

Lao động Việt cần chú ý trước những thay đổi của thị trường Nhật Bản

07:20 28/10/2026

Nhu cầu nhân lực tại Nhật Bản tiếp tục mở ra cơ hội cho lao động Việt Nam. Bên cạnh đó, các chương trình hỗ trợ đào tạo cũng giúp người mới có thêm điều kiện học tập, chuẩn bị kỹ năng và lựa chọn việc làm phù hợp trên cơ sở hiểu rõ quyền lợi, trách nhiệm khi tham gia.

Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước, hơn 66.300 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong nửa đầu năm 2026. Nhật Bản tiếp tục là thị trường tiếp nhận lớn nhất với gần 28.500 người, chiếm 43%, chủ yếu trong các lĩnh vực sản xuất chế tạo, điều dưỡng và hộ lý. Tiếp đến là Đài Loan với 28.200 người, Hàn Quốc gần 3.400 người và Trung Quốc hơn 1.900 người.

Thị trường lớn, hấp dẫn lao động

Ông Vũ Trường Giang, Cục phó Cục Quản lý lao động ngoài nước, đánh giá Nhật Bản vẫn là thị trường tích cực đối với lao động Việt Nam. Khoảng 480.000 người Việt đang làm việc tại nước này theo các diện kỹ sư, kỹ năng đặc định, thực tập sinh kỹ năng... Phía Nhật Bản cũng mong muốn Việt Nam tăng số lao động phái cử trong thời gian tới.



Một số người lao động Việt Nam hệ vừa học vừa làm tại Nhật Bản
(Ảnh minh họa)

Nhu cầu tiếp nhận này xuất phát từ tình trạng thiếu nhân lực của doanh nghiệp Nhật Bản. Khảo sát thực trạng sử dụng lao động nước ngoài năm 2025, được Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản công bố ngày 31/8/2026 cho thấy, 68,2% cơ sở tham gia khảo sát tuyển dụng người nước ngoài nhằm giải quyết hoặc giảm bớt tình trạng thiếu lao động.

Trong khi thị trường Nhật Bản tiếp tục có nhu cầu tuyển dụng, một bộ phận lao động Việt Nam sau khi hồi hương cũng mong muốn trở lại làm việc. Theo báo cáo chuyên sâu về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài do Cục Thống kê công bố tháng 9/2026, khoảng 27% lao động hồi hương có nguyện vọng tiếp tục ra nước ngoài, phần lớn muốn quay lại thị trường từng làm việc.

Một trong những nguyên nhân khiến lao động hồi hương muốn trở lại Nhật Bản là khó tìm được công việc phù hợp với kỹ năng, kinh nghiệm đã tích lũy. Bên cạnh chênh lệch thu nhập, việc Nhật Bản mở rộng cơ hội tiếp nhận cũng tạo thêm động lực để họ quay lại thị trường này.

Nhật Bản gần đây tiếp tục điều chỉnh chính sách tiếp nhận lao động nước ngoài, bổ sung ba lĩnh vực vào Chương trình Lao động kỹ năng đặc định (SSW), gồm dịch vụ cung cấp đồ vải, kho vận hậu cần và tuần hoàn tài nguyên. Qua đó, tổng số lĩnh vực tiếp nhận được nâng lên 19, với chỉ tiêu 805.700 người trong giai đoạn 2024 đến 2029.

Từ tháng 4/2027, nước này cũng triển khai Chương trình Việc làm phát triển kỹ năng (ESD) tại 17 lĩnh vực, dự kiến tiếp nhận 426.200 người trong giai đoạn 2027 đến 2029. Những điều chỉnh này mở thêm lựa chọn về tư cách lưu trú và cơ hội làm việc lâu dài, trong đó có những lao động đã tích lũy kinh nghiệm tại Nhật Bản.

Cùng với cơ hội dành cho lao động đã có kinh nghiệm, nhu cầu nhân lực dài hạn của Nhật Bản cũng tạo điều kiện phát triển các chương trình đào tạo gắn với việc làm cho người mới. Thông qua việc học tiếng Nhật và chuyên môn trước khi đi làm, người tham gia được chuẩn bị kỹ năng cần thiết, còn đơn vị tiếp nhận có nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu công việc.

Lưu ý những rủi ro

Các chương trình hỗ trợ học phí có thể giúp những gia đình hạn chế về tài chính giảm gánh nặng ban đầu, nhưng người tham gia cần hiểu rõ điều kiện đi kèm. Trong đó, cần phân biệt khoản tài trợ không phải hoàn trả với khoản vay chỉ được miễn trả khi hoàn thành thời gian làm việc đã cam kết.

Sự việc liên quan đến chương trình học tại Hokuto Bunka Gakuen ở Hokkaido là một trong những trường hợp cho thấy sự cần thiết của việc làm rõ các điều kiện này để tạo thuận lợi hơn nữa cho người học. Theo tài liệu được cung cấp, người tham gia được vay học bổng và miễn hoàn trả nếu làm việc đủ 60 tháng tại đơn vị tiếp nhận. Tuy nhiên, phía nhà trường cho rằng một cựu du học sinh Việt Nam không thực hiện thỏa thuận làm việc, từ đó phát sinh tranh chấp với khoản tiền được yêu cầu thanh toán hơn 1,5 triệu yên.



Trường Hokuto Bunka Gakuen ở Hokkaido, Nhật Bản

Từ đây, có thể thấy thông tin cần làm rõ không chỉ là tổng mức hỗ trợ, mà còn gồm đơn vị cấp tiền, các khoản chi được thanh toán và điều kiện miễn hoàn trả. Thời gian học cũng cần được phân biệt với thời gian làm việc theo cam kết, bởi hoàn thành khóa học chưa đồng nghĩa đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trong chương trình.

Bên cạnh đó, ngay từ ban đầu, các bên cũng cần thống nhất phương án xử lý khi người tham gia phải gián đoạn vì sức khỏe, thay đổi nơi làm việc hoặc không thể tiếp tục chương trình. Những tình huống này có thể ảnh hưởng đến cả kế hoạch nghề nghiệp và nghĩa vụ tài chính, nên cần được giải thích từ đầu để người học cân nhắc khả năng đáp ứng trước khi ký kết.

Đối với tổ chức đào tạo và tuyển dụng, minh bạch thông tin cũng là cơ sở hạn chế những rủi ro. Hợp đồng cần được giải thích bằng ngôn ngữ người học hiểu được, quy định rõ trách nhiệm của nhà trường, đơn vị cấp tài chính và cơ sở tiếp nhận lao động. Mọi thay đổi về thời gian đào tạo, nơi làm việc hoặc khoản hỗ trợ cần được các bên xác nhận để có căn cứ thống nhất trong quá trình thực hiện.

Thu Trang