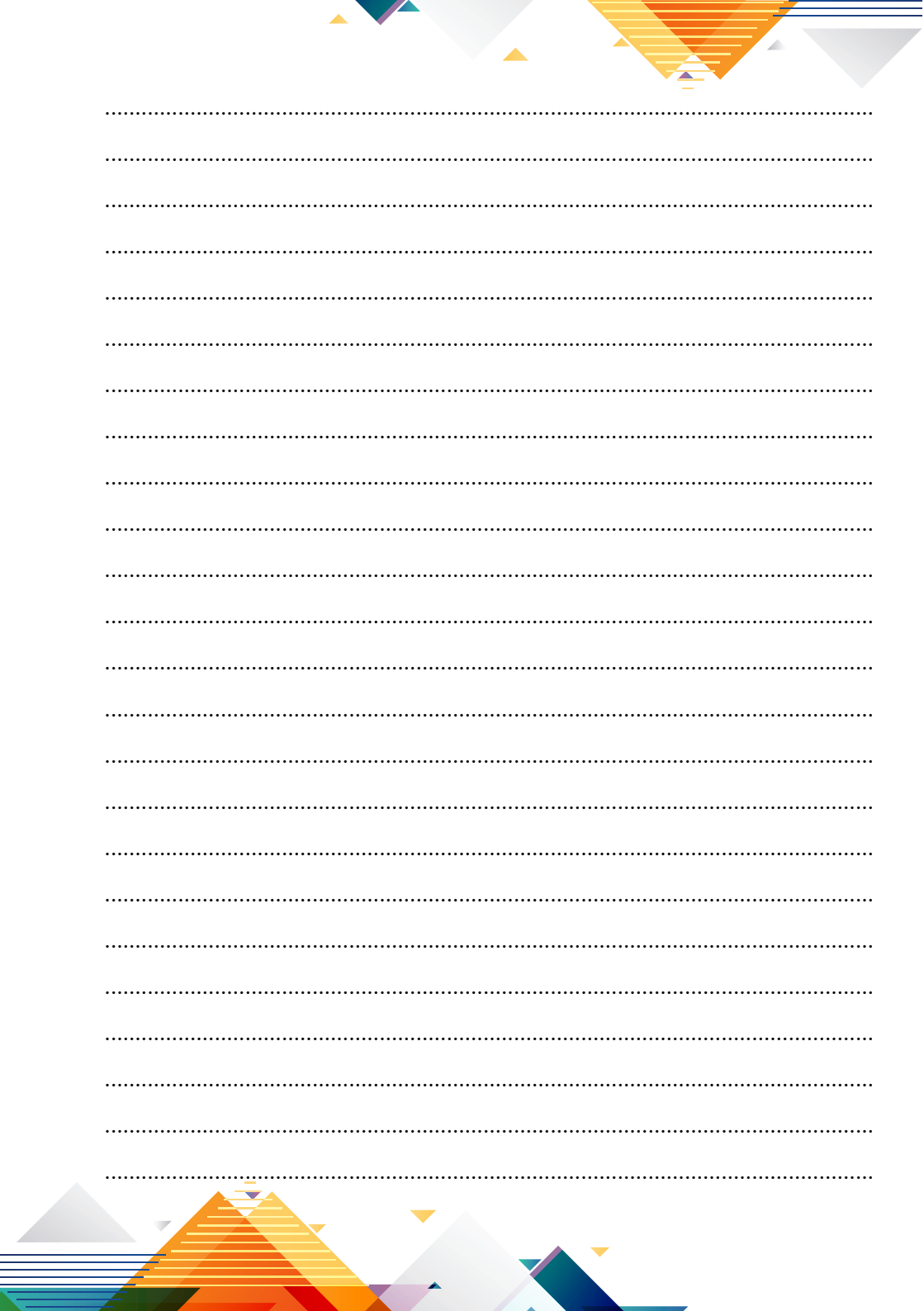
Có 7-10 kỳ nghỉ lễ chính thức hàng năm ở Ả-rập Xê-út.

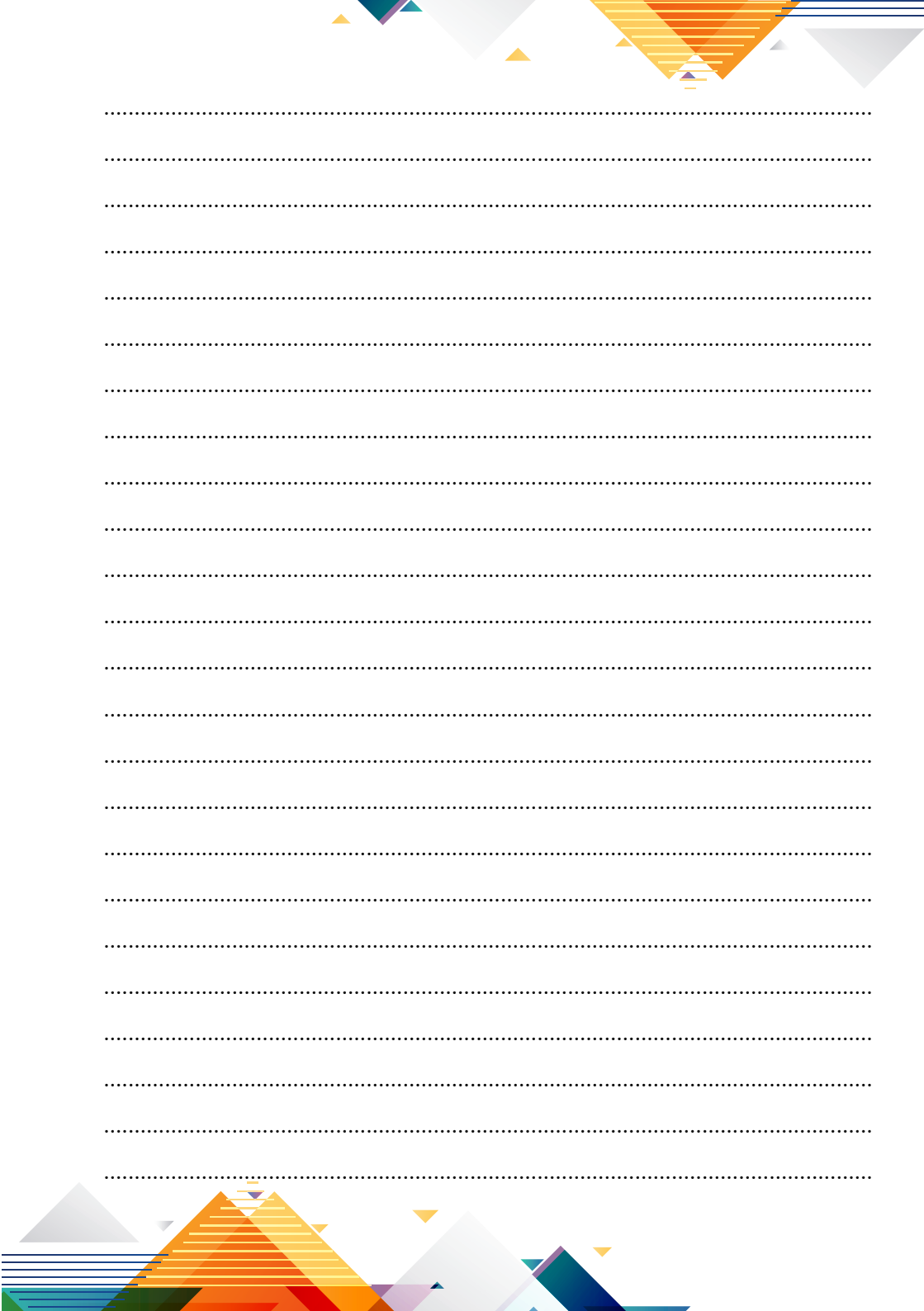
Các ngày nghỉ lễ: nghỉ theo mùa; lễ Ramadan; kết thúc lễ Ramadan; Ngày Quốc khánh; năm mới của đạo Hồi; ngày sinh của nhà tiên tri.

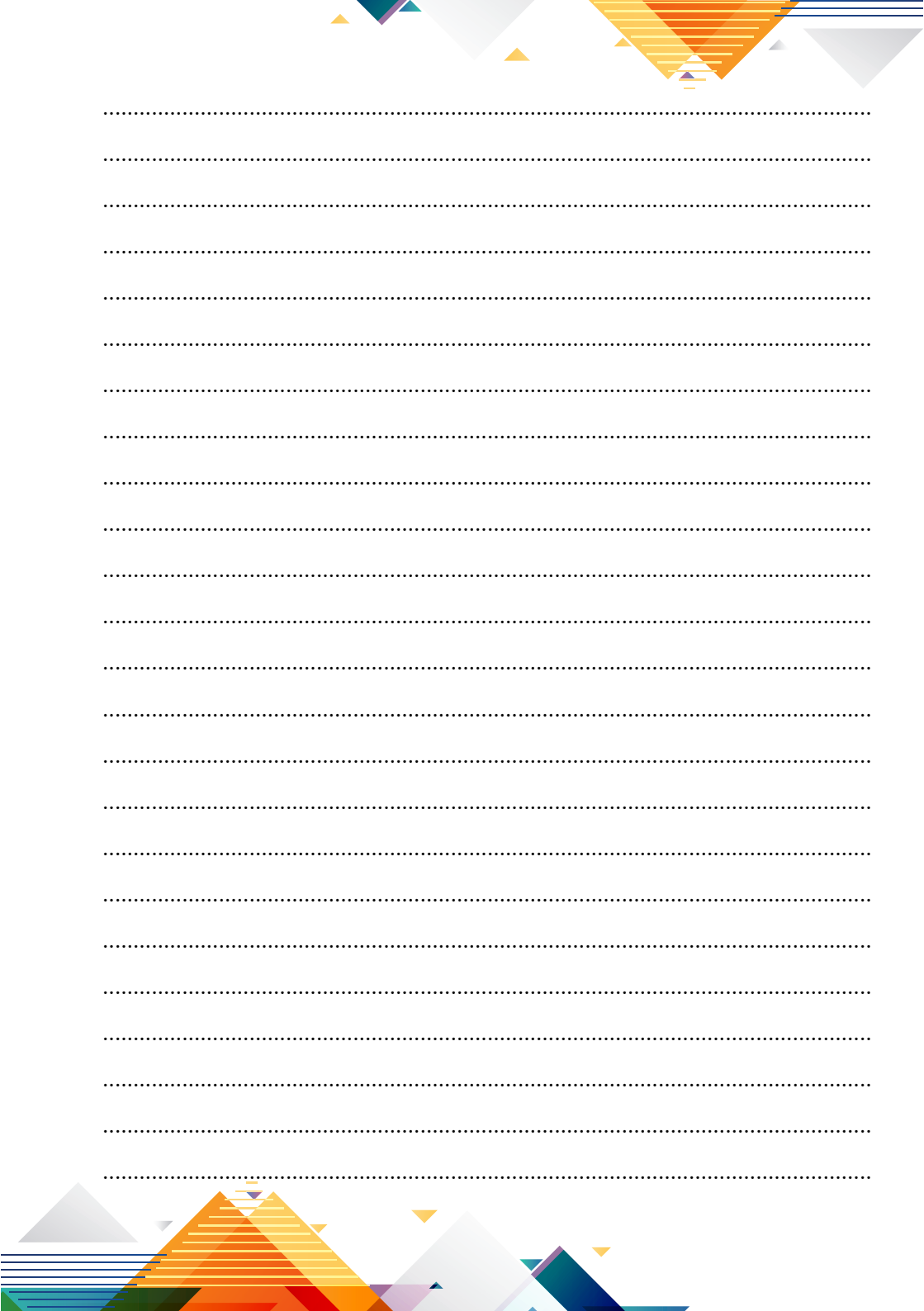


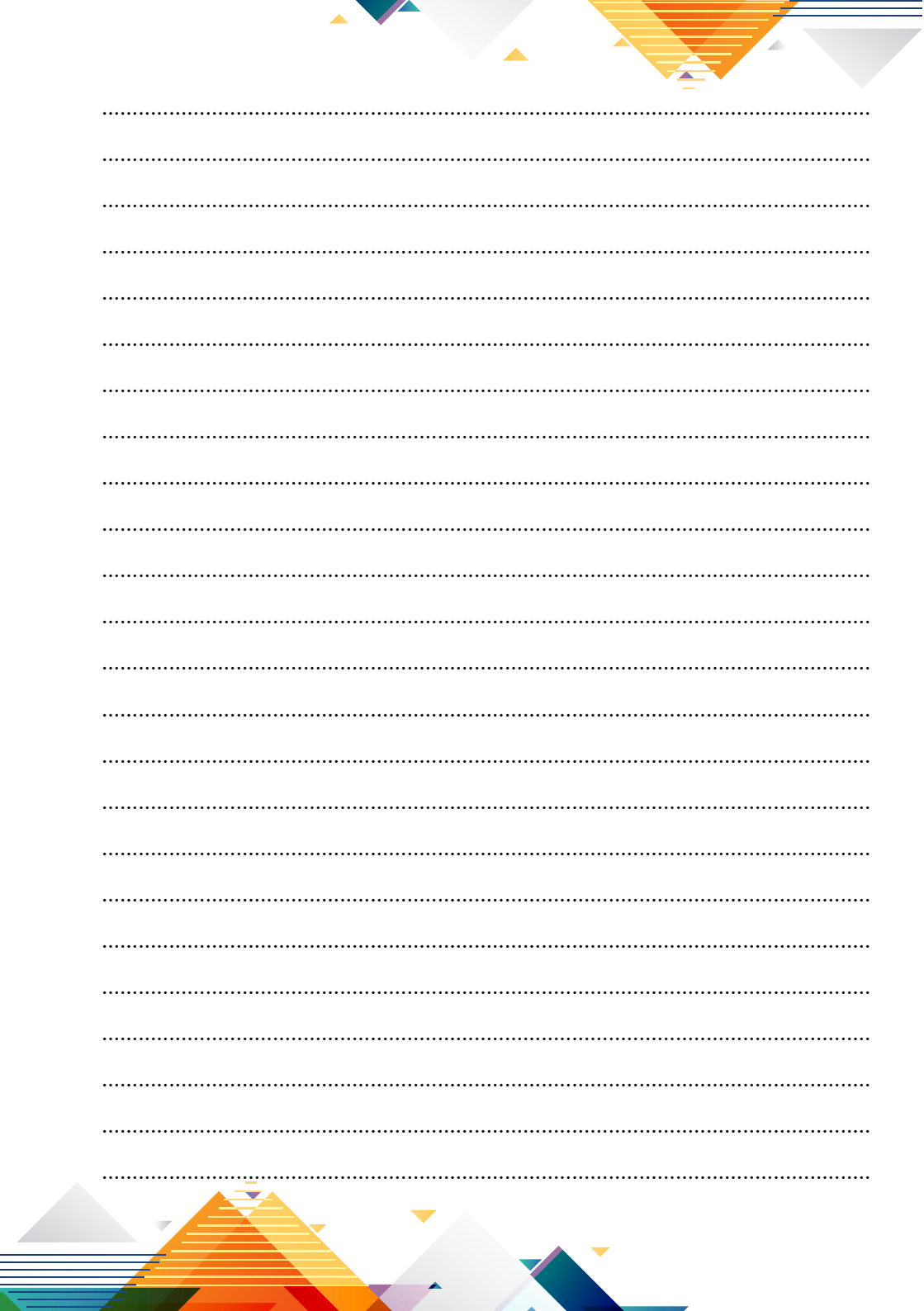
Nguồn: Internet











PHẦN 2: THÔNG TIN LUẬT PHÁP, CHÍNH SÁCH DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG CẦN BIẾT

2.1. Pháp luật của Việt Nam quy định về người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Những quy định liên quan đến việc người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (2020) và các văn bản hướng dẫn quy định về việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, đóng góp Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; các quy định về xuất nhập cảnh; quy định của Bộ Luật Dân sự và các văn bản quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Cụ thể:

Căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 như sau: ***Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên cư trú tại Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này.***

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

- a) Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- b) Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề;
- c) Hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

- d) Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế;
- đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài;
- e) Hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;
- g) Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;
- h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- i) Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

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

- a) Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;
- b) Giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động; đoàn kết với người lao động tại nước tiếp nhận lao động;
- c) Hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;
- d) Nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định của Luật này;
- đ) Làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động;
- e) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;
- g) Về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề; thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước

tạo nghề; thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh;

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

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



Nguồn: Internet

2.2. Luật pháp của nước tiếp nhận lao động

2.2.1. Thị trường Nhật Bản

Các quyền lợi

1. Tiền lương

- * Hình thức trả lương: các doanh nghiệp, công ty Nhật Bản thường có 2 cách trả lương.
- * Theo giờ: lương tối thiểu x số giờ làm trong ngày x số ngày làm việc trong tháng (khoảng 120.000 yên trong tháng).
- * Theo tháng: lương tối thiểu những ngày không đi làm thì không lương,
- * Từ ngày 01/01/2019, chính phủ Nhật Bản ra quyết định tăng mức lương tối thiểu theo vùng cho người lao động từ 789 lên 848 Yên/giờ, mức lương trên chỉ là mức áp dụng cho thời gian làm việc chính thức, làm 8 tiếng từ thứ 2 đến thứ 6.
- * Đối với người lao động làm thêm, tăng ca thì mức lương sẽ được trả cao hơn. Mức lương làm thêm giờ sẽ bằng **125%** giờ làm bình thường, làm đêm hoặc làm vào những ngày nghỉ lễ, tết tiền làm thêm có thể tăng lên tới **200%**.
- * Thời gian làm việc, nghỉ ngơi
Giờ làm việc được quy định trong hợp đồng lao động (thường không quá 8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần, không tính giờ ăn trưa; có làm ca).

3. Nghỉ phép

- * Điều kiện: đủ 6 tháng làm việc liên tục trở lên
- * Thời gian nghỉ: 10 ngày/năm làm việc (nếu không nghỉ phép, cũng không được quy đổi thành tiền).

4. Nghỉ lễ

Người lao động được nghỉ lễ: Tết Dương lịch, Tuần lễ vàng, nghỉ hè.

5. Khám chữa bệnh trong thời gian làm việc

- * Người lao động phải đăng ký tham gia bảo hiểm y tế
- * Bị ốm, bị thương khi không làm việc vẫn có thể được điều trị theo chế độ BHYT (người bệnh được BHYT trả 70%, và bản thân phải chi 30% phí điều trị).

Khi khám chữa bệnh, người lao động chi trả các khoản, lấy hóa đơn gửi BHYT để thanh toán).

* Các trường hợp không thuộc đối tượng BHYT: thai nghén, sinh đẻ, sảy thai, các bệnh phát sinh từ các việc trên và các bệnh về răng (trừ chi phí điều trị răng do tai nạn).

* Thời gian nghỉ điều trị tai nạn được hưởng theo mức đóng bảo hiểm.

6. Nghỉ việc riêng

Nghỉ vì lý do cá nhân phải xin phép, tùy vào thời gian và công việc, chủ sử dụng lao động có thể cho phép hoặc không; nhưng không được hưởng lương.

7. Trợ cấp một lần khi thôi bảo hiểm

Sau khi hết hợp đồng về nước, người lao động sẽ được Bảo hiểm trả một lần số tiền bảo hiểm an sinh hưu, tùy thuộc vào thời gian tham gia bảo hiểm và thu nhập bình quân tháng.

* Tham gia BH từ 6 tháng đến dưới 12 tháng: số tiền được hoàn trả = thu nhập bình quân tháng x 0,4

* Tham gia BH từ 12 đến dưới 18 tháng: số tiền được hoàn trả = thu nhập bình quân tháng x 0,8

* Tham gia BH từ 18 đến 24 tháng số tiền được hoàn trả = thu nhập bình quân tháng x 1,3

* Trong đó thu nhập bình quân tháng = tổng thu nhập của toàn bộ thời gian tham gia BH, chia cho thực tế tham gia BH

* Lưu ý: Thời gian tham gia BH dưới 6 tháng thì không được hoàn trả BH an sinh hưu trí; Tỷ lệ tính BH và tỷ lệ tính số tiền hoàn trả có thể thay đổi theo quy định của Chính phủ Nhật Bản.

Một số quy định phải tuân thủ

1. Hoàn thành các thủ tục

- * Kiểm tra sức khỏe định kỳ;
- * Làm thủ tục đăng ký người nước ngoài đứng hạn: sau thời gian học tập tại nghiệp đoàn/ doanh nghiệp, sẽ được doanh nghiệp tiếp nhận hướng dẫn làm thẻ Người nước ngoài. Cần mang thẻ theo người.

2. Chấp hành quy định của doanh nghiệp/công ty tiếp nhận: sau thời gian học nghề/ kiểm tra tay nghề, bạn sẽ được sắp xếp công việc. Nếu có xảy ra những vấn đề tranh chấp giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, thì yêu cầu nghiệp đoàn hoặc Ban Quản lý lao động tại Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản giải quyết.

3. Các khoản khấu trừ lương

- * Thuế thu nhập: người lao động làm giấy chứng nhận phụ dưỡng từ 3 người lao động trở lên (người chưa tới, hoặc ngoài tuổi lao động hoặc mất sức lao động tại Việt Nam), thì tùy từng trường hợp có thể được xem xét, miễn giảm.
- * Ví dụ: tổng thu nhập của người lao động nằm trong khoảng 121.000 – 123.000 yên, thì mức thuế phải nộp là 3.250 yên (nếu không phải phụ dưỡng ai); có khả năng được xem xét giảm xuống 400 yên (nếu phụ dưỡng 1 người); 0 yên, nếu có từ 2 người phụ dưỡng trở lên.
- * Thuế cư trú: là loại thuế mà người lao động phải đóng cho chính quyền địa phương thông qua nơi làm việc. Mức đóng căn cứ vào thu nhập của một năm trước, thời điểm nộp thuế là tháng 6 hàng năm.
- * Bảo hiểm lao động: với các ngành sản xuất, chế tạo thì tỷ lệ tính phí là 19,5/1000 tổng thu nhập trong tháng; trong đó, doanh nghiệp chịu 11,5/1000, người lao động chịu 8/1000.
- * Bảo hiểm xã hội: bao gồm 2 khoản: BHYT và BH an sinh hưu trí. Mức đóng BHYT là 8,2 % tổng thu nhập trong tháng (gồm lương cơ bản và tiền làm thêm giờ); doanh nghiệp: 50%, người lao động: 50%.
- * Bảo hiểm an sinh hưu trí: mức đóng là 14,64% mức thu nhập trong tháng; doanh nghiệp: 50%, người lao động 50%.

4. Luật lao động của Nhật Bản đối với lao động là người nước ngoài

Các Điều khoản mà người nước ngoài làm việc ở Nhật phải tuân thủ

- Hợp đồng lao động phải rõ ràng về điều kiện làm việc, như: mức lương, thời gian

Trong hợp đồng lao động, doanh nghiệp tiếp nhận phải ghi rõ mức lương, thời gian làm việc, các điều kiện làm việc, cùng những vấn đề cụ thể khác. Các doanh nghiệp cần phải ghi rõ ra bằng văn bản rõ ràng những điều kiện này cho người lao động biết (tại chú thích tuyển dụng), (theo điều luật 15 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Nghiêm cấm phân biệt chủng tộc

Điều luật này nghiêm cấm các doanh nghiệp có sự phân biệt đối xử với người lao động về vấn đề lương, thời gian làm việc, các điều kiện làm việc do quốc tịch, tôn giáo hay địa vị xã hội của họ (điều 3 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Nghiêm cấm ép buộc, bóc lột sức lao động

Doanh nghiệp không được quyền ép buộc người lao động bằng những hành động vi phạm hoặc gợi ý trái với ý muốn của người lao động. Trừ phi có sự cho phép của luật pháp, doanh nghiệp không được phép kiếm lợi nhuận từ việc phỏng vấn của người này như là sự kinh doanh cho sự tuyển dụng của người kia (điều 5 và điều 6 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Giới hạn tối đa việc sa thải công nhân khi mà họ đang đau ốm hay bị thương do tai nạn trong khi đang làm việc

Theo nguyên tắc, luật nghiêm cấm việc sa thải người lao động trong khi đang bị thương hay đang bị ốm do công việc và người lao động có quyền vắng mặt để được chữa trị y tế và cộng thêm 30 ngày sau khi được chữa trị (điều 19 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Nghiêm cấm ghi trong hợp đồng lao động, miêu tả chi tiết sự đền bù do việc vi phạm hay không thực hiện hợp đồng

Việc miêu tả sự đền bù do việc vi phạm hay không thực hiện hợp đồng này như là việc một người lao động từ chức trước khi hoàn thành hợp đồng... (điều 16 của Luật Lao Động cơ bản).

- Việc sa thải phải được báo trước ít nhất 30 ngày làm việc, trong trường hợp thông báo sa thải không đủ 30 ngày, doanh nghiệp phải trả lương những ngày còn lại cho người lao động, số lương tối thiểu phải bằng số lương theo quy định của Luật. Việc trả lương này sẽ không áp dụng trong trường hợp doanh nghiệp không có khả năng tiếp tục công việc kinh doanh vì những lý do bất khả kháng như thiên tai... Hay trong các trường hợp mà lỗi thuộc về người lao động và doanh nghiệp có quyền sa thải họ.

Trong trường hợp này, doanh nghiệp cần phải xin được sự cho phép sa thải bằng bản thông báo sa thải của người đứng đầu Văn phòng giám sát Luật Lao Động tiêu chuẩn (điều 20 và điều 21 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Mức lương tối thiểu theo vùng miền của luật lao động Nhật Bản

Doanh nghiệp không được phép trả lương cho người lao động ít hơn mức lương tối thiểu (được quy định tại điều 5 của Luật về mức lương tối thiểu), mức lương tối thiểu này được tính toán dựa trên khu vực và ngành nghề.

- Hình thức thanh toán lương

Lương phải được trả đầy đủ trực tiếp cho người lao động bằng tiền ít nhất một lần một tháng vào những ngày quy định. Tuy nhiên, những khoản thuế phát sinh từ thu nhập, bảo hiểm lao động, bảo hiểm y tế và những khoản khác theo thỏa thuận trong hợp đồng sẽ được khấu trừ từ khoản lương này (điều 24 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Giờ, làm thêm, ngày thường và ngày nghỉ theo luật lao động

Doanh nghiệp phải tuân thủ thời gian làm việc được quy định theo luật là 8 tiếng một ngày, 40 tiếng một tuần (một số ngành nghề cụ thể không được làm quá 44 tiếng một tuần, người lao động được nghỉ ít nhất một ngày trong tuần, hay 4 ngày trong thời gian 4 tuần (điều 36 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Thời gian nghỉ giải lao giữa giờ làm việc

Doanh nghiệp không được quy định thời gian làm việc quá 8 tiếng một ngày, 40 tiếng một tuần (một số ngành nghề cụ thể không được làm quá 44 tiếng một tuần) (theo điều 32, điều 40 của Luật Lao Động tiêu chuẩn). Doanh nghiệp phải cho người lao động nghỉ ít nhất một ngày trong tuần, hay 4 ngày trong thời gian 4 tuần (điều 35 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

Đối với giờ làm việc ngoài thời gian trên sẽ được tính là thời gian làm thêm và người lao động phải được trả thêm lương tính theo tỷ lệ 25% trở lên của thời gian làm việc bình thường trong những ngày làm việc trong tuần. Nếu người lao động phải làm thêm trong ngày nghỉ thì mức trả thêm này tối thiểu phải là 35%. Thêm vào đó, thời gian làm thêm vào buổi đêm (sau 10 giờ tối đến 5 giờ sáng) sẽ được tính thêm 25% trở lên của thời gian làm việc bình thường trong những ngày làm việc trong tuần (điều 37 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Hoàn trả tiền đối với lao động gặp rủi ro

Khi một lao động nước ngoài chết hoặc từ chức khỏi công việc đang làm, doanh nghiệp phải hoàn trả tất cả các khoản tiền thuộc quyền sở hữu của người lao động trong vòng 7 ngày theo yêu cầu của người có thẩm quyền. (Doanh nghiệp không được giữ hộ chiếu hay giấy chứng nhận đăng ký cư trú của người lao động nước ngoài) (Điều 23 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Các kỳ nghỉ trong năm

Doanh nghiệp phải cho người lao động nghỉ phép hàng năm nếu người lao động làm việc cho nhà tuyển dụng liên tục trong vòng 6 tháng, và đã làm việc 80% hay hơn của lượng thời gian làm việc thông thường vào các ngày thông thường trong tuần. (Số lượng ngày nghỉ trong năm phụ thuộc vào thời gian làm việc của người lao động tại công ty. Đối với năm đầu tiên phục vụ, thời gian nghỉ phép năm theo Luật được quy định là 10 ngày) (điều 39 của Luật Lao Động tiêu chuẩn).

- Đảm bảo an toàn sức khỏe cho người lao động

Để đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động, doanh nghiệp phải áp dụng các biện pháp phòng ngừa tăng cường sức khỏe cho người lao động (như việc

giáo dục an toàn sức khỏe lao động trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp), kiểm tra sức khỏe định kỳ tối thiểu 1 năm 1 lần (điều 59, điều 66 của Luật an toàn sức khỏe và lao động công nghiệp).

5. Một số điểm trong Luật mới được Chính phủ Nhật Bản ban hành (tháng 4/2019), dành cho lao động là người nước ngoài

- Yêu cầu người sử dụng lao động phải trả mức lương tương đương hoặc cao hơn so với các lao động Nhật Bản.
- Các doanh nghiệp thực hiện thanh toán tiền lương hàng tháng cho người lao động nước ngoài thông qua tài khoản ngân hàng, với các hồ sơ cụ thể để làm bằng chứng cho thấy việc họ đã được trả lương một cách đúng đắn.
- Nếu các lao động không có đủ các điều kiện tài chính để trở về nước sau khi hết hạn hợp đồng lao động, chính các công ty tuyển dụng sẽ là người chịu các khoản chi phí.
- Các công ty muốn thuê công nhân nước ngoài phải làm rõ các điều khoản yêu cầu, như việc không cho phép sự tham gia của các nhà môi giới thu một số tiền lớn từ các lao động nước ngoài để giúp họ làm việc tại Nhật Bản. Các công ty đồng thời cũng phải có hồ sơ trong sạch trong việc vi phạm luật nhập cư hoặc các quy định liên quan đến lao động khác trong vòng 5 năm qua.
- Các doanh nghiệp cần chỉ đạo các nhân viên chịu trách nhiệm hỗ trợ các công dân nước ngoài trong việc hòa nhập với cuộc sống hàng ngày, bao gồm việc sắp xếp cho họ chỗ ở và trung tâm học tiếng Nhật.

Nghĩa vụ của người lao động

- Chứng minh được tình trạng sức khỏe của mình để đủ điều kiện làm visa.
- Hệ thống thị thực mới cho phép người lao động nước ngoài từ 18 tuổi trở lên đến làm việc tại Nhật Bản theo 2 trạng thái cư trú. Theo đó, những lao động đến Nhật theo dạng lao động có tay nghề số 1 sẽ được yêu cầu có được một mức độ kiến thức và kinh nghiệm nhất định, và nhóm lao động theo dạng thị thực 2 đòi hỏi một mức độ kỹ năng cao hơn.
- Các lao động theo chế độ visa thứ nhất có thể được gia hạn tối đa thời gian tại Nhật Bản là 5 năm, đồng thời không được phép đưa các thành viên gia đình mình cùng sang Nhật. Với mỗi lần đăng kí, họ được phép ở lại làm việc theo các

mốc thời gian là 4 tháng, 6 tháng hay 1 năm.

- Còn các lao động tay nghề cao đến Nhật theo chế độ thị thực thứ 2 sẽ được phép sống tại Nhật Bản cùng các thành viên gia đình của mình, cũng như không bị giới hạn về số lần gia hạn visa. Đối với một lần đăng kí, họ có thể ở lại Nhật Bản 6 tháng, 1 năm hoặc 3 năm.

- Những công dân nước ngoài đã hoàn tất chương trình thực tập kỹ thuật hiện tại của Nhật Bản trong 3 năm sẽ có thể đạt được tình trạng visa thứ 1 mà không cần phải làm các bài kiểm tra.

Quy định mới về visa đặc định (2019)

- Tăng thời gian chương trình thực tập sinh kỹ năng Nhật Bản lên 10 năm 14 ngành nghề có thể áp dụng chế độ visa mới

Nhật Bản đã chính thức tuyên bố cấp 2 chế độ visa mới cho lao động nước ngoài sang Nhật làm việc, trong đó thời gian làm việc của người lao động khi tham gia chương trình thực tập sinh kỹ năng Nhật Bản sẽ được tăng lên tối đa là 10 năm nếu xin được visa đặc định loại 1 và có thể vĩnh trú ở Nhật nếu xin được visa kỹ năng đặc định loại 2.

Loại visa đặc định mới chỉ áp dụng cho 14 ngành nghề, không phải cho tất cả 77 ngành nghề được quy định khi làm việc tại Nhật Bản. Cụ thể:

- + Xây dựng
- + Đóng tàu
- + Bảo dưỡng ô tô
- + Vệ sinh tòa nhà
- + Chế biến thực phẩm
- + Điều dưỡng
- + Ngư nghiệp
- + Khách sạn
- + Nông nghiệp
- + Nhà hàng ăn uống
- + Hàng không

- + Gia công nguyên liệu
- + Sản xuất máy công nghiệp
- + Các ngành liên quan Điện - Điện tử

(Lưu ý : Visa kỹ năng đặc định loại 1 sẽ áp dụng cho 14 ngành nghề này còn visa kỹ năng đặc định loại 2 thì chỉ áp dụng cho các ngành: Xây dựng, đóng tàu, bảo dưỡng ô tô, hàng không, khách sạn).

- Có cơ hội được cấp vĩnh trú tại Nhật và bảo lãnh người thân sang Nhật

+ Thông thường, trong chương trình xuất khẩu lao động Nhật Bản, chỉ có những người đi Nhật theo diện kỹ sư mới có cơ hội được làm việc dài hạn tại Nhật và bảo lãnh người thân sang Nhật. Tuy nhiên năm 2019, khi chính phủ Nhật Bản ban hành 2 loại visa kỹ năng đặc định mới thì người lao động có cơ hội được bảo lãnh người thân sang Nhật.

+ Điều kiện để được cấp vĩnh trú tại Nhật và bảo lãnh người thân sang Nhật gồm: Sau khi hết 5 năm gia hạn thêm, thực tập sinh sẽ tham gia kỳ thi kỹ năng (thi tiếng Nhật và kỹ năng). Nếu đỗ kỳ thi này thì thực tập sinh sẽ được cấp tư cách TOKUTEI GHINO 2 GO. Với tư cách này, thực tập sinh có thể sẽ được cấp vĩnh trú tại Nhật và được phép đưa người thân sang Nhật sinh sống và làm việc.



Nguồn: Internet

2.2.2. Thị trường Hàn Quốc

Lưu trú

1. Đăng ký cấp chứng minh thư người nước ngoài:

- * Trong thời hạn 90 ngày kể từ ngày nhập cảnh, người lao động phải làm đơn đăng ký người nước ngoài với Văn phòng kiểm soát nhập cư nơi người lao động tạm trú để làm chứng minh thư cho người nước ngoài theo quy định của Hàn Quốc.
- * Thủ tục cấp chứng minh thư gồm có: Đơn xin đăng ký cấp giấy chứng minh thư người nước ngoài; hộ chiếu (có visa hợp lệ); 3 ảnh 3cm x 4cm;
- * Trường hợp bị mất chứng minh thư người nước ngoài thì trong vòng 14 ngày kể từ ngày bị mất, người lao động phải khai báo để được xem xét, cấp lại.

2. Gia hạn thời gian lưu trú:

Thời hạn hợp đồng lao động từ 1 năm trở lên và có thể được gia hạn nhưng tối đa không quá 4 năm 10 tháng (có thể là 1 năm, 2 năm hoặc 3 năm hoặc theo khoảng thời gian cụ thể theo yêu cầu của chủ doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động).

Sau khi hết thời hạn, người lao động phải ký lại hợp đồng với chủ doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động. Sau khi ký tiếp hợp đồng lao động, người lao động phải làm thủ tục đăng ký gia hạn thời gian lưu trú với Cơ quan quản lý xuất nhập cảnh tại khu vực nơi đang lưu trú.

Chế độ tiền lương, bảo hiểm

1. Chế độ tiền lương:

- * Được hưởng mức tiền lương theo hợp đồng lao động. Tiền lương do chủ doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động trả cho người lao động theo hợp đồng là tiền lương cơ bản.
- * Thu nhập của người lao động bao gồm cả tiền lương theo hợp đồng lao động và tiền lương làm thêm giờ.
- * Khi làm thêm giờ, người lao động sẽ được hưởng tiền lương làm thêm giờ,

được tính như sau:

Bảng tính tiền lương trả cho thời gian thêm, làm đêm và làm vào ngày nghỉ

STT		Lương cơ bản	Lương thêm giờ	Tổng tiền
1	Làm việc theo thời gian quy định trong hợp đồng lao động	100%	0	100%
2	Làm việc thêm	100%	50%	150%
3	Làm việc ban đêm	100%	50%	150%
4	Làm thêm giờ + làm đêm	100%	50% + 50%	200%
5	Làm việc vào ngày nghỉ (ngày nghỉ có lương)	100%	50%	150%
6	Làm việc vào ngày nghỉ (ngày nghỉ không lương)	100%	0	100%
7	Làm thêm giờ + làm đêm + ngày nghỉ lễ không lương	100%	50% + 50%	200%
8	Làm thêm giờ + làm đêm + ngày nghỉ lễ có lương	100%	50% + 50% + 50%	250%

(Nguồn: <http://colab.gov.vn/tin-tuc/645/N-hung-dieu-can-biet-khi-lam-viec-tai-Han-Quoc.aspx>)

Luật Lao Động Hàn Quốc có những chính sách bảo hộ đặc biệt cho lao động nữ

- * Không được bắt phụ nữ mang thai làm việc ngoài giờ.
- * Được phép đề nghị với chủ sử dụng lao động chuyển sang làm công việc đỡ vất vả hơn khi bạn mang thai.
- * Nên cho sản phụ nghỉ phép 90 ngày trước hoặc sau thời kỳ sinh nở.
- * Người lao động được hưởng các quyền lợi khác.

2. Chế độ bảo hiểm:

Khi nhập cảnh Hàn Quốc, người lao động Việt Nam được tham gia các loại hình bảo hiểm sau:

- Bảo hiểm hồi hương: là bảo hiểm nhằm mục đích đảm bảo chi phí mua vé máy bay cho người lao động xuất cảnh Hàn Quốc trở về nước khi hết thời hạn lưu trú. Người lao động mua bảo hiểm hồi hương với mức là 400.000won (đóng 1 lần) và chuyển tiền mua bảo hiểm hồi hương vào tài khoản ngân hàng do Công ty bảo hiểm mở cho người lao động trong vòng 80 ngày tính từ ngày nhập cảnh Hàn Quốc. Mức trả bảo hiểm bằng số tiền người lao động đã mua bảo hiểm. Nếu người lao động không mua Bảo hiểm hồi hương hoặc mua chậm so với thời gian quy định sẽ bị phạt tiền đến 1 triệu won.

- Bảo hiểm rủi ro: là bảo hiểm chi trả trong trường hợp người lao động bị tử vong hoặc thương tật không phải do tai nạn lao động. Mức đóng bảo hiểm này dựa trên độ tuổi, giới tính, dao động từ 19.000 won đến 50.800 won (nam giới, người nhiều tuổi phải mua bảo hiểm với mức cao hơn), thời hạn hợp đồng bảo hiểm là 36 tháng. Người lao động bắt buộc phải mua bảo hiểm rủi ro và chuyển tiền vào tài khoản ngân hàng do Công ty bảo hiểm mở cho người lao động trong vòng 15 ngày tính từ ngày nhập cảnh Hàn Quốc.

Mức chi trả bảo hiểm: đối với trường hợp tử vong là từ 15 triệu won đến 30 triệu won tùy theo nguyên nhân tử vong (trường hợp người lao động tự tử sẽ không được chi trả bảo hiểm này); đối với trường hợp bị thương tật, tối đa là 15 triệu won. Nếu người lao động đã đóng tiền bảo hiểm rủi ro nhưng lại rút tiền ra khỏi tài khoản hoặc đóng chậm sau 15 ngày sẽ bị phạt tiền đến 5 triệu won hoặc bị trục xuất về nước.

Trong thời gian tập trung tại các cơ sở giáo dục định hướng sau khi nhập cảnh Hàn Quốc, người lao động sẽ ký kết Hợp đồng bảo hiểm và nộp tiền vào tài khoản cá nhân do công ty Bảo hiểm mở cho người lao động tại Ngân hàng quy định. Tài khoản sẽ tự động giao dịch thanh toán tiền mua bảo hiểm theo Hợp đồng bảo hiểm đã ký kết.

- Bảo hiểm tai nạn lao động: là loại bảo hiểm mà doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động phải đóng cho cơ quan bảo hiểm để bồi thường cho người lao động trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động. Mức bồi thường tai nạn lao động được xác định theo các hạng thương tật. Người lao động được hưởng Bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động thì không được hưởng Bảo hiểm rủi ro.

- Bảo hiểm y tế: Bảo hiểm y tế nhằm hỗ trợ tiền khám, chữa bệnh cho người lao động khi bị ốm đau, bệnh tật phải điều trị tại các cơ sở y tế của Hàn Quốc. Hàng tháng người lao động phải đóng Bảo hiểm y tế với mức bằng 4,21% mức tiền lương tháng.

Ngoài các loại bảo hiểm chính nêu trên, trong quá trình làm việc, doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động và người lao động cùng tham gia các loại bảo hiểm khác, là: Bảo hiểm thôi việc, Bảo hiểm việc làm (bảo hiểm thất nghiệp), Bảo hiểm do chậm trả lương, (mức tham gia mua, mức hưởng và nguyên tắc chi trả bảo hiểm theo Luật bảo hiểm của Hàn Quốc quy định).

Việc làm và thay đổi nơi làm việc

1. Việc làm:

Người lao động sau khi nhập cảnh phải làm việc tại doanh nghiệp Hàn Quốc mà mình đã ký hợp đồng lao động trước khi nhập cảnh và được bố trí công việc theo hợp đồng lao động.

2. Thay đổi nơi làm việc:

Nếu có lý do chính đáng trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp mà người lao động đã ký hợp đồng lao động, thì người lao động được chuyển nơi làm việc nhưng tối đa không quá 5 lần (trong đó, theo hợp đồng 3 năm được chuyển tối đa không quá 3 lần, gia hạn hợp đồng 1 năm 10 tháng được chuyển tối đa không quá 2 lần). Những trường hợp được phép thay đổi nơi làm việc theo quy định:

* Doanh nghiệp Hàn Quốc hủy bỏ hợp đồng lao động khi chưa hết thời hạn quy định trong hợp đồng hoặc từ chối ký tiếp hợp đồng khi người lao động chưa làm đủ 3 năm ở Hàn Quốc.

- * Trường hợp doanh nghiệp Hàn Quốc bị thu hồi giấy phép tuyển dụng lao động nước ngoài hoặc đang bị xử phạt, đình chỉ tuyển dụng do xâm hại nhân quyền như dùng bạo lực, nợ lương, không đảm bảo điều kiện làm việc theo quy định.
- * Người lao động bị tai nạn không thể tiếp tục làm việc tại nơi làm việc hiện tại nhưng lại có khả năng làm việc ở nơi khác.
- * Các vấn đề người lao động cần lưu ý khi chuyển đổi nơi làm việc:
- * Người lao động phải đăng ký chuyển đổi nơi làm việc tại Trung tâm hỗ trợ tuyển dụng lao động tại khu vực mà người lao động đang làm việc.
- * Ngay sau khi người lao động được tiếp nhận vào làm việc tại doanh nghiệp mới, người lao động phải thông báo cho Văn phòng quản lý lao động Việt Nam theo chương trình EPS tại Hàn Quốc để cập nhật, theo dõi.
- * Người lao động đăng ký làm việc trong các ngành Nông nghiệp, Xây dựng, Ngư nghiệp thì không được phép chuyển đổi ngành nghề đã đăng ký trước đó. Tuy nhiên, người lao động đăng ký ngành Sản xuất chế tạo và đang làm trong ngành Sản xuất chế tạo khi thay đổi nơi làm việc, có thể lựa chọn để chuyển sang ngành Nông nghiệp, Xây dựng hoặc Ngư nghiệp.

Giải quyết tranh chấp

Quan hệ lao động giữa chủ doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động và người lao động là quan hệ chủ - thợ (người lao động là người làm công ăn lương). Do đó, người lao động phải có trách nhiệm thực hiện những công việc mà người sử dụng yêu cầu.

Trong trường hợp doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động vi phạm các điều kiện làm việc hoặc không thực hiện đúng các điều khoản đã ký kết trong hợp đồng lao động thì người lao động có thể giải quyết tranh chấp theo các cách sau:

- Trực tiếp đàm phán với doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động, đề nghị thực hiện đúng các điều kiện lao động và đảm bảo quyền lợi của mình theo hợp đồng lao động hoặc theo quy định của pháp luật Hàn Quốc.
- Thông qua các Trung tâm ổn định việc làm (thuộc Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc) hoặc Trung tâm hỗ trợ người nước ngoài (thuộc Cơ quan phát triển

nguồn nhân lực Hàn Quốc) tại khu vực mà người lao động đang làm việc hoặc Văn phòng quản lý lao động Việt Nam theo chương trình EPS tại Hàn Quốc hoặc Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc (Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Hàn Quốc) để đề nghị được hỗ trợ người lao động giải quyết các vấn đề vướng mắc với doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động.

- Trong trường hợp đã thực hiện các biện pháp trên nhưng doanh nghiệp Hàn Quốc sử dụng lao động vẫn không giải quyết thì người lao động có thể khiếu nại tới Văn phòng Giám sát lao động của Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc, Văn phòng nhập cư hoặc Cơ quan thanh tra lao động của Hàn Quốc.



Nguồn: Internet

2.2.3. Thị trường Malaysia

Quyền của người lao động

- Được hưởng bảo hiểm y tế (BHYT): Người sử dụng lao động phải mua BHYT cho người lao động và Chính phủ cần mở rộng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho lao động nước ngoài. Hãy đi khám tại các bệnh viện và phòng khám của nhà nước hay tư nhân tại Malaysia. Bạn có phải trả chi phí điều trị hay không tùy thuộc vào hợp đồng của bạn (phòng khám và bệnh viện của Nhà nước có chi phí thấp hơn).
- Tìm công lý: Các công ước quốc tế bảo vệ quyền của bất kỳ cá nhân nào tìm kiếm công lý. Bạn có quyền yêu cầu hướng tư vấn pháp lý xét xử công bằng và được bảo vệ khỏi những cáo buộc vô căn cứ.
- Có quyền chấm dứt hợp đồng lao động bằng cách gửi bản thông báo trước 14 ngày đến người sử dụng lao động về việc bạn chấm dứt hợp đồng làm việc (Điều 57 của Luật Việc làm 1955). Bạn cần chuẩn bị sẵn sàng cho những hệ lụy của việc chấm dứt hợp đồng trước hạn, có thể bao gồm (tùy vào hợp đồng và việc chấm dứt có hiệu lực nhanh như thế nào), bị mất 1 tháng tiền lương, phải chịu chi phí về nước. Người sử dụng lao động của bạn cũng có thể yêu cầu bồi thường do việc bạn chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn.
- Có quyền tham gia một số tổ chức công đoàn, tuy nhiên, không thể đảm nhiệm một chức danh chính thức trong tổ chức công đoàn.

Trách nhiệm của người lao động

- Người lao động phải thông báo với người sử dụng lao động nếu bị ốm và không thể làm việc được, theo quy định của Luật Lao động, nếu người lao động vắng mặt khỏi nơi làm việc quá 2 ngày liên tiếp, vì bất kỳ lý do nào mà không thông báo cho người sử dụng lao động, hợp đồng lao động sẽ mặc nhiên bị chấm dứt hợp đồng lao động.
- Một khi thị thực/hợp đồng lao động hoặc giấy phép làm việc hết hạn, người lao động phải rời khỏi Malaysia. Nếu không sẽ bị coi là lao động nước ngoài cư trú bất hợp pháp.

- Không được thay đổi người sử dụng lao động hoặc chấp nhận một việc làm mới khi hợp đồng lao động hiện tại vẫn còn giá trị. (nếu người lao động muốn làm việc cho chủ sử dụng lao động mới, trước tiên họ phải làm là chấm dứt hợp đồng lao động cũ)

- Nếu người lao động gặp khó khăn với chủ sử dụng lao động, hãy tìm cách giải quyết vấn đề bằng cách:

+ Trao đổi với một ai đó đáng tin cậy;

+ Đề đạt nguyện vọng với Trung tâm hỗ trợ lao động đi làm việc tại nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ hoặc Đại sứ quán (lưu ý: người lao động đang bị lạm dụng về mặt thể chất, tinh dục hoặc tinh thần, họ cần nhanh chóng tìm cách vượt qua càng nhanh càng tốt).

- Người lao động nên đến nơi làm việc trước 15 phút. Nghỉ giải lao đúng thời gian quy định và kết thúc giờ làm việc đúng giờ quy định.

- Hoàn thành công việc với chất lượng cao, hiệu quả và nhanh chóng. Những giao tiếp cá nhân như gọi điện trong giờ làm việc là không được phép.

- Sử dụng đúng hướng dẫn về máy móc, thiết bị và dụng cụ làm việc.

- Mặc nghiêm túc, sạch sẽ và gọn gàng (bảo hộ lao động) trước khi đến nơi làm việc.

- Dọn dẹp vệ sinh, lau chùi, sắp xếp lại cẩn thận dụng cụ sau khi làm việc.

- Tuân thủ nội quy về an toàn và quy định làm việc của chủ sử dụng lao động.

Người lao động sẽ bị chấm dứt hợp đồng vì có hành vi sai trái như:

+ Cầu thả, khiến bản thân và người khác lâm vào tình thế nguy hiểm, lừa dối, lãng phí, không tuân thủ các quy định...;

+ Đánh nhau, tấn công, cãi nhau, đánh bạc làm hư hại tài sản của nhà máy, nghiện hút...;

+ Ứng xử khiếm nhã (cợt nhả, quấy rối tình dục).

Tiền lương và các khoản khấu trừ:

Tiền lương

- Người lao động được hưởng mức lương tối thiểu theo quy định là 4,35 Ringit/1 giờ làm việc hoặc 900 Ringit mỗi tháng.

Ringit/1 giờ làm việc hoặc 900 Ringit mỗi tháng.

- Tiền lương được trả chậm nhất vào ngày 7 của tháng sau (có thể được trả vào tài khoản của người lao động).

- Thời gian làm việc tối đa: 48 giờ/1 tuần (người lao động có quyền từ chối làm thêm ngoài giờ). Nếu làm thêm giờ, chủ sử dụng lao động phải thanh toán tiền lương ngoài giờ như sau.

+ Nếu làm việc hơn 8 tiếng một ngày, người lao động sẽ được trả tiền lương làm thêm bằng 1,5 mức lương của giờ làm việc bình thường;

+ Nếu làm việc trong ngày nghỉ, người lao động được trả tiền lương bằng 2 lần mức lương giờ làm việc bình thường;

+ Mức lương làm thêm không áp dụng trong ngành xây dựng.

Chi phí khi làm việc ở Malaysia và những khoản khấu trừ lương

- Có các khoản chi phí khác nhau liên quan đến quá trình làm việc ở nước ngoài, trong đó có một số khoản là cố định và một số chi phí khác thay đổi tùy theo công ty dịch vụ.

- Người lao động sẽ phải trả một khoản chi phí cho công ty dịch vụ để làm các thủ tục đi làm việc ở nước ngoài (chủ sử dụng lao động hoặc công ty dịch vụ có thể ứng trước một khoản, sau đó người lao động sẽ thanh toán lại từ tiền lương hàng tháng). Việc này gọi là khấu trừ tiền lương, theo luật định, chủ sử dụng lao động không được phép khấu trừ toàn bộ tiền lương của người lao động.

Chi phí ở Việt Nam bao gồm:

- Phí xin cấp các giấy tờ cần thiết (hộ chiếu/thị thực/giấy phép làm việc) để xuất cảnh Việt Nam và nhập cảnh Malaysia.

- Vé máy bay và các chi phí đi lại khác, theo quy định, người lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ thanh toán tiền vé máy bay lượt đi sang Malaysia và người sử dụng lao động sẽ đài thọ tiền vé máy bay lượt về khi người lao động hoàn thành hợp đồng lao động về nước.

- Phí đào tạo ngoại ngữ, đào tạo nghề và bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi xuất cảnh và các chi phí ăn ở.

- Phí kiểm tra sức khỏe.
- Tiền môi giới: đối với thị trường Malaysia, người lao động do công ty dịch vụ tuyển chọn và sau khi ký hợp đồng đưa người đi làm việc ở nước ngoài với công ty đó, người lao động sẽ phải trả khoản tiền môi giới này theo quy định tại Quyết định số 61/2008/QĐ-LĐTBXH ngày 12/8/2008. Mức tiền môi giới tối đa/người/hợp đồng quy định tại thị trường Malaysia như sau:
 - + Lao động nam: 300 USD
 - + Lao động nữ: 250 USD
 - + Lao động giúp việc gia đình: không phải trả tiền môi giới;
 - + Tiền môi giới phải được ghi rõ trong hợp đồng lao động giữa công ty môi giới Malaysia và doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam và trong hợp đồng được ký với doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam với người lao động;
 - + Trường hợp người lao động phải trở về Việt Nam do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, công ty tiếp nhận phá sản...) hoặc các lý do khác mà không phải của người lao động, các doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam sẽ yêu cầu công ty môi giới phía Malaysia hoàn trả 1 phần tiền môi giới nói trên theo nguyên tắc sau:
 - Nếu người lao động làm việc dưới 50% thời hạn hợp đồng thì hoàn trả 50% tiền môi giới;
 - Nếu người lao động làm việc trên 50% thời hạn hợp đồng thì sẽ không được hoàn trả;
 - Trong trường hợp các công ty môi giới của Malaysia không hoàn trả cho người lao động, doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam sẽ chịu trách nhiệm hoàn trả chi phí này cho người lao động.

Tiền dịch vụ

- Mức trần tiền dịch vụ là một tháng lương cơ bản cho một năm làm việc theo hợp đồng. Doanh nghiệp dịch vụ Việt Nam sẽ thỏa thuận với người lao động về việc thu khoản tiền dịch vụ một lần hoặc thu làm nhiều lần.
- Trong trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng lao động hay pháp luật của nước tiếp nhận phải về nước trước hạn, các doanh nghiệp dịch vụ vẫn được thu tiền phí dịch vụ theo hợp đồng đã ký kết.

Phí cấp thị thực: theo quy định tại thời điểm thực hiện.

Vé máy bay 1 lượt Việt Nam - Malaysia: tùy theo hạng, khoảng từ 2.800.000 – 8.500.000 VNĐ.

Đóng góp Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước: người lao động phải đóng số tiền là 100.000 VNĐ vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước (để hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nguồn lao động và giải quyết rủi ro cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài).

Chi phí ở Malaysia:

-Tiền đặt cọc: tiền đặt cọc đảm bảo hợp đồng là theo quy định của Malaysia tại thời điểm làm việc. Người sử dụng lao động tại Malaysia sẽ mở tài khoản cho số tiền này.

-Thuế Chính phủ: người lao động phải trả tiền thuế Chính phủ quy định đối với lao động nước ngoài, mức từ 34,16 Ringit đến 154,16 Ringit/tháng tùy thuộc vào lĩnh vực làm việc. Thuế này được trả cho Cục xuất nhập cảnh và chứng từ thanh toán được yêu cầu xuất trình khi nộp đơn xin thị thực.

Mức thuế tính theo Malaysia Ringgit (MYR)



Nguồn: Internet

2.2.4. Thị trường Đài Loan

- Các giấy tờ cần thiết trước khi đi và sau khi đến Đài Loan

Trước khi đi

- Hợp đồng đưa lao động đi làm việc tại Đài Loan

Đây là thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp với người lao động về quyền, nghĩa vụ của các bên trong việc đưa người lao động đi làm việc tại Đài Loan. Hợp đồng này bao gồm:

- + Thông tin về các bên tham gia ký kết hợp đồng;
- + Các quy định cụ thể: tên công ty sử dụng lao động và địa điểm làm việc; ngành nghề, công việc; điều kiện làm việc, sinh hoạt và chế độ; thời hạn hợp đồng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, các chế độ khác, tiền thưởng (nếu có); hình thức trả lương; tiền làm thêm giờ; an toàn, vệ sinh và bảo hộ lao động; điều kiện ăn ở, sinh hoạt; chế độ khám chữa bệnh; chế độ bảo hiểm; và một số quy định khác như chi phí đi và về từ Việt Nam; về nước trước thời hạn; tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ (nếu có);
- + Quyền và nghĩa vụ của người lao động;
- + Thanh lý hợp đồng;
- + Giải quyết tranh chấp;

- Hợp đồng lao động: Là thỏa thuận ký với người sử dụng lao động, ràng buộc người lao động và người sử dụng lao động về điều kiện làm việc, lương và thời gian nghỉ ngơi và các điều kiện khác. Hợp đồng được ký bằng tiếng Việt và tiếng Trung trước khi xuất cảnh. Người lao động cần đọc kỹ và hiểu rõ nội dung của hợp đồng trước khi ký.

Lưu ý: Khi đến Đài Loan, nếu công việc không đúng với những gì ghi trong hợp đồng, người lao động nên liên hệ với đơn vị tuyển dụng, tổ chức công đoàn, tổ chức phi chính phủ hay chính quyền địa phương để đề nghị can thiệp.

- Hộ chiếu: do chính phủ cấp, cho phép đi các nước (Đài Loan) và trở về Việt Nam. Đây là tài sản của cá nhân và cá nhân có toàn quyền đối với hộ chiếu của

Luật Lao động Đài Loan quy định người sử dụng lao động không được phép thu giữ hộ chiếu của người lao động. Người lao động có thể giao hộ chiếu cho người sử dụng lao động hoặc công ty môi giới để làm thẻ cư trú, nhưng phải có Giấy xác nhận giữ hộ chiếu trong thời gian nhất định. Khi hết thời gian ghi trong Giấy xác nhận, người lao động sẽ nhận lại hộ chiếu. Nếu bị mất hay bị đánh cắp trong khi người sử dụng lao động/công ty môi giới đang giữ, thì họ phải báo cáo với Cục cảnh sát địa phương để xin xác nhận việc mất hộ chiếu và làm thủ tục xin cấp lại hộ chiếu mới từ Văn phòng Kinh tế - Văn hóa Việt Nam tại Đài Bắc và chịu trách nhiệm trả tiền cho việc xin cấp lại hộ chiếu.

Nếu người lao động làm mất hộ chiếu phải làm trình tự như nêu ở trên càng sớm càng tốt.

Trong cả hai trường hợp, ngay sau khi nhận được hộ chiếu mới, người sử dụng lao động/công ty môi giới phải hỗ trợ người lao động xuất trình hộ chiếu mới cho Cục xuất nhập cảnh và di trú để xin visa lao động dán vào hộ chiếu đó.

- Giấy phép làm việc: là giấy cho phép người lao động làm việc ở Đài Loan. Giấy này rất quan trọng vì đôi khi thị thực cho phép một cá nhân nhập cảnh nhưng không cho quyền được làm việc ở nước đó. Người lao động nước ngoài ở Đài Loan luôn phải mang theo giấy phép làm việc và thẻ cư trú. Chủ sử dụng có tên trong giấy phép làm việc phải là người có tên trong hợp đồng lao động đã ký.

- Thị thực nhập cảnh: Thị thực được cơ quan đại diện của Đài Loan cấp tại Việt Nam cho phép nhập cảnh vào Đài Loan. Sau khi nhập cảnh Đài Loan, trong vòng 15 ngày, người lao động được làm thủ tục cấp thẻ cư trú.

- Giấy chứng nhận sức khỏe: Là giấy chứng nhận đảm bảo rằng người lao động đủ sức khỏe đi làm việc tại Đài Loan (theo tiêu chuẩn khám sức khỏe của phía Đài Loan).

- Bản cam kết lương của lao động Việt Nam và chi phí phát sinh trước khi nhập cảnh Đài Loan: Cam kết ghi mức lương của người lao động và những chi phí người lao động phải trả ở Việt Nam trước khi xuất cảnh. Bản cam kết này

phải được Cục Quản lý lao động ngoài nước hoặc Sở Lao động xác nhận và nộp cho chủ sử dụng lao động ở Đà Loan.

Khi đến Đà Loan

Bộ Lao động Đà Loan đã thành lập Trung tâm dịch vụ lao động nước ngoài ở 2 sân bay quốc tế Đào Viên và Cao Hùng để hỗ trợ lao động nước ngoài những dịch vụ cần thiết như đón và tiễn về nước. Người lao động phải liên lạc với Văn phòng này để bảo đảm rằng những người đến đón (môi giới, người sử dụng lao động, doanh nghiệp) là người được ủy quyền đến đón.

Giấy khám sức khỏe: Trong vòng 3 ngày kể từ ngày nhập cảnh Đà Loan, người lao động phải đi khám sức khỏe và khám lại sau khi đã làm việc ở Đà Loan được 6 tháng, 18 tháng và 30 tháng.

Lưu ý: Nếu phát hiện bị mắc lao phổi, người lao động bị rút giấy phép lao động và phải trở về Việt Nam để điều trị. Sau khi có giấy chứng nhận điều trị khỏi bệnh lao phổi, người lao động có thể nộp hồ sơ xin quay lại làm việc ở Đà Loan. Nếu bị phát hiện nhiễm HIV/AIDs, người lao động sẽ bị hủy giấy phép lao động và bị trục xuất về nước.

Thông báo với các cơ quan về việc nhập cảnh

Người sử dụng lao động phải nộp “Thông báo lao động nhập cảnh” cho Cục lao động địa phương khi người lao động đến và sẽ nhận được Giấy chứng nhận Thông báo lao động nước ngoài nhập cảnh. Giấy này sẽ được gửi lên Bộ Lao động Đà Loan để xin giấy phép làm việc cho người lao động.

Giấy phép làm việc

Trong vòng 15 ngày kể từ ngày người lao động nhập cảnh, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ xin giấy phép làm việc cho người lao động. Giấy phép làm việc ghi rõ công việc và tên người sử dụng lao động. Nếu chuyển sang làm việc cho người sử dụng lao động khác thì phải làm lại giấy phép làm việc.

Thẻ cư trú (ARC): Trong vòng 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh, người lao động phải nộp đơn xin cấp thẻ cư trú. Nếu không thực hiện trong thời gian này sẽ bị phạt 2000 – 10000 NT\$. Thẻ cư trú cho phép người lao động ở Đà Loan làm

việc và được nhận bảo hiểm lao động và sức khỏe nếu người lao động được mua bảo hiểm theo Luật Lao động cơ bản Đài Loan. Chậm nhất là 10 ngày sau khi nộp đơn, bạn sẽ nhận được thẻ cư trú.

Tài liệu cần thiết để xin cấp thẻ cư trú gồm:

- + Đơn theo mẫu;
- + Hộ chiếu có thị thực nhập cảnh, kèm bản photo;
- + Ảnh cỡ làm hộ chiếu;
- + Phí làm thẻ cư trú (1000 NT\$ cho 1 năm, 2000 NT\$ cho 2 năm và 3000NT\$ cho 3 năm);

Người lao động phải xin cấp mới thẻ cư trú trong vòng 30 ngày trước khi thẻ cư trú hết hạn; và xin điều chỉnh thẻ cư trú nếu thay đổi người sử dụng lao động hoặc thay đổi địa chỉ cư trú.

Trách nhiệm của người lao động Việt Nam tại Đài Loan

- Sao các giấy tờ tùy thân như hộ chiếu, thị thực, giấy phép làm việc, thẻ căn cư trú và một số giấy tờ khác thành nhiều bản.
- Yêu cầu được giữ hợp đồng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở Đài Loan và bản cam kết về tiền lương, các chi phí của lao động nước ngoài sang Đài Loan, bảng lương.
- Các bản hợp đồng và bảng lương phải được viết bằng tiếng Trung và tiếng Việt. Theo Điều 21 của “Biện pháp quản lý cấp phép việc làm và giám sát tuyển dụng lao động nước ngoài”, người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động bảng lương với chi tiết các khoản khấu trừ khi trả lương hàng tháng.
- Cần ghi lại số giờ làm việc và kiểm tra bảng lương. Nếu tiền lương nhận được thấp hơn so với số tiền ghi trong bảng lương, người lao động phải liên hệ ngay với người sử dụng lao động để yêu cầu giải quyết. Nếu không được giải quyết thì liên hệ với Cục Quản lý lao động ngoài nước; Ban Quản lý lao động, Văn phòng Kinh tế Văn hóa Việt Nam tại Đài Bắc.

Trách nhiệm của người lao động tại nơi làm việc

Nếu bị ốm không thể đi làm được, phải thông báo với người sử dụng lao động. Luật Lao động của Đài Loan quy định, nếu người lao động nghỉ quá 3 ngày liên tiếp hoặc 6 ngày không liên tiếp trong một tháng vì bất kỳ lý do gì mà không báo với người sử dụng lao động thì sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Tới công ty 15 phút trước giờ làm việc, nghỉ giải lao đúng thời gian quy định. Hoàn thành công việc hiệu quả. Không làm việc riêng như nói chuyện điện thoại trong giờ làm việc. Giữ gìn thiết bị, máy móc, giữ gìn vệ sinh nơi làm việc. Tôn trọng các quy tắc chung.

Kéo dài hợp đồng và chuẩn bị về: Khi hết cư trú, giấy phép lao động hoặc hợp đồng hết hạn, người lao động phải rời khỏi Đài Loan, nếu không sẽ bị coi là lao động bất hợp pháp. Người lao động có thể làm việc tối đa 12 năm ở Đài Loan. Cứ sau 3 năm người lao động phải về nước và nếu người sử dụng lao động muốn thuê lại phải sử dụng dịch vụ của Trung tâm tuyển dụng trực tiếp của Bộ Lao động Đài Loan.

Quyền của người lao động tại Đài Loan

- * Giữ các giấy tờ tùy thân;
- * Được nghỉ vào các ngày lễ tết truyền thống của Đài Loan;
- * Hầu hết các lao động bao gồm cả lao động giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh đều được hưởng 7 ngày phép mỗi năm khi làm việc liên tục đủ một năm trở lên cho cùng một chủ sử dụng lao động;
- * Được nghỉ ốm và được trả 50% tiền lương cho ngày nghỉ ốm nhưng không quá 30 ngày không nằm viện trong một năm và tối đa là 1 năm nằm viện trong thời gian hợp đồng;
- * Được nghỉ 8 ngày nếu bố hoặc mẹ mất; 6 ngày nếu con mất và 3 ngày nếu anh, chị, em ruột mất;
- * Được trả lương mỗi tháng 1 lần;
- * Có quyền từ chối làm việc vào ngày nghỉ để đi khỏi nơi làm việc;
- * Được nhận lương cho số ngày đã làm việc ngay cả khi bị bắt, bỏ việc hay bị sa thải;
- * Mỗi tuần được nghỉ 1 ngày;

- * Được trả lương cơ bản
- * Có quyền từ chối làm thêm giờ;
- * Được trả tiền cho giờ làm thêm;
- * Được nghỉ giữa giờ làm việc ít nhất 30 phút sau khi làm việc liên tục 4 giờ đồng hồ;
- * Được tham gia tổ chức công đoàn;
- * Được bảo hiểm lao động;
- * Được tham gia chương trình bảo hiểm y tế của Đài Loan nếu được cấp thẻ cư trú;
- * Được an toàn tại nơi làm việc.

Các khoản phí người lao động phải đóng khi làm việc tại Đài Loan

1 – Tiền bảo hiểm y tế

Lao động khi làm việc tại Đài Loan đều phải tham gia đóng bảo hiểm y tế với mức đóng là 30%. Quy định mức tham gia bảo hiểm y tế = 4,91% theo mức lương cơ bản là 25.200 Đài tệ/ tháng thì mức bảo hiểm y tế người lao động sẽ phải nộp hàng tháng theo công thức:

$[25.200 \text{ NT\$ (mức lương tối thiểu tham gia bảo hiểm y tế)} \times 4,91\% \text{ (tỷ lệ đóng bảo hiểm)} \times 30\% \text{ (mức người lao động chi trả)}]$

2 – Tiền bảo hiểm lao động

Với người lao động làm việc trong đơn vị sản xuất, công trường xây dựng, đơn vị dịch vụ xã hội mà có 5 người lao động trở lên thì chủ sử dụng phải mua bảo hiểm lao động cho bạn. Tỷ lệ đóng bảo hiểm sẽ phụ thuộc vào mức lương cơ bản của bạn và đóng với tỷ lệ là: người lao động 20%, chủ sử dụng 70% và nhà nước hỗ trợ 10%. Mức đóng bảo hiểm y tế 4,91% với mức lương cơ bản 25.200 Đài tệ/ tháng thì bảo hiểm lao động sẽ phải nộp hàng tháng là:

$[25.200 \text{ NT\$ (mức lương cơ bản)} \times 8\% \text{ (tỷ lệ đóng bảo hiểm)} \times 20\% \text{ (mức người lao động chi trả)}]$

3 – Tiền kiểm tra sức khỏe định kỳ

Nếu làm việc tại Đài Loan thì tại các mốc tháng thứ nhất, tháng thứ 6, tháng 18, tháng 30 của thời gian làm việc người lao động phải đi khám sức khỏe và đóng theo quy định của từng bệnh viện không quá 2.000 NT\$/lần.

4 – Tiền làm thẻ cư trú

Chi phí này bạn phải chịu hoàn toàn cả khi làm thủ tục cấp và gia hạn thẻ cư trú với mức phí là 1.000 NT\$/1 năm lưu trú, trước khi hết hạn lưu trú 1 tháng người lao động phải làm thủ tục xin gia hạn lưu trú cho những năm tiếp theo (tổng thời gian không vượt quá 3 năm).

5 – Đóng thuế thu nhập

Khoản thuế này thì bất cứ ai cũng phải nộp theo quy định của Đài Loan, chủ lao động có trách nhiệm khấu trừ vào lương hàng tháng và khai báo khoản thu này cho người lao động. Đến tháng 9 hàng năm cục thuế sẽ tính mức thuế thu nhập phải nộp của năm trước và thông báo cho người lao động.



Nguồn: Internet

6 – Phí phục vụ

Đây là khoản phí bạn phải chi trả cho môi giới Đài Loan với mức chi trong năm đầu tối đa là 1.800 Đài tệ/ tháng năm thứ hai tối đa là 1.700 Đài tệ/ tháng, năm thứ ba tối đa là 1.500 Đài tệ/ tháng. Nếu quay lại làm việc sau khi đã về nước mà vẫn công ty đó thì chỉ phải trả mức phí là 1.500 Đài tệ/tháng.

Công ty môi giới Đài Loan phải chủ động ký hợp đồng phục vụ với người lao động, viết rõ các điều khoản phục vụ, phí phục vụ, mức thu phí và cách thức hoàn trả tiền. Bạn chỉ phải đồng ý theo tháng và các công ty môi giới không được thu cả năm.

7 – Vé máy bay

Chi phí vé máy bay đi từ Việt Nam sang Đài Loan làm việc do người lao động chi trả. Về Việt Nam thì nếu người lao động hoàn thành hợp đồng về nước chủ sử dụng trả còn về nước trước thời hạn thì:

+ Nếu do chủ lao động vi phạm hợp đồng thì sẽ phải chịu toàn bộ chi phí đưa bạn về nước. Nhưng nếu lỗi do bạn thì chi phí này bạn phải chịu hoàn toàn. Trong các trường hợp bất khả kháng như thiên tai, chiến tranh ... thì chủ sở hữu phải đảm bảo đưa người lao động tới nơi an toàn và chịu chi phí để họ về nước.



Nguồn: Internet

2.2.5. Thị trường Ả-rập Xê-út

1. Các thủ tục, giấy tờ cần thiết để đi lao động tại Ả-rập Xê-út

Xin visa cần phải có những loại giấy tờ sau:

- Hộ chiếu gốc có thời hạn ít nhất 06 tháng kể từ ngày dự tính nhập cảnh.
- Hai ảnh hộ chiếu 4×6 (ảnh chụp không quá 3 tháng, phông nền trắng chuẩn với quốc tế).
- Phiếu Lý lịch tư pháp số 1 (Sở tư pháp các tỉnh cấp phát). Khi xin cấp Lý lịch tư pháp bạn cần mang theo những giấy tờ sau: Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu; Sổ hộ khẩu hoặc giấy chứng nhận thường trú, tạm trú.
- Các bản sao y công chứng các loại giấy tờ như: chứng minh thư nhân dân, sổ hộ khẩu,...
- Hợp đồng lao động đã được ký kết giữa người chủ sử dụng lao động và người lao động.
- Chứng chỉ, bằng cấp liên quan đến vị trí ngành nghề bạn xin Visa.
- Các giấy xác nhận của ngân hàng về số dư tài khoản của bạn, quyền sở hữu tài sản như: nhà cửa, bất động sản, công ty, xe cộ,...
- Xác nhận đặt vé máy bay khứ hồi (chưa cần phải thanh toán trước).
- Giấy xác nhận chỗ ở/nơi lưu trú trong thời gian bạn ở tại Ả-rập Xê-út.
- Các giấy tờ chứng minh tài chính của bạn tùy theo yêu cầu của Đại sứ quán cũng như tùy thuộc vào mục đích chuyến đi của bạn.
- Các loại giấy tờ dịch thuật theo yêu cầu của Ả-rập Xê-út mà bạn định đến được cấp bởi cơ quan dịch thuật có thẩm quyền.
- Giấy khám sức khỏe được khám tại những bệnh viện được Đại sứ quán, Lãnh sự quán Ả-rập Xê-út yêu cầu.
- Đại sứ quán Ả-rập Xê-út cũng có thể yêu cầu bạn nộp những loại giấy tờ khác tùy mục đích đi, như: giấy đăng ký kết hôn hoặc quyết định ly hôn (nếu bạn là người đã có gia đình), đơn xin nghỉ phép nếu đi du lịch hoặc thăm thân, quyết định được cử đi công tác, giấy khai sinh, thẻ cư trú, quyết định nghỉ hưu, giấy mời (nếu có), lịch trình đi lại tại Ả-rập Xê-út. Thư mời của bạn bè hoặc công ty du lịch tại Ả-rập Xê-út được phê duyệt bởi bộ ngoại giao Ả-rập Xê-út...

2. Pháp luật liên quan của Ả-rập Xê-út

Một số quy định chung nơi công cộng

Hiện nay, có khoảng 11 triệu lao động đến từ 100 quốc gia làm việc ở Ả-rập Xê-út, trong đó có khoảng 2,3 triệu người làm giúp việc gia đình. Các công dân nước ngoài thường phải đối mặt với hệ thống luật pháp có phần nghiêm khắc của Ả-rập Xê-út. Một số quy định pháp luật của Ả-rập Xê-út:

- * Luật pháp không cho phép phụ nữ tiếp xúc với nam giới nếu không phải là người trong gia đình (đàn ông và phụ nữ có tiếp xúc cơ thể với nhau ở nơi công cộng phải đối mặt với án phạt).

- * Nam nữ ngồi riêng, có lối đi riêng, đi cửa riêng, quầy hàng riêng.

- * Trong đám ma, nam giới đi trước, nữ giới đi sau. Nam giới không được vào nơi dành riêng cho nữ giới. Phụ nữ có thể báo cảnh sát những vi phạm này.

- * Ngoại trừ tại bệnh viện, ngân hàng và các trường cao đẳng/đại học y tế, phụ nữ Ả-rập Xê-út không được phép tương tác tự do với đàn ông ở ngoài xã hội (năm 2013, quốc gia này còn đưa ra quy định rằng các cửa hàng thuê cả nhân viên nam và nữ phải xây tường ngăn cách để thực thi quy định).

- * Từ ngày 01/8/2019, nữ công dân Ả-rập Xê-út đủ 21 tuổi trở lên có thể xin cấp hộ chiếu, tự do ra nước ngoài mà không cần sự đồng ý của người giám hộ như những công dân nam giới khác.

Luật pháp về lao động

Luật lao động của Ả-rập Xê-út quy định tất cả các mối quan hệ lao động, áp dụng cho cả lao động là công dân Ả-rập Xê-út và người nước ngoài.

- Mọi công việc đều yêu cầu thời gian thử việc 3 tháng và chỉ có một lần thử việc. Nếu người lao động từ chối sự phân công công việc mới phù hợp thì phải tự chịu chi phí về nước.

- Thời giờ làm việc hàng ngày.

Cơ quan	Thời gian
Chính phủ	7h30 – 14h30
Ngân hàng	8h00 – 12h00 và 17h00 – 20h00
Doanh nghiệp tư nhân	8h00 – 12h00 và 17h00 – 22h30

- Thứ Sáu: là ngày thánh lễ của người Hồi giáo nên là ngày nghỉ hàng tuần. Ở một số cơ quan, người lao động có thể nghỉ thêm ngày thứ Năm.

- Thời gian làm việc của người lao động giúp việc gia đình sẽ phụ thuộc vào thỏa thuận giữa người lao động và chủ sử dụng lao động, được thể hiện trong hợp đồng lao động.

- Pháp luật cho phép làm thêm giờ nhưng chủ sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động làm thêm 2 ngày thứ Sáu liên tục. Mức chi trả làm thêm giờ bình thường là 125% lương cơ bản; giờ từ 21h00 đến 4h sáng hôm sau, hoặc làm trong ngày thứ Sáu hoặc ngày lễ được trả 150% lương cơ bản. Nếu làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ có thể nghỉ bù hoặc nhận lương tăng thêm.

- Thời gian nghỉ phép năm là 30 ngày. Chính sách nghỉ phép phụ thuộc vào người sử dụng lao động, ngành nghề cụ thể và được quy định trong hợp đồng.

- Pháp luật không quy định mức lương tối thiểu. Mức lương phụ thuộc vào từng ngành nghề và được thỏa thuận trong hợp đồng.

- Trong vòng 90 ngày kể từ ngày người lao động nước ngoài đến Ả-rập Xê-út, người sử dụng lao động phải làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động và giấy phép cư trú cho người lao động. Giấy phép lao động không được thay thế bằng bất kỳ giấy phép hoặc chứng chỉ nào khác. Giấy phép lao động có thời hạn 1-2 năm và có thể gia hạn trên cơ sở sự thỏa thuận của người sử dụng lao động và người lao động. Việc gia hạn phải được tiến hành ngay khi các giấy phép hết

hạn, nếu không người sử dụng lao động sẽ bị phạt theo Luật cư trú và Luật lao động. Người lao động có thể báo cáo Văn phòng lao động việc vi phạm gia hạn giấy phép để họ áp dụng các biện pháp cần thiết đối với người sử dụng lao động.

- Nếu chủ sử dụng lao động yêu cầu người lao động đến làm việc ở địa điểm khác so với giấy phép thì người lao động cần báo với Văn phòng lao động.

- Người lao động chỉ làm việc cho chủ sử dụng lao động tuyển dụng mình; nếu làm việc cho người khác mà chưa làm thủ tục chuyển chủ sử dụng lao động là bất hợp pháp. Không làm công việc khác ngoài công việc đã đăng ký trong giấy phép lao động. Khi có mâu thuẫn mà không tự giải quyết được một cách thân thiện thì phải báo cho chủ sử dụng lao động, hoặc đại diện Công ty xuất khẩu lao động đưa đi, Đại sứ quán Việt Nam tại Ả-rập Xê-út, Văn phòng lao động tại địa phương nơi bạn ở. Công ty thanh toán các chi phí chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

- Áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội khi có tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

3. Ứng xử tại nơi làm việc và trong cuộc sống

Trong khi Ả-rập Xê-út là quốc gia đầu tiên trao quyền công dân cho một nữ robot thì phụ nữ ở nước này vẫn đang phải sống dưới những luật lệ nghiêm khắc và ý thức hệ Hồi giáo dòng Sunni. Vì vậy, rất cần thiết phải lưu ý khi đến làm việc và sinh sống tại Ả-rập Xê-út.

Thích nghi với cuộc sống tại Ả-rập Xê-út

- Tìm hiểu thông tin về Ả-rập Xê-út trước khi đi (văn hóa, tôn giáo, khí hậu, thực phẩm, các quy định...); các thủ tục xuất cảnh và nhập cảnh.

- Tìm hiểu về nơi ở, điều kiện sống.

- Từ chối và tránh xa việc sử dụng ma túy và các chất gây nghiện khác; vũ khí; rượu và các chất có cồn khác. Phòng ngừa lây nhiễm HIV- AIDS và dịch bệnh (Hội chứng hô hấp Trung Đông MERS, hội chứng viêm đường hô hấp cấp tính SARS, dịch cúm gà...).

- Tìm hiểu cách xử lý khi gặp hỏa hoạn, cách phòng và chữa cháy, sơ cứu khi bị bỏng, cháy; khi gặp tai nạn; khi bị trộm, cướp, bạo lực, lừa đảo.

- Tìm hiểu những điều cấm kỵ của đạo Hồi, mười điều răn trong kinh Cô-ran.
- Tìm hiểu thông tin thông dụng, ví dụ các ký hiệu giao thông.

Giao tiếp tại nơi làm việc

- Người lao động phải tuân thủ mọi quy định, sự cho phép của người quản lý, chủ sử dụng lao động, nhà máy/công ty, và các quy định pháp luật liên quan.
- Khi có tranh chấp, người lao động cần từng bước giải quyết vấn đề:
 - * Bình tĩnh, chủ động đàm phán với chủ sử dụng lao động;
 - * Yêu cầu đại diện Công ty xuất khẩu lao động đưa đi, Công ty môi giới Ả-rập Xê-út can thiệp, giải quyết;
 - * Gọi điện và làm đơn gửi fax hoặc qua đường bưu điện đến Đại sứ quán Việt Nam tại Ả-rập Xê-út, hoặc Cục Quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ LĐTBXH Việt nam để hỗ trợ giải quyết;
 - * Khiếu nại (bằng tiếng Anh) lên Bộ Lao động Ả-rập Xê-út qua các Văn phòng lao động ở các vùng nơi bạn ở.

Mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động

Trước khi đến Ả-rập Xê-út, người lao động phải ký hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động; hợp đồng được lập bằng tiếng Ả-rập và tiếng Anh. Bản hợp đồng bằng tiếng Ả-rập sẽ là căn cứ tham chiếu. Người lao động nên giữ một bản sao hợp đồng và lưu giữ trong thời gian làm việc tại Ả-rập Xê-út.

Hợp đồng có khi rõ ngày ký, ngày có hiệu lực, địa điểm và thời gian làm việc, lương và phụ cấp, công việc của người lao động, thời gian thử việc; điều kiện kết thúc hợp đồng.

Hợp đồng có thời hạn tối thiểu 1 năm, thường được gia hạn 1-2 năm.

Quản lý chi tiêu

- Các chủ lao động thường trả tiền lương hàng tháng bằng séc ghi bằng đồng Rial của Ả-rập Xê-út.
- Lao động nước ngoài làm việc tại Ả-rập Xê-út được miễn thuế thu nhập cá nhân.

Đào tạo trước khi đi làm việc

Người lao động phải tham gia và hoàn thành Chương trình đào tạo lao động đi làm giúp việc tại Ả-rập Xê-út tại các Cơ sở đào tạo của các Doanh nghiệp đã được Cục Quản lý lao động ngoài nước kiểm tra, chấp thuận trong thời gian tối thiểu là 1,5 tháng với các nội dung sau:

- Bồi dưỡng kiến thức cần thiết;
- Học tiếng Ả-rập cơ bản;
- Đào tạo kỹ năng nghề giúp việc gia đình.

Chi phí trước khi đi

Người lao động được chủ sử dụng Ả-rập Xê-út đài thọ toàn bộ chi phí đào tạo và chi phí xuất cảnh (bao gồm phí visa, vé máy bay lượt đi và lượt về khi kết thúc hợp đồng, tiền dịch vụ trả cho doanh nghiệp Việt Nam).



Nguồn: Internet

Ký hợp đồng trước khi đi

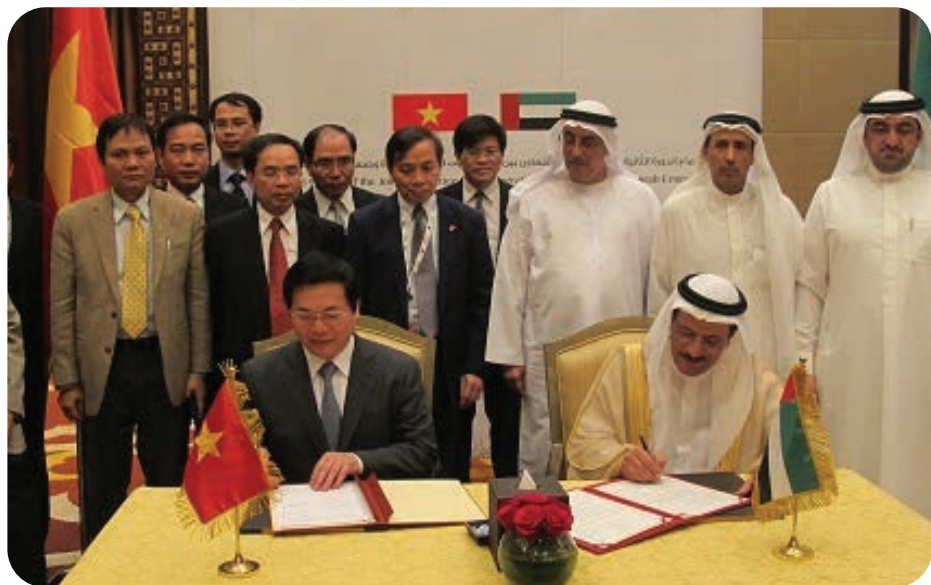
Ít nhất 05 ngày trước khi xuất cảnh, doanh nghiệp và người lao động phải ký kết Hợp đồng dịch vụ đưa đi làm việc ở nước ngoài. Hợp đồng này phải có chữ ký của người lao động, lãnh đạo doanh nghiệp và được đóng dấu của doanh nghiệp đó.

Chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn

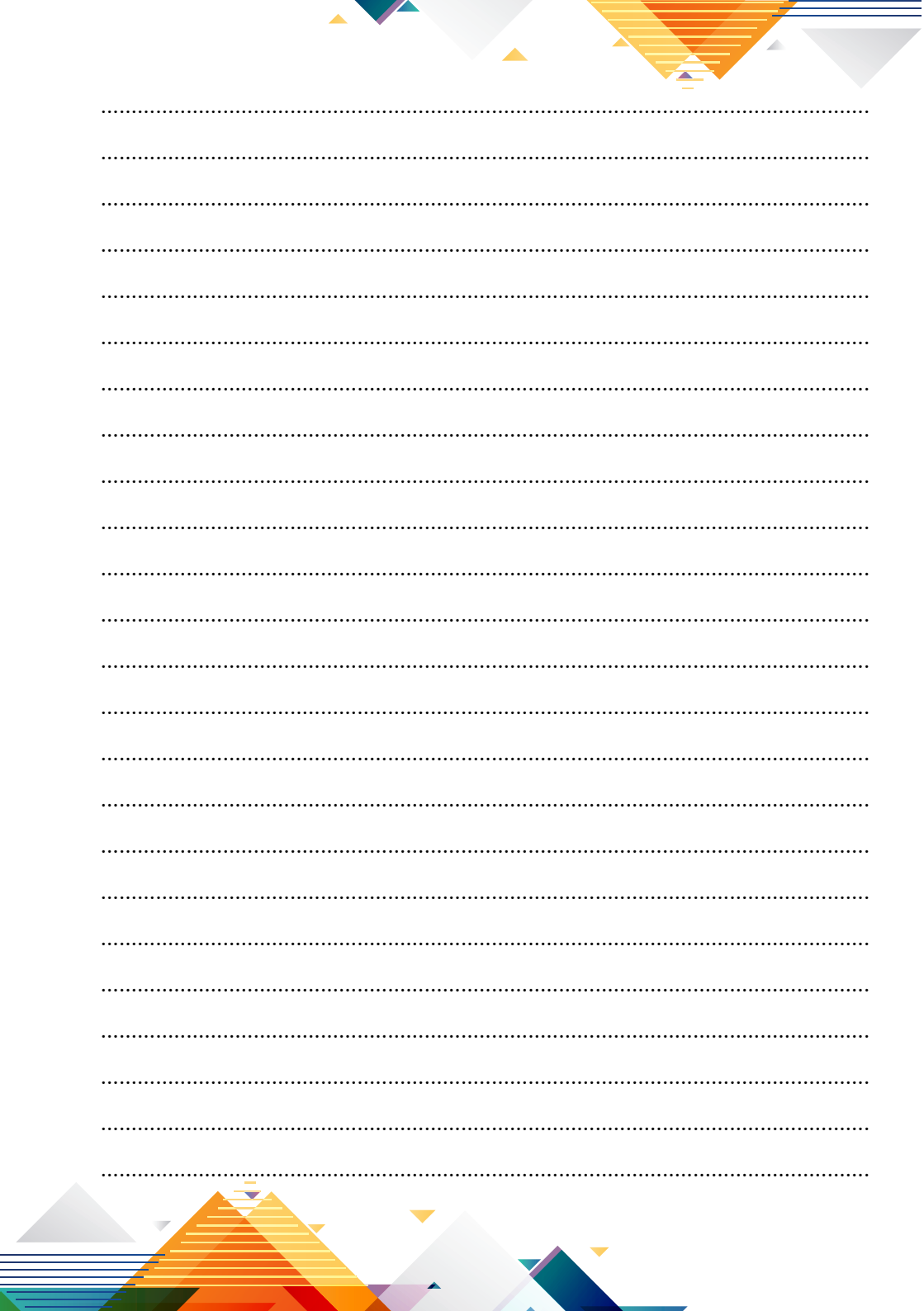
Nếu người lao động muốn chấm dứt Hợp đồng lao động giữa chủ sử dụng Ả-rập Xê-út và người lao động trước thời hạn hợp đồng thì người lao động phải bồi thường các khoản chi phí sau đây:

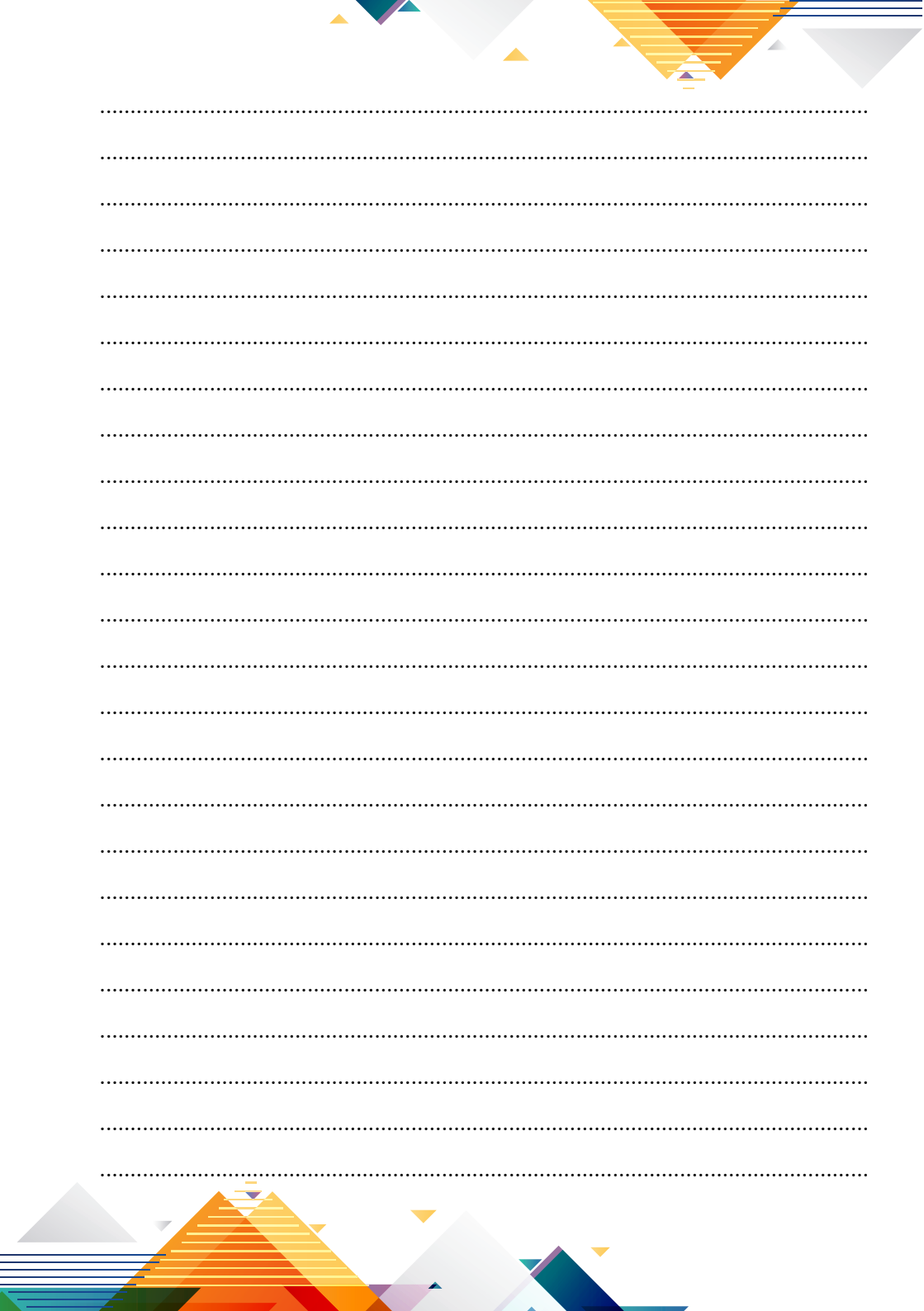
- * Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn mà lý do không phải từ phía người lao động thì người sử dụng lao động sẽ chịu chi phí đưa người lao động về Việt Nam;

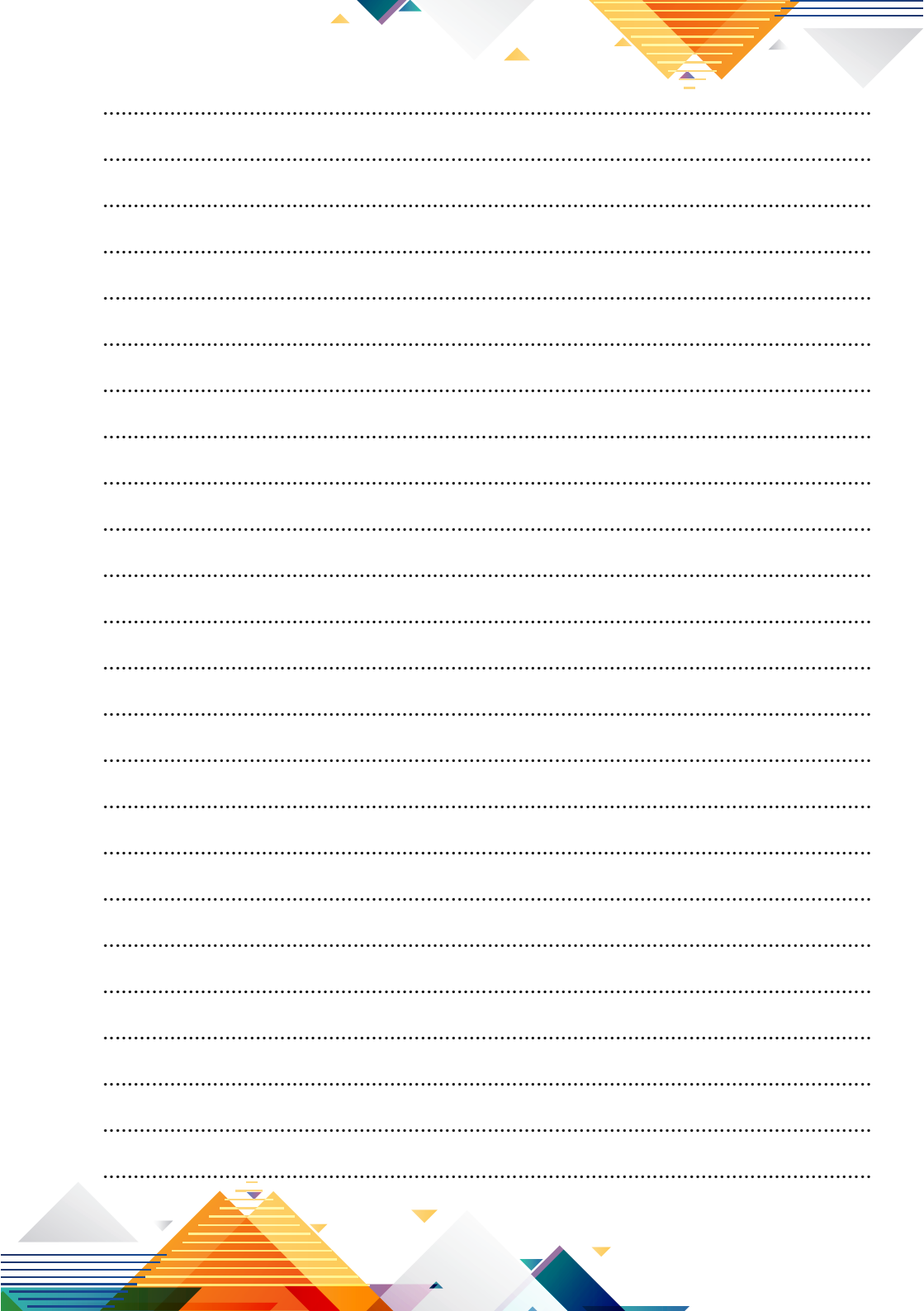
- * Trường hợp chấm dứt hợp đồng trước hạn mà lý do từ phía người lao động thì người lao động phải trả cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương đương với 02 tháng lương cơ bản trước khi về nước trừ phi người lao động có lý do chính đáng (bị tai nạn, bệnh tật có bệnh án,...) và chịu chi phí vé máy bay về nước.

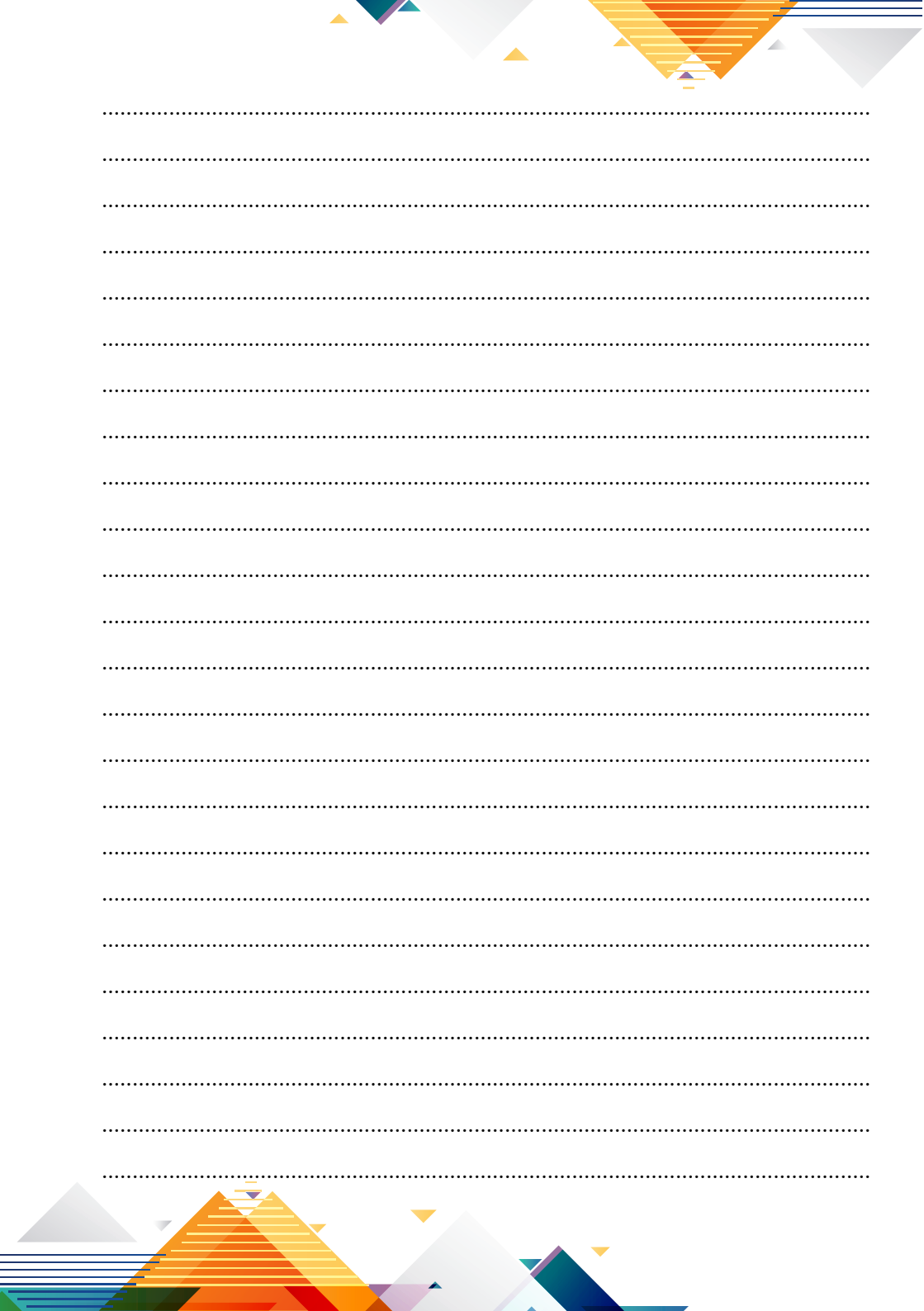


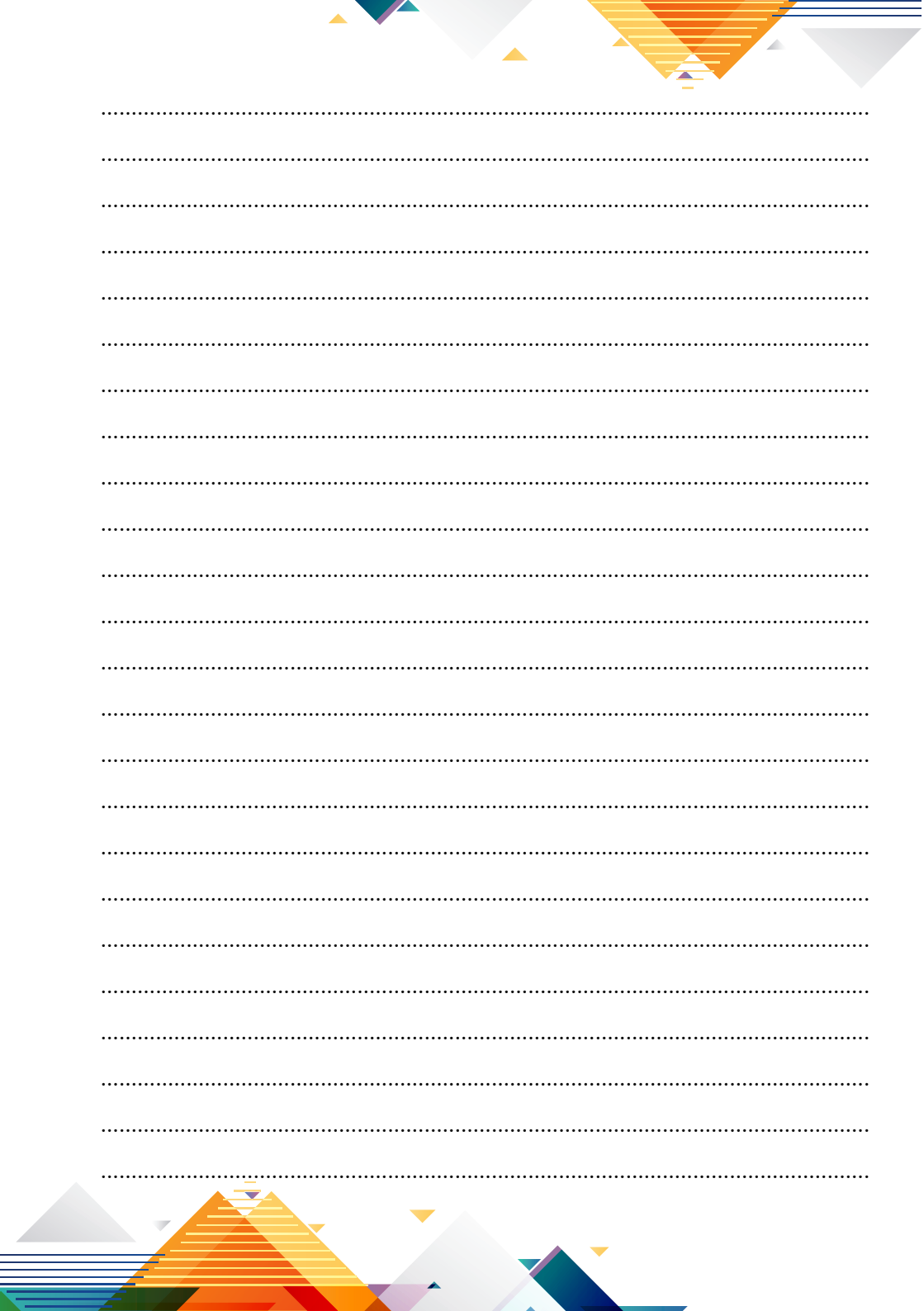
Nguồn: Internet











PHẦN 3: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ KỸ NĂNG PHÒNG NGỪA BẠO LỰC GIỚI VÀ QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

3.1. Bình đẳng giới tại nơi làm việc và lợi ích của bình đẳng giới đối với người lao động và chủ sử dụng lao động

- Bình đẳng giới tại nơi làm việc: Là khi mọi người lao động đều được tiếp cận các nguồn lực, cơ hội, và đãi ngộ như nhau để phát triển bản thân và thăng tiến trên mọi cấp bậc mà không có sự phân biệt đối xử về giới tại nơi làm việc

- Lợi ích của thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc đối với người lao động

* Người lao động được tuyển dụng dựa trên kỹ năng và khả năng trong thực hiện công việc hơn là giới tính của họ

* Người lao động được cung cấp các nguồn lực và đào tạo phù hợp, được tạo cơ hội để phát triển năng lực bản thân

* Người lao động được trả lương bình đẳng dựa trên năng suất lao động của họ.

- Lợi ích của bình đẳng giới đối với doanh nghiệp:

* Cải thiện kết quả kinh doanh – bao gồm doanh thu lợi nhuận đầu tư và giá trị công ty

* Tăng cường đổi mới, thúc đẩy sự bền bỉ và giảm thiểu rủi ro

* Phản ánh sự đa dạng của thị trường và tạo ra lợi thế cạnh tranh

3.2. Bảo lực giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Nơi làm việc:

Nơi làm việc là bất cứ địa điểm nào mà người lao động làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc khác như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định.

Bạo lực trên cơ sở giới:



Nguồn: Internet

Bạo lực trên cơ sở giới: Là bất kì hành động nào gây ra, hoặc có khả năng gây ra các tổn hại về thể chất, tình dục, tinh thần hoặc tâm lý của người khác dựa trên đặc điểm giới tính, định kiến giới hay sự phân biệt đối xử về giới và từ mối quan hệ không bình đẳng về quyền lực giữa các giới. (Plan, 2018 và Unesco, 2016)

Các hình thức bạo lực giới tại nơi làm việc



Nguồn: Internet

Bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc gồm các hình thức như:

**** Bao lực thể chất:*** Những hành vi như đánh đập, ngược đãi, tra tấn hoặc các hành động cố ý khác làm nạn nhân bị thương tích, ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất của họ.

**** Bao lực tinh thần:*** Bao gồm những hành vi có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe tâm thần, tâm lý của người bị bạo lực tại nơi làm việc.

**** Bao lực tình dục:*** là bất kỳ hành động tình dục nào trái với mong muốn của người mà bị bạo lực.

**** Bao lực kinh tế:*** Bóc lột sức lao động (làm quá khả năng, quá sức, không cho nghỉ, v.v.); Kiểm soát về mặt tài chính nhằm tạo sự lệ thuộc; Không chi tiền khám sức khỏe, chữa bệnh cho người lao động.



Nguồn: Internet

Một số tình huống khiến người lao động có nguy cơ dễ bị bạo lực là:

- * Khi người lao động làm việc một mình tại nhà của đối tác, tại một văn phòng hay nơi làm việc của người lao động vào những lúc đồng nghiệp của người lao động vắng mặt.
- * Khi người lao động làm việc dưới áp lực cao trong tình trạng công việc luôn quá tải do thiếu nhân công.
- * Tại những nơi làm việc quá đông đúc, tiếp xúc với nhiều người mà lại thiếu chỗ ngồi, không gian chật chội, nóng bức.
- * Khi làm việc với khách hàng có sử dụng chất kích thích.
- * Tiếp xúc với người lao động hoặc chủ sử dụng lao động trong tình trạng giận dữ do thất bại trong công việc.
- * Chăm sóc người bệnh đang trong quá trình hoảng loạn lo âu trầm uất.



Nguồn: Internet

Quấy rối tình dục



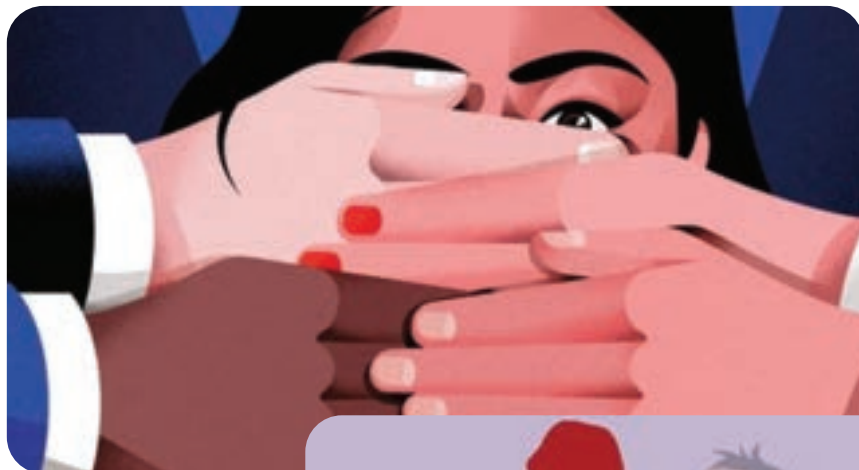
Nguồn: Internet

* Quấy rối tình dục là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới và các giới khác, đây là hành vi không được chấp nhận không mong muốn và không hợp lý gây xúc phạm đối với người bị quấy rối và tạo ra môi trường làm việc bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu.

* Quấy rối tình dục có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đổi quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

Các hình thức quấy rối tình dục tại nơi làm việc

* Quấy rối tình dục bằng hành vi mang tính thể chất như tiếp xúc, hay cố tình động chạm không mong muốn, sờ mó, vuốt ve, cấu véo, ôm ấp hay hôn cho tới tấn công tình dục, cưỡng dâm, hiếp dâm.



Nguồn: Internet

* Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm các nhận xét không phù hợp về mặt xã hội, văn hóa và không được mong muốn, bằng những ngụ ý về tình dục như những truyện cười gợi ý về tình dục hay những nhận xét về trang phục hay cơ thể của một người nào đó khi có mặt họ hoặc hướng tới họ. Hình thức này còn bao gồm cả những lời đề nghị và những yêu cầu không mong muốn hay lời mời đi chơi mang tính cá nhân một cách liên tục.



Nguồn: Internet

* Quấy rối tình dục bằng hành vi phi lời nói gồm các hành động không được mong muốn như ngôn ngữ cơ thể khiêu khích, biểu hiện không đứng đắn, cái nhìn gợi tình, nháy mắt liên tục, các cử chỉ của các ngón tay... Hình thức này cũng bao gồm việc phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, vật, màn hình máy tính, các áp phích, thư điện tử, ghi chép, tin nhắn liên quan tới tình dục.



Nguồn: Internet

Các hành vi không được coi là hành vi quấy rối tình dục

Những lời khen hoặc khích lệ thông thường được chấp nhận hoặc phù hợp về mặt văn hóa, xã hội không bị coi là hành vi quấy rối tình dục. Hành vi giao cấu đồng thuận (trừ hành vi pháp luật cấm như giao cấu với trẻ em, giao cấu với người chưa thành niên...), tiếp nhận hay đáp lại đều không được xem là hành vi quấy rối tình dục.

3.3. Kỹ năng phòng ngừa và ứng phó với quấy rối tình dục tại nơi làm việc



Nguồn: Internet

Để phòng ngừa và ứng phó với quấy rối tình dục tại nơi làm việc người lao động cần:

- * Phản đối hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Yêu cầu kẻ quấy rối dừng lại.
- * Báo cáo sự việc. Nói với cấp trên và bộ phận nhân sự những gì đã xảy ra.
- * Tìm kiếm một số hỗ trợ về mặt tinh thần. Chia sẻ với một người bạn tin tưởng sẽ giúp bạn giảm bớt căng thẳng và giúp bạn đưa ra quyết định sáng suốt hơn.
- * Ghi chép về vụ việc quấy rối. Viết ra ngày, giờ, những gì đã nói hoặc đã làm, và những người đã tham gia. Hoặc có thể sử dụng điện thoại thông minh của mình để ghi lại những hành vi quấy rối tình dục
- * Tìm hiểu và nhớ luật pháp về phòng chống bạo lực giới ở nước sở tại
- * Lưu số điện thoại, đường dây nóng của các dịch vụ hỗ trợ. Hoặc tìm đến sự trợ giúp của cộng đồng người Việt, của đại sứ quán.
- * Học các kỹ năng để nhận diện và tự bảo vệ, ví dụ: tự trang bị bình xịt, còi, không đi một mình ở những nơi vắng vẻ.

HỎI – ĐÁP VỀ VIỆC PHÒNG CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC



Nguồn: Internet

Câu hỏi 1: Làm thế nào để xác định một hành vi nào đó là không được mong muốn?

Đáp: Khi có bằng chứng mâu thuẫn như liệu hành vi đó có được mong muốn hay không, người sử dụng lao động nên kiểm tra tất cả tình huống, đánh giá trên cơ sở từng trường hợp. Việc điều tra, xác minh xác định xem liệu hành vi của người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối có được nạn nhân nhìn nhận một cách hợp lý là xúc phạm, thù địch hay không được mong muốn; và xem xét liệu ứng xử của nạn nhân có nhất quán hay không nhất quán với khẳng định của anh ấy/chị ấy rằng hành vi mang tính chất tình dục đó có được mong muốn hay không.

Trong trường hợp quấy rối tình dục để đổi lấy một lợi ích, mục đích khác, hành vi của nạn nhân không liên quan đến việc xác định xem liệu quấy rối tình dục có diễn ra hay không.

Câu hỏi 2: Yếu tố nào quyết định một môi trường làm việc có tính “thù địch”?

Đáp: Môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hay khó chịu được tạo ra bởi một trong những câu hỏi, yếu tố sau:

- Hành vi đó là lời nói, hoặc liên quan đến thể chất, hoặc cả hai;
- Hành vi đó được lặp lại với mức độ như thế nào?;
- Hành vi đó có mang tính thù địch hay xúc phạm không?;
- Có phải người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối là đồng nghiệp, người giám sát, quản lý cấp cao hơn, khách hàng hay bên thứ ba (ví dụ nhà thầu hay người cung cấp dịch vụ...);
- Những người khác có cùng tham gia thực hiện hành vi đó không?;
- Hành vi có trực tiếp hướng tới hơn một cá nhân không?

Câu hỏi 3: Một người lao động đồng thuận với hành vi tình dục có thể tố cáo/khiếu nại không?

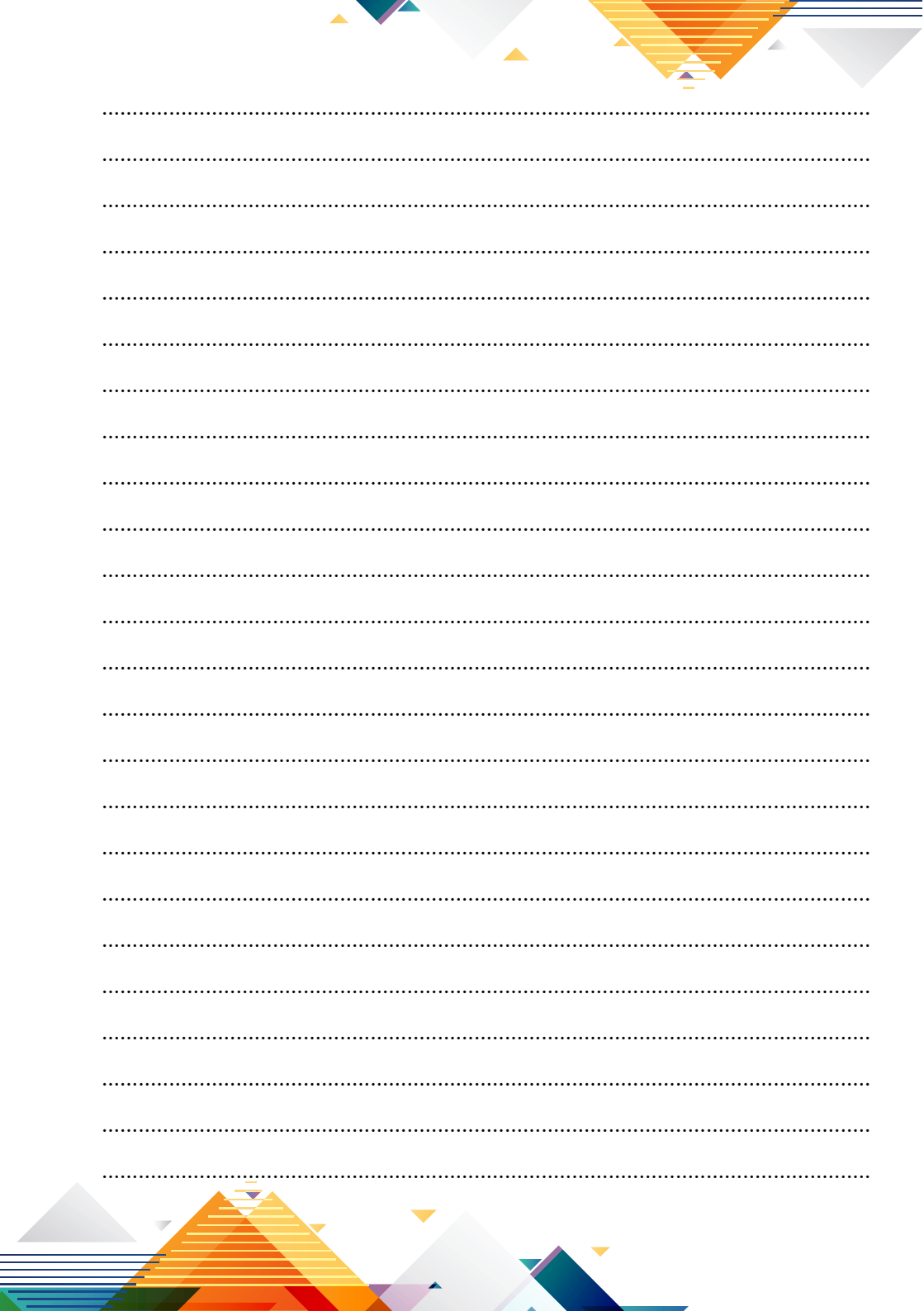
Đáp: Có. Cá nhân có thể đồng thuận với hành vi tình dục do sự hạn chế của nhận thức trước đó hoặc đã chịu áp lực trên thực tế từ người thực hiện hành vi quấy rối.

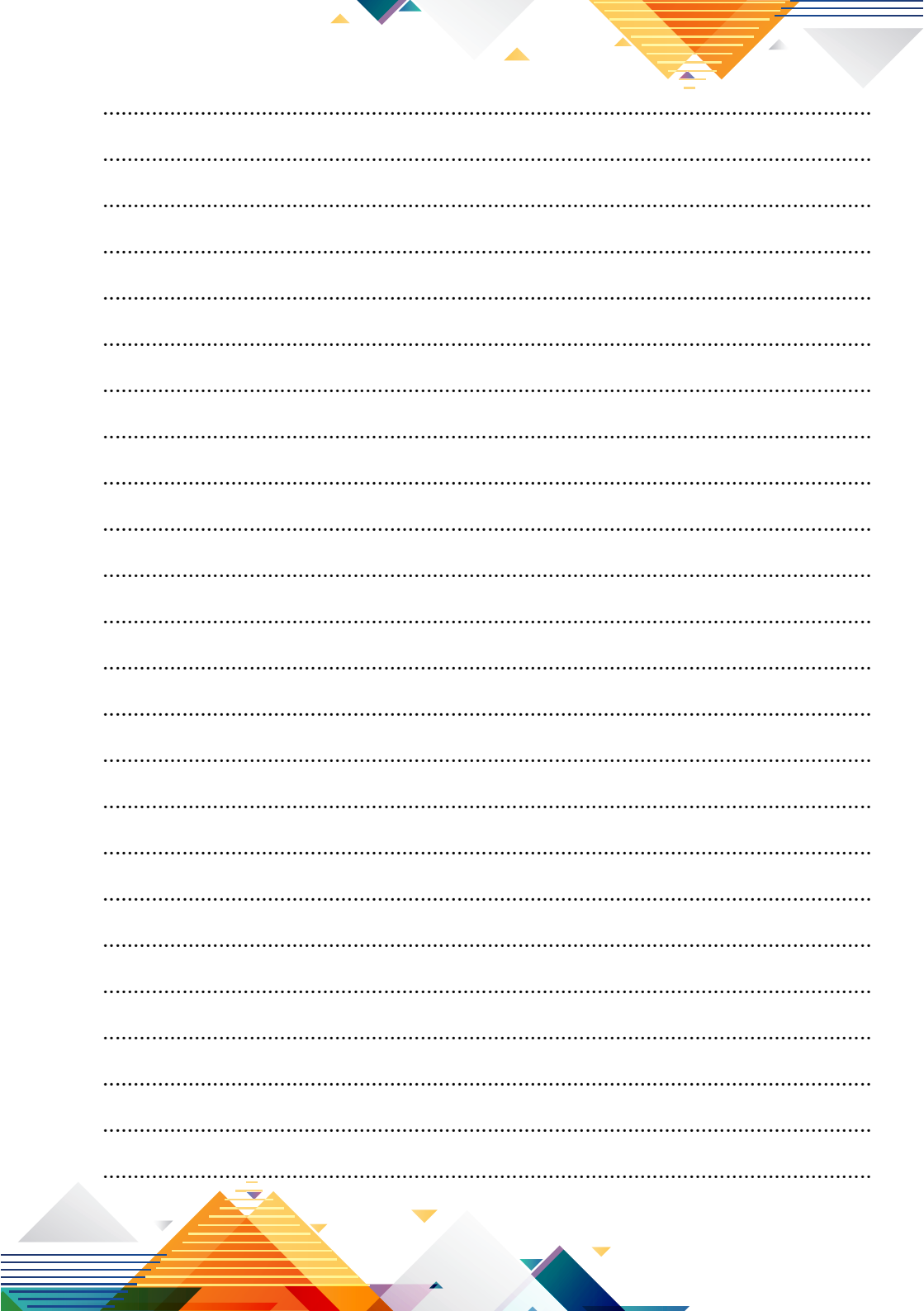
Câu hỏi 4: Nếu một người mà tôi từng hẹn hò ở nơi làm việc lúc nào cũng bám theo tôi, đó có phải là quấy rối tình dục không?

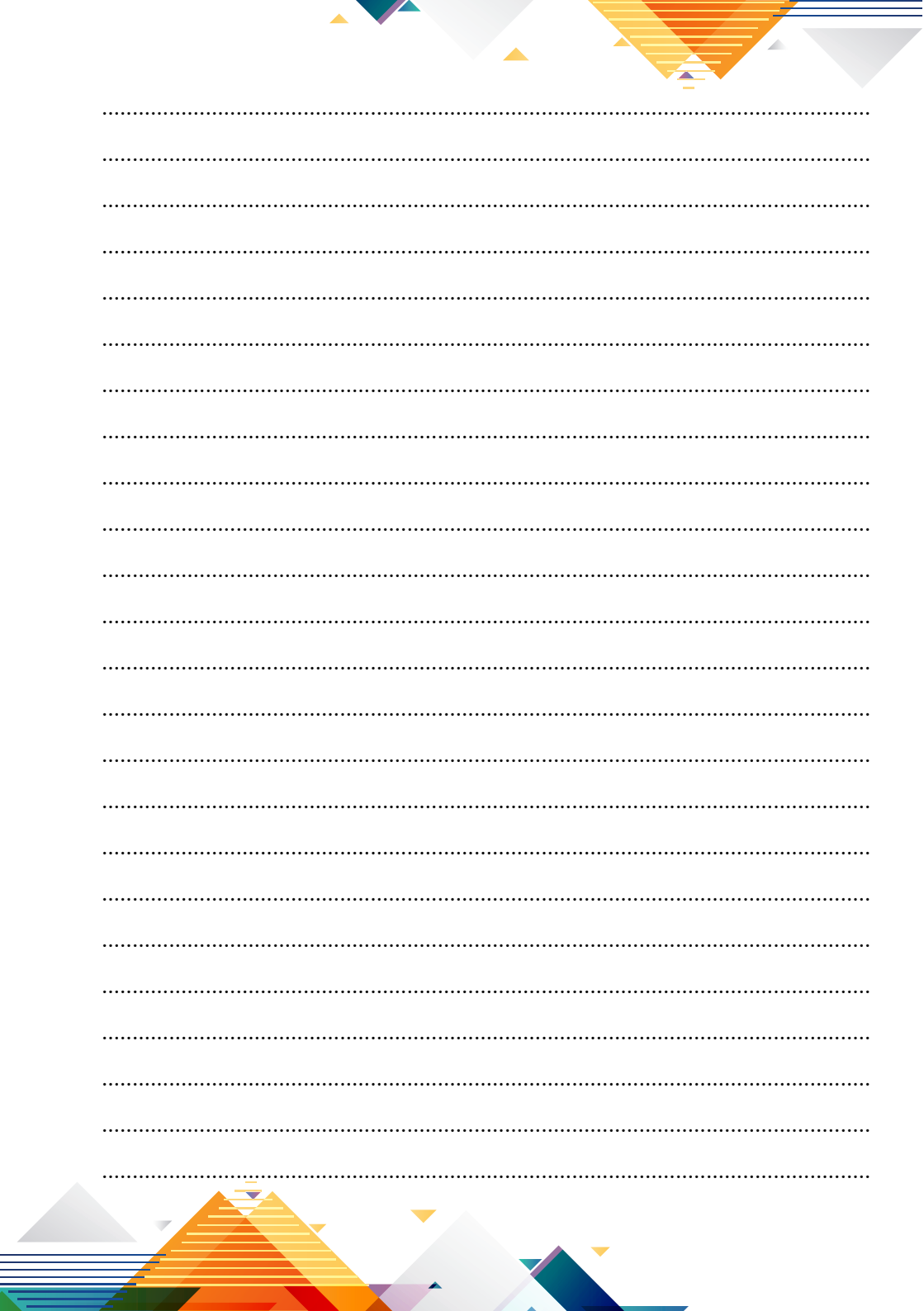
Đáp: Có thể. Hành vi đó sẽ bị coi là quấy rối tình dục nếu bạn làm rõ với người bạn đã từng hẹn hò rằng bạn không còn quan tâm tới mối quan hệ đó nữa, nhưng người đó tiếp tục tiến tới, nhận xét hay có cử chỉ mang tính chất tình dục đối với bạn

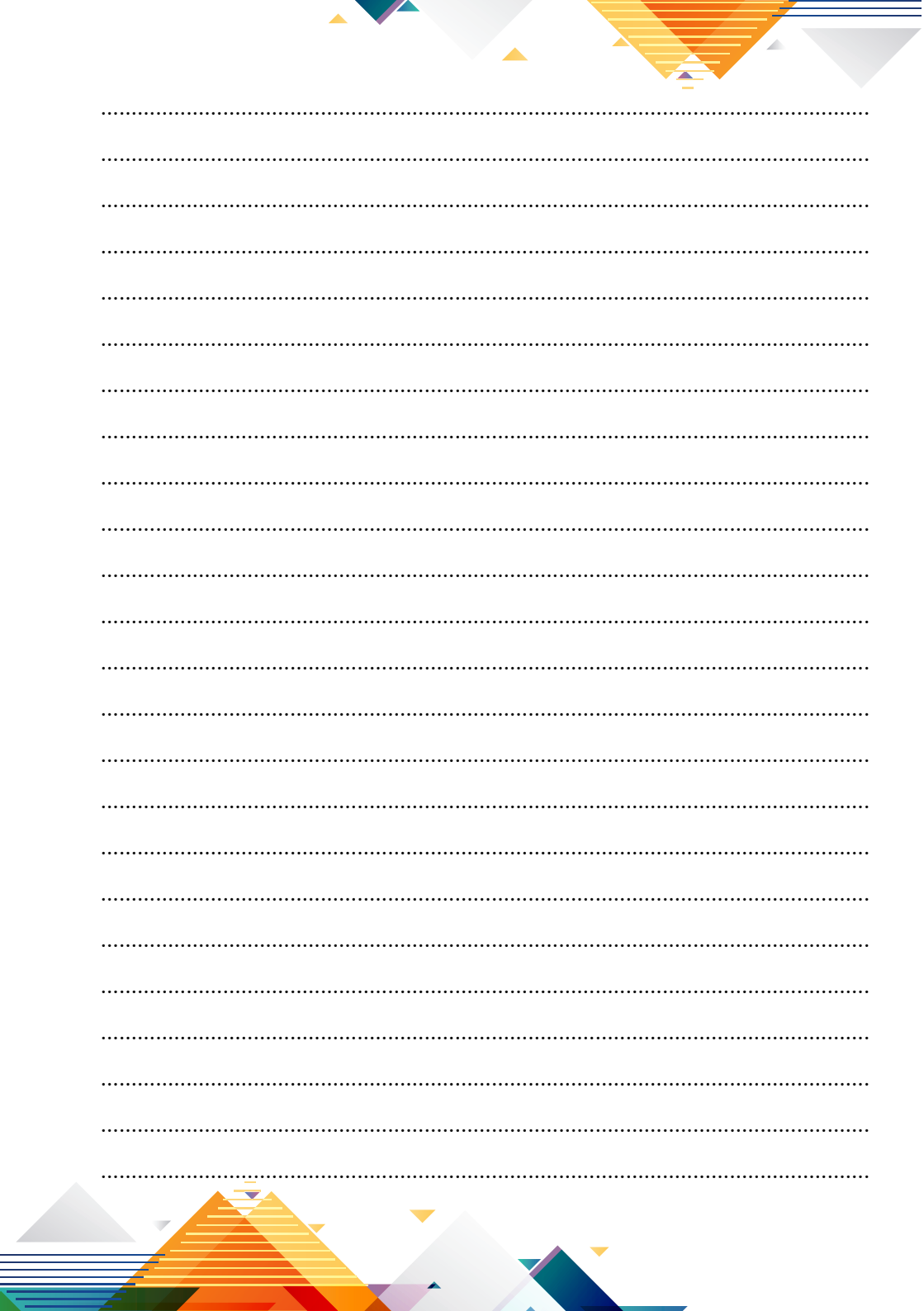
Câu hỏi 5: Người sử dụng lao động có nên bắt người lao động mặc đồng phục để phòng, chống quấy rối tình dục diễn ra không?

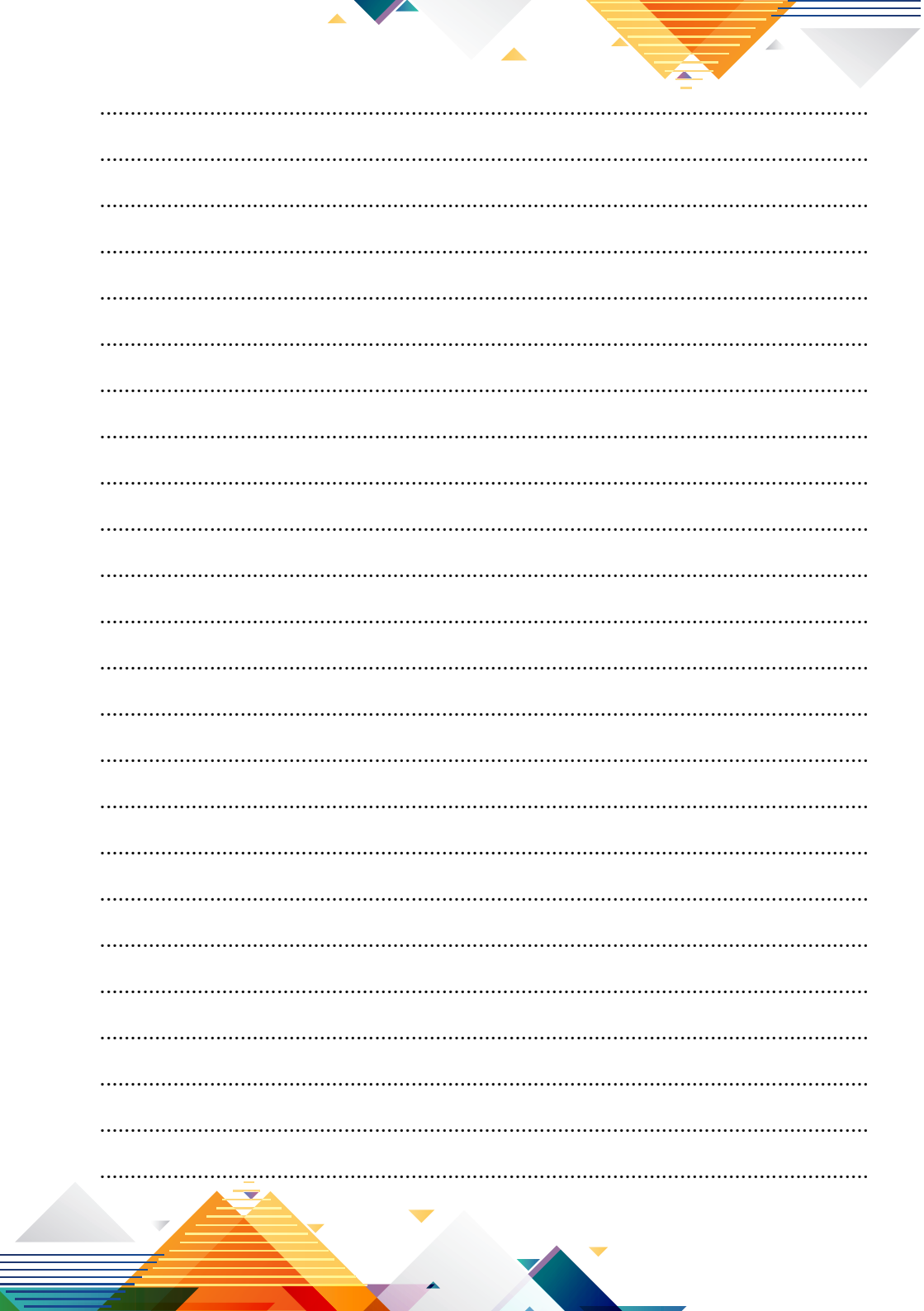
Đáp: Không. Các biện pháp phòng tránh không phải là các biện pháp “bảo vệ”. Người sử dụng lao động nên tìm cách giáo dục và tăng cường năng lực, nhận thức cho tất cả người lao động (cả nữ giới và nam giới) hơn là nỗ lực bảo vệ họ bằng cách tạo ra “sự giống nhau”











PHẦN 4. THÔNG TIN LIÊN HỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG CẦN BIẾT KHI LAO ĐỘNG Ở NƯỚC NGOÀI

4.1. Tại Việt Nam

- Cục Quản lý lao động ngoài nước

Địa chỉ: số 41B Lý Thái Tổ, Quận Hoàn Kiếm, Hà Nội

Điện thoại: (84. 24)38249517/ 601/ 603

Fax: (84.24) 38240122.

Email: dolab@dolab.gov.vn

Website: www.dolab.gov.vn

- Trung tâm Lao động ngoài nước

Địa chỉ: số 1 Trịnh Hoài Đức, Đống Đa, Hà Nội

Điện thoại: 024.37346096.

Fax: 024.37346097.

Email: colab@colab.gov.vn; hotrolaodongngoainuoc@gmail.com

Website: hotrolaodongngoainuoc.org



Nguồn: Internet

4.2. Tại Nhật Bản

- Đại Sứ Quán Việt Nam tại TOKYO Nhật Bản

Địa chỉ: 〒151-0062 東京都渋谷区元代々木町50-11

50-11 Motoyoyogi - cho, Shibuya-ku, Tokyo/151-0062

Số điện thoại: +81-3-3466-3314; +81-3-3466-3311; +81-3-3466-3313

Fax: +81-3-3466-3391; +81-3-3466-3312; +81-3-3466-7652.

Email: vietnamembassy-japan@vnembassy.jp

Web: www.vnembassy-jp.org

Giờ làm việc: Từ thứ 2 đến thứ 6 (ngày nghỉ theo luật lao động của Việt Nam và Nhật Bản)

+ Sáng: Làm việc từ 9:00 đến 12:00.

+ Chiều: từ 14:00 đến 17:00.

Đường dây nóng 24/24: +81-80-3590-9136.

Số điện thoại phục vụ bảo hộ công dân liên quan đến lao động, thực tập sinh, tu nghiệp sinh người Việt tại Nhật (trực từ 9h-18h): +81-90-6187-6644.

Số di động phục vụ bảo hộ công dân liên quan đến du học sinh người Việt ở Nhật: +81-80-4006-0234.

- Lãnh Sự Quán tại thành phố OSAKA Nhật Bản

Địa chỉ: 〒590-0952 大阪府堺市堺区市之町東4-2-15.

4-2-15 Ichinocho Higashi, Sakai-ku, Sakai-shi, Osaka/590-0952.

Số điện thoại: +81-7-2221-6666.

Fax: +81-7-2221-6667.

Email: tlsxvn.osaka@mofa.gov.vn

Web: www.vnconsul-osaka.gov.vn/vi

Giờ làm việc: Từ thứ 2 đến thứ 6.

+ Sáng: Làm việc từ 9:00 đến 12:00 (thứ 2 từ 10:30 đến 12:00).

+ Chiều: Làm việc từ 14:00 đến 17:00.

Số di động dành cho hành chính, chính trị, văn hóa, xã hội: +81-7-2221-6666 / Nhánh 2.

Số di động dành cho công tác: +81-7-2221-6666 / Nhánh 1.

Số điện thoại dành cho thương mại: +81-6-6261-7462.

- Tổng Lãnh Sự Quán tại FUKUOKA

Địa chỉ: 〒810-0801 福岡市博多区中洲5-3-8 アクア博多4階

Aqua Hakata Building, 4 Floor, 5-3-8 Nakasu, Hakata-ku, Fukuoka/810-0801

Điện thoại: ; +81-9-2263-7669; +81-80-3375-9789; +81-9-2263-7668

Fax: +81-9-2263-7676

Email: tlsqvn-fukuoka@shirt.ocn.ne.jp

Giờ làm việc: Từ thứ 2 đến thứ 6 (trừ ngày lễ của Việt Nam và Nhật Bản).

+ Sáng: Làm việc từ 9:00 đến 12:00 (thứ 2 từ 10:30 đến 12:00)

+ Chiều: Làm việc từ 14:00 đến 17:00.

- Lãnh Sự Quán Danh Dự tại KUSHIRO

Địa chỉ: 〒085-0847 北海道釧路市大町1-1-10 大町ビル4階.

Omachi Building, 4 Floor, 1-1-10 Omachi-cho, Kushiro-shi, Hokkaido/085-0847.

Điện thoại: +81-1-5444-1040.

- Lãnh Sự Quán Danh Dự tại NAGOYA

Địa chỉ: 〒479-8701 愛知県常滑市セントレア1-1, 第1セントレアビル6階

Centrair Building 1, 6 Floor, 1-1 Centrair, Tokoname-shi, Aichi/479-8701

Điện thoại: +81-5-6938-7790.

Các số điện thoại khẩn cấp ở Nhật Bản:

- Số điện thoại cấp cứu (#7119)
- Số điện thoại cảnh sát (110)
- Số điện thoại cứu hỏa (119)
- Số để báo sự cố khẩn cấp trên đường phố (#9910)
- Số đội tuần tra trên biển (118)
- Hỗ trợ khẩn cấp bằng tiếng Anh

Trường hợp bạn không biết tiếng Nhật hoặc nói tiếng Nhật chưa tốt thì có thể gọi bằng tiếng Anh, sau đây là 2 số điện thoại trợ giúp khá hữu ích: 03-5774-0992, hoạt động từ 9h sáng tới 11h đêm hàng ngày.

03-3501-0110, hoạt động từ 8h30 sáng tới 5h chiều các ngày trong tuần.

-Thông báo có động đất

Nếu bạn cảm thấy rung lắc mạnh hoặc trong những tình huống thiên tai khác, bạn cần phải báo với chính quyền và gia đình về tình trạng của bạn ngay lập tức.

Bạn có thể cài đặt chế độ cảnh báo sớm động đất trên điện thoại của mình thông qua nhà mạng để biết được thiên tai đang gần tới. Sẽ có một thông báo gửi cho bạn cảnh báo trước khoảng 1 phút trước khi có động đất.



Nguồn: Internet

4.3. Tại Hàn Quốc

- Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Hàn Quốc

Địa chỉ: Tầng 6, Peeres Bldg, 222 Chungjeongno-3ga, Seodaemun-gu, Seoul 120-708;

Điện thoại: (0082) 1089701955

Fax: (0082) 223641049; Email: nntuan75@yahoo.com

- Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc

Địa chỉ: 28-58, Samchong- DongChongno-Ku, 110-230

Điện thoại: (00822) 738 2318/739 2065

Fax: (00822) 739 2604

- Bộ Lao động và Việc làm Hàn Quốc

Địa chỉ: Building 11, Govrmennt Complex-Sejong, 422, Hanuridae-ro, Sejong Special Self-Governing City, Republic of Korea (339-12);

Điện thoại: +82-44-202-7156

- Văn phòng Tổ chức di cư quốc tế tại Hàn Quốc (IOM Korea)

Địa chỉ: 12F Hyoryung BD 1Ga Mugyo-dong, Jung-gu, Seoul, 100-170, Republic of Korea

Điện thoại: +82 69 25 1360

Website: <http://www.iom.or.kr/>

- Văn phòng Lao động và Việc làm một số khu vực Seoul

Địa chỉ: Jangkyo Bldg. (5-6F) Jangkyo-dong 1 beonji Jung-gu Seoul

Điện thoại: 02-22310009

- Số điện thoại khẩn cấp:

Khi có yêu cầu khẩn cấp, có thể gọi điện thoại ngay cho các cơ quan bảo đảm an ninh của Hàn Quốc.

+ Báo cháy: 119

+ Báo tai nạn khẩn cấp: 129

+ Bảo vệ an toàn tính mạng và tài sản: 112

+ Hỗ trợ phụ nữ ngoại quốc về bạo hành, xâm hại: 1577-1366

- + Báo tai nạn khẩn cấp: 129
- + Bảo vệ an toàn tính mạng và tài sản: 112
- + Hỗ trợ phụ nữ ngoại quốc về bạo hành, xâm hại: 1577-1366
- + Đường dây nóng hỗ trợ lao động nước ngoài: 1644-0644 / phím lẻ 3 để hỗ trợ bằng tiếng Việt)
- + Phiên dịch qua điện thoại: 1588-5644/ phím lẻ 15 để dùng tiếng Việt



Nguồn: Internet

4.4. Tại Malaysia

- Ban quản lý lao động và chuyên gia Việt Nam tại Malaysia

Địa chỉ: Tầng 4, West Block, Wisma Selangor Dredging, 142C - Jalan Ampang, 50450 Kuala Lumpur;

Điện thoại: 00603.21611762; 00603.21611753; 00603.21611755;
00603.21611757;

Fax: 00603.21611921;

Email: labourkl@yahoo.com

- Đại sứ quán Việt Nam tại Malaysia

Địa chỉ: 4 Persiaran, Stonor - 50450, Kuala Lumpur;

Điện thoại: 60-3-21484858 / 21484534 / 21484036 / 21641909;

Fax: 60-3-21483270 / 21636334;

Email: vnemb-my@mofa.gov.vn

- Cục nhập cư Malaysia - Địa chỉ làm thủ tục xuất cảnh sang Malaysia

Điện thoại: 00603.2539181;

Fax: 00603.2562340;

Website: www.lmi.gov.my

- Cục lao động Malaysia

Địa chỉ: tầng 6-9, Tòa D3, khu D

Tòa nhà chính phủ, Trung tâm hành chính Putrajaya 62530 W. Putrajaya

Điện thoại: (00603) 88892381/88889111;

Fax: (00603) 88892381;

Email: ksml@mohr.gov.my

- Văn phòng lao động Selangor

(chỉ dành cho khiếu nại lao động và tai nạn nghề nghiệp)

Địa chỉ: Lô A4-05, Tingkat, A3 West Wing, Wisma Consplant 2, Số 7 Jln SS, 16/1, 47500 Subang Jaya, Selangor;

Điện thoại: (00603) 56361605; (00603) 56328800;

- Văn phòng lao động Johor:

(chỉ dành cho khiếu nại lao động và tai nạn nghề nghiệp)

Địa chỉ: JKT Cawangan Johor Bahru, Tingkat 9& 10, Menara Ansar, 65 Jalan Trus, 8000 Johor Bahru Johor;

Điện thoại: (0060) 72243188/89

- Cơ quan cảnh sát và cấp cứu y tế (Nạn nhân của mua bán người):

Điện thoại: 999

Cứu hỏa: Đối với người sử dụng điện thoại di động là 112

Đường dây hỗ trợ về quyền lợi của người lao động

Điện thoại: (00601) 22234357

- Đại hội công đoàn Malaysia tại Selangor và Kuala Lumpur:

Địa chỉ: Wisma MTUC, 10-5, Jalan USJ 9/5T, 47620 Subang YJaya, Selangor

Điện thoại: (00603) 80242953; (00601) 62118024

- Đại hội công đoàn Malaysia tại Penang:

Địa chỉ: 2958 Jalan Prai Taman Indrawasih, 13600 Prai, Penang;

Điện thoại: (00601) 24734460/(00601) 35870310;

Email: vj.sanggaran@yahoo.com

- Đại hội công đoàn Malaysia tại Johor:

Địa chỉ: số 12, Jalan Mata Kucing; 81200 Tampoi, Johor

Điện thoại: (00607) 2375710

- Trung tâm trợ giúp pháp lý Kuala Lumpur (Hội đồng luật sư)

Địa chỉ: tầng 9, Wiama Kraftangan

số 9 Jalan Tun Perak, 50050 Kuala Lumpur

Điện thoại: (00603)26913005/26932072

- Trung tâm trợ giúp pháp lý Jorhor Baharu(Hội đồng luật sư)

Địa chỉ: Tingkat 5, Mahkamah Sesyen & Magistret, Jalan Ayer Molek, 80000
Johor Bahru

Điện thoại: (00607) 2235698



Nguồn: Internet

4.5. Đài Loan

- Văn phòng Kinh tế - Văn Hóa Việt Nam tại Đài Bắc

Địa chỉ: 3F, No 65, Sung Chan Road, Taipei

Điện thoại: 00886.2.250166626 hoặc 00886.2.25166625

- Ban quản lý lao động Việt Nam tại Đài Bắc

Địa chỉ: 3F, No 101, Song Jiang Road, Zhongshan district, Taipei

Điện thoại: 00886.2.25043477 hoặc 00886.2.25060587

- Đường dây nóng của Bộ Lao động Đài Loan

Tổng cục phát triển nguồn nhân lực - Bộ lao động Đài Loan: 1955

Số điện thoại này cung cấp dịch vụ tư vấn bảo vệ lao động nước ngoài 24/24 giờ, miễn phí. Cung cấp dịch vụ bằng 5 thứ tiếng trong đó có tiếng Việt.

- Văn Phòng Phục Vụ của Bộ Lao Động Tại Sân Bay Đào Viên

+ Tiếng Việt: 0800 – 017858

+ Tiếng Anh: 03-3989002 ; 03- 3988976

- Văn Phòng Kinh Tế Văn Hóa Việt Nam Tại Đài Bắc

(台北越南經濟文化辦事處)

Địa chỉ: Số 65, Tầng 3, Đường Tùng Giang (台北市松江路65號3樓)

Điện thoại:: (02) 25043477 / (02)25166626

Các Tổ chức phi Chính Phủ Công Giáo giúp đỡ Công Nhân nước ngoài khác

- Tại Đài Bắc

+ Nhóm Quan Tâm Công Nhân Nước Ngoài (MWCD) (02) 2389-5247

+ Hiệp Hội Công Nhân Quốc Tế Đài Loan (TIWA) (02) 2595-685

- Tại Đào Viên

+ Văn phòng Trợ giúp Công nhân và Cô dâu Việt Nam (VMWBO)

Địa chỉ: 116 Zhong Hua Rd., Bade City 334 (334八德市中華路116號)

Điện thoại: 03-2170 468, Fax (03) 379- 8171

Giờ phục vụ: Từ 8 giờ 30 sáng đến 5 giờ 30 chiều các ngày trong tuần.

Email: vmwbo.com@gmail.com

Website: www.vmwbo.com

- Tại Trung Li

Trung tâm Công nhân Hi vọng (HWC)

Địa chỉ: 3F, 65 Chang-Chiang Rd., Chungli City 320 (320中壢市長江路65號 3樓)

Điện thoại: (03) 425-5416; (03) 422- 7075; Fax: (03) 427-1092

Giờ phục vụ: Từ 9 giờ sáng đến 5 giờ 30 chiều hàng ngày.

Email: hwc.hope@gmail.com

- Tại Tân Trúc

Trung tâm Phục vụ Lao động và Cô dâu-Giao phận Tân Trúc (HMISC)

Địa chỉ: 81 Shuei Yuan St..Hsinchu City 30069 (30069新竹市水源街81號)

Điện thoại: (03) 573-5375; (03) 573-5387; Fax: (03) 573- 5377

Giờ phục vụ: Từ thứ 2 đến thứ 6: Từ 9 giờ sáng đến 5 giờ 30 chiều. Chủ nhật:

Từ 1 giờ chiều đến 5 giờ 30 phút chiều. Email: hmisc_tw@yahoo.com vmwbo



Nguồn: Internet

4.6. Ả-rập Xê-út

- Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Ả-rập Xê-út

Ông Đoàn Kiến Trung, Trưởng Ban

Điện thoại di động: + 966 54 258 1069

Điện thoại cơ quan: + 966 11 4547887 (máy lẻ 104)

Fax: + 966 11 4548844

Email: doan_dolab@hotmail.com

Địa chỉ: Villa 11B, Al-Safah Street, Al-Rayyan District, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia

- Đại sứ quán Việt Nam tại Ả-rập Xê-út:

Địa chỉ: Villa 23, Al-Dhiyafah Street, Al-Nuzha Area, Riyadh

Điện thoại: +96614547887

Fax: +96614548844

Email: vnemb.sa@mofa.gov.vn; vietsa@ymail.com

- Bộ Lao động và Xã hội Ả-rập Xê-út

Địa chỉ: Omar bin Al-Khattab St.Riyadh 11157

Điện thoại: +9664771480, +9664787166.

Fax: +9664777336

- Các số điện thoại khẩn cấp ở Ả-rập Xê-út

+ Cảnh sát: 999

+ Cấp cứu: 997

+ Cứu hỏa: 998

+ Cảnh sát cơ động: 991

+ Cảnh sát giao thông: 993

+ Tra danh bạ điện thoại: 905

+ Thông tin quốc tế: 900

+ Báo giờ: 963

- Đại sứ quán Ả-rập Xê-út tại Việt Nam

Địa chỉ: Tầng 20, Lotte Center Hanoi, 54 Liễu Giai, Ba Đình, Hà Nội

Điện thoại: 84-24-37264373

Fax: 84-24-37264374

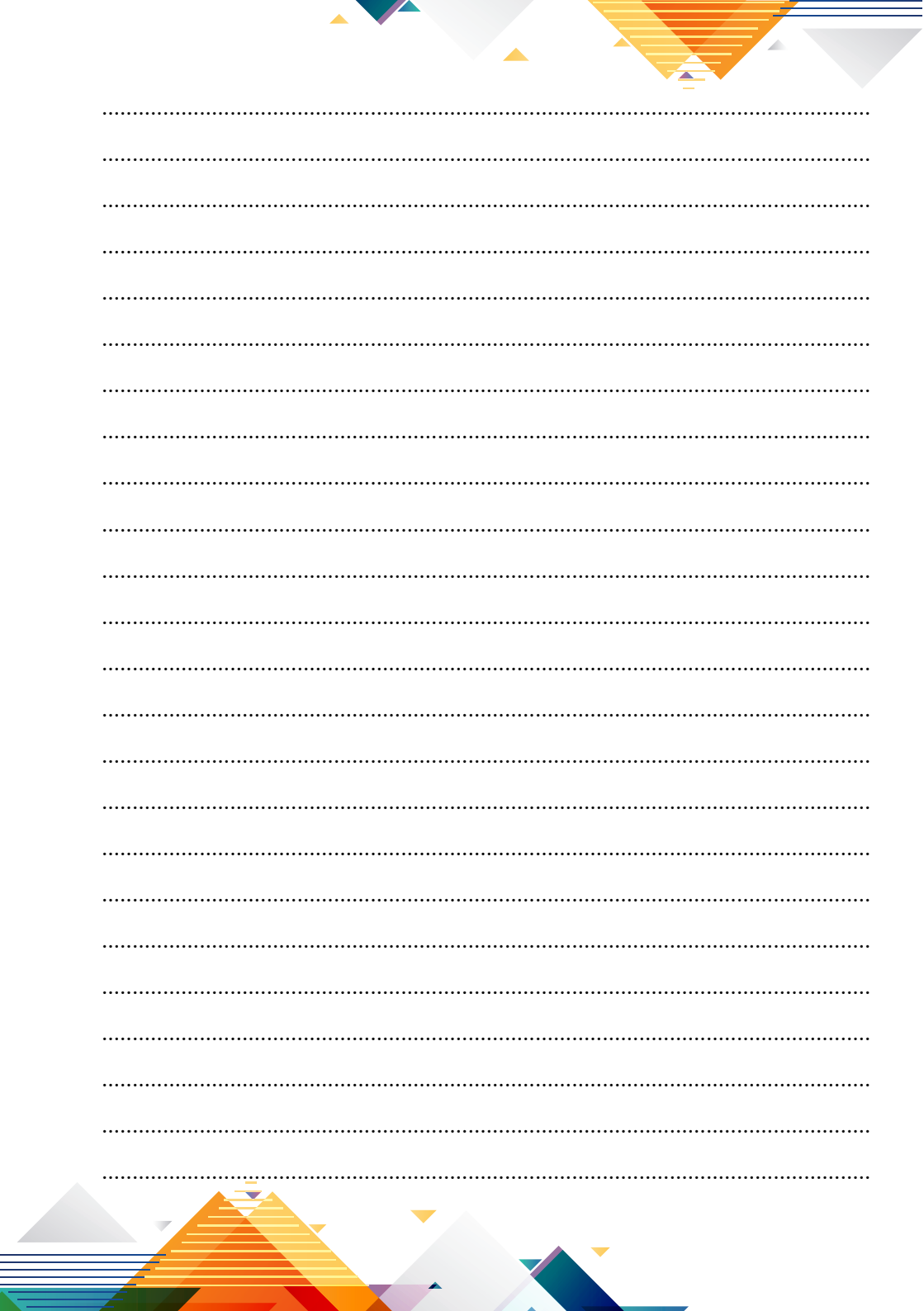
Email: viemb@mofa.gov.sa

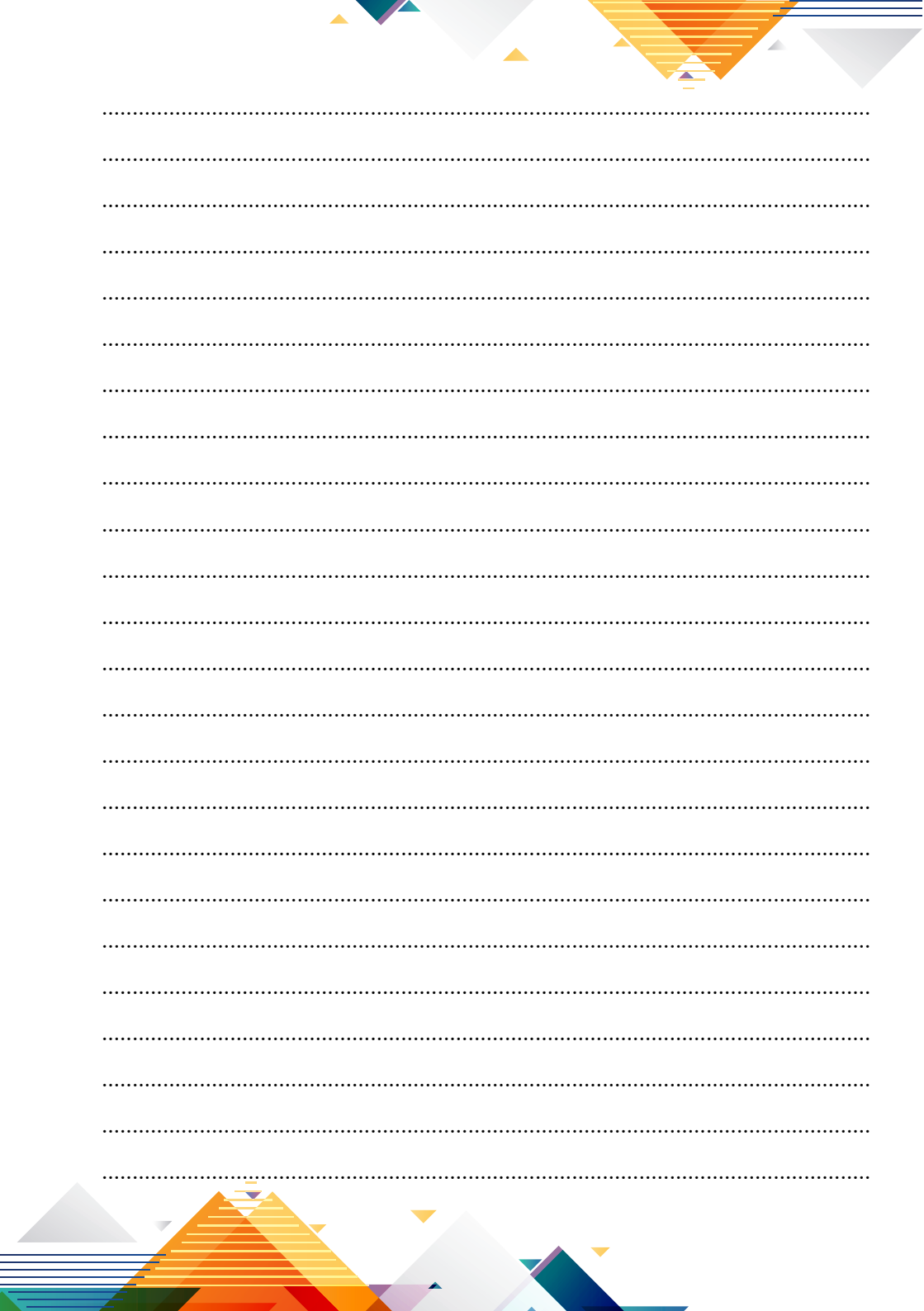
Website: <http://embassies.mofa.gov.sa/sites/vietnam>

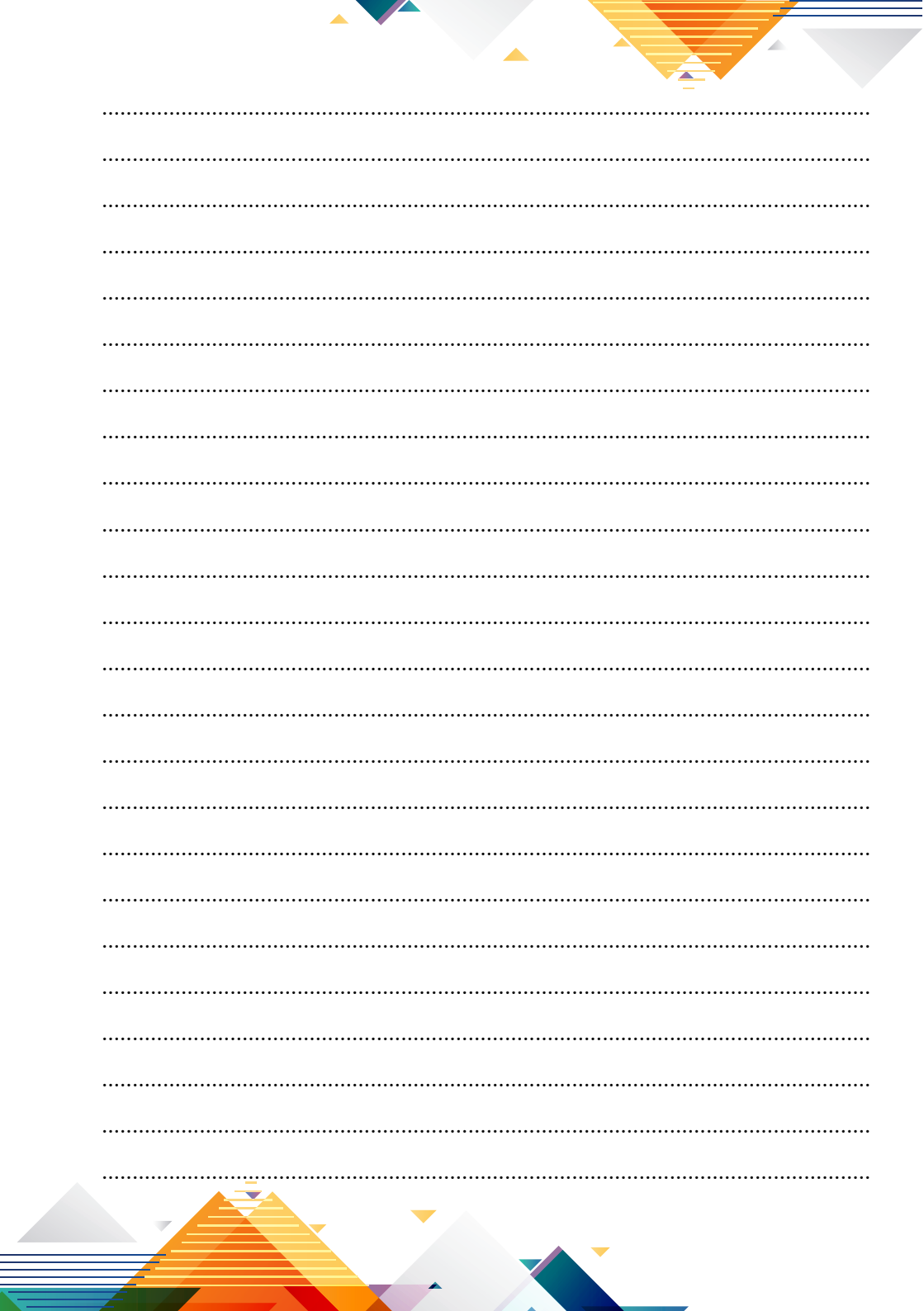
Email công tác lãnh sự: vicon@mofa.gov.sa



Nguồn: Internet







“Chúng tôi cảm ơn bạn vì những hỗ trợ không ngừng nghỉ để đóng góp cho mục tiêu phát triển bền vững.”



<https://gfcd.org.vn>



gfcd08@gmail.com



0912 621 895 / 0973 085 766

Liên hệ

TRUNG TÂM NGHIÊN CỨU GIỚI, GIA ĐÌNH VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG

VPGD: Phòng 16.08, Tòa nhà Bắc Hà, Số 30 Phạm Văn Đồng, P. Dịch Vọng Hậu, Q. Cầu Giấy, TP. Hà Nội