

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
VÀ XÃ HỘI Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số **1123** /LĐTBXH-QLLĐNN

Hà Nội, ngày 06 tháng 4 năm 2016

V/v: tiếp tục thực hiện các biện pháp chấn chỉnh đưa thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản.

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

Thời gian qua, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã có công văn số 4732/LĐTBXH-QLLĐNN chỉ đạo các doanh nghiệp thực hiện các biện pháp chấn chỉnh hoạt động đưa thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản. Qua đánh giá tại hội nghị các doanh nghiệp thành viên Ban thị trường Nhật Bản do Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức ngày 26/3/2016 với sự tham dự của 73 doanh nghiệp đưa thực tập sinh sang Nhật Bản, các doanh nghiệp đã đánh giá cao kết quả thực hiện các biện pháp chấn chỉnh trong thời gian vừa qua: các vấn đề tồn tại trước đây đã cơ bản được giải quyết; số lượng thực tập sinh đưa sang Nhật Bản tiếp tục tăng cao hơn so với trước đây; chất lượng thực tập sinh được nâng cao một bước; quyền lợi của thực tập sinh đã được bảo đảm hơn và tương đối thống nhất.

Để tiếp tục chấn chỉnh hoạt động đưa thực tập sinh sang Nhật Bản đáp ứng yêu cầu chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị tiếp tục thực hiện các yêu cầu sau đây:

I. Các doanh nghiệp hoạt động đưa thực tập sinh sang Nhật Bản có trách nhiệm:

1. Tiếp tục củng cố tổ chức hoạt động và đào tạo thực tập sinh đưa sang Nhật Bản. Các doanh nghiệp đưa thực tập sinh sang Nhật Bản phải đáp ứng điều kiện 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 cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài” ban hành kèm theo Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 và “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, trong đó:

a) Cán bộ chuyên trách thị trường, cán bộ chuyên trách quản lý lao động tại thị trường Nhật Bản phải có trình độ tiếng Nhật thông thạo (trình độ tối thiểu N2 hoặc tương đương);

b) Cơ sở đào tạo thực tập sinh đi Nhật Bản phải đảm bảo đáp ứng các điều kiện để tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết: có đủ số phòng học, trang thiết bị,

đồ dùng giảng dạy cần thiết; có đủ chỗ ăn, ở, sinh hoạt, học tập nội trú đáp ứng yêu cầu về quy mô và chất lượng đào tạo thực tập sinh của doanh nghiệp.

2. Đảm bảo hợp đồng phái cử thực tập sinh sang Nhật Bản phải đáp ứng các điều kiện tối thiểu sau đây:

a) Thời giờ làm việc: Không vượt quá 8h/ngày và 40 giờ/ tuần;

b) 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;

c) 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 (không áp dụng đối với thời gian đào tạo) từ tiền lương hàng tháng của thực tập sinh theo thực tế, nhưng không vượt quá 20.000 Yên/người/tháng (đối với các thành phố lớn: Tokyo, Osaka, Kyoto, Nagoya, mức khấu trừ không vượt quá 30.000 Yên/người/tháng);

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, doanh nghiệp phái cử có trách nhiệm đàm phán với tổ chức tiếp nhận để mua bảo hiểm tổng hợp thực tập sinh người nước ngoài cho thực tập sinh trong suốt thời gian thực tập tại Nhật Bản;

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

h) Chi phí và thời gian đào tạo tại Việt Nam: tổ chức tiếp nhận chi trả vào tài khoản của doanh nghiệp phái cử chi phí đào tạo tại Việt Nam với mức 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 phái cử, các điều kiện của hợp đồng ký với doanh nghiệp phái cử thứ hai trở đi không được thấp hơn điều kiện hợp đồng đã được triển khai trước đó.

3. Chỉ được phép tuyển chọn và đào tạo thực tập sinh sau khi hợp đồng phái cử thực tập sinh sang Nhật Bản có hiệu lực (đã đăng ký và được Bộ Lao động –

Thương binh và Xã hội chấp thuận) và phù hợp với kế hoạch tiếp nhận của các tổ chức tiếp nhận của Nhật Bản.

4. Được phép thu từ thực tập sinh các khoản phí sau:

a) 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. 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;

b) Học phí đào tạo tiếng Nhật tương ứng với mức quy định tại Quyết định 630/QĐ-LĐTBXH ngày 19/5/2010 về việc quy định tạm thời đơn giá đào tạo nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cho người lao động thuộc các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo chính sách tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (không quá 5.900.000 đồng/khóa tiếng Nhật tương ứng với thời lượng khoảng 520 tiết/ khóa học). 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. Lập danh sách thực tập sinh đi thực tập tại Nhật Bản và danh sách thực tập sinh về nước hoặc ra ngoài hợp đồng theo mẫu tại Phụ lục số 10 và số 11 kèm theo Thông tư 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 8/10/2007 hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gửi Cục Quản lý lao động ngoài nước trước ngày 20 hàng tháng.

II. Cục Quản lý lao động ngoài nước có trách nhiệm:

1. Trao đổi, thỏa thuận và thống nhất với tổ chức JITCO của Nhật Bản theo hướng các tổ chức tiếp nhận của Nhật Bản tiếp nhận dưới 100 thực tập sinh Việt Nam/năm chỉ được ký hợp đồng với tối đa là 3 doanh nghiệp Việt Nam; các tổ chức tiếp nhận của Nhật Bản tiếp nhận từ 100 đến dưới 200 thực tập sinh Việt Nam/năm chỉ được ký hợp đồng với tối đa là 5 doanh nghiệp Việt Nam để hạn chế tình trạng cạnh tranh không lành mạnh, cắt giảm quyền lợi của thực tập sinh.

Sau khi thống nhất với tổ chức JITCO, Cục Quản lý lao động ngoài nước báo cáo Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội để hướng dẫn các doanh nghiệp phải cử thực hiện theo nội dung đã được thống nhất với tổ chức JITCO.

2. Định kỳ 6 tháng, căn cứ vào tỷ lệ thực tập sinh tại Nhật Bản bỏ hợp đồng của các doanh nghiệp báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xem xét để tiến hành việc tạm dừng đưa thực tập sinh sang Nhật Bản đối với những doanh nghiệp có tỷ lệ bỏ hợp đồng cao hơn 5% để doanh nghiệp tập trung thực hiện các giải pháp giảm tỷ lệ bỏ trốn cho đến khi tỷ lệ này xuống dưới 5%.

III. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm 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.

IV. Đề nghị Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam tiếp tục phối hợp giám sát các doanh nghiệp phái cử thực hiện đúng các quy định trên đây; phát hiện, thông tin cho Cục Quản lý lao động ngoài nước về các doanh nghiệp phái cử vi phạm để xử lý theo quy định và phối hợp với Cục Quản lý lao động ngoài nước kiểm tra các doanh nghiệp phái cử.

Công văn này thay thế công văn số 4732/LĐTĐBXH-QLLĐNN ngày 18/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trong quá trình triển khai thực hiện công văn này, nếu có khó khăn, vướng mắc, đề nghị các doanh nghiệp phái cử, cơ quan liên quan phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động ngoài nước) để kịp thời hướng dẫn giải quyết./.

Nơi nhận:

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

