

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc Phê duyệt nội dung văn kiện dự án Tăng cường quyền năng
cho phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài**

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25/12/2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 131/2006/NĐ-CP ngày 09/11/2006 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý và sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức;

Căn cứ Thông tư số 04/2007/TT-BKH ngày 30/7/2007 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư hướng dẫn thực hiện quy chế quản lý và sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức;

Căn cứ Công văn số 1329/TTg-QHQT ngày 06/8/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc đồng ý bổ sung dự án "Tăng cường quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài" vào danh mục yêu cầu Quỹ phát triển phụ nữ của Liên hợp quốc tài trợ.

Căn cứ Biên bản kết quả thẩm định dự án ngày 27/11/2009;

Xét đề nghị của Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước tại văn bản ngày 18/11/2009;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Kế hoạch - Tài chính,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt dự án Tăng cường quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (*Văn kiện dự án kèm theo*), với các nội dung chủ yếu sau:

1. Tên dự án: Tăng cường quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2. Tên nhà tài trợ: Quỹ phát triển Phụ nữ Liên hợp quốc (UNIFEM).

3. Cơ quan chủ quản: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

4. Chủ dự án: Cục quản lý lao động ngoài nước.

5. Địa điểm thực hiện: trên toàn quốc.

6. Thời gian dự kiến bắt đầu và kết thúc: 24 tháng.

7. Mục tiêu và kết quả chủ yếu:

- Mục tiêu tổng thể: Tăng quyền năng cho phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài để họ có thể được bảo đảm các quyền và lợi ích chính đáng của mình.

- Mục tiêu cụ thể:

+ Cải thiện và sử dụng thông tin về các mối quan tâm giới và di cư lao động tại Việt Nam cho quá trình phát triển chính sách, cung cấp dịch vụ.

+ Chính sách, luật pháp và các văn bản hướng dẫn thực hiện đáp ứng tốt hơn quyền của lao động nữ Việt Nam làm việc ở nước ngoài; tăng cường việc thảo luận chính sách với một số nước tiếp nhận lao động.

+ Mức độ tiếp cận của phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và gia đình họ tới các dịch vụ dựa vào quyền và nhạy cảm giới trong suốt quá trình di cư được cải thiện.

+ Nhận thức của lao động nữ, của cộng đồng dân cư về các quyền và lợi ích của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được cải thiện.

- Các kết quả chủ yếu:

+ Phân tích tình hình phụ nữ đi lao động ở nước ngoài để dự thảo các chính sách và chương trình.

+ Cơ sở dữ liệu về di cư lao động bao gồm phần mềm và các hệ thống phân tích dữ liệu chia theo giới được cải thiện.

+ Thông tin định tính về các kinh nghiệm của lao động nữ di cư, như: quá trình di cư lao động, khi tuyển dụng tại các nước tiếp nhận và khi về nước được cung cấp cho các nhà lập pháp.

+ Các khoảng trống chính sách được xác định và đưa ra các chính sách nhằm thúc đẩy phúc lợi và các quyền của nữ lao động tại nước ngoài.

+ Chính sách và văn bản pháp luật liên quan đến lao động làm việc ở nước ngoài được điều chỉnh để lồng ghép các mối quan tâm về giới và đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu và các chế tài bảo vệ đối với phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài.

+ Qui định về quản lý việc tuyển dụng lao động xuất khẩu mang tính nhạy cảm về giới hơn và dựa trên quyền nhiều hơn.

+ Kế hoạch phát triển các chương trình và chính sách hiện hành được xây dựng.

+ Các bước tiến nhằm đạt được các thoả thuận song phương với các nước tiếp nhận lao động về các vấn đề chủ chốt ảnh hưởng lớn đến lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài và các dịch vụ hỗ trợ họ trong nước được cải thiện.

+ Giúp các bên tham gia, gồm các cơ quan chính phủ, cơ quan tuyển dụng và chính quyền địa phương hiểu rõ các văn kiện luật pháp quốc tế về lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và Công ước quốc tế về Bảo vệ các quyền của tất cả người di cư lao động và gia đình họ (MWC) và áp dụng các văn kiện này vào các dịch vụ tại Việt Nam

+ Hoàn thành việc mô tả/thu thập thông tin về các loại dịch vụ hỗ trợ cần có để đáp ứng các nhu cầu của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trước và sau khi đi, các bên tham gia đưa ra các kế hoạch nhằm cải thiện các dịch vụ

+ Các chương trình đào tạo chuẩn nhạy cảm về giới trước khi đi làm việc ở nước ngoài được phát triển và thực hiện bởi các cơ quan tuyển dụng như là các mô hình mẫu, và các kế hoạch được đưa ra nhằm áp dụng trên toàn quốc.

+ Các thành viên trong cộng đồng và các phụ nữ có nhiều khả năng đi làm việc ở nước ngoài (ở phạm vi quốc gia và một số địa phương được chọn) nhận thức được về các nguy cơ và lợi ích của việc di cư.

+ Các báo cáo và thảo luận dựa trên quyền và nhạy cảm giới trên các phương tiện truyền thông liên quan đến lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được cải thiện.

8. Tổng vốn:

Nguồn viện trợ chính thức không hoàn lại: nguyên tệ 250.000 USD (tương đương với 4.208.000.000 đồng Việt Nam).

Điều 2. Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước chịu trách nhiệm tổ chức tiếp nhận, quản lý và thực hiện dự án theo nội dung đã phê duyệt tại Điều 1, đúng cam kết với nhà tài trợ và các qui định hiện hành của Việt Nam.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 4. Chánh Văn phòng Bộ, Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước, Vụ trưởng Vụ Hợp tác quốc tế, Vụ trưởng Vụ Kế hoạch - Tài chính và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Như điều 4;
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Bộ Tài chính;
- Lưu VT, Vụ KHTC.



**NỘI DUNG VĂN KIẾN DỰ ÁN HỖ TRỢ KỸ THUẬT SỬ DỤNG VỐN ODA
TĂNG QUYỀN NĂNG CHO PHỤ NỮ VIỆT NAM
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

*(Kèm theo Quyết định số 1628/QĐ-LĐTBXH ngày 30/11/2008 của
Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

THÔNG TIN CƠ BẢN VỀ DỰ ÁN

1. Tên dự án: Tăng quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

2. Mã ngành dự án¹ :.....

Mã số dự án²:.....

3. Tên nhà tài trợ: **Quỹ Phát triển Phụ nữ Liên hiệp quốc (UNIFEM)**

Địa chỉ: Số 304, Đường East 45th, tầng 15, New York, NY 10017, Hoa Kỳ

Điện thoại: +1 212-906-6400

Fax: +1 212-906-6705

4. Cơ quan chủ quản: **Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội**

Địa chỉ: số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 4 3826-9522

Fax: +84 4 3825-4728

Email: icd@molisa.gov.vn

5. Chủ dự án: **Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động - Thương binh và xã hội**

Địa chỉ: 41B - Lý Thái Tổ - Hoàn Kiếm - Hà Nội

Điện thoại: +84 4 3824-9517

Fax: +84 4 3824-0122

Email: dolab@molisa.gov.vn

6. Thời gian dự kiến thực hiện dự án: 24 tháng kể từ thời điểm văn kiện dự án được phê duyệt.

¹ Mã ngành kinh tế quốc dân của dự án, phân theo Danh mục Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam 2007 (Ban hành kèm theo Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg ngày 23 tháng 01 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ)

² Mã dự án do Bộ Kế hoạch và Đầu tư thông báo

7. Địa điểm thực hiện dự án : từ 10 đến 12 tỉnh, thành phố (tập trung vào những địa phương có đông lao động nữ đi xuất khẩu lao động).

8. Tổng số vốn của dự án: 250.000USD

Trong đó: Vốn ODA: 4.208.000.000 VND nguyên tệ (tương đương 250.000USD)

(theo tỷ giá chuyển đổi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm xây dựng văn kiện dự án)

b. Vốn đối ứng: 0 (bằng không)

9. Hình thức cung cấp ODA: ODA không hoàn lại

10. Mục tiêu và kết quả chủ yếu của dự án

- Mục tiêu tổng thể: Tăng quyền năng cho phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài để họ có thể được bảo đảm các quyền và lợi ích chính đáng của mình.

- Mục tiêu cụ thể:

+ Cải thiện và sử dụng thông tin về các mối quan tâm giới và di cư lao động tại Việt Nam cho quá trình phát triển chính sách, cung cấp dịch vụ;

+ Chính sách, luật pháp và các văn bản hướng dẫn thực hiện đáp ứng tốt hơn quyền của lao động nữ Việt Nam làm việc ở nước ngoài; tăng cường việc thảo luận chính sách với một số nước tiếp nhận lao động;

+ Mức độ tiếp cận của phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và gia đình họ tới các dịch vụ dựa vào quyền và nhạy cảm giới trong suốt quá trình di cư được cải thiện;

+ Nhận thức của lao động nữ, của cộng đồng dân cư về các quyền và lợi ích của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được cải thiện.

- Các kết quả chủ yếu:

+ Phân tích tình hình phụ nữ đi lao động nước ngoài để dự thảo các chính sách và chương trình;

+ Cơ sở dữ liệu về di cư lao động bao gồm phần mềm và các hệ thống phân tích dữ liệu chia theo giới được cải thiện;

+ Cơ sở dữ liệu về di cư lao động bao gồm phần mềm và các hệ thống phân tích dữ liệu chia theo giới được cải thiện;

+ Thông tin định tính về các kinh nghiệm của lao động nữ di cư, như: quá trình di cư lao động, khi tuyển dụng tại các nước tiếp nhận và khi về nước được cung cấp cho các nhà lập pháp;

+ Các khoảng trống chính sách được xác định và đưa ra các chính sách nhằm thúc đẩy phúc lợi và các quyền của nữ lao động tại nước ngoài;

+ Chính sách và văn bản pháp luật liên quan đến lao động làm việc ở nước ngoài được điều chỉnh để lồng ghép các mối quan tâm về giới và đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu và các chế tài bảo vệ đối với phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài;

+ Quy định về quản lý việc tuyển dụng lao động xuất khẩu mang tính nhạy cảm về giới hơn và dựa trên quyền nhiều hơn;

+ Kế hoạch phát triển các chương trình và chính sách hiện hành được xây dựng;

+ Các bước tiến nhằm đạt được các thoả thuận song phương với các nước tiếp nhận lao động về các vấn đề chủ chốt ảnh hưởng lớn đến lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài và các dịch vụ hỗ trợ họ trong nước được cải thiện;

+ Giúp các bên tham gia, gồm các cơ quan chính phủ, cơ quan tuyển dụng và chính quyền địa phương hiểu rõ các văn kiện luật pháp quốc tế về lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và Công ước quốc tế về Bảo vệ các quyền của tất cả người di cư lao động và gia đình họ (MWC) và áp dụng các văn kiện này vào các dịch vụ tại Việt Nam;

+ Hoàn thành việc mô tả/thu thập thông tin về các loại dịch vụ hỗ trợ cần có để đáp ứng các nhu cầu của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trước và sau khi đi, các bên tham gia đưa ra các kế hoạch nhằm cải thiện các dịch vụ;

+ Các chương trình đào tạo chuẩn nhạy cảm về giới trước khi đi làm việc ở nước ngoài được phát triển và thực hiện bởi các cơ quan tuyển dụng

như là các mô hình mẫu, và các kế hoạch được đưa ra nhằm áp dụng trên toàn quốc;

+ Các thành viên trong cộng đồng và các phụ nữ có nhiều khả năng đi làm việc ở nước ngoài (ở phạm vi quốc gia và một số địa phương được chọn) nhận thức được về các nguy cơ và lợi ích của việc di cư;

+ Các báo cáo và thảo luận dựa trên quyền và nhạy cảm giới trên các phương tiện truyền thông liên quan đến lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được cải thiện;

NỘI DUNG DỰ ÁN HỖ TRỢ KỸ THUẬT SỬ DỤNG VỐN ODA

I. Căn cứ hình thành dự án

1. Cơ sở pháp lý của dự án

a. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Danh mục yêu cầu tài trợ ODA: Quyết định số 1329/TTg-QHQT ngày 06/8/2009 của Thủ tướng chính phủ về việc tham gia dự án khu vực do UNIFEM tài trợ.

b. Quyết định của cơ quan chủ quản về chủ dự án: Quyết định số 1146/QĐ-LĐTBXH ngày 03/9/2009 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc giao Cục Quản lý lao động ngoài nước làm chủ dự án “Tăng cường quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”.

d. Các văn bản pháp lý liên quan khác.

2. Bối cảnh của dự án

a. Mô tả chi tiết vai trò, vị trí và sự cần thiết của dự án trong khung khổ quy hoạch, kế hoạch phát triển của lĩnh vực có liên quan và của đơn vị thụ hưởng ODA (cơ quan, ngành, lĩnh vực, địa phương).

Trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, Việt Nam là một quốc gia có số người đi làm việc tại nước ngoài ngày càng tăng, trong đó có phụ nữ. Từ năm 2006, hàng năm có khoảng 70.000 - 80.000 người Việt Nam đi nước ngoài làm việc. Số tiền lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gửi về đã đóng góp đáng kể cho nền kinh tế Việt Nam nói chung và cho phúc lợi của gia đình họ nói

riêng, đồng thời cũng đóng góp hữu ích cho nền kinh tế cho nước tiếp nhận lao động, đây được coi là đóng góp 2 lần cho công cuộc phát triển và công cuộc xóa đói nghèo. Hiện có khoảng 450.000 người Việt Nam đang làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ khác nhau trên thế giới. Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc và Malaixia là những nước và vùng lãnh thổ tiếp nhận đông nhất số lao động của Việt Nam, trong khi các nước vùng Vịnh đang là khu vực có nhiều tiềm năng tiếp nhận và là đích đến mới.

Trước đây, hầu hết lao động di cư là nam giới. Tuy nhiên, số lao động di cư là phụ nữ ngày càng tăng đáng kể trong thập kỷ vừa qua. Theo số liệu chính thức, trong những năm gần đây, phụ nữ chiếm khoảng 25-30% tổng số lao động di cư. Số phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được thống kê hiện thấp hơn mức của các nước khác như Ấn Độ và Philippin, những quốc gia có tới 60% lao động nữ trong tổng số lao động nước ngoài. Tuy nhiên, số liệu đáng tin cậy về những nơi đến và công việc của nam giới và phụ nữ Việt Nam vẫn còn chưa thật đầy đủ và vẫn còn có nhiều người đi làm việc ở nước ngoài qua các kênh không hợp lệ.

Mặc dù có sự gia tăng về số lượng phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài, nhưng những quyền lợi và nhu cầu cụ thể của họ ở chừng mực nào đó chưa được quan tâm đầy đủ và được thể chế hoá một cách toàn diện trong luật pháp, chính sách cũng như trong việc cung cấp các dịch vụ liên quan. Ngoài ra, còn có hiện tượng thiếu nghiêm túc về đạo đức của một số cơ sở tuyển dụng trong nước và đơn vị sử dụng lao động tại nước tiếp nhận lao động, dẫn đến việc phụ nữ có nguy cơ bị lạm dụng khi làm các công việc có tính đặc thù như trong các gia đình với vai trò là người giúp việc, hộ lý. Một số trường hợp có liên quan đến hợp đồng giả mạo hoặc lừa đảo. Năng lực của phụ nữ trong kiểm soát và sử dụng tiền tiết kiệm và ngoại hối như họ mong muốn và việc giải quyết các vấn đề gia đình liên quan khi họ đi lao động ở nước ngoài là những vấn đề quan trọng và cần được quan tâm.

Các cơ quan quốc tế đã và đang phối hợp với chính quyền địa phương và Hội Liên hiệp phụ nữ trong việc hỗ trợ các chương trình giáo dục về di cư an toàn ở cấp cộng đồng tại một số tỉnh thành của Việt Nam, với mục đích nâng cao nhận thức của phụ nữ đối với một số cạm bẫy trong quá trình đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, hầu hết các nỗ lực chưa được chuẩn hoá trên phạm vi toàn quốc và chưa được chú ý đúng mức đến việc phỏng vấn sâu phụ nữ trước khi đi cũng như

việc đưa ra các lời khuyên về quy trình hợp đồng, điều kiện làm việc tại một số quốc gia tiếp nhận lao động cụ thể, các loại phí tuyển dụng thích hợp và những việc phụ nữ cần làm khi gặp khó khăn. Trên quan điểm về giới, hiện có ít hoạt động được thực hiện nhằm cải thiện các dịch vụ chính thức trước khi đi làm việc ở nước ngoài do các cơ quan, tổ chức tuyển dụng tiến hành. Hơn nữa, hệ thống giám sát và qui định về quá trình tuyển dụng lao động nước ngoài cần được thực hiện hiệu quả hơn vì nếu chỉ với nhận thức của nữ lao động di cư là chưa đủ để ngăn chặn các vấn đề ở các mức độ nghiêm trọng khác nhau có thể xảy ra. Ngoài ra, cần cải thiện các dịch vụ hỗ trợ dành cho phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và cuộc sống sau khi họ về nước. Tuy nhiên, để đảm bảo hệ thống hỗ trợ nhạy cảm về giới và toàn diện dành cho phụ nữ trước, trong và sau thời gian đi làm việc ở nước ngoài, vấn đề ưu tiên hàng đầu là bảo đảm chính sách quốc gia và các hướng dẫn thực hiện để giải quyết được hầu hết các vấn đề đang ảnh hưởng đến họ.

Cục Quản lý Lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được thành lập nhằm thực hiện chức năng quản lý nhà nước về đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2006. Dự án này nhằm tăng cường năng lực của một số cơ quan chính phủ và các cơ quan hữu quan để đảm bảo các quyền và lợi ích của lao động nữ làm việc ở nước ngoài thông qua các hoạt động tuyển dụng cải tiến và nhạy cảm về giới, cung cấp các dịch vụ toàn diện để thúc đẩy phúc lợi kinh tế và xã hội của lao động nữ và tăng cường nhận thức về quyền của phụ nữ.

Trong bối cảnh đó, UNIFEM đề nghị Việt Nam tham gia vào giai đoạn III của Chương trình UNIFEM Khu vực về tăng cường quyền năng cho phụ nữ đi làm việc tại nước ngoài. Các quốc gia tham gia vào giai đoạn này dự kiến bao gồm 6 quốc gia đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài là Campuchia, Lào, Việt Nam, Indonesia, Philippines và Lebanon và 8 quốc gia /vùng lãnh thổ tiếp nhận lao động bao gồm Malaysia, Singapore, Hồng Kông, Thái Lan, Jordan, UAE, Syria và Qatar. Những nội dung sẽ được triển khai tại Việt Nam có thể dựa trên các mô hình thực hiện thành công và các bài học kinh nghiệm từ các nước có người đi làm việc tại nước ngoài đang được thực hiện. Di cư là vấn đề toàn cầu, do đó cần củng cố các chính sách nhằm bảo vệ phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và giáo dục cho họ và các nhà cung cấp dịch vụ về luật pháp về di cư an toàn, không chỉ trong

phạm vi Việt Nam, mà còn trong phạm vi quan hệ song phương và đa phương với những nước trong khu vực có phụ nữ Việt Nam đến làm việc. Chương trình này tại Việt Nam sẽ có thể hưởng ứng và đóng góp vào các mục tiêu chung của Chương trình khu vực thông qua cách tiếp cận nhiều bên tham gia, dựa trên quyền và giải quyết các mối quan tâm ảnh hưởng đến phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong suốt vòng đời di cư, cũng như đóng góp tích cực cho việc thực hiện các mục tiêu về bình đẳng giới trong Kế hoạch chung Một Liên Hợp Quốc.

b. Nêu các chương trình, dự án tương tự đã và đang thực hiện trong lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý của cơ quan chủ quản và các chương trình, dự án đã được tiếp nhận trong cùng một lĩnh vực để tránh trùng lặp và đảm bảo sự phối hợp, chia sẻ kết quả giữa các dự án với nhau nhằm phát huy hiệu quả tối đa:

Hiện tại Cục Quản lý lao động ngoài nước không thực hiện một dự án nào liên quan đến lao động nữ di cư.

Trước đây, Cục Quản lý lao động ngoài nước có nhận được sự hỗ trợ của một số tổ chức quốc tế trong việc tổ chức các cuộc hội thảo nhằm đánh giá các chính sách, quy định của Nhà nước về vấn đề đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và xây dựng chiến lược đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

3. Các vấn đề sẽ được giải quyết trong khuôn khổ dự án:

- Thông tin về các mối quan tâm giới và di cư lao động tại Việt Nam được cải thiện và sử dụng để thông tin cho quá trình phát triển chính sách và cung cấp dịch vụ;

- Đến cuối dự án, các chính sách, luật pháp và các hướng dẫn thực hiện sẽ đáp ứng tốt hơn quyền của lao động nữ Việt Nam làm việc ở nước ngoài và các thảo luận chính sách với một số nước tiếp nhận lao động được tăng cường;

- Mức độ tiếp cận của phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và gia đình họ tới các dịch vụ dựa vào quyền và nhạy cảm giới trong suốt quá trình di cư được cải thiện;

- Nhận thức của lao động nữ và của cộng đồng dân cư về các quyền và lợi ích của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được cải thiện.

4. Những đối tượng thụ hưởng trực tiếp của dự án:

- Những phụ nữ đi hoặc có tiềm năng đi làm việc ở nước ngoài;

- Các thành viên gia đình của phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài;
- Các chuyên gia xây dựng chính sách thuộc Cục Quản lý lao động ngoài nước và các cơ quan nhà nước liên quan; các tổ chức quần chúng, chính quyền địa phương, các cán bộ ngoại giao;
- Các cơ quan, tổ chức có chức năng tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- Các cơ quan truyền thông.

II. Cơ sở đề xuất nhà tài trợ

1. Quỹ Phát triển Phụ nữ Liên hiệp quốc (UNIFEM) là một cơ quan Liên hiệp quốc cung cấp hỗ trợ về tài chính và kỹ thuật nhằm đổi mới các chương trình và chiến lược, góp phần nâng cao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới. Đặt sự ghi nhận các quyền con người và an ninh của phụ nữ vào trung tâm của mọi nỗ lực, các hoạt động của UNIFEM tập trung vào 4 lĩnh vực chiến lược gồm: i) giảm nghèo và sự loại trừ đối với phụ nữ; ii) chấm dứt bạo lực đối với phụ nữ; iii) ngăn chặn lây nhiễm HIV/AIDS cho phụ nữ và trẻ em gái; iv) Hỗ trợ sự lãnh đạo của phụ nữ trong quản lý nhà nước và tái thiết sau xung đột. Theo sứ mệnh và các mục tiêu chiến lược của UNIFEM, các mục tiêu của dự án hoàn toàn phù hợp với các lĩnh vực ưu tiên tài trợ của UNIFEM.

2. UNIFEM là một cơ quan Liên hiệp quốc có nhiều năm kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực bảo vệ quyền lợi phụ nữ, thúc đẩy bình đẳng giới, giảm đói nghèo trên cơ sở giới, giảm bạo lực chống lại phụ nữ. UNIFEM là cơ quan liên chính phủ và các chương trình, dự án của UNIFEM hoạt động trên phạm vi quốc tế. UNIFEM có các văn phòng khu vực và các cơ chế hỗ trợ việc hợp tác liên chính phủ và làm việc với các chính phủ của nước sở tại về phát triển chính sách ở phạm vi quốc gia. Kinh nghiệm quốc tế và mối gắn kết này là những tiền đề tiên quyết cho thành công của dự án.

3. Cơ quan đề xuất dự án và nhà tài trợ cam kết triển khai dự án, trong đó cơ quan thực thi dự án nhận kinh phí của nhà tài trợ để thực hiện của các hoạt động dự án như trong văn kiện dự án và các kế hoạch làm việc nhằm đạt được các mục tiêu của dự án một cách có hiệu quả, từ đó đóng góp thiết thực cho việc tăng

quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, không có mối quan hệ nào khác giữa cơ quan thực hiện dự án và nhà tài trợ.

III. Mục tiêu của dự án

1. Mục tiêu dài hạn

Mục tiêu tổng quát của dự án là nhằm tăng quyền năng cho phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài để họ có thể được bảo đảm các quyền và lợi ích chính đáng của mình.

2. Mục tiêu ngắn hạn

Các hoạt động dự án được phân nhóm theo 4 mục tiêu trước mắt để đạt được mục tiêu tổng quát ở trên.

- Đến cuối dự án, thông tin/tri thức về các mối quan tâm về giới và di cư lao động tại Việt Nam sẽ được cải thiện và sử dụng để thông tin cho việc phát triển chính sách và cung cấp dịch vụ.
- Đến cuối dự án, các chính sách, luật pháp và các hướng dẫn thực hiện sẽ gắn bó, liên quan nhiều hơn tới các quyền của phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và việc thảo luận về tăng cường chính sách được thiết lập ở các nước đến.
- Năng lực của các cơ quan nhà nước, tổ chức tuyển dụng và các tổ chức cộng đồng nhằm tạo khả năng tiếp cận cho phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và gia đình họ với các dịch vụ hỗ trợ các quyền và an ninh kinh tế, xã hội được nâng cao.
- Nhận thức của phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và xã hội về các quyền và lợi ích của họ được nâng cao.

IV. Các kết quả chủ yếu của dự án

Các đầu ra và hoạt động được tổ chức theo từng mục tiêu trước mắt của dự án.

Mục tiêu 1. Thông tin về các mối quan tâm giới và di cư lao động tại Việt Nam được cải thiện và sử dụng để thông tin cho quá trình phát triển chính sách và cung cấp dịch vụ.

Kết quả 1. Phân tích tình hình phụ nữ đi lao động ở nước ngoài gồm số lượng phụ nữ, các mục đích kiếm việc làm, tình có nhiều lao động đi và các nước đến, các đầu ra của lao động và mô tả ra các chính sách và chương trình .

Kết quả 2. Cơ sở dữ liệu về di cư lao động của MOLISA bao gồm phần mềm và các hệ thống phân tích dữ liệu chia theo giới được cải thiện.

Kết quả 3. Các thông tin định tính về các kinh nghiệm của các nữ lao động di cư về quá trình di cư lao động, khi tuyển dụng, tại các nước tiếp nhận và khi về nước cung cấp cho các nhà lập pháp.

Mục tiêu 2. Đến cuối dự án, các chính sách, luật pháp và các hướng dẫn thực hiện sẽ đáp ứng tốt hơn quyền của lao động nữ Việt Nam làm việc ở nước ngoài và các thảo luận chính sách với một số nước tiếp nhận lao động được tăng cường.

Kết quả 1. Các khoảng trống chính sách được xác định và các chính sách kiểu mẫu được gợi ý nhằm thúc đẩy phúc lợi và các quyền của nữ lao động tại nước ngoài.

Kết quả 2. Các chính sách và văn bản pháp luật liên quan đến lao động làm việc ở nước ngoài được điều chỉnh để lồng ghép các mối quan tâm về giới và đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu và các chế tài bảo vệ đối với phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Kết quả 3. Các qui định về quản lý việc tuyển dụng lao động xuất khẩu mang tính nhạy cảm về giới hơn và dựa trên quyền nhiều hơn.

Kết quả 4. Các kế hoạch phát triển các chương trình và chính sách hiện hành được xây dựng.

Kết quả 5. Các bước tiến nhằm đạt được các thoả thuận song phương với các nước tiếp nhận lao động về các vấn đề chủ chốt đã được xác định có ảnh hưởng lớn đến lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, các dịch vụ hỗ trợ họ trong nước được cải thiện.

Mục tiêu 3. Mức độ tiếp cận của phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và gia đình họ tới các dịch vụ dựa vào quyền và nhạy cảm giới trong suốt quá trình di cư được cải thiện.

Kết quả 1. Giúp các bên tham gia, gồm các cơ quan chính phủ, cơ quan tuyển dụng và chính quyền địa phương hiểu rõ các văn kiện luật pháp quốc tế về lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và Công ước quốc tế về Bảo vệ các quyền của tất cả người di cư lao động và gia đình họ (MWC) và áp dụng các văn kiện này vào các dịch vụ tại Việt Nam.

Kết quả 2. Hoàn thành việc mô tả/thu thập thông tin về các loại dịch vụ hỗ trợ cần có để đáp ứng các nhu cầu của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài trước và sau khi đi, các bên tham gia đưa ra các kế hoạch nhằm cải thiện các dịch vụ.

Kết quả 3. Các chương trình đào tạo chuẩn nhạy cảm về giới trước khi đi làm việc ở nước ngoài được phát triển và thực hiện bởi các cơ quan tuyển dụng như là các mô hình mẫu, và các kế hoạch được đưa ra nhằm áp dụng trên toàn quốc.

Mục tiêu 4. Nhận thức của lao động nữ và của cộng đồng dân cư về các quyền và lợi ích của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được cải thiện

Kết quả 1. Các thành viên trong cộng đồng và các phụ nữ có nhiều khả năng đi làm việc ở nước ngoài (ở phạm vi quốc gia và một số địa phương được chọn) nhận thức được về các nguy cơ và lợi ích của việc di cư.

Kết quả 2. Các báo cáo và thảo luận dựa trên quyền và nhạy cảm giới trên các phương tiện truyền thông liên quan đến lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài được cải thiện.

V. Những cấu phần và hoạt động của dự án

A. Các hoạt động

Hợp phần 1. Thu thập thông tin

1. Tiến hành phân tích tình hình về các xu hướng di cư của nữ lao động, các tỉnh có nhiều nữ đi lao động và các quốc gia đến, các công việc chủ yếu, và đề xuất các lĩnh vực cần nghiên cứu thêm. Phân tích này có thể được sử dụng để xác định các khoảng trống, từ đó thiết kế các can thiệp thích hợp nhằm đáp ứng các nhu cầu của phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài và xác định các nhân tố liên quan, các bên tham gia chính. Mục đích chính của các nghiên cứu là cung cấp một khuôn khổ cho những hoạt động tiếp theo trong dự án này.

Phạm vi nghiên cứu tập trung vào các lĩnh vực sau đây:

- Các luật, các quy định và chính sách bảo vệ liên quan đến di cư lao động xét từ góc độ giới;
- Xác định các khoảng trống chính sách và các điểm chính yếu về mặt thể chế, tổ chức;
- Xem xét và chỉ ra các xu hướng di cư lao động, nhằm xác định các nơi “đi”, “trung chuyển” và “đến” chủ yếu của lao động, cách thức và lý do phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, những lĩnh vực lao động nào, đặc biệt tập trung vào khu vực lao động phi chính thức;
- Các dịch vụ/can thiệp hiện tại cho lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài;
- Đưa vào văn bản vai trò và các hoạt động thực tế của các cơ quan tuyển dụng phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài, chính thức và phi chính thức tại Việt Nam.

2. Xác định các khoảng cách về giới trong hệ thống thu thập và phân tích dữ liệu/thông tin về di cư (lao động), và tiến hành các cải tiến đối với phần mềm và cơ sở dữ liệu của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

3. Nghiên cứu định tính theo phương pháp tham gia với các lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài tiềm năng hoặc đã về nước nhằm chỉ ra các khoảng cách kiến thức hiện tại về các vấn đề và các vi phạm trong quá trình di cư lao động tới một số nước nhất định, ví dụ việc sử dụng tiền tiết kiệm và kiều hối của các lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài, phân tích chi phí xã hội của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Hợp phần 2. Vận động chính sách

1. Với sự hỗ trợ kỹ thuật từ UNIFEM, tiến hành một nghiên cứu tài liệu và tổ chức một hội thảo nhiều bên nhằm xem xét các chương trình, chính sách và luật pháp hiện nay của Việt Nam và xác định các lỗ hổng từ góc độ giới.

2. Khi mới triển khai dự án, cán bộ của Cục quản lý lao động ngoài nước, của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và một số bên liên quan sẽ tới các nước có nhiều nữ lao động hoặc tham dự một diễn đàn khu vực về di cư lao động

nhằm chia sẻ kinh nghiệm về các mô hình tốt trong bảo vệ các quyền của lao động nữ đi lao động ở nước ngoài. Trong thời gian triển khai dự án, các bên liên quan chính cũng sẽ tham gia một diễn đàn khu vực về di cư lao động, có thể trong khuôn khổ Chương trình của UNIFEM khu vực.

3. Phát triển một chiến lược để vận động và điều chỉnh chính sách trong bất kỳ lĩnh vực nào cần thay đổi đã được xác định, bao gồm các cơ chế theo dõi/giám sát các hoạt động tuyển dụng lao động, thúc đẩy các phần thực hành/mô hình tốt của các nhà cung cấp dịch vụ LĐXK, ví dụ, việc phát triển và chấp nhận Bộ Quy tắc thực hành, cải tiến các chính sách dịch vụ tài chính nhằm hỗ trợ tiền tiết kiệm và kiều hối của nữ lao động đi làm việc ở nước ngoài. Các chính sách nhất định trong các lĩnh vực khác nhau ở cấp quốc gia, địa phương sẽ được dự thảo trong suốt thời gian của dự án.

4. Tiến hành các trao đổi thông qua các buổi họp giữa các bên (các cơ quan chính phủ khác, IOM, ILO, các đại diện khối kinh doanh (tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài) nhằm thảo luận về các cơ chế thích hợp để đảm bảo tính liên tục và bền vững của các nỗ lực trong dự án này, ví dụ như một kế hoạch hành động nhiều năm về di cư (lao động) an toàn.

5. Nếu có thể, trong thời hạn dự án, hỗ trợ việc thảo luận giữa Chính phủ Việt Nam và các nước/vùng lãnh thổ tiếp nhận lao động của Việt Nam như Đài Loan, Hàn Quốc, Malaysia và A Rập Xê Út nhằm trao đổi các mô hình hay và cải thiện việc bảo vệ các nữ lao động thông qua các Hiệp định song phương, các Biên bản ghi nhớ và việc sử dụng các Hợp đồng lao động chuẩn.

Hợp phần 3. Xây dựng năng lực

1. Tổ chức khoá đào tạo cho các cơ quan chính phủ và các tổ chức xã hội quần chúng về sử dụng Công ước CEDAW, Công ước về lao động di cư, Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy các quyền của Người lao động di cư và các công cụ nhân quyền khác nhằm giải quyết các mối quan tâm liên quan đến lao động nữ đi lao động nước ngoài.

2. Các đối tác dự án sẽ làm việc với đại diện các cơ quan tuyển dụng lao động và các bên cung cấp dịch vụ khác, ví dụ nhà cung cấp dịch vụ tài chính, nhằm xem xét và cải thiện các hoạt động và dịch vụ nhằm đảm bảo việc đối xử hợp lý với nữ và nam lao động. Hoạt động này sẽ bắt đầu với việc xem xét toàn

diện các dịch vụ hiện được cung cấp cho các phụ nữ trước và sau khi đi lao động ở nước ngoài, một đánh giá các dịch vụ cần có và nhu cầu đào tạo của các nhà cung cấp dịch vụ. Phân tích nhu cầu sẽ được thực hiện từ góc độ khách hàng và bên cung cấp dịch vụ. Dựa trên các xem xét này, các kế hoạch có thể được xây dựng nhằm cải thiện các dịch vụ dựa vào cộng đồng, ở giai đoạn trước khi đi lao động và thời gian sau khi phụ nữ về nước tìm việc làm, tư vấn lập kế hoạch tài chính, các đào tạo về hỗ trợ tư pháp và việc giới thiệu chuyển tuyến khi giải quyết các khiếu nại liên quan đến pháp luật, và chúng tiếp tục được phát triển, thực hiện bởi các bên cung cấp dịch vụ sau khi dự án kết thúc.

3. Đào tạo chính thức trước khi đi làm việc ở nước ngoài bởi các cơ quan tuyển dụng:

(a) Xem xét lại các hoạt động đào tạo chính thức hiện tại trước khi đi được tổ chức bởi cơ quan tuyển dụng và chính quyền địa phương, những bên có vai trò chính thức trong quá trình tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài

(b) Xây dựng và cải tiến một chương trình đào tạo trước khi đi cho các nữ lao động có lồng ghép các tài liệu về giới, và

(c) Thực hiện thí điểm ở một số đơn vị cung cấp dịch vụ việc làm đi làm việc ở nước ngoài tại một số tỉnh.

Hợp phần 4. Nâng cao nhận thức cộng đồng về các vấn đề liên quan đến lao động đi làm việc ở nước ngoài.

1. Chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng.

(UNIFEM sẽ tìm kiếm thêm nguồn tài chính cho hoạt động tài liệu IEC sẽ được phát triển cùng với Hội LH Phụ Nữ Việt Nam)

Dự án sẽ phát triển và thực hiện chiến dịch truyền thông đa phương tiện gồm đài phát thanh và các cơ quan thông tin khác, hướng đến khán thính/độc giả là nữ đi làm việc ở nước ngoài và công chúng, đồng thời cung cấp các số điện thoại để có thêm thông tin cần thiết. Hoạt động này bao gồm việc phối hợp hoạt động với các nhà báo tại một số tỉnh hoặc ở tầm quốc gia, nhằm giáo dục cho công chúng về các quyền và trách nhiệm liên quan đến di cư lao động. Đài phát thanh có thể phát tin về các cuộc phỏng vấn với các lao động nữ đã về nước.

2. Đào tạo về truyền thông nhạy cảm giới cho các cán bộ truyền thông.

B. Ngân sách dự án và Phân bổ theo hợp phần nội dung, hoạt động

1	Thu thập thông tin			
1.1	Phân tích tình hình (tư vấn trợ giúp kỹ thuật trong nước)	9.000		9.000
1.2	Hỗ trợ cơ sở dữ liệu và phát triển phần mềm (Tư vấn trong nước)	3.365		3.365
1.3	Nghiên cứu định tính	8.000		8.000
	Tổng mục 1	20.365	0	20.365
2	Vận động chính sách			
2.1	Xem xét chính sách và họp các bên	4.000	4.000	8.000
2.2	Thăm quan học tập kinh nghiệm quốc tế	20.000		20.000
2.3	Dự thảo chính sách - Các buổi họp tư vấn, dự thảo, hỗ trợ kỹ thuật	5.000	10.000	25.000
2.4	Họp Tiểu vùng, thảo luận song phương		20.000	20.000
	Tổng mục 2	29.000	34.000	73.000
3	Xây dựng năng lực			
3.1	Đào tạo về lồng ghép các công ước CEDAW, MWC, Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy các quyền của Người lao động di cư vào các chính sách, dịch vụ và hoạt động tuyển dụng		10.000	10.000
3.2	Xem xét các dịch vụ tuyển dụng và di cư LĐ, xây dựng năng lực, bao gồm vận động chính sách, đào tạo cho đại diện các bên tuyển dụng lao động	8.000	7.000	15.000
3.3	Xây dựng và thực hiện thí điểm các chương trình đào tạo/bồi dưỡng chuẩn trước khi đi lao động		15.000	20.000
	Tổng mục 3	8.000	32.000	45.000

4	Nâng cao nhận thức và truyền thông vận động				
4.1	Chiến lược thông tin, xây dựng tài liệu và các chiến dịch truyền thông nhằm vào phụ nữ tiềm năng đi lao động và người dân (trợ giúp kỹ thuật quốc tế/trong nước)	5.000	10.000	5.000	20.000
4.2	Đào tạo cho các đại diện báo chí/truyền thông		5.000		5.000
	Tổng mục 4	5.000	15.000	5.000	25.000
5	Giám sát và đánh giá				
5.1	Hợp khởi động/thảo luận dự án	2.500			2.500
5.2	Thông tin cơ sở/khảo sát về các cơ quan, phụ nữ có khả năng đi lao động	5.000			5.000
5.3	Khảo sát/hợp đánh giá cuối cùng			15.000	15.000
	Tổng mục 5	7.500	0	15.000	22.500
6	Quản lý của Cục Quản lý lao động ngoài nước				
6.1	1 Điều phối viên dự án	6.165	8.220	4.110	18.495
6.2	Văn phòng và thiết bị - máy tính,...	5.000			5.000
6.3	Chi phí hành chính	3.150	4.200	1.400	8.750
6.4	Chi phí đi thực địa và báo cáo	2.000	3.000	1.000	6.000
	Tổng mục 6	16.315	15.420	6.510	38.245
7	Quản lý của UNIFEM				
7.1	Tư vấn thiết kế dự án	5.250			5.250
7.2	Tư vấn về giám sát và đánh giá dự án (M&E)	5.040	6.720	1.680	13.440
7.3	Chi phí đi thực địa và báo cáo	2.000	3.000	1.000	6.000
7.4	Dự phòng	400	600	200	1.200
	Tổng mục 7	5.250	7.440	10.320	25.890
	Tổng cộng	5.250	93.620	106.740	250.000

VI. Ngân sách dự án

1. Tổng vốn của dự án: 250.000 USD

Trong đó:

a. Vốn ODA: 4.208.000.000 VND, tương đương 250.000 USD

(theo tỷ giá chuyển đổi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm xây dựng Văn kiện dự án)

b. Vốn đối ứng: 0 VND tương đương với 0 USD

2. Cơ cấu vốn theo:

TT	Nội dung	Giá trị (USD)	Tỷ trọng (%)
01	02	03	04
1	Dịch vụ tư vấn	98.615	39,45 %
1.1	Trong nước	93.365	37,35%
1.2	Nước ngoài	5.250	2,10 %
2	Đào tạo	70.000	28,00 %
2.1	Trong nước	50.000	20,00 %
2.2	Nước ngoài	20.000	8,00 %
3	Thiết bị và vật tư	5.000	2,00 %
3.1	Trong nước	5.000	2,00 %
3.2	Nước ngoài	-	
4	Chi phí quản lý	39.245	15,7%
5	Theo dõi, đánh giá dự án	35.940	14,37 %
6	Dự phòng	1.200	0,48 %
	Tổng số	250.000	100,00 %

3. Cơ chế tài chính trong nước đối với dự án

a. Đối với vốn ODA

Vốn ODA: 4.208.000.000 VND, tương đương 250.000 USD.

b. Đối với vốn đối ứng

Vốn đối ứng: bằng hiện vật và nhân lực

Trong đó:

- Hiện vật: Sử dụng các thiết bị văn phòng của Cục và một số thiết bị, văn phòng phẩm do UNIFEM cung cấp

- Tiền mặt: 0 VND

Nguồn vốn được huy động theo một hoặc một số các hình thức sau:

- Vốn ngân sách Nhà nước cấp phát: 0VND (0%) tổng vốn đối ứng

(trong đó: vốn NS Trung ương0....%, vốn NS địa phương..0....%)

- Vốn tín dụng ưu đãi 0.....VND (...%) tổng vốn đối ứng

- Vốn của cơ quan chủ quản0.....VND (...%) tổng vốn đối ứng

- Vốn tự cân đối của chủ dự án0.....VND (...%) tổng vốn đối ứng

- Vốn đóng góp của các đối tượng thụ hưởng (nếu có).....0.VND (...%)
tổng vốn đối ứng

VII. Các quy định về quản lý tài chính của dự án

1. Hình thức giải ngân

Qua tài khoản tạm ứng: UNIFEM sẽ chuyển trước 93.620 USD vào tài khoản tạm ứng của Ban Quản lý dự án. Ban QLDA được thanh toán từ tài khoản tạm ứng các khoản chi theo kế hoạch hoạt động. UNIFEM sẽ bổ sung ngân sách vào tài khoản tạm ứng theo kế hoạch từng giai đoạn và sau khi có báo cáo tài chính của Ban Quản lý dự án tình hình thực hiện ngân sách được UNIFEM cấp.

2. Tổ chức công tác kế toán, thanh quyết toán

- Cơ chế tài chính của dự án: thực hiện theo Thông tư số 108/2007/TT-BTC ngày 07/9/2007 của Bộ Tài chính hướng dẫn cơ chế quản lý tài chính đối với các

chương trình, dự án hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) và các văn bản sửa đổi, bổ sung, thay thế văn bản này;

- Chế độ tài chính thực hiện theo thông tư số 82/2007/TT-BTC ngày 12/07/2007 của Bộ Tài chính về hướng dẫn chế độ quản lý tài chính nhà nước đối với viện trợ không hoàn lại của nước ngoài thuộc nguồn thu ngân sách nhà nước và các văn bản sửa đổi, bổ sung, thay thế văn bản này (nếu có);

- Báo cáo tình hình thực hiện dự án theo quy định tại Nghị định 131/2006/NĐ-CP ngày 9/11/2006 ban hành qui chế quản lý và sử dụng nguồn ODA và Quyết định số 803/2007/QĐ-BKH ngày 30/7/2007 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư ban hành chế độ báo cáo tình hình thực hiện chương trình, dự án ODA;

- Chấp hành các quy định về thanh quyết toán các khoản chi hoạt động dự án theo quy định hiện hành của Việt Nam và nhà tài trợ UNIFEM.

3. Trách nhiệm quản lý vốn

a) Mở tài khoản:

- Ban Quản lý dự án mở tài khoản tại Ngân hàng thương mại được UNIFEM chấp thuận để nhận tiền tạm ứng từ quỹ của UNIFEM tài trợ.

b) Trách nhiệm quản lý vốn:

- Cục Quản lý lao động ngoài nước là chủ dự án chịu trách nhiệm quản lý chung đối với toàn bộ vốn của dự án.

- Trách nhiệm chính của chủ tài khoản là:

- + Bảo đảm quản lý tài chính tuân theo đúng quy định của Việt Nam và nhà tài trợ;

- + Bảo đảm các khoản chi luôn được thực hiện theo đúng các khoản, mục đã được duyệt trong kế hoạch ngân sách;

- + Bảo đảm đúng định mức chi tiêu theo hướng dẫn;

- + Bảo đảm các chứng từ chi tiêu là hợp lệ và được lưu giữ đúng quy định;

- + Thường xuyên kiểm tra, hướng dẫn công tác kế toán, bảo quản sổ sách, chứng từ tại các hoạt động;

+ Chịu trách nhiệm thực hiện đúng các khuyến nghị và kết luận của kiểm toán.

Ngoài ra, chủ tài khoản tuân thủ tất cả các thủ tục hoàn thuế giá trị gia tăng theo quy định hiện hành đối với các khoản thuế tạm thu từ các hoạt động của dự án và đóng thuế thu nhập.

Kế toán dự án có trách nhiệm thực hiện đúng các quy định và hướng dẫn về quản lý tài khoản, lập báo cáo tài chính và giúp chủ tài khoản thực hiện công tác kế toán, lưu giữ sổ sách kế toán và các chứng từ chi tiêu để phục vụ cho việc kiểm toán.

4. Kiểm toán dự án

Ban Quản lý dự án có trách nhiệm lập các báo cáo tài chính hàng năm và toàn bộ dự án, nộp cho UNIFEM thông qua giám đốc chương trình quốc gia UNIFEM ở Việt Nam để được kiểm tra và phê duyệt.

Kiểm toán dự án do UNIFEM tự chịu trách nhiệm thực hiện và tự bố trí kinh phí để kiểm toán toàn bộ chương trình.

VIII. Tổ chức quản lý thực hiện dự án

1. Cơ cấu tổ chức

a. Mô hình tổ chức quản lý dự án theo thỏa thuận với nhà tài trợ:

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giao cho Cục Quản lý lao động ngoài nước làm chủ dự án, trực tiếp quản lý, điều hành thực hiện dự án. Một Ban quản lý dự án được thành lập để thực hiện dự án theo qui định của Chính phủ Việt Nam và nhà tài trợ.

Phía UNIFEM cũng sẽ chỉ định 1 điều phối viên phụ trách dự án.

b. Hoạt động của Ban quản lý dự án tuân theo Thông tư số 03/2007/TT-BKH ngày 12/03/2007 về cơ cấu tổ chức, chức năng và nhiệm vụ của các Ban quản lý dự án ODA.

2. Cơ chế phối hợp

a. Phối hợp giữa cơ quan chủ quản, chủ dự án, Ban quản lý dự án (ban quản lý tiểu dự án): Cơ chế phối hợp và làm việc trong quá trình quản lý thực hiện dự án được thể hiện thông qua chức năng, nhiệm vụ sau:

(i) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

- Phê duyệt các nội dung thuộc thẩm quyền của Bộ trong quá trình thực hiện dự án;

- Hướng dẫn, kiểm tra hoạt động của dự án;

- Báo cáo Chính phủ và các cơ quan quản lý liên ngành theo qui định hiện hành.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác của cơ quan chủ quản theo qui định.

(ii) Cục Quản lý lao động ngoài nước:

- Huy động bộ máy chuyên môn hỗ trợ dự án trong quá trình triển khai dự án;

- Thực hiện chế độ báo cáo kết quả triển khai dự án định kỳ và đột xuất theo qui định.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác của chủ dự án theo qui định.

(iii) Ban quản lý dự án:

Ban quản lý dự án có nhiệm vụ giúp Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Cục Quản lý lao động ngoài nước thực hiện các công việc sau:

- Xây dựng, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt quy chế tổ chức và hoạt động của Ban quản lý dự án theo qui định.

- Xây dựng kế hoạch tổng thể và kế hoạch chi tiết hàng năm thực hiện dự án trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Làm đầu mối làm việc với nhà tài trợ và các cơ quan trong nước liên quan, quản lý và điều phối các hoạt động phối hợp giữa chuyên gia tư vấn và các đơn vị liên quan trong quá trình thực hiện dự án.

- Triển khai các hoạt động theo kế hoạch được phê duyệt.

- Quản lý tài chính, tài sản và thực hiện các thủ tục giải ngân theo quy định của pháp luật và phù hợp với các qui định của nhà tài trợ.

- Thực hiện chế độ báo cáo kết quả thực hiện dự án định kỳ và đột xuất theo qui định.

- Đánh giá kết quả thực hiện dự án, quyết toán vốn viện trợ theo qui định.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác của Ban quản lý dự án theo qui định.

b. Phối hợp giữa các đơn vị tham gia thực hiện dự án với nhà tài trợ và các cơ quan khác trong quá trình thực hiện dự án.

- Cục Quản lý lao động ngoài nước (chủ dự án) hợp tác với Vụ Bình đẳng giới và Vụ Hợp tác quốc tế, thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quan hệ đối tác với UNIFEM Việt Nam và trong khuôn khổ chương trình của UNIFEM khu vực và Chương trình Chung của Một Liên hợp quốc.

- Các đơn vị tham gia thực hiện dự án sẽ tham gia vào các hoạt động của dự án có liên quan đến đơn vị mình theo chức năng, nhiệm vụ được phân công và theo đề nghị của Cục Quản lý lao động ngoài nước và Ban Quản lý dự án.

- Do mục đích của dự án là hỗ trợ các sáng kiến và lập kế hoạch liên ngành của Chính phủ, nên cơ quan thực hiện sẽ tham vấn, trao đổi với các cơ quan chính phủ liên quan, các tổ chức quần chúng về việc tham gia thực hiện các hoạt động. Vì vậy, dự án sẽ được thực hiện với sự hợp tác của một số cơ quan gồm Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội, Bộ Ngoại giao, Bộ Kế hoạch và đầu tư, Bộ Công an và Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Ngoài ra, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các địa phương, Hiệp hội Xuất khẩu lao động, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, một số tổ chức quốc tế như IOM, ILO và các đại diện của các cơ quan tuyển dụng lao động, các cơ quan nghiên cứu và giới truyền thông là những cơ quan và tổ chức được mong đợi sẽ tham gia các hoạt động dự án.

- Cục Quản lý lao động ngoài nước và Ban quản lý dự án trực tiếp làm việc với UNIFEM về các vấn đề hỗ trợ kỹ thuật và tài chính.

3. Năng lực tổ chức, quản lý thực hiện của chủ dự án sẽ được giao thực hiện dự án.

Cục Quản lý lao động ngoài nước là đơn vị thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm giúp Bộ trưởng thực hiện chức năng quản lý nhà

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

Các nhiệm vụ chủ yếu:

(1) Nghiên cứu, xây dựng trình Bộ:

- Chiến lược, chương trình, kế hoạch dài hạn và hàng năm, dự án, đề án về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Các dự án luật, pháp lệnh và các văn bản quy phạm pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Các văn bản thỏa thuận, nội dung đàm phán về đưa người đi làm việc ở nước ngoài giữa Việt Nam với các nước và các tổ chức quốc tế.

(2) Chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện quy định của Nhà nước, của Bộ và các chương trình, kế hoạch về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(3) Nghiên cứu định hướng phát triển và khai thác thị trường lao động ngoài nước;

(4) Thẩm định, trình Bộ cấp, đổi và thu hồi giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(5) Tổ chức, hướng dẫn việc đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp và người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân; giám sát việc thực hiện hợp đồng của doanh nghiệp.

(6) Xây dựng và hướng dẫn thực hiện kế hoạch đào tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; hướng dẫn nội dung, chương trình, biên soạn và phát hành tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

(7) Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và xử lý những vấn đề liên quan đến người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(8) Bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(9) Thu, quản lý và sử dụng các nguồn thu từ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

(10) Thanh tra, kiểm tra hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; phát hiện, xử lý theo thẩm quyền được giao hoặc đề xuất với cấp có thẩm quyền các hình thức xử lý đối với các tổ chức và cá nhân vi phạm quy định về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

(11) Tuyên truyền, giới thiệu, quảng bá nguồn lao động và khả năng cung ứng lao động của Việt Nam với thị trường lao động ngoài nước. Tuyên truyền, vận động, phổ biến, giáo dục pháp luật, tổng kết, đánh giá các mô hình tiên tiến trong lĩnh vực xuất khẩu lao động theo sự phân công của Bộ.

(12) Tổ chức cập nhật, thống kê số lượng các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và các tổ chức, cá nhân khác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(13) Giúp Bộ thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với các hội, tổ chức phi Chính phủ hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Kinh nghiệm về các vấn đề của dự án:

Cục Quản lý lao động ngoài nước có quá trình thành lập và quản lý lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài từ 1980 đến nay. Hiện tại, Cục đã bắt đầu xây dựng một cơ sở dữ liệu cải tiến về lao động xuất khẩu và đã quen thuộc với môi trường chính sách liên quan đến quản lý lao động ngoài nước.

Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm của các cán bộ chịu trách nhiệm thực hiện dự án: Là những người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động.

Cục Quản lý lao động ngoài nước có nhiều kinh nghiệm trong việc quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, có quan hệ với các cơ quan liên quan của chính phủ các nước nhận lao động Việt Nam nhiều đối tác nước ngoài và có kinh nghiệm giải quyết nhiều vụ việc liên quan đến lao động Việt Nam đi xuất khẩu lao động.

Tổng ngân sách hàng năm của Cục Quản lý lao động ngoài nước: khoảng 5 - 6 tỷ đồng.

Với tất cả các kinh nghiệm nêu trên, Cục Quản lý lao động ngoài nước có đủ năng lực để thực hiện dự án với các danh mục hoạt động nêu trong văn kiện.

IX. Theo dõi và đánh giá dự án

1. Xây dựng chi tiết kế hoạch theo dõi thực hiện dự án trên các mặt:

a. Thực hiện dự án: Ban quản lý dự án có trách nhiệm theo dõi, cập nhật tình hình thực hiện dự án, gồm: tiến độ thực hiện, khối lượng thực hiện, chất lượng, chi phí, biến động.

b. Quản lý dự án: Ban Quản lý dự án theo dõi, cập nhật tình hình quản lý dự án, gồm: lập và chi tiết hoá kế hoạch triển khai các nội dung của công tác quản lý dự án, cập nhật tình hình thực hiện và điều chỉnh kế hoạch, cập nhật tình hình đảm bảo chất lượng và hiệu lực của công tác quản lý dự án.

c. Xử lý, phản hồi thông tin theo dõi: Ban quản lý dự án theo dõi, cập nhật tình hình xử lý, phản hồi thông tin dự án, gồm: tình hình báo đảm thông tin báo cáo, tình hình xử lý thông tin báo cáo, tình hình và kết quả giải quyết khó khăn, vướng mắc.

d. Chủ dự án chỉ đạo, giám sát, kiểm tra tính đầy đủ, tính cập nhật và tính chính xác của các thông tin theo dõi dự án do Ban quản lý dự án thực hiện; phản hồi và xử lý kịp thời các vấn đề thuộc thẩm quyền nảy sinh trong quá trình thực hiện dự án; báo cáo và đề xuất các phương án xử lý các khó khăn, vướng mắc, các vấn đề vượt quá thẩm quyền của chủ dự án để Bộ kịp thời ra quyết định giải quyết các vướng mắc.

2. Xây dựng chi tiết kế hoạch đánh giá tình hình thực hiện dự án

a. Đánh giá ban đầu: Được tiến hành sau khi bắt đầu thực hiện dự án nhằm xem xét tình hình thực tế của chương trình, dự án so với văn kiện được duyệt để có biện pháp xử lý ngay từ khâu lập kế hoạch thực hiện chi tiết;

b. Đánh giá giữa kỳ: Được tiến hành vào cuối các năm (2009, 2010, 2011) nhằm xem xét quá trình thực hiện tại mỗi năm, và đề xuất các điều chỉnh cần thiết.

c. Đánh giá kết thúc: tiến hành ngay sau khi kết thúc thực hiện chương trình, dự án nhằm xem xét các kết quả đạt được và tổng kết toàn bộ quá trình thực hiện,

rút ra các kinh nghiệm cần thiết làm cơ sở lập báo cáo kết thúc chương trình, dự án.

3. Chế độ kiểm tra, báo cáo của dự án:

Ban quản lý dự án thực hiện chế độ báo cáo quý, năm, báo cáo kết thúc dự án và các báo cáo khác theo quy định đề chủ dự án - Cục quản lý lao động ngoài nước báo cáo Bộ và các cơ quan liên quan theo qui định.

X. Tác động của dự án

1. Phân tích tác động của dự án đối với đối tượng thụ hưởng (trực tiếp, gián tiếp)

- Dự án sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ Cục Quản lý lao động ngoài nước (DOLAB- MOLISA) thực hiện nhiệm vụ phát triển chính sách và quản lý lao động ngoài nước bằng việc xây dựng năng lực về bảo vệ các phụ nữ đi lao động ngoài nước và thúc đẩy bình đẳng giới ở cấp quốc gia.

- Thông qua các chuyến thăm quan học tập kinh nghiệm, các khoá tập huấn, hội thảo, và việc cung cấp hỗ trợ kỹ thuật quốc tế và trong nước, các cán bộ công chức sẽ phát triển thêm kiến thức và kỹ năng về xây dựng chính sách, về lao động ngoài nước, giới, quyền của phụ nữ, và năng lực trong tổ chức, quản lý và thực hiện dự án.

2. Phân tích tác động kinh tế, xã hội và môi trường của dự án sau khi kết thúc

- Các tác động kinh tế: Dự án sẽ nâng cao nhận thức và cập nhật thông tin về tình hình lao động ngoài nước của phụ nữ Việt Nam theo một số khía cạnh chủ yếu như các xu hướng, các lỗ hổng chính sách và dịch vụ, hướng đến việc cung cấp dịch vụ và chính sách nhằm cải thiện các đầu ra về mặt kinh tế cho nữ lao động. Đồng thời, dự án sẽ cung cấp hỗ trợ tài chính cho MOLISA và các cơ quan liên quan khác trong việc xây dựng năng lực và phát triển chính sách, và sẽ hỗ trợ các cơ quan cung ứng lao động nhằm giúp họ cải thiện các dịch vụ của mình. Kết quả của việc cải thiện các đầu ra về lao động ngoài nước cho phụ nữ, công việc của họ ở nước ngoài và sự gắn kết tốt hơn vào nền kinh tế khi họ trở về sẽ giúp giảm mức độ và số lượng các hộ gia đình nghèo trên toàn quốc, và góp phần tăng trưởng kinh tế quốc dân.

- Các tác động xã hội: Dự án sẽ tối đa hoá các lợi ích tâm lý-xã hội và kinh tế từ việc đi làm việc ở nước ngoài của phụ nữ và gia đình họ, sẽ làm giảm các tác động tiêu cực tiềm ẩn trong đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài do thiếu sự chuẩn bị kỹ lưỡng. Chiến dịch truyền thông trên toàn quốc về nâng cao nhận thức cộng đồng sẽ giúp người muốn đi lao động và cộng đồng hiểu hơn về các lợi ích và nguy cơ của lao động xuất khẩu, từ đó thúc đẩy sự hoà hợp xã hội giữa người lao động ngoài nước đã trở về với cộng đồng của họ.

- Các tác động về giới: Nâng cao nhận thức của nữ lao động đi xuất khẩu lao động về các quyền và nghĩa vụ của họ, nâng cao chất lượng dịch vụ xuất khẩu lao động có tính đến các đặc thù của nữ lao động xuất khẩu, lồng ghép vấn đề giới trong các chính sách xuất khẩu lao động. Hơn thế nữa, quá trình thực hiện dự án sẽ giúp cho cán bộ của Cục Quản lý lao động ngoài nước, cán bộ tại các doanh nghiệp có tham gia các hoạt động của dự án có ý thức hơn về yếu tố giới trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, từ đó có những chính sách, quyết định đúng đắn, phù hợp hơn đối với nữ lao động đi làm việc ở nước ngoài.

XI. Rủi ro

- Nguồn vốn ODA không được chuyển đúng kế hoạch sẽ làm chậm tiến độ thực hiện dự án. Biện pháp khắc phục là thường xuyên trao đổi thông tin với bên đối tác UNIFEM để đảm bảo nguồn tài chính phục vụ các hoạt động của dự án.

- Các cán bộ tham gia Ban quản lý dự án, tổ thực hiện dự án là các cán bộ kiêm nhiệm, vừa làm việc tại các phòng chuyên môn, vừa tham gia thực hiện dự án, do vậy nhân lực tham gia dự án có khả năng bị thiếu trong một số thời điểm nhất định. Việc đảm bảo thực hiện dự án theo đúng kế hoạch, lịch trình đặt ra đòi hỏi ban quản lý, điều hành dự án phải hết sức lưu ý, bổ sung, điều chuyển nhân lực khi cần thiết để đảm bảo các hoạt động của dự án được tiến hành đúng lịch trình.

XII. Đánh giá tính bền vững của dự án sau khi kết thúc

Tính bền vững về các lợi ích của dự án sẽ đạt được thông qua các hoạt động của dự án, cụ thể như sau:

- Dự án sẽ xây dựng năng lực cho cán bộ của Cục quản lý lao động ngoài nước về phân tích thông tin và chính sách trong đó đưa vấn đề giới vào trong chủ đề lao động ngoài nước, điều đó rất có ý nghĩa lâu dài trong quản lý lao động ngoài nước và các dịch vụ hỗ trợ.

- Các điều chỉnh chính sách cụ thể và các cơ chế thực hiện chính sách được xây dựng nhằm tăng cường việc bảo vệ các quyền của phụ nữ khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Dự án sẽ cung cấp gói bồi dưỡng kiến thức cho các lao động trước khi đi lao động ngoài nước và một mô hình về tuyển dụng lao động xuất khẩu nhạy cảm giới và có trách nhiệm xã hội và sau đó, khi dự án kết thúc, Cục Quản lý lao động ngoài nước có thể mở rộng mô hình này trong lĩnh vực lao động ngoài nước.

- Chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng được mong đợi có tác động lâu dài đối với nhận thức của người muốn đi làm việc ở nước ngoài, của cộng đồng về cácạm bẫy có thể có trong quá trình này và các cách thức tối đa hoá các lợi ích.

- Sau khi dự án kết thúc, Cục Quản lý lao động ngoài nước có được kinh nghiệm trong lĩnh vực thực hiện dự án ODA, có thể tiếp tục kêu gọi các tổ chức quốc tế tài trợ thêm kinh phí để thực hiện các dự án khác trong lĩnh vực xuất khẩu lao động./.