

Chương trình thực tập sinh kỹ năng Nhật Bản: Các vấn đề tồn tại và Giải pháp

Đỗ Xuân Biên¹, Đỗ Thị Thu Hiền^{2,*}, Châu Ngọc Thái³



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Xuất khẩu lao động được xem là một trong những chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong những năm gần đây. Nhật Bản và Việt Nam đã hợp tác lao động từ năm 1992. Tính từ năm 2017, Việt Nam được xem là quốc gia có số lượng thực tập sinh nhiều nhất tại Nhật Bản. Sự gia tăng số lượng thực tập sinh tại Nhật Bản mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho Việt Nam. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, nhiều vấn đề còn tồn tại, một trong số đó là hiện tượng thực tập sinh Việt Nam bỏ trốn ngày càng tăng tại Nhật Bản. Một số nghiên cứu về nguyên nhân của thực trạng này đã được đề cập, chủ yếu tập trung phân tích vào khía cạnh kinh tế. Bài viết này, chúng tôi hướng đến phân tích nguyên nhân của việc bỏ trốn của thực tập sinh Việt Nam qua việc phân tích sự thiếu minh bạch của Chương trình thực tập sinh kỹ năng giữa Nhật Bản và Việt Nam. Bài viết bao gồm (i) Giới thiệu chương trình thực tập sinh, (ii) Sự khác biệt giữa mục tiêu và thực tế triển khai TITP và tác động của sự không nhất quán này đến tình trạng bỏ trốn của thực tập sinh Việt Nam, và (iii) Đề xuất các giải pháp để giảm thiểu tình trạng bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp của thực tập sinh Việt Nam tại Nhật Bản, và tăng cường hiệu quả thực chất của chương trình này.

Từ khóa: Chương trình thực tập sinh tại Nhật, thực tập sinh Việt Nam, bỏ trốn, nguyên nhân bỏ trốn

ĐẶT VẤN ĐỀ

Lao động di dân quốc tế là một thực tiễn ngày càng phổ biến với những phức tạp đa chiều của nó. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, các hiệp định đa phương và song phương được ký kết giữa các quốc gia thúc đẩy làn sóng dịch chuyển lao động tự do ở nhiều khu vực khác nhau trên thế giới là điều không thể tránh khỏi trong những thập niên qua và sắp tới [1, tr.2].

Đối với Việt Nam, việc đưa người lao động ra nước ngoài làm việc là một trong những chiến lược của Việt Nam những năm sắp tới, trong đó có chương trình hợp tác lao động theo thỏa thuận chung giữa chính phủ Nhật Bản và Việt Nam qua Bản ghi nhớ hợp tác về chương trình thực tập sinh kỹ năng giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản được ký kết vào năm 1992² và tiếp tục được ký kết vào ngày 06/6/2017 khi Nhật Bản thay đổi Luật thực tập kỹ năng ra đời vào năm 2016 [3, tr. 84]. Từ năm 1992, Việt Nam đã đưa nhiều tu nghiệp sinh (TNS) và thực tập sinh (TTS) sang Nhật Bản. Trong bối cảnh những năm gần đây số lượng TTS Việt Nam đến Nhật Bản ngày càng gia tăng nhanh chóng đã cho thấy nhiều khía cạnh tích cực cũng như phát sinh những hạn chế của chương trình phải cử này.

Số liệu thống kê (Bảng 1) cho thấy số lượng TTS Việt Nam tại Nhật Bản bắt đầu tăng nhanh từ năm 2012, với tốc độ tăng năm sau cao hơn năm trước. Mặc dù, số TTS từ hầu hết các quốc gia đều gia tăng trong thời gian này (trừ Trung Quốc), nhưng sự gia tăng của TTS Việt Nam cao hơn rất nhiều so với các nước khác, cả về số lượng lẫn tốc độ gia tăng. Năm 2017 số TTS Việt Nam đạt gần 124.000 người, lần đầu tiên đã vượt qua Trung Quốc, dẫn đầu trong các nước có TTS nước ngoài đang thực tập tại Nhật Bản, và số lượng TTS Việt Nam cuối năm 2018 tiếp tục tăng lên tới 164.000 người⁴.

TTS Việt Nam làm việc tại tất cả 78 ngành nghề thuộc chương trình thực tập sinh kỹ năng (TITP). Theo số liệu thống kê năm 2018 của OTIT⁶, số lượng TTS trong ngành chế biến thực phẩm dẫn đầu về tỉ lệ (22,9%), tiếp theo là các ngành xây dựng (19,1%), cơ khí-luyện kim (19%), nông-nghư nghiệp (9%), may mặc (7,9%), và các ngành nghề khác (Hình 1).

TTS Việt Nam cũng phân bố ở tất cả các tỉnh thành của Nhật Bản. Trong đó, theo số liệu thống kê năm 2018, tỉnh tập trung nhiều TTS Việt Nam lần lượt là tỉnh Aichi, Osaka, Saitama, Hiroshima và Chiba. Đây là các tỉnh có hoạt động công nghiệp quy mô lớn và đa dạng, thu hút nhu cầu lao động lớn, đặc biệt là các ngành cơ khí máy móc, hóa chất và chế biến thực phẩm⁷.

¹Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng, Việt Nam

²Trường Đại học Công nghệ, TP.HCM (HUTECH), Việt Nam

³Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Đỗ Thị Thu Hiền, Trường Đại học Công nghệ, TP.HCM (HUTECH), Việt Nam
Email: hiendothithu1985@gmail.com

Lịch sử

- Ngày nhận: 8/5/2020
- Ngày chấp nhận: 31/12/2020
- Ngày đăng: 28/2/2021

DOI: 10.32508/stdjssh.v4i4.631



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.

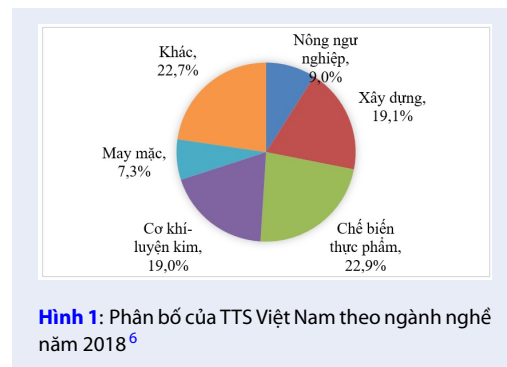


Trích dẫn bài báo này: Biên DX, Hiền DT T, Thái CN. **Chương trình thực tập sinh kỹ năng Nhật Bản: Các vấn đề tồn tại và Giải pháp.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(4):769-782.

Bảng 1: Số lượng thực tập sinh nước ngoài tại Nhật Bản từ 2012-2019^{4,5}

Nước	Năm							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Trung Quốc	111.395	107.174	100.093	89.086	80.857	77.567	77.806	82.370
Việt Nam	16.715	21.632	34.039	57.581	88.211	123.563	164.499	218.727
Phillipines	8.842	10.077	12.721	17.740	22.674	27.809	30.321	35.874
Indonesia	9.098	10.064	12.222	15.307	18.725	21.894	26.914	35.404
Thái Lan	3.464	3.947	4.923	6.084	7.279	8.430	9.639	11.325
Campuchia	425	592	1.418	3.106	4.865	6.180	7.424	Chưa rõ
Mianma	87	120	631	1.978	3.960	6.144	8.432	Chưa rõ
Lào	276	296	293	321	394	429	480	Chưa rõ
Các nước khác	101.175	1.304	1.286	17.418	5.187	9.804	2.845	27.272 ^a
Tổng	151.477	155.206	167.626	192.655	228.588	274.233	328.360	410.972

^a: Số liệu này có thể bao gồm TTS của 3 nước Mianma, Campuchia và Lào (Số liệu được tổng hợp từ thông tin của Bộ Tư Pháp Nhật từ năm 2012- 2019)



Hình 1: Phân bố của TTS Việt Nam theo ngành nghề năm 2018⁶

Số lượng TTS tăng đột biến đã kéo theo những vấn đề tiêu cực liên quan, tiêu biểu là việc trộm cắp vặt của TTS, xung đột giữa các TTS, và nghiêm trọng nhất là vấn đề bỏ trốn để cư trú bất hợp pháp – vấn đề gây quan ngại cho sự hợp tác TITP của 2 chính phủ. Số liệu trong 3 năm gần đây (năm 2016 – 2018) cho thấy, hiện tượng bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp của TTS Việt Nam cao nhất cả về số lượng và tỉ lệ so với các nước tham gia TITP với số người bỏ trốn là 5.801 người trên tổng số 164.499 TTS Việt Nam (Bảng 2), chiếm 3,53% [³, tr. 78].

Sự gia tăng số lượng TTS Việt Nam bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp nói trên sẽ dẫn đến những khó khăn cho sự hợp tác lao động giữa Nhật Bản và Việt Nam. Vì thế, tìm hiểu nguyên nhân của thực trạng này là điều cần thiết giúp các nhà thiết lập chính sách, các nhà tuyển dụng, nghiệp đoàn (đoàn thể giám sát nhóm) và

chính người lao động có những điều chỉnh phù hợp nhằm giảm thiểu hiện tượng trên. Cho tới nay, đã có một số nghiên cứu liên quan đến điều kiện sống của thực tập sinh và các khía cạnh kinh tế của chương trình hợp tác lao động giữa Nhật Bản và Việt Nam. Tác giả Hoàng Vọng Thanh với bài viết “*Thực trạng về xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản và năm gần đây*”⁹ và tác giả Nguyễn Mạnh Tuấn với bài viết “*Xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản trong bối cảnh mới: Thực trạng và giải pháp*”¹⁰ đã nêu lên những hạn chế của chương trình thực tập sinh kỹ năng như: công ty phái cử của Việt Nam chỉ chú trọng số lượng thực tập sinh, chưa chú trọng chất lượng và chưa chuẩn bị tốt về kỹ năng cũng như hiểu biết và đạo đức, tỉ lệ thực tập sinh bỏ trốn, hành vi vi phạm trong việc thu tiền của công ty phái cử,... Sunai Naoko với công trình “*Nô lệ lao động - thực trạng thực tập sinh Việt Nam*”¹¹ điều tra thực trạng của thực tập sinh Việt Nam tại Nhật Bản và nêu lên việc thương mại hóa TTS để làm giàu của công ty phái cử ở miền Bắc Việt Nam; thực trạng TTS Việt Nam trước khi sang Nhật Bản không được công ty phái cử cung cấp thông tin về các tổ chức hỗ trợ TTS cũng như tình trạng tiếng Nhật không tốt dẫn đến việc TTS chỉ biết chịu đựng khi gặp môi trường lao động và học tập không tốt, đồng thời so sánh Việt Nam không có tổ chức hỗ trợ TTS và người lao động như Phillipines.

Chúng tôi nhận định rằng, sự nhận thức khác nhau giữa mục tiêu thực chất của chương trình và việc triển khai thực tế là một trong những nguyên nhân dẫn đến

Bảng 2: Bảng thống kê số lượng TTS các nước bỏ trốn tại Nhật Bản từ năm 2012 - 2018 [3, tr.78] [8, tr.10]

Năm	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Việt Nam	496	828	1.022	1.705	2.025	3.751	5.801	64,0%
Trung Quốc	1.177	2.313	3.065	3.116	1.987	1.594	1.537	17,0%
Campuchia	—	—	—	58	284	656	758	8,4%
Mianma	7	7	107	336	216	446	345	3,8%
Indonesia	124	114	107	336	200	339	82	3,7%
Thái Lan	*	*	*	*	37	95	82	0,9%
Phillipines	*	*	*	*	91	89	65	0,7%
Mông Cổ	*	*	*	*	31	31	38	0,4%
Sri Lanka	*	*	*	*	31	67	35	0,3%
Bangladesh	—	—	—	—	—	—	19	0,2%
Các nước khác	201	304	377	336	156	118	33	0,3%

Ghi chú: * không rõ, — không có

việc bỏ trốn của TTS Việt Nam. Bằng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp gồm phân tích số liệu thống kê và phân tích chính sách, bài báo này trước tiên sẽ tập trung thảo luận thực chất mục tiêu và nội dung của TITP. Sau đó, bài báo sẽ phân tích thực trạng việc triển khai chương trình của các bên liên quan, qua đó nhận diện các yếu tố dẫn đến việc bỏ trốn của TTS người Việt Nam.

TỔNG QUAN VỀ CHƯƠNG TRÌNH THỰC TẬP SINH KỸ NĂNG NHẬT BẢN (TITP)

Năm 1989, Nhật Bản đã thiết lập tư cách “tu nghiệp sinh người nước ngoài” hay còn gọi là tu nghiệp sinh (TNS) với mục đích đóng góp quốc tế thông qua việc mời người từ các nước đang phát triển sang để hỗ trợ việc lĩnh hội kiến thức và kỹ thuật (gọi là kỹ năng), đào tạo nhân lực và chuyển giao công nghệ. Tư cách TNS này được ra đời vào năm 1990^{12,13}. Tháng 4/1993, chương trình thực tập sinh làm việc 1 năm được xây dựng dựa trên tư cách TNS ra đời. Năm 1995, Nhật Bản tăng thời gian chương trình tu nghiệp sinh lên thành 2 năm [14, tr.10]. Năm 1997, Nhật Bản tiếp tục tăng thời gian chương trình tu nghiệp sinh lên thành 3 năm cho bao gồm 1 năm tu nghiệp và 2 năm thực tập [14, tr.165]. Tháng 7/2009, Nhật Bản tiến hành cải tổ luật nhập cảnh, chương trình tu nghiệp sinh và chương trình thực tập sinh kỹ năng được tách riêng. Tư cách thực tập sinh kỹ năng được thi hành vào ngày 01/7/2010 [15, tr.35]. Tháng 10/2013, Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi xã hội Nhật Bản đã xem xét

lại chương trình thực tập sinh người nước ngoài và nỗ lực cải tổ lại chương trình thực tập sinh bằng cách để xuất tăng thời gian tiếp nhận từ 3 năm lên 5 năm, nghiêm cấm việc thu tiền đặt cọc và tiền vi phạm hợp đồng từ TTS [16, tr.79]. Tháng 11/2016, Luật thực tập sinh kỹ năng ra đời nhằm bảo hộ TTS, thời gian thực tập được tăng từ 3 năm lên thành 5 năm. Dựa trên phương châm của chương trình TNS, mục đích của TITP nhằm đóng góp quốc tế, chuyển giao công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực cho các nước đang phát triển [17, tr.15] “thông qua việc thực tập để tiếp thu những kỹ năng trong các ngành nghề của Nhật Bản và sau khi về nước vận dụng những kỹ năng này để góp phần phát triển công nghiệp của nước mình” [18, tr.4] với triết lý không được xem TITP là phương tiện điều chỉnh cung cầu lao động [19, tr.1].

Về phương thức tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài có 2 phương thức tiếp nhận, gồm: Phương thức thứ 1, doanh nghiệp độc lập tự tiếp nhận TTS đến thực tập tại các doanh nghiệp lớn (còn gọi là công ty chính). Các doanh nghiệp độc lập tự tiếp nhận này tiến hành đào tạo số lượng lớn TTS bằng cách tiếp nhận nhân viên được tiến cử trực tiếp từ các chi nhánh và doanh nghiệp đang hoạt động ở nước ngoài.

Phương thức thứ 2, Đoàn thể giám sát tiếp nhận (trên thực tế các công ty phái cử gọi đoàn thể giám sát tiếp nhận là nghiệp đoàn, vì vậy sau đây gọi là nghiệp đoàn). TTS sang Nhật Bản thực tập có sự giám sát của nghiệp đoàn. Nơi thực tập là các doanh nghiệp có quy mô nhỏ như xưởng may và nông trại,... TTS

sẽ được chỉ định nơi thực tập và công việc thông qua môi giới là công ty phái cử (hay còn gọi là công ty xuất khẩu lao động) ở đất nước của TTS [14, tr.129].

Phương thức tiếp nhận có sự giám sát của nghiệp đoàn chiếm 90% [14, tr.12]. Theo phương thức tiếp nhận này, Chính phủ Nhật Bản quy định TTS thông qua các công ty phái cử trong nước và nghiệp đoàn của Nhật Bản đến Nhật Bản với tư cách học tập kỹ thuật không được chuyển nơi thực tập, không được phá vỡ hợp đồng thực tập đã ký trước đó với doanh nghiệp tiếp nhận. Nếu không theo đúng kế hoạch thực tập trước đó, TTS sẽ không thể lưu trú tại Nhật Bản. Vì vậy TTS phải làm việc tại một doanh nghiệp tiếp nhận duy nhất. Nếu doanh nghiệp tiếp nhận có hành vi vi phạm luật lao động, TTS sẽ được chuyển đến doanh nghiệp tiếp nhận khác để tiếp tục thực tập [14, tr.11]. Trước đó, chương trình tu nghiệp sinh quy định TNS người nước ngoài không phải là người lao động và không được phép nhận tiền thù lao. Về nguyên tắc, Luật lao động và các quy định không được áp dụng đối với TNS. Tuy nhiên, doanh nghiệp tiếp nhận phải cấp khoản trợ cấp đào tạo như chi phí sinh hoạt thực tế cho TNS. Về trợ cấp đào tạo đối với TNS, trung bình hàng tháng trong năm 2005 là 65.979 yên/tháng. Mức trợ cấp theo từng phương thức tiếp nhận vào năm 2005 gồm: mức trợ cấp theo phương thức doanh nghiệp độc lập tự tiếp nhận là 82.684 yên/tháng và mức trợ cấp theo phương thức thực tập có sự giám sát của nghiệp đoàn là 63.423 yên/tháng. TNS sau thời gian 1 năm tu nghiệp muốn chuyển sang tư cách TTS phải thực hành được kỹ năng đã được đào tạo trong thời gian tu nghiệp và bắt buộc phải đạt kỳ thi kỹ năng cơ bản cấp 2. Khi tình trạng cư trú được Cục xuất nhập cảnh công nhận và kế hoạch thực tập được JITCO xác định, TNS được chuyển sang tư cách TTS. Giai đoạn thực tập này được thực hiện trong 2 năm tiếp theo. Tổng chương trình tu nghiệp và thực tập tối đa 3 năm. Ứng với Luật lao động cơ bản về người lao động, TTS được áp dụng những quy định liên quan lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm lao động. Doanh nghiệp tiếp nhận phải trả lương cho thực tập sinh mức lương tương đương người Nhật. Năm 2005, mức lương cho TTS nam là 188.000 yên và cho TTS nữ là 144.000 yên. Kỳ thi kỹ năng cơ bản cấp 3 được xây dựng và trở thành mục tiêu cần đạt được sau khi kết thúc thời gian thực tập. Tuy nhiên, tại thời điểm này tiêu chí trên vẫn chưa trở thành yêu cầu bắt buộc với TTS. Để khích lệ TTS tham gia kỳ thi, JITCO đã trao tiền thưởng cho những cá nhân đạt kỳ thi kỹ năng cơ bản cấp 3 [20, tr. 96-97].

Năm 2009, TITP được tách riêng khỏi chương trình tu nghiệp sinh, tư cách TTS được thành lập riêng. Theo điều 1 khoản 2 của Luật lao động về tiền lương tối

thiểu và điều 9 của Luật lao động tiêu chuẩn quy định về người lao động, bất kể lĩnh vực nghề nghiệp nào, người được sử dụng trong doanh nghiệp việc làm đều phải được trả lương [14, tr. 136-137]. Căn cứ theo các điều luật này, TTS làm việc tại doanh nghiệp tiếp nhận được đãi ngộ như người lao động. Các khoản phụ cấp đào tạo, tiền lương dành cho TTS trong TITP được công bố vào tháng 2/1999 và được sửa đổi vào tháng 7/2012. Trường hợp nghiệp đoàn tiếp nhận TTS, khi hợp đồng chưa có hiệu lực và TTS chưa có thu nhập tiền lương, nghiệp đoàn phải trả đầy đủ tiền trợ cấp đào tạo (gồm tiền sinh hoạt và tiền ăn) cho TTS. TTS trước khi đến Nhật Bản phải được thông báo số tiền trợ cấp và cách thức thanh toán. TTS phải ký xác nhận sau khi nhận được trợ cấp đào tạo. Nghiệp đoàn cũng phải cung cấp nơi ở miễn phí cho TTS trong thời gian này. Chủ doanh nghiệp tiếp nhận phải tuân thủ các quy định lao động, nhất là quy định liên quan đến tiền lương, thời gian lao động và điều kiện làm việc đối với TTS. Nghiệp đoàn và doanh nghiệp tiếp nhận phải giải thích rõ cho TTS nội dung công việc dựa trên hợp đồng lao động, thời hạn hợp đồng. Tiền lương có thể được thanh toán bằng tiền mặt hoặc thanh toán qua tài khoản vào một ngày cố định trong tháng kèm theo bảng tính lương. Doanh nghiệp tiếp nhận không được phép thu giữ thẻ ngân hàng của TTS. TTS được trả lương bằng hoặc cao hơn người lao động Nhật Bản và được tăng lương theo độ thành thực tay nghề. Ngoài những khoản khấu trừ theo luật, doanh nghiệp tiếp nhận không được phép trừ thẳng vào lương các khoản như: chi phí ăn ở, gas, điện, nước,... Trường hợp có thỏa thuận các khoản khấu trừ với TTS, doanh nghiệp tiếp nhận không được phép khấu trừ vượt quá chi phí thực tế và phải thông báo cho TTS hiểu rõ; không được phép ép buộc tiết kiệm tiền lương bằng cách trừ lương. Doanh nghiệp tiếp nhận hoặc doanh nghiệp phải chi trả toàn bộ chi phí về nước của TTS. Doanh nghiệp tiếp nhận phải chi trả các chi phí phát sinh khi tiếp nhận TTS, gồm phí liên lạc với công ty phái cử, phí cử nhân sự, học phí các khóa học bên ngoài doanh nghiệp, phí kiểm tra sức khỏe định kỳ... [21, tr. 1-5].

Ngày 28/8/2016, Luật thực tập kỹ năng được ban hành và có hiệu lực từ ngày 1/11/2017. Nội dung của luật quy định doanh nghiệp tiếp nhận TTS phải thực hiện đúng trách nhiệm của người đào tạo kỹ năng, phối hợp với chính quyền địa phương Nhật Bản thực hiện chính sách hỗ trợ TTS cùng với nỗ lực cải thiện môi trường đào tạo thực tập kỹ năng. Doanh nghiệp tiếp nhận phải thỏa thuận tiền ăn và tiền ở với TTS. Khoản chi phí này phải được đính kèm trong kế hoạch thực tập. Mức lương cho TTS được quy định bằng hoặc cao hơn người Nhật với yêu cầu đính kèm văn bản

giải thích [22, tr.11]. Một trong các tiêu chí đánh giá doanh nghiệp tiếp nhận tốt dựa trên việc so sánh mức lương tối thiểu của vùng với tiền lương của TTS kỹ năng số 1 và tỉ lệ tăng lương theo từng giai đoạn thực tập [22, tr.13].

Chương trình tu nghiệp sinh và thực tập sinh kỹ năng được tiến hành trước năm 2010 như trong Bảng 3.

Từ năm 2010 đến ngày 02/1/2017 một số quy định của TITP được thay đổi. Cụ thể, trong năm đầu được gọi là thực tập kỹ năng số 1A, hai năm tiếp theo họ được gọi là thực tập kỹ năng số 2A. Các điều khoản của luật lao động liên quan cũng được áp dụng ngay từ năm đầu tiên (Bảng 4).

Kể từ ngày 01/2/2017, quy trình đào tạo kỹ năng được tiến hành như trong Bảng 5.

Ban đầu TITP chỉ tiếp nhận TTS trong 17 ngành nghề. Đến năm 2007 số ngành nghề được mở rộng đến 62 ngành với 114 loại hình công việc [20, tr.95]. Ngày 28/12/2018, con số này tiếp tục được mở rộng lên 80 ngành với 144 loại hình công việc [11, tr.14]. Thời gian thực tập và làm việc cũng được tăng lên đáng kể, từ 3 năm lên 5 năm, áp dụng từ tháng 2 năm 2017.

SỰ KHÁC BIỆT GIỮA MỤC TIÊU VÀ THỰC TẾ TRIỂN KHAI TITP VÀ THỰC TRẠNG VIỆC BỎ TRỐN CỦA THỰC TẬP SINH VIỆT NAM

Phương châm của TITP là đóng góp quốc tế, chuyển giao công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực cho các nước đang phát triển. Khi xem xét nội dung TITP, chúng tôi nhận thấy TITP được xây dựng để bảo hộ cho hoạt động sản xuất của các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa đang thiếu lao động của Nhật Bản. Thời gian thực tập ban đầu của TITP chỉ 1 năm, sau đó được tăng lên thành 2 năm, 3 năm và 5 năm. Sự gia tăng số năm thực tập cho thấy nhu cầu về nguồn lao động nước ngoài của Nhật Bản tăng lên.

Theo khảo sát của Cơ quan tu nghiệp và nghiên cứu chính sách lao động về lý do tiếp nhận TTS người nước ngoài tại các doanh nghiệp, lý do hàng đầu là có thể đảm bảo được số lao động ổn định (22,2%); lý do thứ 2 là khó tuyển dụng được nhân sự người Nhật (19,2%); lý do thứ 3 là dù tuyển được người Nhật nhưng vẫn khó giữ được họ (10,6%); lý do thứ 4 là mang ý nghĩa đóng góp quốc tế (9,5%); lý do thứ 5 là đảm bảo được lực lượng lao động trẻ (9,3%); lý do thứ 6 là chi phí tuyển TTS rẻ hơn so với nguồn nhân lực khác (8,2%) lý do thứ 7 là vì TTS có kỹ năng và kinh nghiệm, không mất công đào tạo (5,5%); lý do thứ 8 là để giúp mở rộng sản xuất trong nước và ngoài nước (5,1%); lý do thứ 9 là để ứng phó việc đi làm vào ngày nghỉ và tăng ca vào thời điểm bận rộn (3,2%); lý do thứ

10 là để tránh việc điều chỉnh việc tuyển dụng nhân viên người Nhật (0,8%) [24, tr.8].

Theo kết quả khảo sát trên, đa phần các doanh nghiệp tiếp nhận TTS với mục đích tuyển dụng nguồn lao động hơn là việc mang ý nghĩa đóng góp quốc tế. Chỉ 9,5% doanh nghiệp tiếp nhận được khảo sát thực sự đã đi đúng hướng đào tạo nhân lực theo mục tiêu TITP. Tình trạng doanh nghiệp tiếp nhận TTS vì mục đích tuyển dụng lao động giá rẻ và trên thực tế các doanh nghiệp Nhật Bản chỉ có thể tuyển lao động có tay nghề thấp từ nước ngoài thông qua chương trình TITP đã làm chệch hướng của chương trình tại Nhật Bản. Tại Việt Nam, lợi dụng tâm lý sang Nhật Bản lao động kiếm tiền của người lao động, nhất là kiếm tiền để cải thiện đời sống kinh tế của gia đình, một số công ty phai tử vì mục đích lợi nhuận đã vẽ ra viễn cảnh tốt đẹp về cuộc sống và công việc ở Nhật Bản để đưa càng nhiều lao động sang Nhật Bản càng tốt. Những rào cản về ngôn ngữ và sự thiếu thông tin về TITP, khi TTS gặp môi trường lao động và mức lương không như sự mong đợi, họ chịu đựng hoặc bỏ trốn để tìm kiếm cơ hội có được môi trường làm việc tốt hơn và mức lương cao hơn.

Bên cạnh đó, TITP ban đầu chỉ tiếp nhận TTS trong 17 ngành nghề. Đến năm 2007, số ngành nghề được mở rộng lên đến 62 ngành với 114 loại hình công việc và đến năm 2018 con số này lại tiếp tục mở rộng lên đến 80 ngành với 144 loại hình công việc. Trong số 144 loại hình công việc này có những công việc chỉ cần lao động phổ thông với tay nghề thấp điển hình như chế biến thực phẩm, may mặc, nông nghiệp,....

Vào năm 2009, Nhật Bản thừa nhận việc tăng ca [15, tr.18] dẫn đến thực tế triển khai TITP ngày càng chệch hướng đào tạo nhân lực và theo hướng tuyển dụng lao động dưới hình thức tuyển dụng TTS. Các chủ doanh nghiệp tiếp nhận đã lạm dụng việc cho phép tăng ca bất TTS làm việc với thời gian lao động quá dài, thậm chí không có thời gian nghỉ ngơi. Theo tin của NHK ngày 13/12/2018, Bộ Tư pháp Nhật Bản đã cho biết trong vòng 8 năm (từ 2010) đã có 174 thực tập sinh (các nước) tử vong [11, tr.158]. Ngày 23/3/2019, Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản đã công bố trong năm 2018 đã có 213 doanh nghiệp tiếp nhận TTS có hành vi vi phạm với 299 vụ việc, trong đó 163 vụ là thời gian lao động dài và trả lương thấp [25, tr.191].

TITP quy định TTS không được phép thay đổi doanh nghiệp tiếp nhận càng khiến họ bị lạm dụng cho mục đích nhân công giá rẻ và dẫn đến tình trạng TTS Việt Nam bỏ trốn hoặc trốn đi làm thêm. Trong thực tế đã có những TTS làm việc với mức lương thấp trong suốt thời gian thực tập tại Nhật Bản. Trường hợp anh

Bảng 3: Trình tự thực hiện chương trình tu nghiệp sinh và thực tập sinh kỹ năng trước năm 2010

Trách nhiệm và giám sát của nghiệp đoàn	TNS	Năm thứ 1	-Đào tạo ít nhất 1/3 thời gian tu nghiệp -Học tập kỹ năng tại doanh nghiệp -Mục tiêu: đỗ kỳ thi kiểm tra cơ bản cấp 2	Không áp dụng luật lao động liên quan
	TTS	Năm thứ 2	-Chuyển sang tư cách TTS	Áp dụng luật lao động liên quan
		Năm thứ 3	-Khuyến khích thi kỳ thi kỹ năng cơ bản cấp 3	

Bảng 4: Trình tự thực hiện TITP từ năm 2010-1/2017 [18, tr.2- 4]

Trách nhiệm và giám sát của nghiệp đoàn	Thực tập kỹ năng số 1A ^b	Năm thứ 1	-Nhập cảnh - Học tập kiến thức 2 tháng do nghiệp đoàn tổ chức - Học tập kỹ năng tại doanh nghiệp tiếp nhận dựa trên hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp - Mục tiêu: đỗ kỳ thi kiểm tra kỹ năng cơ bản cấp 2 hoặc các kỳ thi định kỳ tương đương	Áp dụng luật lao động liên quan
	Thực tập kỹ năng số 2A ^c	Năm thứ 2	- Chuyển đổi sang tư cách thực tập sinh kỹ năng số 2A sau khi đỗ kỳ thi trên	
		Năm thứ 3	- Tiếp tục công việc như năm thứ 1 tại cùng 1 doanh nghiệp dựa trên hợp đồng lao động nhằm thực hành thành thực các kỹ năng đã tiếp thu được ở năm thực tập kỹ năng thứ 1	

^b: Tư cách lưu trú của thực tập sinh kỹ năng năm thứ 1 là “Thực tập kỹ năng số 1A”.

^c: Tư cách lưu trú năm thứ 2 và năm thứ 3 của thực tập kỹ năng là “Thực tập kỹ năng số 2A”.

Nguyễn Hữu Quý^a trong năm thực tập đầu tiên nhận được mức lương 93.000 yên/tháng. Số tiền này còn bị trừ đi 25.000 yên tiền thuế, tiền bảo hiểm và tiền nhà. Sang năm thực tập thứ 2 và thứ 3, anh nhận được mức lương 118.000 yên và cũng bị trừ tiền thuế, tiền bảo hiểm và tiền nhà như trên [11, tr.25]. Theo Sách trắng JITCO vào năm 2018, dựa trên khảo sát với 45.424 TTS gồm 25.180 nam TTS và 20.244 nữ TTS vào năm 2017, tiền lương của TTS kỹ năng số 2 được tổng hợp trong Bảng 6.

Vào năm 2005, khi chương trình tu nghiệp sinh và TITP chưa được tách thành hai chương trình riêng,

^aNguyễn Hữu Quý sinh năm 1988 ở Hà Tây, sinh sống và học tập ở Hà Nội. Năm 2008 anh đến Nhật Bản với tư cách thực tập sinh, trong thời gian thực tập anh đã đạt N2 năm 2009 và N1 năm 2010. Tiếp đó anh đã thi đỗ vào trường đại học Ryukyo ở Kyoto và tốt nghiệp trường đại học này vào tháng 9/2015. Để tài tốt nghiệp của anh liên quan đến TTS [11, tr.25-26].

mức trợ cấp đào tạo trung bình hàng tháng dành cho TNS là 65.979 yên/tháng. Ở phương thức doanh nghiệp độc lập tự tiếp nhận, mức trợ cấp là 82.684 yên/tháng ở phương thức thực tập có sự giám sát của nghiệp đoàn, mức trợ là 63.423 yên/tháng. Năm 2005 mức lương cho TTS nam là 188.000 yên và cho TTS nữ là 144.000 yên. Tuy nhiên, bảng theo số liệu trên cho thấy chỉ có ít TTS nam được nhận theo đúng quy định và $\frac{1}{4}$ TTS nữ có thể nhận được theo đúng quy định này.

Ngoài ra, TTS phải chi trả tiền ở, thậm chí với số tiền không phù hợp với quy định thu tiền ở của chương trình. Năm 2014, anh Quý bắt đầu tiến hành điều tra bằng nhiều cách như gửi bảng điều tra, phỏng vấn, đến thăm nơi ở của TTS,... Kết quả điều tra về nơi ở chỉ ra rằng TTS phải trả tiền phòng từ 20.000 yên/người đến 35.000 yên/người mỗi tháng (Bảng 7).

Bảng 5: Trình tự thực hiện TITP kể từ ngày 01/2/2017 [23, tr.4]

Nhập cảnh			Trình tự thực tập sau khi nhập cảnh
Thực tập kỹ năng số 1	Năm thứ 1	Lý thuyết	-Sau khi đến Nhật Bản và học lý thuyết. -Tiếp thu các kiến thức về cuộc sống tại Nhật Bản và TITP
		Thực hành	-Thực tập tại doanh nghiệp tiếp nhận TTS -Mục tiêu: đỗ kỳ thi kiểm tra cấp cơ sở bao gồm thi thực hành và thi viết
Thực tập kỹ năng số 2	Năm thứ 2	Thực hành	-Nâng cao kỹ năng đã được học ở chương trình thực tập sinh kỹ năng số 1
	Năm thứ 3		-Mục tiêu đỗ kỳ thi kiểm tra kỹ năng cấp độ 3 (thi thực hành)
Về nước tạm thời			-Trước khi chuyển sang chương trình số 3 phải tạm thời về nước không dưới 1 tháng
Thực tập kỹ năng số 3 ^d	Năm thứ 4	Thực hành	-Ứng dụng các kỹ năng đã được học ở chương trình thực tập kỹ năng số 2 -Rèn giũa kỹ thuật
	Năm thứ 5		-Mục tiêu đỗ kỳ thi kiểm tra kỹ năng cấp độ 2 (thi thực hành)
Về nước			-Hợp tác khảo sát sau bằng phiếu điều tra về tình hình áp dụng các kiến thức và kỹ thuật đã được học tại Nhật Bản sau khi về nước

^d: Thực tập kỹ năng số 3 là thực tập sinh thực tập năm thứ 4 và năm thứ 5 tại Nhật Bản

Bảng 6: Tiền lương của TTS kỹ năng số 2 năm 2017 [26, tr.50]

Tiền lương	Tổng	Nam	Nữ
100.000 – dưới 110.000 yên	13	6	7
110.000 – dưới 120.000 yên	888	336	552
120.000 – dưới 130.000 yên	9.652	3.476	6.176
130.000 – dưới 140.000 yên	16.466	8.367	8.099
140.000 – dưới 150.000 yên	11.604	7.652	3.952
150.000 – dưới 160.000 yên	4.477	3.493	984
160.000 – dưới 170.000 yên	1.847	1.408	439
Từ 170.000 yên trở lên	447	442	35
Tổng	45.424	25.180	20.244
Trung bình		142.000 yên/TTS	135.000 yên/TTS

Bảng 7: Thống kê tiền nhà TTS phải trả theo điều tra của anh Quý [11, tr.26].

Vùng	Diện tích	Số TTS	Tiền ở phải trả	Tổng
Okayama	20 m ²	6	20.000 yên/người/tháng	120.000 yên
Osaka	30 m ²	5	25.000 yên/người/tháng	125.000 yên
Shiga	30 m ²	5	35.000 yên/người/tháng	165.000 yên
	Không rõ	11	28.500 yên/người/tháng	313.500 yên

Số tiền phải trả vượt chi phí thực tế này có thể xem như một hình thức bóc lột khéo léo của doanh nghiệp tiếp nhận. Không chỉ vấn đề về nơi ở, tiền lương của TTS cũng được chi trả tùy vào chủ doanh nghiệp tiếp nhận. Kết quả điều tra của anh Quý về tình hình nơi làm việc và nơi ở của TTS ở tỉnh Shiga, ngoài việc TTS được trả lương thấp còn có trường hợp TTS được trả lương theo ngày lao động và theo giờ lao động, cụ thể trong số 38 TTS Việt Nam ở tỉnh Shiga làm trong lĩnh vực xây dựng và may mặc có 8 TTS được trả lương theo ngày lao động và 5 TTS được trả lương theo giờ lao động [11, tr.33].

Ngoài các trường hợp anh Quý đã điều tra còn có những trường hợp sau:

Trường hợp TTS Mai do hoàn cảnh gia đình và theo hứa hẹn của công ty phải cử tại Việt Nam đã sang Nhật Bản theo TITP. Cô đã mượn 7.000 USD để đóng cho công ty phải cử tại Hà Nội (số tiền này bao gồm học phí tiếng Nhật). Theo lời công ty phải cử, cô sẽ được nghỉ thứ 7 và chủ nhật, nhận mức lương cơ bản 140.000 yên/tháng và có tăng ca nhiều. Sau khi đến Nhật Bản, mỗi ngày cô phải làm việc từ sáng đến 10 giờ tối, buổi trưa chỉ được nghỉ từ 12 giờ đến 1 giờ, một tháng chỉ được nghỉ một lần, bị chủ doanh nghiệp hăm dọa cho về nước, lương tăng ca được nhận 400 yên/giờ, mỗi tháng bị trừ thu 20.000 yên tiền phòng (bao gồm tiền điện và tiền nước). Phòng cũ, vào mùa hè rất nóng và mùa đông lạnh. Cô ở cùng TTS khác. Tiền lương thực lãnh đã tính tăng ca còn lại 110.000 ~ 120.000 yên sau khi đã trừ tiền thuế, tiền nhà, tiền bảo hiểm xã hội. Mỗi tháng cô gửi 90.000 ~ 100.000 về gia đình để trả nợ tiền đã vay để đóng cho công ty phải cử [11, tr.110-111].

Tháng 11/2017, TITP được điều chỉnh cho phép tăng thời gian thực tập từ 3 năm lên 5 năm. Một nữ TTS Việt Nam ở lĩnh vực may mặc sau thời gian thực tập 3 năm trở về nước đã quay trở lại Nhật Bản thực tập tại cùng doanh nghiệp tiếp nhận trước đó và vẫn nhận lương tăng ca là 500 yên/giờ (thấp hơn rất nhiều mức lương tối thiểu theo quy định) [11, tr.104].

Trường hợp một nữ TTS khác, 20 tuổi ngành may đến Nhật Bản vào năm 2015, đã đóng 1.000 USD cho người môi giới, 4.500 USD cho công ty phải cử và 350 USD tiền đặt cọc cùng các khoản chi phí khác để học tiếng Nhật 8 tháng tại công ty phải cử ở Hà Nội. Vừa đến Nhật Bản được 3 tiếng, cô đã được đưa đến làm việc mà không được đào tạo tại nghiệp đoàn với thời gian tối thiểu là 1 tháng vì chủ doanh nghiệp tiếp nhận cũng chính là nghiệp đoàn. Mỗi ngày cô làm 17 giờ, tháng được nghỉ nhiều nhất 4 ngày, làm việc đến kiệt sức vượt quy định 80 giờ/tháng theo quy định của Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản. Cô ở trong một căn phòng nhỏ trong kí túc xá của

doanh nghiệp tiếp nhận cùng 5 TTS khác, mỗi tháng bị trừ trực tiếp từ lương 32.000 yên gồm tiền ở và tiền điện. Mức lương cô được thông báo là 698 yên/giờ. Tuy nhiên, tiền tăng ca không được tính, giờ làm việc được người quản lý tính thế giúp nhưng không đúng số giờ thực tế đã làm. Mỗi tháng cô nhận được 80.000 ~ 90.000 yên sau khi đã trừ tiền ở và tiền điện. Cô cũng bị hạn chế việc đi lại tự do thậm chí không được phép đi mua sắm và bị nặng lời tại nơi làm việc. Nữ TTS này đã bỏ trốn để tìm hướng giải quyết. Trong thời gian bỏ trốn cô đã gửi SNS (Social Networking Service – mạng lưới dịch vụ xã hội) để tìm kiếm sự hỗ trợ. Thông qua SNS cô đã gặp được Koshida Maiko^b đến từ International Communication Network. Sau khi tiếp nhận thông tin từ cô, Koshida đã tiến hành điều tra và thu thập chứng cứ gửi đến các cơ quan có liên quan. Mặc dù sau đó điều kiện làm việc được cải thiện nhưng số tiền tăng ca chưa được trả trước đó vẫn không được truy lĩnh. Sau một thời gian, cô lại bị bắt buộc tăng ca trong thời gian quá dài. Cô đã bỏ trốn lần nữa và đã tìm đến đường dây môi giới việc làm cho TTS bỏ trốn và được điều phối vào làm tại công ty chế biến thực phẩm với thời gian làm việc 8 tiếng/ngày, 6 ngày/tuần, với mức lương 200.000 yên/tháng. Số tiền này phải chi cho công ty môi giới điều phối việc làm 70.000 yên/tháng và nhận về số tiền còn lại dao động từ 120.000 – 130.000 yên. So ra số tiền này vẫn cao hơn số tiền thực lãnh ở doanh nghiệp tiếp nhận trước đó. Cô đã làm việc này cho đến khi bị cảnh sát nghi ngờ và tiến hành điều tra. Cô rời khỏi kí túc xá của doanh nghiệp chế biến thực phẩm và làm việc ở một xưởng may. Ở đây, cô bị trả lương rất thấp với số tiền chỉ 40.000 yên/3 tháng, thời gian lao động dài và bị quấy rối. Cô cũng bị doanh nghiệp này tịch thu sổ ngân hàng, hộ chiếu và thẻ cư trú. Trải qua một năm, cô không thể hỗ trợ được kinh tế cho gia đình. Sau 1 thời gian, cô rời khỏi doanh nghiệp này và tìm đến các tổ chức hỗ trợ như Liên đoàn lao động Nhật Bản, cộng đồng giáo mục Kito giáo. Dựa trên các chứng cứ đã thu thập được, hai tổ chức này đã tiến hành đàm phán với doanh nghiệp tiếp nhận đầu tiên và nghiệp đoàn để đòi lại quyền lợi của nữ TTS này [11, tr.123-133].

Tháng 7/2018, một nam TTS Việt Nam sau khi được phỏng vấn về điều kiện làm việc và được hỗ trợ, đã gửi thư đến Quốc hội Nhật Bản. Trong thư anh trình bày việc anh đến Nhật Bản vào năm 2015 với nguyện vọng học tập kỹ thuật và kiếm tiền. Anh đã thực tập tại một công ty xây dựng ở tỉnh Fukuoka, Miyagi và

^bKoshida Maiko đại diện tổ chức International Communications Network tổ chức lớp học tiếng Nhật tình nguyện cho người nước ngoài, chủ yếu là đối tượng TTS và đang thực hiện việc hỗ trợ TTS [20, tr.127]

Chiba. Nhưng trải qua 3 năm anh không được học tập kỹ thuật như TITP đưa ra. Trong số công việc anh làm có công việc vất vả, nguy hiểm, dơ bẩn và nhất là việc dọn phóng xạ mà không được công ty phái cử, nghiệp đoàn, doanh nghiệp tiếp nhận thông báo. Mặc dù với tính chất công việc như vậy nhưng anh chỉ nhận mức lương cơ bản là 130.000 yên/tháng. Trừ khoản tiền ở 15.000 yên và tiền thuế, anh còn nhận lại 80.000 ~90.000 yên/tháng. Số tiền nhận được anh chi các khoản tiền ăn 20.000 yên, tiền sinh hoạt 30.000 yên và phí khác 10.000 yên. Trước khi sang Nhật Bản anh đã mượn 1.100.000 yên để trả tiền cho công ty phái cử. Vì vậy, anh phải mất gần 2 năm lao động mới có thể trả hết số tiền đã vay [11, tr.163-172].

Trường hợp một nam TTS Việt Nam khác đã tốt nghiệp đại học chuyên ngành kinh tế tại Việt Nam, do khó khăn khi tìm công việc như nguyện vọng, đã quyết định sang Nhật Bản với tư cách TTS. Anh cùng gia đình đã quyết định thế chấp nhà cửa để trả công ty phái cử khoảng 250.000.000 đồng (trong đó phí đặt cọc là 60.000.000 đồng). Anh đã đến thực tập tại một doanh nghiệp nhỏ ở Hokkaido vào năm 2015 và được trả lương từ 765 – 768 yên/giờ. Thời điểm này, mức lương thấp nhất của Hokkaido là 764 yên/ giờ. Anh được yêu cầu có mặt tại công ty và quét dọn trước giờ làm việc theo lịch: thứ 2 buổi sáng quét dọn từ 7-9 giờ, thứ 3 đến thứ 7 sáng dọn dẹp từ 8 – 9 giờ. Thời gian làm việc chính thức buổi sáng từ 9–12 giờ, buổi chiều từ 1–3 giờ 30 phút, nghỉ ngơi 30 phút sau đó tiếp tục làm việc từ 4–6 giờ 30 phút và được nghỉ vào ngày chủ nhật. Thời gian quét dọn công ty trước giờ làm việc vào các buổi sáng hàng ngày được doanh nghiệp tiếp nhận yêu cầu nhưng không được tính tiền, thời gian tăng ca cũng không được tính. Sau khi bị trừ tiền kí túc xá, tiền thuế, tiền bảo hiểm xã hội, tiền điện nước (tiền kí túc xá và điện nước 30.000 yên), anh nhận được số tiền còn lại dao động 80.000 – 110.000 yên/tháng. Sau khi trừ đi 20.000 – 30.000 yên sinh hoạt phí, số tiền còn lại được gửi hết về quê cho gia đình để trả nợ tiền đã vay để đóng cho công ty phái cử. Anh sống cùng 3 TTS khác trong căn phòng của kí túc xá khoảng 20-30 m² và bị trừ 30.000 yên/tháng tiền phòng và tiền điện nước. Anh phản ánh tình trạng phòng bẩn và bị nấm mốc đến nghiệp đoàn nhưng không nhận được phản hồi. Tại nơi làm việc, một số lần anh bị nhân viên người Nhật bạo hành và quát nạt do anh hầu như không biết tiếng Nhật và không có phiên dịch hỗ trợ tại nơi làm việc. Vì không thể chuyển nơi thực tập và vì số tiền đã đóng cho công ty phái cử nên anh phải chấp nhận làm việc trong tình trạng này. Sau một năm, anh đã bỏ trốn, rời khỏi Hokkaido đến làm việc ở một doanh nghiệp gia đình trong lĩnh vực nông nghiệp ở vùng Kanto. Tại đây,

anh làm việc 11-12 giờ/ngày, không có thời gian nghỉ, sống cùng 4 TTS khác trong một căn phòng 30 m² và nhận mức lương 770 yên/giờ, là mức lương tối thiểu năm 2016. Tháng đầu tiên anh nhận được 150.000 yên và tháng tiếp theo là 190.000 yên. Chủ doanh nghiệp hạn chế việc đi lại tự do ngoại trừ đi mua thực phẩm và vật dụng hàng ngày. Sau đó, anh bị Cục xuất nhập cảnh phát hiện và bị bắt sau 2 tháng làm việc. Số tiền vay mượn trả công ty phái cử vẫn chưa trả hết. Không muốn trở về nước, anh đã viết đơn xin tị nạn, kéo dài thời gian lưu giữ tại phòng nhập cảnh 1 năm và học tiếng Nhật. Anh đã kháng cự bằng cách tuyệt thực và không từ bỏ mong muốn được làm việc tại Nhật Bản dù sau đó phải về nước [11, tr.151-160].

Ngoài các trường hợp nêu trên, một nữ TTS Việt Nam khác cũng đã nhận được sự giúp đỡ của Koshida Maiko, đã gửi thư lên Bộ Y ế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản tố cáo những sai phạm của doanh nghiệp tiếp nhận. Theo hợp đồng, lương cơ bản chưa tính tiền ăn là 85.000 yên/tháng nhưng thực tế cô chỉ nhận được 60.000 yên/tháng. Thời gian làm việc theo hợp đồng là 7 giờ/ngày nhưng thực tế cô làm việc từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều, sau đó tăng ca từ 5 giờ 30 đến 9 giờ tối với tiền lương tăng ca chỉ 400 yên/giờ. Cô phải làm việc cả ngày thứ 7 và chủ nhật, bị đối xử không tốt bởi nhân viên người Nhật. Tổng mức lương cô nhận mỗi tháng là 120.000 yên. Cô đã báo với nghiệp đoàn nhưng chỉ được phản hồi là hãy chịu đựng và bị nghiệp đoàn cùng doanh nghiệp tiếp nhận cưỡng chế về nước. Trong thư này cô trình bày rằng cô mong muốn được đổi nơi làm việc và muốn làm việc tại Nhật Bản để có thể trả được khoản tiền đã mượn trước khi đi Nhật Bản [11, tr.176-180].

Theo TITP, TTS không được chuyển nơi thực tập, không được phá vỡ hợp đồng lao động với doanh nghiệp tiếp nhận. Nếu TTS không theo đúng kế hoạch thực tập trước đó họ sẽ không thể lưu trú tại Nhật Bản. Quy định này đã trở thành công cụ cho doanh nghiệp tiếp nhận và nghiệp đoàn lợi dụng và trở thành công cụ ràng buộc, cưỡng ép lao động với TTS. Sự ràng buộc này cùng với những rào cản về ngôn ngữ đã góp phần tác động đến quyết định bỏ trốn của TTS khi họ gặp các vấn đề về môi trường sống, điều kiện lao động, chi trả lương thấp, bị bạo hành hoặc bị quấy rối tại các doanh nghiệp tiếp nhận. Việc TTS gặp môi trường sống và điều kiện lao động không tốt vẫn không trở về nước, là do họ đã phải chi một khoản tiền lớn gồm lệ phí theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam^c và phí

^cXem Công văn 1123/LĐTĐBXH-QLLĐNN về việc tiếp tục thực hiện các biện pháp chấn chỉnh đưa TTS Việt Nam sang Nhật Bản ngày 06/4/2016 của Bộ Lao động - thương binh và Xã hội Việt Nam

cho các công ty phái cử tại Việt Nam^d trước khi sang Nhật Bản. Nếu họ không kiếm đủ số tiền được xem như là số tiền vốn bỏ ra này thì họ sẽ không về nước. Ngoài quy định về mức phí cho phép còn có trường hợp một số công ty phái cử lạm dụng chương trình cho mục đích kinh doanh bằng cách thu vượt số tiền theo luật cho phép bởi hành vi thu tiền không phiếu biên nhận.

Hiện nay, TTS được phái cử tại Việt Nam dưới hình thức xuất khẩu lao động. Thuật ngữ xuất khẩu lao động chưa phù hợp với phương châm của TITP vốn hướng đến ý nghĩa đóng góp quốc tế, đào tạo nhân lực và chuyển giao công nghệ cho các nước đang phát triển của Nhật Bản. Theo nội dung sửa đổi của TITP năm 2016, Nhật Bản tăng cường hệ thống giám sát và bảo hộ TTS để đảm bảo mục tiêu hợp tác đào tạo nguồn nhân lực đảm trách phát triển kinh tế cho các nước đang phát triển [22, tr.4].

Về bối cảnh ra đời TITP, cuối năm 1990 Nhật Bản đã tổ chức nhiều hội thảo xoay quanh vấn đề tiếp nhận lao động có tay nghề giản đơn. Tham khảo các nước Tây Âu đã tiếp nhận lao động giản đơn trước đó, Nhật Bản nhận thấy rằng những người lao động này chẳng những không về nước mà còn đưa họ hàng sang định trú. Chính phủ của các nước này không thể cưỡng chế họ về nước khiến số lượng người nước ngoài định trú tăng lên đáng kể. Vì lí do đó, Nhật Bản không có ý tưởng về tuyển dụng người lao động có tay nghề thấp hoặc người lao động chưa được đào tạo kỹ thuật. Chính phủ Nhật Bản từ chối tuyển dụng lao động giản đơn và ngăn ngừa định trú hóa [26, tr.9-11]. Nhật Bản cho rằng tiếp nhận lao động có tay nghề thấp sẽ kéo theo các vấn đề xã hội như sự phân tầng và phân chia người nước ngoài trong thị trường lao động, sự chênh lệch giữa các tầng lớp trong xã hội, vấn đề giáo dục trẻ em con người lao động nước ngoài ở bậc trung học, sự hòa nhập thị trường lao động sau này của trẻ em con người lao động nước ngoài²⁷ và định trú hóa. TITP ra đời phù hợp với phương châm không tuyển dụng lao động giản đơn và ngăn ngừa định trú hóa [26, tr.12]. Nhật Bản muốn nâng cao kỹ năng hoặc trang bị những kỹ năng chưa có tại đất nước của các lao động này. Sau thời gian đào tạo họ phải trở về nước để đóng góp phát triển kinh tế của đất nước của mình. Theo quy định của TITP, mức lương TTS được nhận trong năm đầu tiên tương đương với mức lương tối thiểu theo vùng của Nhật Bản. Những năm tiếp theo, tỉ lệ lương tăng phụ thuộc vào tay nghề và đánh giá của chủ doanh nghiệp tiếp nhận. Vì vậy, việc thu phí theo chương trình xuất khẩu lao động như các

^dXem công văn 61/2008/QĐ-LĐTĐBXH quyết định về mức tiền môi giới người lao động hoàn trả cho doanh nghiệp tại một số thị trường

chương trình xuất khẩu đến các nước khác hiện nay là chưa phù hợp. Thêm vào đó, việc thương mại hóa TITP của các công ty phái cử bằng hình thức thu tiền tinh vi vượt quá số tiền quy định hoặc thu tiền không biên nhận đã tạo ra áp lực kinh tế và làm gia tăng tình trạng bỏ trốn của TTS.

Tại Nhật Bản, cũng đang có hiện tượng các chủ doanh nghiệp lôi kéo TTS bỏ trốn để giảm các chi phí như phí nhập hội thực tập sinh, phí thường niên cho hội thực tập sinh, phí quản lý và giám sát cho nghiệp đoàn, và nhiều chi phí khác [24, tr.27-28]. Ví dụ trường hợp phí quản lý và giám sát cho nghiệp đoàn từ 30.000 – 50.000 yên/tháng/TTS. Ngoài ra còn khoản phí giới thiệu TTS doanh nghiệp phái cử trả cho nghiệp đoàn khoảng 300.000 yên – 500.000 yên/TTS tùy từng trường hợp. Hơn nữa, doanh nghiệp tiếp nhận phải chi trả cho cơ quan tổ chức kỳ thi kỹ năng cơ bản cấp 2 từ TTS kỹ năng số 1 lên TTS kỹ năng số 2 [11, tr.68-69].

Theo TITP, nghiệp đoàn có trách nhiệm bảo hộ TTS thông qua hoạt động giám sát và báo cáo quá trình thực tập của TTS, kết nối doanh nghiệp tiếp nhận với TTS, hỗ trợ doanh nghiệp tiếp nhận các thủ tục cần thiết khi tiếp nhận TTS. Tuy nhiên, hiện nay có những nghiệp đoàn đã có những sai phạm với chức năng nhiệm vụ theo quy định như báo cáo không đúng tình hình thực tập của TTS hoặc chưa hỗ trợ TTS khi họ gặp vấn đề tại doanh nghiệp tiếp nhận [11, tr.69-70]. Mối quan hệ giữa nghiệp đoàn và công ty phái cử với những vấn đề không minh bạch, cùng với những chi phí phát sinh giữa nghiệp đoàn và công ty phái cử như tiền tiếp đãi khi nghiệp đoàn sang Việt Nam đều được tính vào phí môi giới cho TTS [11, tr.71]. Bên cạnh đó, có những nghiệp đoàn còn là chủ doanh nghiệp tiếp nhận TTS khiến cho tình trạng TTS càng bị lạm dụng thành nguồn nhân công giá rẻ.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM CẢI THIỆN TITP VÀ GIẢM THIỂU VIỆC BỎ TRỐN CỦA TTS

Dựa theo nội dung và trình tự thực hiện TITP từ ngày 01/2/2017, chúng tôi nhận định việc thực tập đối với TTS năm đầu tiên tại Nhật Bản là đúng. Ở năm đầu tiên này, TTS phải học tập lý thuyết và kỹ thuật thông qua việc thực tập thực tế tại các doanh nghiệp tiếp nhận của Nhật Bản. Cùng với những rào cản về ngôn ngữ nên trong năm đầu tiên TTS cần phải học hỏi cách sử dụng máy móc và học tập ngôn ngữ là hợp lý và cần thiết. Tuy nhiên, thực tế là từ năm thứ 2 trở đi, TTS vẫn tiếp tục làm việc cùng một loại hình công việc đã được rèn luyện từ năm thứ nhất. Chính vì vậy chúng tôi đề xuất Nhật Bản xem xét một chế độ đãi

ngộ cho TTS như người lao động kể từ năm thứ 2 trở đi.

Các phân tích trên đây cho thấy nguyên nhân thực hiện sai lệch phương châm của TITP là do tình trạng thiếu lao động giản đơn ở nhiều doanh nghiệp của Nhật Bản nhưng họ không được phép tuyển dụng lao động trực tiếp mà phải thông qua TITP. Nhiều TTS trên thực tế phải làm công việc của lao động phổ thông, không được học hỏi kỹ năng như TITP đã đề ra. Với vấn đề này, giáo sư Yasushi Iguchi, khoa kinh tế trường đại học Kwansai Gakuin đã từng chỉ trích TITP là xem nhẹ vai trò của sức sản xuất. Giáo sư Tanaka Tei của đại học Ryukoku đã từng chủ trương thay đổi TITP sang hướng trực tiếp tiếp nhận lao động giản đơn [20, tr.100]. Dựa vào các dữ liệu đã dẫn, tác giả khuyến nghị chính phủ Nhật Bản có thêm chương trình tuyển dụng trực tiếp lao động giản đơn cho các ngành nghề không yêu cầu trình độ tay nghề cao bên cạnh TITP mang ý nghĩa đóng góp quốc tế.

Với vấn đề rào cản về ngôn ngữ, tác giả cho rằng cần có những giờ học tiếng Nhật được các đoàn thể của chính phủ hoặc của chính nghiệp đoàn tổ chức tại mỗi doanh nghiệp tiếp nhận trong năm thực tập đầu tiên. Việc am hiểu tiếng Nhật sẽ giúp TTS hiểu được các hướng dẫn công việc, qua đó hạn chế được các mâu thuẫn trong lao động với nhân viên người Nhật. Ngoài ra, nó cũng giúp TTS cập nhật các thông tin về luật pháp, hiểu được quyền lợi và trách nhiệm, tránh được việc bị lạm dụng cho mục đích nhân công giá rẻ và lao động quá sức, tìm kiếm các hỗ trợ từ bên ngoài. Việc một số công ty phái cử lợi dụng tâm lý sang lao động kiếm tiền của TTS nhằm mục đích thu lợi tạo áp lực kinh tế lớn khiến tình trạng bỏ trốn gia tăng. Chúng tôi khuyến nghị công ty phái cử tại Việt Nam cung cấp thông tin về TITP giúp TTS hiểu rõ về nghĩa vụ và quyền lợi khi tham gia chương trình này. Ví dụ như giải thích rõ các hợp đồng ký kết với phía doanh nghiệp tiếp nhận, cung cấp các thông tin về các cơ sở hỗ trợ cũng như hướng dẫn TTS tìm kiếm sự giúp đỡ khi gặp phải những doanh nghiệp tiếp nhận có hành vi vi phạm hợp đồng và luật lao động nơi lao động. Công ty phái cử cần tìm hiểu các nghiệp đoàn trước khi đưa TTS sang Nhật Bản, cử nhân viên liên lạc khảo sát công việc thực tế của TTS tại Nhật Bản trong thời gian thực tập tại Nhật Bản.

Việc một số công ty phái cử thu phí vượt quy định cho phép, chúng tôi khuyến nghị Chính phủ Việt Nam yêu cầu các công ty phái cử công khai minh bạch các khoản được phép thu. Đồng thời công ty phái cử làm rõ các khoản hỗ trợ từ doanh nghiệp tiếp nhận để tránh tình trạng TTS phải đóng các khoản được hỗ trợ này. Chính phủ Nhật Bản và hính phủ Việt Nam cần tăng cường cung cấp thông tin đầy đủ danh sách công

ty phái cử, nghiệp đoàn và doanh nghiệp tiếp nhận có hành vi vi phạm đối với TTS trên các phương tiện truyền thông.

KẾT LUẬN

Bài viết đã đề cập đến những tồn tại của TITP dẫn đến việc bỏ trốn của TTS. Sự khác biệt giữa bản chất và thực tế triển khai TITP là một trong những nguyên nhân quan trọng. Về phía Nhật Bản, từ thực chất nội dung của chương trình đến thực tế triển khai có nhiều sự khác biệt. Thời gian thực tập kéo dài 3 đến 5 năm cho thấy thực chất là hình thức tuyển dụng lao động chứ không chỉ đơn thuần là nâng cao tay nghề như mục đích của TITP. Trên thực tế, nhiều nhóm ngành trong TITP không thuộc lĩnh vực đào tạo kỹ năng mà chỉ là tuyển dụng lao động giản đơn, điển hình như may mặc, nông nghiệp, chế biến thực phẩm,... Các nghiệp đoàn đã chưa thực hiện đúng vì trò hỗ trợ TTS trong thời gian thực tập tại Nhật Bản. Sau khi TTS trở về không được hỗ trợ các công việc đã được đào tạo tại Nhật Bản.

Về phía Việt Nam, bản thân TTS khi tham gia chương trình với tư cách xuất khẩu lao động vì mục đích kinh tế chứ không hẳn là nâng cao tay nghề. Vai trò của công ty phái cử giống như công ty xuất khẩu lao động và đánh đồng TITP với các chương trình hợp tác lao động với các quốc gia khác dẫn đến những khoản chi phí tạo gánh nặng cho TTS.

Dựa trên kết quả phân tích trên, để giảm thiểu việc bỏ trốn của TTS một số giải pháp được đề xuất. Thứ nhất, chính phủ Nhật Bản cần đưa ra một chế độ đãi ngộ như người lao động cho TTS từ năm thứ 2 trở đi khi họ thực sự tham gia với tư cách lao động. Các nghiệp đoàn tại Nhật Bản cần tăng cường hỗ trợ thông tin, pháp lý và ngôn ngữ cho TTS, nhất là ở năm thực tập đầu tiên. Thứ hai, các công ty phái cử cần thông tin rõ ràng về TITP để người tham gia TITP hiểu rõ bản chất của TITP. Bên cạnh đó, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam giám sát mức tiền môi giới của chương trình TITP và yêu cầu các công ty phái cử minh bạch các khoản thu và các khoản doanh nghiệp tiếp nhận hỗ trợ để góp phần làm giảm gánh nặng tài chính và bảo vệ quyền lợi của người tham gia TITP. Công ty phái cử cần tìm hiểu các nghiệp đoàn, cử nhân viên liên lạc khảo sát công việc thực tế của TTS tại Nhật Bản.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

JITCO: Japan International Training Cooperation Organization – Cơ quan Hợp tác Tu nghiệp Quốc tế Nhật Bản.

OTIT: Organization for Technical Intern Training – Hiệp hội Thực tập Kỹ năng Quốc tế

TITP: Technical Intern Training Program - Chương trình thực tập sinh kỹ năng
TNS: Tu nghiệp sinh kỹ năng
TTS: Thực tập sinh kỹ năng

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Nhóm tác giả cam kết không có xung đột lợi ích liên quan tới nghiên cứu này.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Đỗ Xuân Biên: định hướng nghiên cứu, viết phần 2, viết phần tóm tắt tiếng Việt và tiếng Anh và chỉnh sửa nội dung bài viết.

Đỗ Thị Thu Hiền: thu thập và tổng hợp tài liệu tiếng Việt và tiếng Nhật, viết phần 1,3,4

Châu Ngọc Thái: tư vấn hướng nghiên cứu, cung cấp nguồn tài liệu và viết phần đặt vấn đề.

Bài viết góp phần cung cấp thông tin về quá trình hình thành và nội dung của TITP. Dựa vào nội dung của TITP, bài viết làm rõ những hạn chế của chương trình này nhằm góp phần giải thích những nguyên nhân dẫn đến hiện tượng TTS Việt Nam bỏ trốn. Từ đó đề xuất các giải pháp để giảm thiểu tình trạng bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp của TTS Việt Nam tại Nhật Bản, và tăng cường hiệu quả thực chất của chương trình này.

LỜI CẢM ƠN

"Nghiên cứu này được Trường Đại học Quốc Tế Hồng Bàng cấp kinh phí thực hiện dưới mã số đề tài GVTC14.1.06"

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Rosen J, Remittances S. Investment, and Portfolio Allocations: An Analysis of Remittance Usage and Risk-Tolerance. Ohio: The Ohio State University. 2007;.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam. Việt Nam - Nhật Bản mở rộng quan hệ hợp tác lao động [truy cập ngày 12/1/2020]. 2017; Available from: <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=26648>.
- Cơ quan Hợp tác Tu nghiệp Quốc tế JITCO. Sách trắng JITCO - Báo cáo tình hình thực hiện công tác tu nghiệp và thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài. Tokyo: Nhà xuất bản Cơ quan hợp tác tu nghiệp quốc tế. 2019;.
- Bộ Tư pháp Nhật Bản. Thống kê tư cách cư trú người nước ngoài tại Nhật Bản từ năm 2012 đến 2018. [truy cập ngày 08/7/2020]; Available from: http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_tourouku.html.
- Bộ Tư pháp Nhật Bản. Người nước ngoài cư trú tại Nhật Bản phân theo quốc tịch, khu vực và tư cách cư trú năm 2019 [truy cập ngày 08/7/2020]. 2019; Available from: <http://www.moj.go.jp/content/001317545.pdf>.
- Hiệp hội thực tập kỹ năng quốc tế OTIT. Số vụ xác định kế hoạch thực tập phân theo lĩnh vực ngành nghề, khu vực và quốc tịch, bảng 1-6 [truy cập ngày 28/12/2019]. 2018; Available from: https://www.otit.go.jp/gyoumutoukei_2018/.
- Hiệp hội Thực tập Kỹ năng Quốc tế OTIT. Số vụ xác định kế hoạch thực tập phân theo thủ phủ Nhật Bản, quốc tịch và khu vực; bảng 1-9 [truy cập ngày 28/12/2019]. 2018; Available from: https://www.otit.go.jp/gyoumutoukei_2018/.

- Bộ Tư pháp Nhật Bản. Thực trạng chế độ thực tập kỹ năng : Hành vi bất chính và bỏ trốn, Bảng báo cáo số 4 của Cục Quản lý xuất nhập cảnh Nhật Bản [truy cập ngày 14/8/2019]. 2018; Available from: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/4_moj-genjyou.pdf.
- Thanh HV. Thực trạng về xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản vài năm gần đây. Tạp chí nghiên cứu Nhật Bản và Đông Bắc Á. 2004;p. 71-74.
- Tuấn NM. Xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản trong bối cảnh mới: Thực trạng và giải pháp. Tạp chí nghiên cứu Nhật Bản và Đông Bắc Á. [truy cập ngày 18/6/2020]. 2010; Available from: <http://www.inas.gov.vn/674-xuat-khau-lao-dong-sang-thi-truong-nhat-ban-trong-boi-can-h-moi-thuc-trang-va-giai-phap.html>.
- Sunai N. Nô lệ lao động - thực trạng thực tập sinh Việt Nam. Tokyo: Nhà xuất bản Chuosei. 2019;.
- Viện chính sách và đào tạo Lao Động. Những vấn đề xoay quanh thực tập sinh người nước ngoài; [truy cập ngày 29/6/2019]. 1997; Available from: <https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/12/97.html>.
- Liên đoàn Luật sư Nhật Bản. Đề xuất hủy bỏ chế độ thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài; [truy cập ngày 29/6/2019]. 2011; Available from: https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/110415_4.pdf.
- Hội liên hiệp luật sư về các vấn đề của thực tập sinh người nước ngoài. Sách hướng dẫn hỗ trợ pháp lý thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài - chế độ tiếp nhận lao động người nước ngoài và khôi phục nhân quyền. Tokyo: Nhà xuất bản Công ty cổ phần Akashi. 2018;.
- Ban biên tập tuần san Tokyo Keizai. Người lao động nước ngoài No.78. Tokyo: Nhà xuất bản Tokyo Keizai. 2014;.
- NHK. Tiếp nhận lao động nước ngoài như thế nào - từ lao động giá rẻ đến chiến lược. Tokyo: Nhà xuất bản NHK. 2017;.
- Horiguchi K. Thực trạng và vấn đề mở cửa thị trường lao động tại Nhật Bản : Thực tập sinh ở lĩnh vực nông nghiệp. Tokyo: Nhà xuất bản Tsukuba. 2017;.
- Cơ quan Hợp tác Tu nghiệp Quốc tế JITCO. Sách hướng dẫn thực tập kỹ năng dành cho thực tập sinh kỹ năng. Tokyo: Nhà xuất bản Công Ty Cổ phần Kitajima. 2010;.
- Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản. Thành lập Luật thực tập kỹ năng nhằm bảo hộ thực tập sinh kỹ năng theo đúng chương trình thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài; [truy cập ngày 15/6/2020]. 2016; Available from: <http://www.moj.go.jp/content/001209495.pdf>.
- Ito M. Những vấn đề của tu nghiệp sinh, thực tập sinh và du học sinh, trong Báo cáo điều tra tổng hợp các vấn đề người nước ngoài trong bối cảnh suy giảm dân số. Tokyo: Cục điều tra lập pháp và Cục khảo sát thủ viện quốc gia phát hành. 2008;p. 93-108. Available from: http://dl.ndl.go.jp/view/download/digiteio_999336_po_20080109.pdf?contentNo=9.
- Cơ quan Hợp tác Tu nghiệp Quốc tế JITCO. Hướng dẫn về phụ cấp đào tạo, tiền lương và chi phí giám sát trong chương trình thực tập kỹ năng người nước ngoài. Tokyo: Nhà xuất bản Cơ quan hợp tác tu nghiệp quốc tế. V;.
- Bộ Tư Pháp Nhật Bản. Chế độ thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài [truy cập ngày 15/7/2020]. 2016; Available from: <http://www.moj.go.jp/content/001318235.pdf>.
- Hiệp hội Thực tập Kỹ năng Quốc tế OTIT. Sách hướng dẫn thực tập kỹ năng. Tokyo: Tổ chức thực tập sinh người nước ngoài biên tập và phát hành. 2017; Available from: <https://www.otit.go.jp/files/user/docs/300226-02%20.pdf>.
- Megumi F, Yuiji M, Yuri K. Hiểu rõ! Tiếp nhận người nước ngoài với tư cách thực tập sinh kỹ năng và kỹ năng đặc định, lao động và đối ứng với sự cố. Tokyo: Cục xuất bản Hiệp hội nghiên cứu thuế. 2019;.
- Bandou T. Nhật Bản biến mất bởi chính sách nhập cư - mở rộng tiếp nhận người lao động nước ngoài. Okayama: Nhà xuất bản Văn phòng Keibunsha. 2018;.
- Sachi T, et al. Chính sách di dân là gì? Suy ngẫm từ thực trạng Nhật Bản. Kyoto: Nhà xuất bản JimbunShoin. 2019;.

27. Korekawa Y. Phân tích thuyết phân tầng xã hội về việc định trú
hóa của người nước ngoài tại Nhật Bản - Tập trung vào thành
tích nghề nghiệp và sự chuyển dịch giữa các thế hệ; [truy cập

ngày 11/7/2020]. 2012; Available from: http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis283/e_dis283.pdf.

Japanese Technical Intern Training Program: Problems and Recommendations

Do Xuan Bien¹, Do Thi Thu Hien^{2,*}, Chau Ngoc Thai³



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

Labor export is acknowledged as a socio-economic development strategy of Vietnam. Since 2017, the number of Vietnamese intern trainees in Japan has been rapidly increasing, making Vietnam the top country that sends interns to Japan. The increase benefits both countries. However, in addition to the benefits, a number of problems related to the implementation of the program are remaining, particularly the increasing number of overstaying of Vietnamese trainees. Previously, several research has examined the reasons of this phenomenon but mainly focused on economic aspects. This paper aims at exploring the causes of this phenomenon by examining the ambiguity of the Technical Intern Training Program (TITP). The paper firstly introduce the primary goals and implementation of the TITP contributes to the overstaying of Vietnamese interns. Secondly, the paper examines the differences between the TITP's goals and its implementation as well as how the inconsistencies contribute to the illegal stay of Vietnamese intern trainees. Finally, the paper will propose some practical solutions to minimize the flee and illegal stay of Vietnamese trainees in Japan hence, improving the effectiveness of this program.

Key words: Technical Intern Training program, Vietnamese intern trainees, illegal stay, reasons of illegal stay

¹Hong Bang International University, Vietnam

²Hutech University, Ho Chi Minh city, Vietnam

³University of Social Sciences and Humanities – Viet Nam National University Ho Chi Minh City, Vietnam

Correspondence

Do Thi Thu Hien, Hutech University, Ho Chi Minh city, Vietnam

Email: hiendothithu1985@gmail.com

History

- Received: 8/5/2020
- Accepted: 31/12/2020
- Published: 28/2/2021

DOI : 10.32508/stdjssh.v4i4.631



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Bien D X, Hien D T T, Thai C N. **Japanese Technical Intern Training Program: Problems and Recommendations.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(4):769-782.