

BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NGOÀI NƯỚC

Hà Nội, ngày 2 / tháng 7 năm 2020

Số: 1239/QLLĐNN-NBĐNA

V/v: đối tác Nhật Bản đủ điều kiện ký
kết HĐCƯ lao động kỹ năng đặc định

Kính gửi: Các doanh nghiệp phái cử lao động kỹ năng đặc
định đi làm việc tại Nhật Bản

Tiếp theo công văn số 606/QLLĐNN-NBĐNA, ngày 27/3/2020 của Cục Quản lý lao động ngoài nước về Hợp đồng cung ứng lao động và Hợp đồng đưa lao động kỹ năng đặc định đi làm việc tại Nhật Bản, sau khi trao đổi với Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam, Cục Quản lý lao động ngoài nước thông tin về các đối tác Nhật Bản đủ điều kiện ký kết Hợp đồng cung ứng lao động kỹ năng đặc định với doanh nghiệp phái cử Việt Nam như sau:

1. Tổ chức có chức năng giới thiệu việc làm tại Nhật Bản

- Các tổ chức, doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động dịch vụ giới thiệu việc làm (có thu phí hoặc miễn phí) do cơ quan có thẩm quyền của Nhật Bản cấp (được công bố trên website của Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản như Phụ lục 01 kèm theo);

- Các đối tác Nhật Bản đủ điều kiện ký kết hợp đồng cung ứng lao động kỹ năng đặc định ngành xây dựng là các tổ chức, doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động dịch vụ giới thiệu việc làm miễn phí do cơ quan có thẩm quyền của Nhật Bản cấp. Hiệp hội nguồn nhân lực Nhật Bản trong lĩnh vực xây dựng (JAC) là một trong những tổ chức, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ giới thiệu việc làm miễn phí do Bộ Quốc thổ và Hạ tầng Nhật Bản quản lý và là tổ chức mà các doanh nghiệp tiếp nhận nguồn nhân lực ngành xây dựng tham gia với tư cách hội viên. JAC ký kết hợp đồng cung ứng lao động kỹ năng đặc định ngành xây dựng với doanh nghiệp phái cử và giới thiệu lao động tới các doanh nghiệp tiếp nhận thành viên.

2. Tổ chức tiếp nhận trực tiếp lao động kỹ năng đặc định

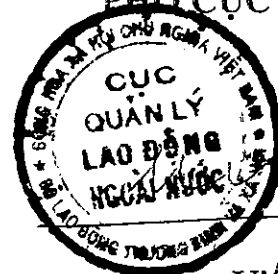
Bộ Tư pháp Nhật Bản đã công bố nội dung liên quan tới chương trình lao động kỹ năng đặc định. Theo đó, doanh nghiệp trực tiếp tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định người nước ngoài không cần có Giấy chứng nhận tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định, tuy nhiên, trường hợp doanh nghiệp dự định tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định thì khi thẩm định hồ sơ xin cấp tư cách lưu trú cho lao động kỹ năng đặc định người nước ngoài, doanh nghiệp tiếp nhận cần phải đáp ứng một số tiêu chuẩn nhất định (tiêu chuẩn đối với doanh nghiệp tiếp nhận trực tiếp lao động kỹ năng đặc định tại Phụ lục 02 kèm theo).

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, khó khăn, các doanh nghiệp phản ánh về Cục Quản lý lao động ngoài nước để nghiên cứu, giải quyết./. //

Nơi nhận:

- Như trên;
- Cục trưởng (để b/cáo);
- Lãnh đạo Cục;
- Hiệp hội XKLD Việt Nam;
- Các đơn vị thuộc Cục;
- Lưu VT, NBĐNA.

**KT.CỤC TRƯỞNG
PHÓ CỤC TRƯỞNG**



Phạm Viết Hương

PHU LUC 01

Đường link website “Hỗ trợ tổng hợp dịch vụ nguồn nhân lực” của Bộ Y Tế-Lao động & Phúc lợi Nhật Bản tra cứu danh sách tổ chức, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ giới thiệu việc làm tại Nhật Bản

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=transition&screenId=GICB101010¶ms=1>

Biểu tượng logo trong website của Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản

厚生労働省職業安定局

人材サービス総合サイト

PHU LUC 02

Bộ Tư pháp Nhật Bản công bố nội dung liên quan về tổ chức, doanh nghiệp Nhật Bản đủ điều kiện trực tiếp tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định

1. Câu hỏi:

Doanh nghiệp tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định có cần phải được chứng nhận (đủ điều kiện tiếp nhận) hay không?

2. Trả lời:

Không cần phải được chứng nhận doanh nghiệp tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định. Tuy nhiên, trường hợp doanh nghiệp dự định tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định thì khi thẩm định hồ sơ xin cấp tư cách lưu trú cho lao động kỹ năng đặc định người nước ngoài, doanh nghiệp tiếp nhận cần phải đáp ứng một số tiêu chuẩn nhất định.

Tiêu chuẩn doanh nghiệp tiếp nhận

I. Tiêu chuẩn mà doanh nghiệp tiếp nhận cần đáp ứng

1. Tuân thủ luật pháp liên quan đến thuế, bảo hiểm xã hội và lao động;
2. Trong vòng 1 năm không buộc thôi việc lao động kỹ năng đặc định người nước ngoài và người lao động trong cùng lĩnh vực ngành nghề (với lao động kỹ năng đặc định) nếu không vì lý do tự phát từ phía người lao động;
3. Trong vòng 1 năm không phát sinh trường hợp lao động bỏ trốn vì lý do thuộc về doanh nghiệp tiếp nhận;
4. Không thuộc đối tượng bị tước tư cách (ví dụ trong vòng 5 năm không vi phạm luật xuất nhập cảnh, luật lao động);
5. Lập các văn bản liên quan tới nội dung hoạt động của lao động kỹ năng đặc định người nước ngoài, lưu lại hồ sơ từ 1 năm trở lên kể từ khi kết thúc hợp đồng lao động;
6. Doanh nghiệp tiếp nhận nhận thức rõ rằng không được phép ký hợp đồng với điều khoản quy định việc thu tiền ký quỹ từ người lao động nước ngoài;

7. Doanh nghiệp tiếp nhận không ký hợp đồng với điều khoản quy định phạt vi phạm hợp đồng;
8. Người lao động nước ngoài không phải trả tiền cho những chi phí liên quan tới việc hỗ trợ bản thân họ bất kể dưới hình thức trực tiếp hoặc gián tiếp;
9. Trường hợp phái cử lao động (※ tại Nhật Bản đối với ngành nông nghiệp và ngư nghiệp), tổ chức phái cử phải lựa chọn và phái cử những lao động được xác nhận là phù hợp với hoạt động nghiệp vụ của lĩnh vực liên quan, tổ chức tiếp nhận phải đáp ứng tiêu chuẩn từ 1 đến 4 nêu trên;
10. Có phương án mua bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động;
11. Chuẩn bị cơ chế phù hợp khi gia hạn và thực hiện hợp đồng lao động;
12. Chi trả tiền lương, thưởng bằng hình thức chuyển khoản vào tài khoản ngân hàng của người lao động;
13. Phù hợp với tiêu chuẩn vốn có của từng ngành nghề (quy định theo thông tin mà Bộ, ngành chủ quản công bố)

II. Tiêu chuẩn mà doanh nghiệp tiếp nhận cần đáp ứng (liên quan đến cơ chế hỗ trợ)

※ Trường hợp ủy thác cho cơ quan hỗ trợ đăng ký thực hiện toàn bộ hoạt động hỗ trợ thì cần đáp ứng các điều kiện

1. Thuộc 1 trong các trường hợp dưới đây;
 - a) Có thành tích trong việc tiếp nhận và quản lý đúng luật những lao động nước ngoài trong 2 năm trở lại đây, đồng thời có bố trí tại mỗi cơ sở kinh doanh ít nhất 1 cán bộ quản lý hỗ trợ, 1 nhân viên chuyên trách hỗ trợ người lao động nước ngoài (cán bộ quản lý hỗ trợ và nhân viên chuyên trách hỗ trợ có thể kiêm nhiệm);
 - b) Tuyển chọn và bố trí cán bộ quản lý hỗ trợ, nhân viên chuyên trách hỗ trợ người lao động nước ngoài có kinh nghiệm thực tế về tư vấn, hỗ trợ sinh hoạt trong 2 năm trở lại đây;
 - c) Tuyển chọn và bố trí cán bộ quản lý hỗ trợ, nhân viên chuyên trách hỗ trợ người lao động nước ngoài có trình độ, phẩm chất tương đương với đối tượng nêu tại a) hoặc b) để có thể thực hiện nghiệp vụ hỗ trợ một cách thích hợp nhất.
2. Có cơ chế hỗ trợ lao động nước ngoài bằng ngôn ngữ để lao động nước ngoài có thể hiểu rõ;
3. Lập các văn bản liên quan đến tình hình hỗ trợ lao động nước ngoài, lưu lại hồ sơ từ 1 năm trở lên kể từ khi kết thúc hợp đồng lao động;
4. Cán bộ quản lý hỗ trợ, nhân viên chuyên trách hỗ trợ người lao động nước ngoài có thể thực hiện kế hoạch hỗ trợ một cách trung lập và không thuộc đối tượng bị tước tư cách;
5. Trong thời gian 5 năm trở lại đây không sao nhãng hoạt động hỗ trợ căn cứ theo kế hoạch hỗ trợ (đã lập trước đó);
6. Cán bộ quản lý hỗ trợ, nhân viên chuyên trách hỗ trợ người lao động nước ngoài có cơ chế định kỳ gặp gỡ với người lao động nước ngoài và cán bộ quản lý lao động nước ngoài;
7. Phù hợp với tiêu chuẩn vốn có của từng ngành nghề (※ quy định theo thông tin mà Bộ, ngành chủ quản công bố)