

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG
NGOÀI NƯỚC

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

Hà Nội, ngày 27 tháng 3 năm 2020

Số: 606 /QLLĐNN-NBĐNA
V/v: HĐCU và HĐ đưa lao động kỹ năng
đặc định đi làm việc tại Nhật Bản

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

Nhằm triển khai thực hiện có hiệu quả việc phái cử lao động kỹ năng đặc định Việt Nam sang làm việc tại Nhật Bản trên cơ sở Bản ghi nhớ hợp tác (MOC) ký ngày 20/5/2019 giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội với Bộ Ngoại giao, Bộ Tư pháp, Cơ quan cảnh sát Quốc gia và Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi xã hội Nhật Bản, Cục Quản lý lao động ngoài nước đề nghị các doanh nghiệp chủ động đàm phán với đối tác Nhật Bản và thỏa thuận với người lao động một số nội dung như sau:

1. Hợp đồng cung ứng lao động

1.1. Đối tác ký hợp đồng với doanh nghiệp phái cử

Đối tác Nhật Bản ký kết hợp đồng tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định với doanh nghiệp phái cử là tổ chức có chức năng giới thiệu việc làm hoặc tổ chức tiếp nhận trực tiếp.

Riêng đối với lao động kỹ năng đặc định ngành nghề xây dựng, Bộ Quốc thổ và hạ tầng Nhật Bản quy định toàn bộ hợp đồng hợp tác sẽ ký với Hiệp hội nguồn nhân lực Nhật Bản trong lĩnh vực xây dựng (JAC) là đơn vị do Bộ quản lý. JAC tiếp nhận nguồn nhân lực lao động kỹ năng đặc định ngành nghề xây dựng và giới thiệu đến các đơn vị tiếp nhận của Nhật Bản.

1.2. Nội dung hợp đồng cung ứng lao động

Doanh nghiệp phái cử đàm phán thống nhất với đối tác Nhật Bản nội dung hợp đồng cung ứng lao động theo quy định tại Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong đó bao gồm một số nội dung sau:

a) Người lao động được phía Nhật Bản hỗ trợ toàn bộ kinh phí đào tạo ngoại ngữ và kỹ năng nghề để đáp ứng được trình độ nghề và ngoại ngữ theo yêu cầu của phía Nhật Bản, doanh nghiệp phái cử không thu tiền đào tạo từ người lao động. Kinh phí đào tạo được chuyển vào tài khoản của doanh nghiệp phái cử ghi tại hợp đồng cung ứng lao động.

Trường hợp người lao động đã tự trang trải kinh phí đào tạo trước đó (không bao gồm Thực tập sinh đã hoàn thành chương trình thực tập kỹ năng số 2,3), căn

cứ vào các giấy tờ chứng minh người lao động đã chi trả học phí đào tạo nghề và ngoại ngữ, doanh nghiệp phải cử thỏa thuận với đối tác Nhật Bản để hỗ trợ người lao động nhưng không vượt quá chi phí đào tạo cùng ngành nghề và tiếng Nhật tại doanh nghiệp.

b) Phía Nhật Bản chi trả vé máy bay lượt đi cho người lao động. Vé máy bay về nước sau khi hoàn thành hợp đồng sẽ do người lao động và chủ sử dụng thỏa thuận.

c) Trong thời gian làm việc tại Nhật Bản, người lao động được hưởng các chế độ lương, an toàn và bảo hộ lao động, các chế độ bảo hiểm... như đối với người lao động bản địa. Ngoài ra, chủ sử dụng lao động phải có trách nhiệm bố trí nhà ở đảm bảo an toàn vệ sinh cho người lao động trong suốt thời gian người lao động thực hiện hợp đồng; người lao động chỉ trả chi phí thuê nhà hàng tháng theo thực tế; khi người lao động có nguyện vọng về nước tạm thời, chủ sử dụng Nhật Bản phải sắp xếp cho người lao động nghỉ phép về nước theo quy định.

d) Trường hợp người lao động bị thương tích không thể tiếp tục làm việc hoặc tử vong, chủ sử dụng phải có trách nhiệm hỗ trợ đưa người lao động hoặc di cốt, thi hài về nước và hỗ trợ làm các thủ tục để được hưởng chế độ bảo hiểm theo quy định.

e) Phía Nhật Bản có trách nhiệm chia sẻ một phần phí phải cử để hỗ trợ người lao động thanh toán một phần tiền dịch vụ cho doanh nghiệp phải cử. Mức chia sẻ do hai bên tự thỏa thuận nhưng không thấp hơn 01 tháng lương theo hợp đồng/lao động. Số tiền được trả một lần vào tài khoản của doanh nghiệp phải cử ghi tại hợp đồng cung ứng lao động.

2. Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc tại Nhật Bản

Doanh nghiệp thỏa thuận với người lao động nội dung hợp đồng đưa người lao động đi làm việc tại Nhật Bản theo quy định tại Thông tư số 22/2013/TT-LĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong đó bao gồm một số nội dung sau:

2.1. Nghĩa vụ của người lao động khi chuyển nơi làm việc

Quy định nghĩa vụ và thời hạn cụ thể người lao động phải thông báo cho doanh nghiệp phải cử khi người lao động chuyển nơi làm việc mới.

2.2. Tiền dịch vụ

Mức tiền dịch vụ doanh nghiệp phải cử thu của người lao động thực hiện theo quy định tại Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04/9/2007 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính, cụ thể như sau:

a) Người lao động nộp tiền dịch vụ cho doanh nghiệp phải cử không quá một (01) tháng tiền lương theo hợp đồng cho một năm làm việc, tổng mức tiền dịch vụ không quá 03 tháng lương theo hợp đồng/người lao động/hợp đồng. Tuy

nhiên, do phía Nhật Bản đã hỗ trợ người lao động chi trả cho doanh nghiệp tối thiểu 01 tháng lương của người lao động nên mức thu tiền dịch vụ không quá 03 tháng lương theo hợp đồng/người lao động/hợp đồng trừ đi (-) số tiền phí phát cử doanh nghiệp đã nhận từ phía Nhật Bản.

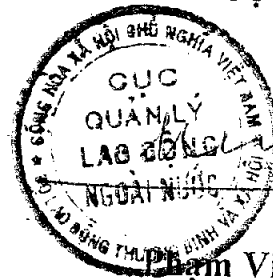
b) Riêng đối với người lao động là thực tập sinh đã hoàn thành chương trình thực tập sinh kỹ năng số 2, 3 đủ điều kiện được tiếp nhận sang lao động kỹ năng đặc định, doanh nghiệp không thu tiền dịch vụ của người lao động.

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

KT.CỤC TRƯỞNG
PHÓ CỤC TRƯỞNG



Phạm Viết Hương