

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG
BINH VÀ XÃ HỘI**

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

Số: 4732/LĐTBXH-QLLĐNN

*V/v Chấn chỉnh hoạt động đưa thực tập sinh
Việt Nam sang Nhật Bản.*

Hà Nội, ngày 18 tháng 11 năm 2015

Kính gửi: Các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động
Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Nhật Bản là thị trường xuất khẩu lao động trọng điểm, đang tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam sang thực tập kỹ năng (sau đây gọi tắt là thực tập sinh). Trong những năm gần đây, do các cơ quan chức năng của hai nước đã thúc đẩy mạnh mẽ mọi lĩnh vực hợp tác trong khuôn khổ quan hệ đối tác chiến lược và với sự nỗ lực của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, số lượng thực tập sinh đưa sang Nhật Bản đã tăng mạnh. Năm 2014, Việt Nam đã đưa được gần 20.000 và năm 2015 dự kiến sẽ đưa được khoảng 23.000 thực tập sinh sang Nhật Bản. Phần lớn các doanh nghiệp đã tuyển chọn lao động có chất lượng tốt, đầu tư bài bản cho công tác đào tạo lao động trước khi đi và tổ chức quản lý tốt lao động tại Nhật Bản. Về cơ bản thực tập sinh Việt Nam được các cơ quan chức năng và các doanh nghiệp tiếp nhận Nhật Bản đánh giá tốt.

Tuy nhiên, việc đưa thực tập sinh sang Nhật Bản thời gian gần đây đã xuất hiện một số hiện tượng gây ảnh hưởng xấu đến việc tiếp tục mở rộng thị trường xuất khẩu lao động sang Nhật Bản, cụ thể là:

- Nhiều thực tập sinh Việt Nam phải chịu mức phí quá cao so với quy định và so với mặt bằng chung;
- Nhiều người lao động đăng ký đi thực tập tại Nhật Bản, đã phải chịu các chi phí chuẩn bị, nhưng không được đưa đi.
- Nhiều thực tập sinh Việt Nam vi phạm pháp luật Nhật Bản, tỷ lệ thực tập sinh bỏ hợp đồng, ra ngoài làm việc bất hợp pháp tăng so với các năm trước đây.

Nguyên nhân chính của các hiện tượng trên là do:

- Một số doanh nghiệp không có đội ngũ cán bộ đủ năng lực, không nắm vững các quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật Nhật Bản và phương thức tổ chức đưa thực tập sinh sang Nhật Bản.
- Một số doanh nghiệp không đầu tư hoặc đầu tư không đầy đủ cơ sở vật chất cho công tác đào tạo lao động trước khi đi, đào tạo lao động trước khi đi không đầy đủ theo yêu cầu của thị trường.
- Chất lượng tuyển chọn thực tập sinh của một số doanh nghiệp chưa tốt.

Một số doanh nghiệp tuyển chọn thông qua các khâu trung gian, không kiểm soát được chất lượng lao động và không quản lý được việc thu tiền của người lao động. Có một số doanh nghiệp lập ra các chi nhánh hoặc trung tâm để thực hiện đưa thực tập sinh sang Nhật Bản nhưng không quản lý, dẫn đến các cơ sở này thực hiện không đúng các quy định của pháp luật.

- Có tình trạng cạnh tranh không lành mạnh giữa các doanh nghiệp đưa thực tập sinh sang Nhật Bản, giảm các quyền lợi của doanh nghiệp và của người lao động để có được hợp đồng. Đã có thông tin về việc doanh nghiệp cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài lợi dụng pháp nhân để đưa thực tập sinh sang Nhật Bản.

- Một số doanh nghiệp không quản lý tốt thực tập sinh tại Nhật Bản, không theo dõi để phát hiện và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh với thực tập sinh.

Để chấn chỉnh hoạt động đưa thực tập sinh sang Nhật Bản, khắc phục các hạn chế nêu trên, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu các doanh nghiệp đưa thực tập sinh sang Nhật Bản thực hiện một số nội dung sau:

I. Về điều kiện doanh nghiệp đưa thực tập sinh sang Nhật Bản

Doanh nghiệp đưa thực tập sinh sang Nhật Bản phải đáp ứng các điều kiện sau đây:

1. Doanh nghiệp không bị xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong vòng 01 năm tính đến thời điểm đề nghị đưa thực tập sinh sang Nhật Bản, không có vụ việc phát sinh liên quan tới người lao động mà không giải quyết dứt điểm, để khiếu kiện kéo dài gây ảnh hưởng xấu trong dư luận (đối với doanh nghiệp mới được cấp giấy phép hoạt động thì thời gian tính từ ngày doanh nghiệp được cấp giấy phép).

2. Có bộ máy và cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đưa thực tập sinh sang Nhật Bản đáp ứng những tiêu chí sau:

- Có cán bộ chuyên trách thị trường Nhật Bản, cán bộ chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết và giáo viên làm nhiệm vụ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo Quy định về Tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài ban hành kèm theo Quyết định số 19/2007/QĐ-LĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Quy định về Chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài ban hành kèm theo Quyết định số 18/2007/QĐ-LĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Các cán bộ chuyên trách nói trên phải có trình độ tiếng Nhật thông thạo (tối thiểu đạt trình độ N2).

- Có cơ sở đào tạo theo Quy định về Chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài ban hành kèm theo Quyết định số 18/2007/QĐ-LĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Cơ sở đào tạo của doanh nghiệp phải bố trí khu vực dành riêng cho thực tập sinh đi Nhật

Bản, có đủ số phòng học, ký túc xá, nhà ăn và cơ sở vật chất đáp ứng đủ yêu cầu cho công tác đào tạo thực tập sinh.

3. Có thỏa thuận hợp tác (hợp đồng) về phái cử và tiếp nhận thực tập sinh với tổ chức tiếp nhận hợp pháp của Nhật Bản.

II. Về hợp đồng đưa thực tập sinh sang Nhật Bản

Các tổ chức tiếp nhận Nhật Bản tiếp nhận dưới 200 thực tập sinh Việt Nam/năm chỉ được ký hợp đồng với tối đa là 3 doanh nghiệp Việt Nam (áp dụng đối với các tổ chức tiếp nhận có hợp tác với doanh nghiệp Việt Nam sau ngày ban hành công văn này). Đối với những hợp đồng thực hiện trước khi ban hành công văn này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ rà soát và yêu cầu những tổ chức tiếp nhận có số lượng thực tập sinh Việt Nam tiếp nhận hàng năm dưới 200 người, mà đang hợp tác với hơn 3 doanh nghiệp Việt Nam, xem xét dừng việc triển khai thực hiện hợp đồng với các đối tác Việt Nam có số lượng thực tập sinh đưa đi thấp để đảm bảo nguyên tắc không hợp tác với quá 3 doanh nghiệp Việt Nam.

Hợp đồng phải theo mẫu do Tổ chức Jitco quy định và phải có các điều kiện tối thiểu sau đây:

1. Thời giờ làm việc: Không vượt quá 8h/ngày và 40 giờ/ tuần.

2. Mức trợ cấp đào tạo và thực tập kỹ thuật:

- Trong thời gian đào tạo (tối đa 02 tháng) tại Nhật Bản, mức trợ cấp đào tạo tối thiểu là 30.000 Yên/tháng (đối với trường hợp được cung cấp miễn phí các bữa ăn) và tối thiểu là 50.000 Yên/tháng (đối với trường hợp không được cung cấp miễn phí các bữa ăn).

- Trong thời gian thực tập kỹ thuật, thực tập sinh được hưởng lương theo quy định tại Luật lương tối thiểu của Nhật Bản.

3. Điều kiện về nhà ở: tổ chức tiếp nhận thực tập sinh bố trí nhà ở kèm theo trang thiết bị phục vụ sinh hoạt đảm bảo các điều kiện vệ sinh, an toàn cho thực tập sinh. Mức khấu trừ chi phí nhà ở từ tiền lương hàng tháng của thực tập sinh theo thực tế, nhưng không vượt quá 20.000 Yên/người/tháng (không áp dụng đối với thời gian đào tạo tập trung tối đa 02 tháng sau khi thực tập sinh nhập cảnh vào Nhật Bản).

d. Chi phí đi lại: Vé máy bay khứ hồi cho thực tập sinh tới Nhật Bản và trở về Việt Nam sau khi hoàn thành hợp đồng do phía tổ chức tiếp nhận của Nhật Bản chi trả.

e. Bảo hiểm: Ngoài việc tham gia đầy đủ các loại hình bảo hiểm bắt buộc cho thực tập sinh theo quy định, tổ chức tiếp nhận có trách nhiệm mua bảo hiểm tổng hợp thực tập sinh người nước ngoài cho thực tập sinh trong suốt thời gian thực tập tại Nhật Bản.

4. Phí quản lý: tổ chức tiếp nhận chi trả cho doanh nghiệp phải cử phí quản lý phải cử với mức tối thiểu 5.000 Yên/người/tháng theo hình thức chuyển khoản vào tài khoản của doanh nghiệp phải cử và được thể hiện chi tiết tại hợp đồng đưa thực tập sinh sang Nhật Bản.

5. Chi phí và thời gian đào tạo tại Việt Nam: tổ chức tiếp nhận chi trả vào tài khoản của doanh nghiệp phải cử chi phí đào tạo tại Việt Nam với mức tối thiểu không thấp hơn 15.000 Yên/ người cho thời gian đào tạo 160 tiết tiếng Nhật và bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi xuất cảnh sang Nhật Bản.

Trường hợp, tổ chức tiếp nhận của Nhật Bản ký hợp đồng với hơn một doanh nghiệp phải cử, thì các điều kiện của hợp đồng ký với doanh nghiệp phải cử thứ hai trở đi không được thấp hơn điều kiện hợp đồng đang triển khai với doanh nghiệp phải cử đầu tiên.

III. Về tuyển chọn, thu phí và đào tạo thực tập sinh trước khi đi và quản lý thực tập sinh tại Nhật Bản:

1. Ngoài một cơ sở tại trụ sở chính, doanh nghiệp chỉ được giao nhiệm vụ đưa thực tập sinh sang Nhật Bản cho không quá 03 cơ sở (chi nhánh, trung tâm xuất khẩu lao động hoặc đơn vị tương đương) có trụ sở không trên cùng một tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và không trên cùng tỉnh, thành phố mà doanh nghiệp có trụ sở chính. Các cơ sở này chỉ được tổ chức các hoạt động liên quan tới công tác tuyển chọn, đào tạo, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tại một địa điểm ở địa phương mà cơ sở đóng trụ sở và phải đáp ứng đủ các điều kiện về cán bộ và cơ sở vật chất đào tạo theo quy định tại điểm 2 mục I trên đây.

2. Doanh nghiệp chỉ được phép tuyển chọn và đào tạo thực tập sinh sau khi đã đăng ký thực hiện hợp đồng và được Cục Quản lý lao động ngoài nước chấp thuận cho phép thực hiện, số lượng tuyển chọn không vượt quá số lượng đã đăng ký. Trường hợp doanh nghiệp cần tạo nguồn lao động, thì phải báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước phương án tạo nguồn phù hợp với khả năng đưa đi và được Cục Quản lý lao động ngoài nước chấp thuận.

3. Doanh nghiệp phải cử được phép thu từ thực tập sinh các khoản phí sau:

- Các khoản phí theo quy định với mức không quá 3.600 USD/ người/ hợp đồng 3 năm; không quá 1.200 USD/ người/ hợp đồng 1 năm,

- Ngoài ra, doanh nghiệp được thu từ người lao động không quá 5.900.000 đồng/ khóa tiếng Nhật tương ứng với thời lượng khoảng 520 tiết/ khóa học,

- Doanh nghiệp chỉ được thu các khoản phí theo quy định sau khi thực tập sinh đã được phía Nhật Bản cấp tư cách lưu trú và doanh nghiệp đã ký hợp đồng đưa thực tập sinh sang thực tập tại Nhật Bản với thực tập sinh. Nghiêm cấm các hành vi thu tiền trước dưới mọi hình thức đối với thực tập sinh.

4. Doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo tiếng Nhật với thời lượng tối thiểu 520 tiết, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho thực tập sinh theo quy định và cấp chứng chỉ cho thực tập sinh trước khi đi. Tài liệu liên quan đến công tác đào tạo lao động trước khi đi phải được lưu giữ đầy

đủ trong hồ sơ lưu của thực tập sinh tại doanh nghiệp cho tới khi thực tập sinh về nước và thanh lý hợp đồng.

5. Doanh nghiệp đã đưa được trên 200 thực tập sinh tại Nhật Bản phải bố trí cán bộ đại diện để quản lý, hỗ trợ và giải quyết các vấn đề phát sinh. Cán bộ đại diện phải đăng ký địa chỉ, số điện thoại liên lạc và chịu sự chỉ đạo nghiệp vụ của Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Nhật Bản.

IV. Tổ chức thực hiện:

1. Doanh nghiệp lần đầu đăng ký tham gia phái cử thực tập sinh sang Nhật Bản phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện quy định tại mục I trên đây và có văn bản báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước đề nghị được tham gia phái cử thực tập sinh sang Nhật Bản.

Doanh nghiệp đã đưa thực tập sinh sang Nhật Bản phải báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước bằng văn bản các nội dung nêu tại điểm 2 mục 1 và điểm 1 và điểm 5 mục III trên đây (kèm theo chi tiết địa chỉ, số điện thoại liên lạc của cơ sở và người đứng đầu các cơ sở được giao nhiệm vụ và cán bộ đại diện tại Nhật Bản) trong vòng 30 ngày kể từ ngày ban hành văn bản này. Cục Quản lý lao động ngoài nước có trách nhiệm kiểm tra, trường hợp doanh nghiệp không báo cáo hoặc không đáp ứng được các điều kiện, thì không được phép tiếp tục đưa thực tập sinh sang Nhật Bản.

Các doanh nghiệp khi ký hợp đồng mới, phải điền đầy đủ các thông tin liên quan tới tổ chức tiếp nhận như: Địa chỉ, số điện thoại, tên người đại diện và số tài khoản của đối tác; số tài khoản của doanh nghiệp để thực hiện việc tiếp nhận phí quản lý phái cử. Trường hợp, hợp đồng đang triển khai thực hiện mà thiếu một trong những nội dung nêu trên, doanh nghiệp phải ký với đối tác phụ lục bổ sung nội dung trên và báo cáo về Cục Quản lý lao động ngoài nước không chậm hơn 30 ngày kể từ ngày công văn này được ban hành. Doanh nghiệp không thực hiện quy định này, sẽ bị xem xét tạm dừng đưa thực tập sinh sang Nhật Bản.

2. Doanh nghiệp phải báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước về tình hình lao động bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp:

Định kỳ trước ngày 30 của tháng cuối mỗi Quý, doanh nghiệp phải báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước danh sách thực tập sinh do doanh nghiệp đưa đi bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp. Doanh nghiệp không báo cáo, báo cáo không đầy đủ sẽ bị xem xét tạm dừng đưa thực tập sinh sang Nhật Bản.

Doanh nghiệp có tỷ lệ thực tập sinh tại Nhật Bản bỏ hợp đồng trên tổng số thực tập sinh đang thực tập tại Nhật Bản cao hơn 5% sẽ bị tạm đình chỉ đưa thực tập sinh sang Nhật Bản trong thời hạn 90 ngày để thực hiện các biện pháp chấn chỉnh. Sau thời hạn 90 ngày, nếu doanh nghiệp không giảm được tỷ lệ thực tập sinh bỏ hợp đồng sẽ không được tiếp tục đưa thực tập sinh sang Nhật Bản.

3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quản lý hoạt động tuyển chọn thực tập sinh tại địa phương, xử lý vi phạm theo thẩm quyền hoặc báo

cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động ngoài nước) để xử lý theo quy định.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam tổ chức bộ phận chuyên trách về thị trường Nhật Bản để giám sát các doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định trên đây, phát hiện, thông tin cho Cục Quản lý lao động ngoài nước về các doanh nghiệp vi phạm để xử lý theo quy định và phối hợp với Cục Quản lý lao động ngoài nước kiểm tra các doanh nghiệp.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thông báo các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài biết để thực hiện.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Nơi nhận:

- Như trên;
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Hiệp hội XKLD Việt Nam;
- Thanh tra Bộ LĐTB&XH;
- Sở LĐTB&XH các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Lưu VT, QLLĐNN.

Doãn Mậu Diệp