

Giới thiệu Chương trình Việc làm để phát triển kỹ năng

Tổng cục quản lý xuất nhập cảnh và lưu trú Nhật Bản
Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản

Ngày 21 tháng 6 năm 2024, “ Luật sửa đổi một phần Luật quản lý xuất nhập cảnh và công nhận người tị nạn và Luật thực hiện đúng đắn chương trình thực tập kỹ năng và bảo vệ thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài” đã được ban hành.

Theo đó, Nhật Bản sẽ sửa đổi một cách cơ bản chế độ thực tập kỹ năng với mục đích đóng góp cho cộng đồng quốc tế thông qua chuyển giao kỹ năng và thiết lập chế độ *Việc làm để phát triển kỹ năng* (ESD) nhằm mục đích đào tạo và đảm bảo nguồn nhân lực trong các lĩnh vực mà Nhật Bản đang thiếu hụt lao động. (Chế độ ESD có hiệu lực vào ngày được Nội các Nhật Bản chỉ định trong vòng ba năm kể từ ngày 21 tháng 6 năm 2024).

Mục đích của chế độ việc làm để phát triển kỹ năng

Lực lượng lao động được đào tạo qua 3 năm làm việc tại Nhật Bản trong các lĩnh vực tiếp nhận dưới chế độ việc làm để phát triển kỹ năng (※) sẽ trở thành nguồn nhân lực có kỹ năng tương đương lao động kỹ năng đặc định số 1 (SSW 1), đồng thời đáp ứng nhu cầu về nguồn lao động trong các lĩnh vực này.

(※) các lĩnh vực mà người lao động có thể tiếp thu các kỹ năng phù hợp thông qua công việc trong phạm vi lĩnh vực tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định.

Chính sách cơ bản/ Chính sách theo lĩnh vực riêng

Xây dựng các chính sách cơ bản cho chế độ ESD và các chính sách đặc thù cho từng lĩnh vực ngành nghề (khi xây dựng chính sách sẽ xin ý kiến của các chuyên gia và các tổ chức đoàn thể của giới chủ và người lao động).

Liên quan đến chính sách đặc thù cho từng lĩnh vực ngành nghề, số lượng lao động dự kiến tiếp nhận trong từng lĩnh vực được xác định dựa trên số lượng người còn thiếu hụt ngay cả khi đã nâng cao năng suất và đảm bảo việc làm trong nước và sử dụng làm mức trần tối đa có thể tiếp nhận.

Cơ chế xác nhận kế hoạch việc làm để phát triển kỹ năng

Cơ quan quản lý chương trình ESD dành cho người nước ngoài thực hiện cơ chế xác nhận “kế hoạch việc làm để phát triển kỹ năng” được lập cho mỗi người nước ngoài tham gia chương trình ESD (trong vòng 3 năm), trong đó nêu rõ mục tiêu của ESD (công việc, kỹ năng, năng lực tiếng Nhật, v.v.) và nội dung ESD. v.v.

Cơ chế cấp phép cơ quan quản lý hỗ trợ

Thực hiện cơ chế cấp phép cho các cơ quan hỗ trợ quản lý có vai trò làm trung gian thiết lập mối quan hệ việc làm giữa người nước ngoài làm việc dưới chế độ ESD và đơn vị thực hiện chương trình ESD, đồng thời giám sát xem ESD có được thực hiện đúng hay không. Tăng cường quản lý tiêu chí cấp phép, trường hợp các đoàn thể quản lý thuộc chế độ thực tập kỹ năng nếu không được cấp phép với vai trò là cơ quan hỗ trợ quản lý sẽ không được thực hiện các hoạt động giám sát, hỗ trợ.

Nỗ lực thực hiện đúng công tác phái cử và hoàn thiện môi trường tiếp nhận

- Đảm bảo sự đúng đắn của công tác phái cử bằng cách ký thỏa thuận hợp tác song phương (MOC) với các nước phái cử và đưa vào MOC các cơ chế để mức phí trả cho các tổ chức phái cử đi không bị đẩy lên cao một cách bất hợp lý.
- Bảo vệ một cách thích hợp quyền lợi của người lao động nước ngoài tham gia chương trình ESD bằng cách cho phép họ chuyển việc theo nguyện vọng cá nhân khi đáp ứng một số điều kiện nhất định.
- Thúc đẩy sự hoàn thiện môi trường tiếp nhận ở địa phương bằng cách tổ chức các hội đồng khu vực, v.v.

Trình độ kỹ năng

Cao

(trước khi bắt đầu làm việc)

○ Thi đỗ kỳ thi năng lực tiếng Nhật tương đương A1 trở lên (N5 kỳ thi JLPT), hoặc

○ Đã tham gia khóa học tiếng Nhật để có năng lực tiếng Nhật tương đương các trình độ nêu trên.

○ Đánh giá cấp độ kỹ năng cơ bản +

○ Bài thi tiếng Nhật (Quy định cho từng lĩnh vực ngành nghề trong phạm vi từ tương đương A1 trở lên tới trình độ tiếng Nhật cần phải có khi chuyển đổi lên kỹ năng đặc định số 1 (SSW1))

⇒ thi đỗ các kỳ thi nói trên là điều kiện chuyển việc theo nguyện vọng cá nhân người lao động

○ Đánh giá kỹ năng 3 Kyu hoặc kỳ thi đánh giá kỹ năng đặc định số 1 (SSW1)

+

○ Thi đỗ kỳ thi năng lực tiếng Nhật tương đương A2 trở lên (N4 kỳ thi JLPT)

※ Cũng có thể nhập cảnh vào Nhật Bản với tư cách lao động kỹ năng đặc định số 1 (SSW1) nếu thi đỗ kỳ thi tổ chức ở nước ngoài khi không theo chương trình ESD.

○ Kỳ thi đánh giá kỹ năng đặc định số 2 (SSW2)

+

○ Thi đạt kỳ thi năng lực tiếng Nhật tương đương B1 trở lên (N3 kỳ thi JLPT)

ESD (3 năm)
(Chú ý 1)

Phạm vi tiếp nhận: Lĩnh vực ngành nghề ESD (chú ý 2)

Kỹ năng đặc định số 1 (SSW1)
(5 năm)

Kỹ năng đặc định số 2 (SSW2)
(không giới hạn thời gian lưu trú)

(Chú ý 1) Cho phép người chưa thi đỗ kỹ năng đặc định số 1 (SSW1) được gia hạn lưu trú thêm tối đa 1 năm để thi lại.

(Chú ý 2) Về nguyên tắc, các lĩnh vực tiếp nhận của chương trình ESD cũng giống như các lĩnh vực tiếp nhận của chương trình kỹ năng đặc định. Tuy nhiên, một số lĩnh vực không phù hợp với chương trình ESD tại Nhật Bản sẽ là ngoại lệ cho dù chúng vẫn thuộc lĩnh vực tiếp nhận của chương trình kỹ năng đặc định (SSW).

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



1. Các tiêu chuẩn chủ yếu để phê duyệt kế hoạch ESD

1. Tiêu chuẩn đãi ngộ người lao động nước ngoài tham gia chương trình ESD

- ① Tiền lương trả cho người lao động nước ngoài phát triển kỹ năng (sau đây gọi là: người lao động ESD) phải bằng hoặc hơn tiền lương trả cho lao động người Nhật cùng vị trí công việc.
- ② Sau khi người lao động ESD được giải thích rõ về các khoản mà bản thân phải chi trả định kỳ như là tiền ăn, tiền thuê nhà, hay khoản chi với tên gọi khác, người lao động ESD đã đồng ý với với đơn vị thực hiện ESD về các khoản chi phí đó thì họ sẽ chỉ trả số tiền đúng với chi phí thực tế và ở mức hợp lý.
- ③ Tiền lương trả cho người lao động ESD sẽ được chuyển vào tài khoản tiền gửi tại ngân hàng hoặc tổ chức tài chính khác do người lao động chỉ định hoặc bằng phương pháp khác có thể xác nhận số tiền thực tế được chi trả cho người lao động.
- ④ Không có sự phân biệt đối xử trong việc xác định mức lương, thực hiện hoạt động giáo dục và đào tạo, sử dụng các cơ sở phúc lợi hoặc các hình thức đối xử khác vì lý do người đó là công dân nước ngoài.
- ⑤ Trường hợp người lao động ESD có nguyện vọng về nước tạm thời, đơn vị thực hiện ESD phải cho lao động đó được nghỉ phép có hưởng lương theo quy định.
- ⑥ Đơn vị thực hiện ESD hoặc cơ quan hỗ trợ quản lý phải thực hiện tất cả các biện pháp sau:
 - Đảm bảo cơ sở lưu trú phù hợp cho người lao động ESD.
 - Các biện pháp như chi trả trợ cấp hoặc các phương pháp khác... cho phép người lao động ESD có thể tham gia chương trình đào tạo sau khi nhập cảnh.
 - Không được phép thu phí hỗ trợ quản lý từ người lao động ESD bất kể dưới hình thức trực tiếp hoặc gián tiếp.

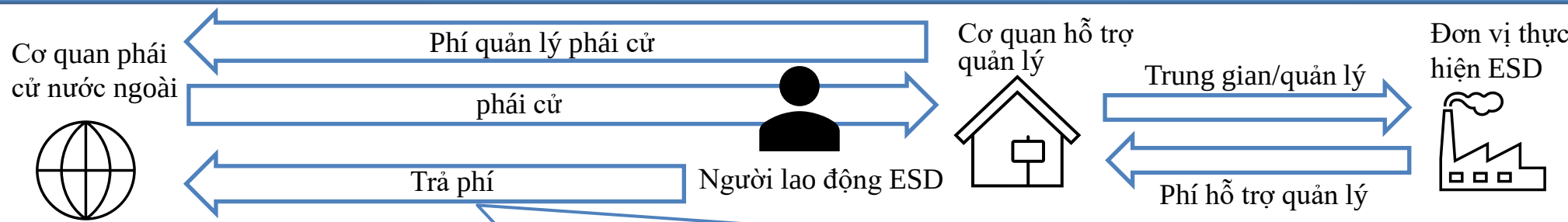
2. Tiêu chuẩn đơn vị thực hiện ESD

- ① Trong trường hợp người lao động ESD trở về nước sau khi hoàn thành chương trình, cơ quan hỗ trợ quản lý sẽ chi trả chi phí đi lại cần thiết để lao động trở về nước, đồng thời thực hiện các biện pháp cần thiết để đảm bảo việc trở về nước của lao động được diễn ra thuận lợi.
- ② Không nhận bất kỳ khoản tiền, quà cáp hoặc những lợi ích vật chất khác vượt quá mức được coi là phù hợp theo các tiêu chuẩn xã hội từ đối tác phái cử.
- ③ Phải thực hiện các biện pháp cần thiết để hiểu rõ tình hình sức khỏe và các điều kiện sinh hoạt khác của người lao động ESD.

3. Tiêu chuẩn người lao động ESD

- Người lao động ESD phải đáp ứng tất cả các tiêu chí sau:
- ① Từ 18 tuổi trở lên.
 - ② Có sức khỏe tốt.
 - ③ Có phẩm chất, hành vi tốt.

2. Cơ quan phái cử nước ngoài



1. Chi phí thanh toán cho cơ quan phái cử

Số tiền chi trả cho cơ quan phái cử không được vượt quá hai tháng lương mà người lao động ESD nhận được tại Nhật Bản (số tiền được tính bằng cách nhân đôi mức lương hàng tháng được nêu trong kế hoạch ESD).

2. Tiêu chuẩn cơ quan phái cử nước ngoài

- ① Chỉ tuyển chọn những người nước ngoài hiểu được mục đích của chế độ ESD và mong muốn trở thành đối tượng tham gia chương trình ESD và giới thiệu với cơ quan hỗ trợ quản lý.
- ② Xác nhận rằng người được phái cử có phẩm chất, hành vi tốt.
- ③ Xác định rõ ràng và công khai trên Internet hoặc các phương tiện phù hợp khác về tiêu chuẩn tính toán các khoản phí thu từ người lao động ESD và các cơ quan hỗ trợ quản lý, đồng thời phải thông báo các khoản chi phí đó cho người lao động ESD và các cơ quan hỗ trợ quản lý để họ hiểu rõ.
- ④ Cơ quan phái cử hoặc cán bộ của cơ quan này không thực hiện bất kỳ hành vi nào sau đây trong vòng năm năm qua:
 - Hành vi quản lý tiền bạc hoặc tài sản khác của người lao động ESD hoặc vợ/chồng, họ hàng trực hệ hoặc họ hàng chung sống, hoặc những người khác có mối quan hệ thân thiết với người lao động ESD liên quan đến chế độ việc làm để phát triển kỹ năng.
 - Hành vi ký kết hợp đồng quy định hình thức xử phạt đối với việc không tuân thủ hợp đồng liên quan đến chế độ việc làm để phát triển kỹ năng, hoặc ký kết hợp đồng khác về việc chuyển tiền hoặc tài sản một cách không chính đáng.
 - Hành vi thu phí không đúng quy định từ người lao động ESD hoặc vợ/chồng, họ hàng trực hệ hoặc họ hàng chung sống, hoặc những người khác có mối quan hệ thân thiết với người lao động ESD.
 - Hành vi bạo lực, đe dọa, hạn chế tự do và các hành vi khác vi phạm quyền con người của người lao động ESD.
 - Hành vi biếu xén hoặc hứa hẹn biếu xén các khoản tiền, quà cáp hoặc cung cấp những lợi ích vật chất khác, hành vi thiết đãi vượt quá mức được coi là phù hợp theo các tiêu chuẩn xã hội đối với tổ chức hay cá nhân thực hiện ESD, hay đối với tổ chức hay cá nhân hỗ trợ quản lý giám sát chương trình ESD...

3. Các nội dung khác

1. Trường hợp chấp nhận là ESD trong cùng một lĩnh vực nghề nghiệp sau khi về nước

- Khi chứng nhận một kế hoạch ESD mới cho người lao động nước ngoài từng bị thu hồi chứng nhận ESD, cần thiết phải xác định **lĩnh vực nghề nghiệp đồng nhất với lĩnh vực nghề nghiệp đã được phê duyệt trong kế hoạch ESD trước đây**, ngoài ra đương sự còn **phải thuộc một trong các trường hợp bất khả kháng sau đây** để được coi là đối tượng ESD mới phù hợp.

【 các trường hợp bất khả kháng 】

- ① Thuộc 1 trong các trường hợp sau đây
- **Mất tư cách lưu trú ESD do giấy chứng nhận ESD đã bị thu hồi vì lý do không thuộc về trách nhiệm cá nhân của người đó.**
 - Người đó không còn tư cách lưu trú ESD do thay đổi tư cách lưu trú hoặc rời khỏi Nhật Bản sau khi nhận được xác nhận từ phía Nhật Bản về việc xuất cảnh.
- ② **Có đủ lý do để thừa nhận người lao động nước ngoài đó phù hợp với việc tham gia chương trình ESD theo quan điểm thực hiện đúng đắn chế độ ESD và bảo vệ người lao động ESD.**

2. Trường hợp chấp nhận là ESD trong lĩnh vực nghề nghiệp khác sau khi lao động dừng ESD giữa chừng và về nước

- Khi chứng nhận một kế hoạch ESD mới cho người lao động nước ngoài từng bị thu hồi chứng nhận ESD cần xác định
- **Thực tế người lao động có xuất cảnh khỏi Nhật Bản,**
 - **Trước khi xuất cảnh khỏi Nhật Bản, người lao động có tổng thời gian tham gia ESD không quá 2 năm,**
 - **Sau khi xuất cảnh khỏi Nhật Bản, người lao động không trở lại Nhật Bản với tư cách ESD,**
- trong các trường hợp bất khả kháng sau đây được chấp nhận là **đối tượng ESD trong lĩnh vực nghề nghiệp khác.**

【 các trường hợp bất khả kháng 】

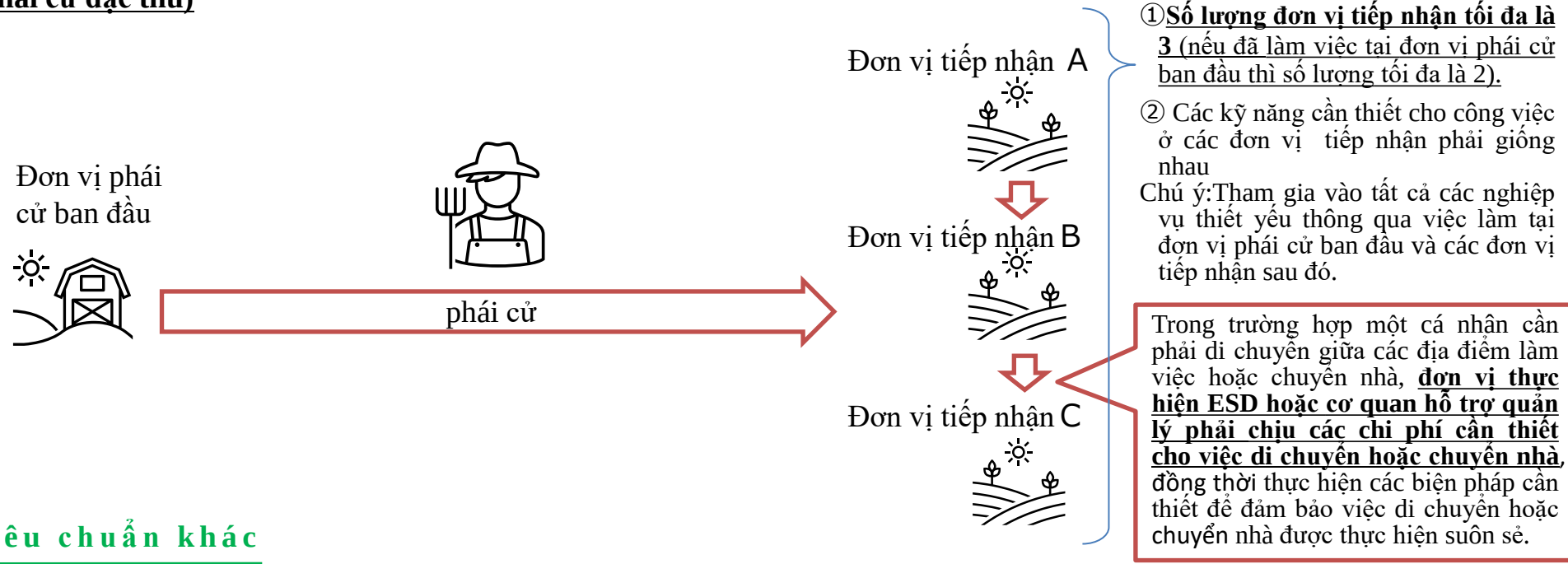
- **Có đủ lý do để thừa nhận** người lao động nước ngoài đó phù hợp với việc tham gia chương trình ESD trong lĩnh vực nghề nghiệp khác theo quan điểm thực hiện đúng đắn chế độ ESD và bảo vệ người lao động ESD.

3. Trường hợp cho phép gia hạn ESD

- Trường hợp đến ngày kết thúc chương trình ESD mà không đạt được mục tiêu đào tạo kỹ năng hoặc năng lực tiếng Nhật, có thể cho phép gia hạn chương trình ESD trong phạm vi cần thiết để người lao động ESD tiếp tục chương trình và thi đỗ kỳ thi.

4. Phái cử lao động ESD theo hình thức đoàn thể quản lý

○ Dự kiến trong ngành nông nghiệp và thủy sản, người lao động ESD có thể làm việc tại nhiều đơn vị thực hiện ESD thông qua hình thức phái cử. (Ngoài các tiêu chí chứng nhận kế hoạch ESD thông thường có quy định bổ sung các tiêu chuẩn của hình thức phái cử đặc thù)



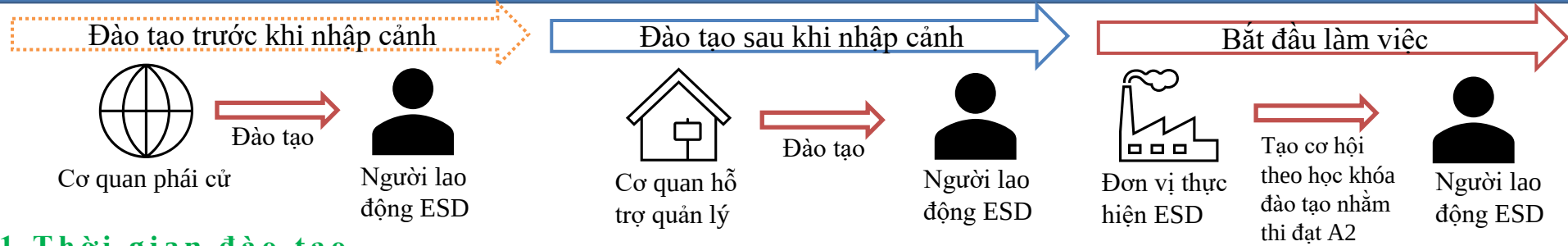
Các tiêu chuẩn khác

- ① Nội dung hợp đồng phái cử lao động được coi là phù hợp xét trên góc độ trả lương ổn định cho người lao động ESD.
- ② Trong trường hợp nghỉ việc do nguyên nhân thuộc về khách hàng là đơn vị tiếp nhận (trừ trường hợp nghỉ việc được xác định là do nguyên nhân thuộc về đơn vị phái cử ban đầu), đơn vị phái cử ban đầu phải trả cho người lao động ESD một khoản trợ cấp tối thiểu bằng 60% mức lương bình quân quy định tại Khoản 1 Điều 12 Luật Tiêu chuẩn lao động trong thời gian nghỉ việc. (※)
- ※ Trường hợp phái cử lao động theo Luật phái cử

- Trong ngành nông nghiệp và thủy sản, ngoài hình thức phái cử, người lao động ESD được phép về nước tạm thời (※ 1, 2) hàng năm và nghỉ làm trong một khoảng thời gian nhất định, đồng thời có thể lập kế hoạch ESD với tổng thời gian ba năm.
 - ※ 1 Thời gian và thời điểm về nước tạm thời (giới hạn trong sáu tháng) hàng năm phải giống nhau.
 - ※ 2 Chi phí đi lại cần thiết cho việc về nước tạm thời sẽ do cơ quan hỗ trợ quản lý chi trả.

ESD	Về nước	ESD	Về nước	ESD	Về nước
-----	---------	-----	---------	-----	---------

5. Chương trình đào tạo sau khi nhập cảnh



1. Thời gian đào tạo

	Tổng thời gian (chỉ tính tối đa 8 tiếng/ngày kể cả trường hợp vượt quá)
<u>Loại trừ trường hợp dưới đây</u>	320 giờ trở lên (trường hợp trong thời gian 6 tháng gần đây người lao động ESD <u>đã tham gia khóa đào tạo trước khi nhập cảnh từ 160 giờ trở lên là 160 giờ trở lên</u>)
<u>Đã đạt năng lực tiếng Nhật tương đương A1</u>	220 giờ trở lên (trường hợp trong thời gian 6 tháng gần đây người lao động ESD <u>đã tham gia khóa đào tạo trước khi nhập cảnh từ 110 giờ trở lên là 110 giờ trở lên</u>)

2. Chương trình đào tạo sau nhập cảnh

① Tiếng Nhật

- Trường hợp chưa đạt năng lực tiếng Nhật tương đương A1, người lao động phải hoàn thành khóa đào tạo tương đương A1 gồm 100 giờ trong khóa học "làm việc" tại một cơ sở giáo dục tiếng Nhật được chứng nhận. (※ 1)
- ※ 1 Có tính cả số giờ học trong khóa học "làm việc" tại một cơ sở giáo dục tiếng Nhật được chứng nhận tương đương với trình độ A1 ở 1 quốc gia ngoài Nhật Bản trong vòng sáu tháng qua.

② Kiến thức phổ thông về cuộc sống sinh hoạt ở Nhật

③ Thông tin cần thiết về quy định của pháp luật liên quan việc bảo vệ người lao động ESD và cách phản hồi khi người lao động nhận thấy có sự vi phạm quy định của pháp luật liên quan Luật nhập cư hoặc Luật lao động

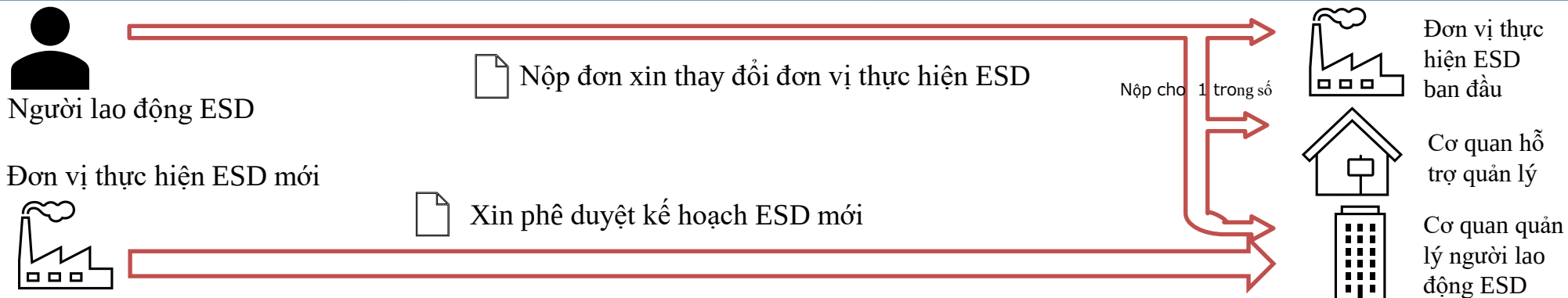
④ Kiến thức cần thiết để tiếp thu kỹ năng tại Nhật Bản được thuận lợi.

3. Đào tạo hướng tới mục tiêu A2

- Đơn vị thực hiện ESD **thực hiện các biện pháp cần thiết để trong thời gian tham gia chương trình ESD, người lao động có thể tham gia khóa học "làm việc" của một cơ sở giáo dục tiếng Nhật được chứng nhận tương đương năng lực tiếng Nhật A2 với thời gian 100 giờ trở lên.** (※ 2、3)
- ※ 2 Có tính cả số giờ học trong khóa học "làm việc" tại một cơ sở giáo dục tiếng Nhật được chứng nhận tương đương với trình độ A2 trước và sau khi nhập cảnh Nhật Bản.
- ※ 3 Không bắt buộc nếu đã thi đỗ trình độ tiếng Nhật tương đương A2.

- Trong một khoảng thời gian nhất định sau khi luật có hiệu lực, nếu đáp ứng một số điều kiện nhất định, có thể tham gia khóa học do giáo viên tiếng Nhật đã đăng ký giảng dạy.
- Để giúp người lao động ESD dễ dàng tham gia, cho phép cả hình thức trực tuyến hoàn toàn. (Chú ý) Cơ sở giáo dục tiếng Nhật được chứng nhận: Đơn vị đã được Bộ trưởng Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ chứng nhận là cơ sở giáo dục tiếng Nhật có khả năng triển khai các khóa học tiếng Nhật một cách phù hợp và đáng tin cậy. Tham khảo tại liên kết: <https://www.nihongokyoku.mext.go.jp/top/gui-de-japanese-language-institution>
- (Chú ý) Giáo viên tiếng Nhật đã đăng ký: Người đã vượt qua ① kỳ thi giáo viên tiếng Nhật để có kiến thức và kỹ năng cần thiết cho việc giảng dạy tiếng Nhật tại một cơ sở giáo dục tiếng Nhật được chứng nhận và đã hoàn thành ② khóa đào tạo thực hành do cơ quan đào tạo thực hành đã đăng ký được Bộ trưởng Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ cấp phép.

6. Các điều kiện chủ yếu và thủ tục chuyển việc



1. Trường hợp chấp thuận chuyển việc vì lý do bất khả kháng

- ① **Đơn vị thực hiện ESD vi phạm nghiêm trọng Hợp đồng lao động.**
- ② Đơn vị thực hiện ESD có hành vi bạo lực, đe dọa, hạn chế tự do và các hành vi khác vi phạm nhân quyền của người lao động ESD.
- ③ Đơn vị thực hiện ESD có **hành vi sai trái liên quan đến luật pháp về xuất nhập cảnh hoặc luật lao động.**
- ④ Từ quan điểm thực hiện đúng đắn chế độ ESD cũng như bảo vệ người lao động ESD **xét thấy rằng không thể tiếp tục chương trình ESD.**

2. Điều kiện chuyển việc theo nguyện vọng của người lao động ESD

② Đối với người chuyển việc

- **Đã đạt được một trình độ kỹ năng và năng lực tiếng Nhật nhất định**

③ Yêu cầu về phương pháp tìm kiếm việc làm mới

- **Khi tìm kiếm việc làm mới, người lao động (1) không tiếp nhận giới thiệu việc làm từ bất kỳ tổ chức, cá nhân nào khác ngoài cơ quan hỗ trợ quản lý, cơ quan quản lý lao động ESD hoặc văn phòng ổn định việc làm địa phương; và (2) không sử dụng thông tin từ các Website tuyển dụng không chính thống.**

① Yêu cầu thời gian

- **Người lao động đã có thời gian làm việc tại đơn vị thực hiện ESD ban đầu vượt thời hạn quy định tùy theo lĩnh vực ESD cụ thể (trong phạm vi từ một năm đến hai năm)**

Đơn vị thực hiện ESD ban đầu



Đơn vị thực hiện ESD tiếp theo



⑤ Bồi thường chi phí ban đầu

- Đơn vị thực hiện ESD tiếp theo **phải trả một khoản tiền được coi là chi phí thủ tục tiếp nhận và đào tạo người lao động ESD cho đơn vị thực hiện ESD ban đầu (trước khi chuyển việc).**

④ Tỷ lệ chuyển việc

- Tỷ lệ **người lao động ESD đã** chuyển việc so với tổng số lao động ESD không được phép vượt quá một tỷ lệ nhất định.