

SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYẾN QUANG

ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU LUẬT NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được Quốc hội khoá XIV kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 13/11/2020 (viết tắt là Luật năm 2020); Chủ tịch nước ký Lệnh Công bố số 14/2020/L-CTN ngày 27/11/2020; Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2022 và thay thế Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006.

I. SỰ CẦN THIẾT SỬA ĐỔI LUẬT

Năm 2006, Quốc hội khóa XI đã ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (gọi tắt là Luật năm 2006), Luật có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2007.

Luật năm 2006 và hệ thống các văn bản hướng dẫn đã tạo hành lang pháp lý đồng bộ để điều chỉnh hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đảm bảo phù hợp với điều kiện trong nước và quốc tế, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tăng cường công tác quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bên cạnh đó, Luật còn tạo thuận lợi cho hoạt động của các doanh nghiệp và đơn vị sự nghiệp hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đảm bảo quyền tự do tìm kiếm việc làm cho người dân. Kể từ khi có Luật năm 2006, số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài hàng năm tăng đáng kể, trung bình mỗi năm có hơn 80.000 người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đặc biệt trong 05 năm gần đây, mỗi năm có trên 130.000 người lao động ra nước ngoài làm việc, góp phần nâng cao thu nhập, đời sống của người dân, cải thiện chất lượng nguồn lao động thông qua việc một bộ phận người lao động được tiếp cận với máy móc và công nghệ tiên tiến, cơ chế quản lý hiện đại, tác phong công nghiệp và góp phần đáng kể vào việc nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, sau gần 15 năm thi hành Luật trên thực tế, thực tiễn đã đặt ra các yêu cầu cần phải tiếp tục hoàn thiện một số quy định của Luật năm 2006. Việc sửa đổi Luật năm 2006 xuất phát từ các yêu cầu sau đây:

Thứ nhất, xuất phát từ thực tiễn hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nảy sinh những vấn đề mới mà Luật năm 2006 chưa quy định

Cùng với quá trình hội nhập quốc tế, Việt Nam đã tham gia ký kết các hiệp định thương mại thế hệ mới và sự hình thành khối cộng đồng kinh tế ASEAN đã cho phép tự do di chuyển trong khối ASEAN dẫn đến việc xuất hiện nhiều hình thức hợp tác, dịch chuyển lao động mới trong thời gian gần đây. Tuy nhiên những vấn đề này chưa được quy định trong Luật năm 2006, gây khó khăn trong việc hướng dẫn thi hành Luật và công tác quản lý Nhà nước, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Ví dụ: Hình thức công dân xuất cảnh hợp pháp theo các mục đích không phải lao động, sau đó tìm được việc làm để cư trú và làm việc hợp pháp theo quy định của nước sở tại (Macao, Úc, Niu - di - lân...); hình thức thỏa thuận gửi và tiếp nhận lao động giữa các địa phương của Việt Nam với địa phương nước nhận lao động (Hàn Quốc, Trung Quốc)...

Thứ hai, thực tiễn áp dụng Luật năm 2006 còn phát sinh vướng mắc, chưa phù hợp với thực tiễn hiện nay

Qua tổng kết thi hành Luật năm 2006, một số quy định phát sinh các vướng mắc như: Điều kiện cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn chưa chặt chẽ, chưa phù hợp với hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (quy định điều kiện doanh nghiệp đáp ứng phương án về cán bộ, cơ sở vật chất khi cấp giấy phép, điều kiện về tài chính chưa đảm bảo năng lực tài chính của doanh nghiệp trong việc giải quyết các vụ việc phát sinh, điều kiện về người lãnh đạo điều hành còn mở và không hoàn toàn phù hợp); quy định về tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ của người lao động chưa phản ánh đúng bản chất và xu hướng chung của các tiêu chuẩn lao động quốc tế... Ngoài ra, Luật năm 2006 đã quy định các tổ chức sự nghiệp được đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng mới chỉ giới hạn là các tổ chức sự nghiệp thuộc Bộ, ngành mà chưa quy định các tổ chức sự nghiệp thuộc các địa phương đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện thỏa thuận của địa phương.

Thứ ba, một số quy định của Luật năm 2006 chưa đảm bảo sự đồng bộ với các Luật mới được Quốc hội ban hành trong thời gian gần đây

Do được ban hành năm 2006 nên hiện nay một số nội dung của Luật chưa đảm bảo phù hợp với các luật mới ban hành như: Bộ Luật lao động năm 2019, Luật xử lý vi phạm hành chính năm 2012, Luật Việc làm năm 2013, Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017), Bộ Luật dân sự năm 2015, Luật Doanh nghiệp năm 2014, Luật Đầu tư năm 2014...

Thứ tư, một số quy định của Luật năm 2006 chưa đáp ứng được các yêu cầu mới về hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong bối cảnh kinh tế xã hội và quan hệ quốc tế mới

Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa cao, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài là do Luật năm 2006 quy định doanh nghiệp chỉ được phép tuyển chọn lao động sau khi hợp đồng cung ứng lao động được cơ quan quản lý nhà nước chấp thuận. Do đó, doanh nghiệp không có nhiều thời gian để tuyển chọn và đào tạo lao động theo yêu cầu về chất lượng và tiến độ của đối tác. Từ đó dẫn đến tình trạng chất lượng lao động không đảm bảo (nếu đào tạo không đủ thời gian) hoặc mất cơ hội ký hợp đồng cung ứng lao động, mất đối tác, giảm tính cạnh tranh với doanh nghiệp cung ứng của các quốc gia khác (nếu đào tạo đủ thời gian theo yêu cầu).

Thứ năm, Luật năm 2006 chưa quy định rõ về loại hình đối với Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước dẫn đến cơ cấu tổ chức, quy chế hoạt động và tổ chức bộ máy của Quỹ chưa được định hình rõ ràng. Bên cạnh đó, những nội dung chi hỗ trợ của Quỹ được quy định trong Luật năm 2006 mới chỉ mang tính chất giải quyết rủi ro, chưa hướng tới các hoạt động mang tính hỗ trợ thúc đẩy hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nhiều hoạt động khác cần được hỗ trợ nhưng lại không có cơ sở để chi từ Quỹ; các nội dung chi hỗ trợ của Quỹ mới chỉ được quy định rất giới hạn (chỉ chi cho các hoạt động mở rộng và phát triển thị trường, nâng cao chất lượng nguồn lao động, hỗ trợ giải quyết rủi ro cho doanh nghiệp và người lao động). Trong khi đó rất nhiều hoạt động khác cũng cần được chi hỗ trợ nhưng Luật năm 2006 chưa quy định dẫn đến việc Quỹ hoạt động chưa hiệu quả như xây dựng đường dây nóng hỗ trợ người lao động, thiết lập sàn giao dịch việc làm ngoài nước, phổ biến chính sách, pháp luật và nâng cao nhận thức nhằm phòng ngừa rủi ro cho người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ sáu, tác động của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ 4 và vấn đề số hóa đối với lao động di cư đã đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc đổi mới một cách căn bản phương thức quản lý hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nói riêng và quản lý vấn đề di cư, dịch chuyển lao động quốc tế vì mục đích lao động nói chung để phù hợp với những tiến bộ mới về khoa học công nghệ, phát triển việc làm ngoài nước và bảo hộ quyền làm việc của công dân.

II. BÓ CỤC CỦA LUẬT

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 gồm 8 chương, 74 điều, cụ thể:

1. Chương I: Những quy định chung, gồm 7 điều (từ Điều 1 đến Điều 7) quy định về: Phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; giải thích từ ngữ; chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; các hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Chương II: Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, gồm 05 Mục với 36 điều (từ Điều 8 đến Điều 43), cụ thể:

- *Mục 1: Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*: gồm 22 điều (từ Điều 8 đến Điều 29) quy định về: Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; nội dung hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hồ sơ, thủ tục và lệ phí cấp Giấy phép; điều chỉnh, cấp lại, công bố, niêm yết, nộp lại Giấy phép; chi nhánh được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chuẩn bị nguồn lao động; hợp đồng cung ứng lao động; đăng ký hợp đồng cung ứng lao động; hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hợp đồng môi giới và thù lao theo hợp đồng môi giới; tiền dịch vụ; tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ; quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ; trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép, giải thể, phá sản.

+ *Mục 2: Doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*, gồm 3 điều (từ Điều 30 đến Điều 32) quy định về: Điều kiện của doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; báo cáo đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

+ *Mục 3: Tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*, gồm 03 điều (từ Điều 33 đến Điều 35) quy định về: Điều kiện của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; báo cáo đưa người lao động

Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

+ *Mục 4: Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài*, gồm 06 điều (từ Điều 36 đến Điều 41) quy định về: Điều kiện của doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài; hợp đồng nhận lao động thực tập; hợp đồng đào tạo nghề ở nước ngoài; đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập; hồ sơ đăng ký hợp đồng nhận lao động thực tập; quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài.

+ *Mục 5: Đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, gồm 02 điều (Điều 42, Điều 43) quy định về: Điều kiện của đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và quyền, nghĩa vụ của đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Chương III: Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, gồm 4 Mục với 18 điều (từ Điều 44 đến Điều 61), cụ thể:

- *Mục 1: Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài*, gồm 6 điều (từ Điều 44 đến Điều 49) quy định về: Điều kiện của người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài; hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp dịch vụ đưa đi làm việc ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài; quyền, nghĩa vụ của người lao động do đơn vị sự nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài.

+ *Mục 2: Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết*, gồm 05 điều (từ Điều 50 đến Điều 54) quy định về: Điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết; quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết; hợp đồng lao động trực tiếp giao kết; đăng ký hợp đồng lao động; giao kết hợp đồng lao động sau khi xuất cảnh.

+ *Mục 3: Bảo lãnh cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

theo hợp đồng, gồm 05 điều (từ Điều 55 đến Điều 59) quy định về: Điều kiện của bên bảo lãnh; trường hợp, phạm vi bảo lãnh; thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh; hợp đồng bảo lãnh; biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh.

+ *Mục 4: Hỗ trợ người lao động sau khi về nước*, gồm 2 điều (Điều 60, Điều 61) quy định về: Hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp, hỗ trợ hòa nhập xã hội.

4. Chương IV: Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động, gồm 04 điều (từ Điều 62 đến Điều 65) quy định về: Mục đích bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động; bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ; hỗ trợ đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp; giáo dục định hướng.

5. Chương V: Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, gồm 03 điều (từ Điều 66 đến Điều 68) quy định về: Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; nhiệm vụ và nguồn hình thành của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

6. Chương VI: Quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, gồm 03 điều (từ Điều 69 đến Điều 71) quy định về: Nội dung quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; trách nhiệm quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; trách nhiệm của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài.

7. Chương VII: Giải quyết tranh chấp, gồm 01 điều (Điều 72) quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp.

8. Chương VIII: Điều khoản thi hành, gồm 02 điều (Điều 73, Điều 74) quy định về hiệu lực thi hành và điều khoản chuyển tiếp.

III. NỘI DUNG CƠ BẢN VÀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT NĂM 2020

1. Những quy định chung

1.1. Phạm vi điều chỉnh (Điều 1)

Theo quy định tại Điều 1, Luật năm 2020 quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho người lao động; Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; chính sách đối với người lao động; quản lý nhà nước trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

1.2. Đối tượng áp dụng (Điều 2)

Theo quy định tại Điều 2, Luật năm 2020 áp dụng đối với các đối tượng sau:

- Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp) được giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

1.3. Quyền, nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Điều 6)

- Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các quyền sau đây:

+ Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

+ Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề;

+ Hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

+ Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế;

+ Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

+ Hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;

+ Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;

+ Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

+ Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

- Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các nghĩa vụ sau đây:

+ Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

+ Giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam; tôn trọng phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động; đoàn kết với người lao động tại nước tiếp nhận lao động;

+ Hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

+ Nộp tiền dịch vụ, thực hiện ký quỹ theo quy định của Luật;

+ Làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động;

+ Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

+ Về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề; thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh;

+ Nộp thuế, tham gia bảo hiểm xã hội, hình thức bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

+ Đóng góp vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

- Luật đã sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để:

+ Người lao động đi làm việc ở nước ngoài qua các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ sẽ được bảo vệ tốt hơn nhờ vào việc đặt ra yêu cầu cao hơn về năng lực, uy tín và trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ; yêu cầu về việc

doanh nghiệp dịch vụ phải công bố công khai thông tin về điều kiện hoạt động, thị trường, điều kiện tuyển chọn...

+ Người lao động đi theo hình thức doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu được bảo vệ tốt hơn nhờ vào các quy định chặt chẽ về ký kết hợp đồng trúng thầu, nhận thầu, hợp đồng đào tạo nghề, các quy định về báo cáo và việc đảm bảo, quyền, lợi ích của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

+ Người lao động đi làm việc theo hình thức trực tiếp tìm kiếm việc làm và giao kết hợp đồng sau khi xuất cảnh sẽ được bảo vệ tốt hơn nhờ vào việc khai báo trực tuyến về hợp đồng lao động đã ký kết ở nước ngoài, nhờ vậy cơ quan lao động và cơ quan đại diện ngoại giao có thể can thiệp, hỗ trợ kịp thời, hiệu quả khi có phát sinh trong quan hệ lao động ở nước ngoài.

- Bổ sung nghĩa vụ của người lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về phải *“thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh”* (điểm g khoản 2 Điều 6).

1.4. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Điều 7)

Điều 7 quy định nghiêm cấm các hành vi sau:

(1) Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo, cung cấp thông tin gian dối hoặc dùng thủ đoạn khác để lừa đảo người lao động; lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc thực hiện hành vi trái pháp luật

(2) Hỗ trợ người lao động hoặc trực tiếp làm thủ tục để người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi chưa được sự chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của Luật này.

(3) Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ, lừa gạt người lao động Việt Nam ở lại nước ngoài.

(4) Phân biệt đối xử; xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động; cưỡng bức lao động trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(5) Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà không có giấy phép; sử dụng giấy phép của doanh nghiệp khác hoặc cho người khác sử dụng giấy phép của doanh nghiệp để hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(6) Giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho chi nhánh của doanh nghiệp không đúng quy định của Luật này.

(7) Lợi dụng hoạt động chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái pháp luật.

(8) Thu tiền môi giới của người lao động.

(9) Thu tiền dịch vụ của người lao động không đúng quy định của Luật này.

(10) Áp dụng biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ khác ngoài ký quỹ và bảo lãnh quy định tại Luật này.

(11) Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà vi phạm đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của người lao động và cộng đồng hoặc không được nước tiếp nhận lao động cho phép.

(1). Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đối với công việc sau đây:

a) Công việc mát-xa tại nhà hàng, khách sạn hoặc trung tâm giải trí;

b) Công việc phải tiếp xúc thường xuyên với chất nổ; chất độc hại trong luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thủy ngân, bạc, kẽm); tiếp xúc thường xuyên với măng-gan, đi-ô-xít thủy ngân;

c) Công việc tiếp xúc với nguồn phóng xạ hờ, khai thác quặng phóng xạ các loại;

d) Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với hóa chất axít ni-tơ-ric, na-tơ-ri xun-phát, đi-xun-phua các-bon hoặc thuốc trừ sâu, thuốc diệt cỏ, thuốc diệt chuột, thuốc sát trùng, thuốc chống mối mọt có độc tính mạnh;

đ) Công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập;

e) Công việc thường xuyên ở nơi thiếu không khí, áp suất lớn (dưới lòng đất, lòng đại dương);

g) Công việc liệm, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mả.

(13) Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ở khu vực sau đây:

a) Khu vực đang có chiến sự hoặc đang có nguy cơ xảy ra chiến sự;

b) Khu vực đang bị nhiễm xạ;

- c) Khu vực bị nhiễm độc;
- d) Khu vực đang có dịch bệnh đặc biệt nguy hiểm.

(14) Tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề.

(15) Gây chậm trễ, phiền hà, cản trở, sách nhiễu người lao động hoặc doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

(16) Cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho doanh nghiệp không đủ điều kiện theo quy định của Luật này.

(17) Sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước không đúng quy định của pháp luật.

2. Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

2.1. Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Điều 8)

Theo quy định của Luật năm 2020, hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện bởi doanh nghiệp Việt Nam có Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp.

Luật năm 2020 bổ sung quy định “*Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải duy trì các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật này và đáp ứng các điều kiện của từng thị trường, ngành, nghề, công việc cụ thể theo quy định của Chính phủ trong suốt quá trình hoạt động*”.

2.2. Điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Điều 10).

Luật năm 2020 quy định về điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng như sau:

“*1. Doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có đủ các điều kiện sau đây:*

- a) *Có vốn điều lệ từ 05 tỷ đồng trở lên; có chủ sở hữu, tất cả thành viên, cổ đông là nhà đầu tư trong nước theo quy định của Luật Đầu tư;*

b) Đã ký quỹ theo quy định tại Điều 24 của Luật này;

c) Có người đại diện theo pháp luật là công dân Việt Nam, trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc dịch vụ việc làm; không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; không có án tích về một trong các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của con người, tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản, tội lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản, tội quảng cáo gian dối, tội lừa dối khách hàng, tội tổ chức, môi giới cho người khác xuất cảnh, nhập cảnh hoặc ở lại Việt Nam trái phép, tội tổ chức, môi giới cho người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép, tội cưỡng ép người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép;

d) Có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ thực hiện các nội dung quy định tại Điều 9 của Luật này;

đ) Có cơ sở vật chất của doanh nghiệp hoặc được doanh nghiệp thuê ổn định để đáp ứng yêu cầu giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Có trang thông tin điện tử.

2. Chính phủ quy định chi tiết Điều này”.

Quy định của Luật năm 2020 về điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có một số điểm mới sau:

- Luật đã bổ sung quy định doanh nghiệp phải đáp ứng điều kiện “*Có vốn điều lệ từ 05 tỷ đồng trở lên; có chủ sở hữu, tất cả thành viên, cổ đông là nhà đầu tư trong nước theo quy định của Luật Đầu tư*”, trước đây Luật năm 2006 giao cho Chính phủ quy định và sử dụng thuật ngữ vốn pháp định.

- Bổ sung quy định về nhân viên nghiệp vụ của doanh nghiệp.

- Bỏ quy định về việc doanh nghiệp phải có đề án hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Sửa đổi quy định về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp (Luật năm 2006 quy định về người lãnh đạo điều hành hoạt động).

2.3. Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Điều 11)

Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có các nội dung chính sau đây: (1) Số Giấy phép và

ngày cấp Giấy phép; (2) Tên doanh nghiệp; (3) Mã số doanh nghiệp; (4) Địa chỉ trụ sở chính; (5) Số điện thoại; (6) Địa chỉ trang thông tin điện tử.

Giấy phép được điều chỉnh thông tin, cấp lại theo quy định; Luật năm 2020 bỏ quy định đổi giấy phép khi thay đổi đăng ký kinh doanh quy định tại Điều 11 của Luật năm 2006.

2.4. Điều chỉnh thông tin Giấy phép (Điều 13)

Luật năm 2020 đã bổ sung quy định về điều chỉnh thông tin trên Giấy phép khi thay đổi đăng ký doanh nghiệp, cụ thể:

- Khi có sự thay đổi thông tin so với nội dung ghi trong Giấy phép đã được cấp, doanh nghiệp dịch vụ có văn bản đề nghị Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội điều chỉnh thông tin trên Giấy phép.

- Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị của doanh nghiệp dịch vụ, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội điều chỉnh thông tin trên Giấy phép.

2.5. Quy định về tuyển chọn, đào tạo lao động và chuẩn hóa nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài (Điều 18)

Để thực hiện chủ trương đào tạo nguồn nhân lực, đưa người lao động đi làm việc ở những ngành nghề có thu nhập và có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cao, Luật đã có nhiều sửa đổi, bổ sung liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, tuyển chọn, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động, đào tạo tác phong lao động và ý thức tuân thủ kỷ luật; cho phép hợp tác, liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo; đẩy mạnh hợp tác hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhằm mở thêm thị trường lao động mới, thị trường mang lại việc làm có thu nhập cao, công việc và ngành nghề giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Các sửa đổi chủ yếu gồm:

- Bổ sung quy định về chuẩn bị nguồn lao động (Điều 18)

Chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài thể hiện ở 3 yếu tố: trình độ ngoại ngữ, kỹ năng nghề và ý thức kỷ luật, tuân thủ pháp luật của người lao động. Qua tổng kết cho thấy một trong những nguyên nhân dẫn đến chất lượng nguồn lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa cao, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài là do doanh nghiệp không có nhiều thời gian để tuyển chọn và đào tạo lao động đáp ứng yêu cầu về chất lượng và kịp tiến độ cung ứng của bên tiếp nhận nước ngoài. Sở dĩ có tình trạng này vì Luật năm 2006 quy định doanh nghiệp chỉ được tuyển chọn lao

động sau khi hợp đồng cung ứng lao động được cơ quan quản lý nhà nước chấp thuận. Đối với những hợp đồng cung ứng yêu cầu số lượng lao động lớn, yêu cầu người lao động có trình độ ngoại ngữ và kỹ năng nghề cao thì doanh nghiệp không có đủ thời gian để tuyển chọn đủ số lượng và đào tạo người lao động để đáp ứng yêu cầu dẫn đến chất lượng lao động không đảm bảo hoặc doanh nghiệp mất hợp đồng, mất đối tác, giảm tính cạnh tranh so với doanh nghiệp của nước cung ứng lao động khác.

Vì thế, Luật bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp dịch vụ được chuẩn bị nguồn lao động trước khi đăng ký hợp đồng lao động. Điều này sẽ tạo thuận lợi cho doanh nghiệp được chủ động trong công tác chuẩn bị nguồn lao động phù hợp với yêu cầu của đối tác nước ngoài, góp phần nâng cao sức cạnh tranh của doanh nghiệp, xây dựng thương hiệu, uy tín trên thị trường cung ứng lao động quốc tế. Tuy nhiên, để hạn chế tình trạng doanh nghiệp lợi dụng quy định này để tuyển chọn, đào tạo tràn lan, gây thiệt hại cho người lao động và lãng phí cho xã hội, Luật sửa đổi đã bổ sung quy định về hồ sơ chuẩn bị nguồn lao động (khoản 2 Điều 18), cơ chế quản lý đối với hoạt động chuẩn bị nguồn (khoản 3 Điều 18).

- Bổ sung quyền của doanh nghiệp liên kết với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tổ chức dịch vụ việc làm để bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động trong trường hợp cần thiết nhằm chuẩn bị nguồn lao động có chất lượng đi làm việc ở nước ngoài (điểm b khoản 4 Điều 18).

2.6. Chi phí đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với thực tế thị trường, xu hướng quốc tế, bảo đảm trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động (Điều 22, 23)

- Luật năm 2020 sửa đổi khái niệm về tiền dịch vụ và các quy định liên quan đến tiền dịch vụ (Điều 23) để bảo đảm minh bạch và giảm thiểu chi phí cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bổ sung quy định về tiền dịch vụ: "*Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ đã thu tiền dịch vụ từ người lao động cho toàn bộ thời gian làm việc thỏa thuận trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà người lao động phải về nước trước thời hạn và không do lỗi của người lao động thì doanh nghiệp dịch vụ phải hoàn trả cho người lao động số tiền dịch vụ và tiền lãi theo tỷ lệ tương ứng với thời gian còn lại của hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*" (khoản 3 Điều 23).

- Bổ sung khái niệm về hợp đồng môi giới là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ với tổ chức, cá nhân trung gian về việc giới thiệu bên nước ngoài tiếp nhận lao động Việt Nam để giao kết hợp đồng cung ứng lao động theo quy định của Luật này (khoản 1 Điều 22); không sử dụng khái niệm

“*tiền môi giới*” mà thay bằng khái niệm “*thù lao theo hợp đồng môi giới*” và quy định: “Thù lao theo hợp đồng môi giới do hai bên thỏa thuận và được ghi rõ trong hợp đồng nhưng không vượt quá mức trần theo quy định tại khoản 3 Điều này” (khoản 2 Điều 22); bỏ quy định về việc người lao động có trách nhiệm hoàn trả một phần tiền môi giới cho doanh nghiệp dịch vụ tại quy định liên quan đến thù lao theo hợp đồng môi giới (Điều 22 của Luật năm 2006).

3. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

3.1. Điều kiện của người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài (Điều 44)

Người lao động do doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa đi làm việc ở nước ngoài hải đáp ứng các điều kiện sau:

- (1) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
- (2) Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài.
- (3) Đủ sức khỏe theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.
- (4) Đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, trình độ, kỹ năng nghề và các điều kiện khác theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.
- (5) Có giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng.
- (6) Không thuộc trường hợp bị cấm xuất cảnh, không được xuất cảnh, bị tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.

3.2. Điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết (Điều 50)

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động trực tiếp giao kết phải có các điều kiện sau:

- (1) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
- (2) Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài.
- (3) Đủ sức khỏe theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.
- (4) Đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, trình độ, kỹ năng nghề và các điều kiện khác theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.
- (5) Không thuộc trường hợp bị cấm xuất cảnh, không được xuất cảnh, bị tạm hoãn xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.

(6) Có hợp đồng lao động theo quy định.

(7) Có văn bản xác nhận việc đăng ký hợp đồng lao động của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người lao động thường trú.

4. Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động

4.1. Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ (Điều 63)

Khi sơ tuyển, tuyển chọn, nếu người lao động chưa đáp ứng điều kiện về kỹ năng nghề, ngoại ngữ theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động thì doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động về việc bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động.

4.2. Hỗ trợ đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp (Điều 64)

Nhà nước có chính sách hỗ trợ đầu tư cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp tham gia vào việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để đáp ứng yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận lao động và phù hợp với quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

4.3. Giáo dục định hướng (Điều 65)

- Nội dung giáo dục định hướng bao gồm: (1) Truyền thống, bản sắc văn hóa của dân tộc Việt Nam; (2) Kiến thức cơ bản về pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận lao động; (3) Nội dung cơ bản của các loại hợp đồng liên quan đến việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; (4) Kỹ năng chi tiêu, tiết kiệm, gửi tiền về nước trong thời gian làm việc ở nước ngoài; (5) Kỷ luật lao động, an toàn và vệ sinh lao động; (6) Phong tục tập quán, văn hóa của nước tiếp nhận lao động; (7) Cách thức ứng xử trong lao động và đời sống; (8) Sử dụng các phương tiện thông tin liên lạc, giao thông, mua bán; sử dụng các dụng cụ, thiết bị phục vụ sinh hoạt đời sống hằng ngày; (9) Kiến thức cơ bản về cưỡng bức lao động, phòng, chống buôn bán người, bình đẳng giới, lạm dụng tình dục, bạo lực giới và các kỹ năng phòng ngừa; (10) Nội dung cơ bản về bảo hộ công dân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng và những vấn đề cần phòng ngừa trong thời gian làm việc ở nước ngoài; (11) Định hướng về việc tiếp cận cơ hội việc làm sau khi về nước; (12) Thông tin về các địa chỉ và đường dây nóng hỗ trợ người lao động khi gặp khó khăn trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

- Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tổ chức giáo dục định hướng

đề người lao động được cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về chương trình, nội dung, thời lượng giáo dục định hướng, mẫu và thời hạn của giấy chứng nhận hoàn thành khóa học giáo dục định hướng.

5. Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước (Điều 66, Điều 67, Điều 68)

Tiếp tục kế thừa vai trò và sự cần thiết của Quỹ Hỗ trợ Xuất khẩu lao động¹ như là một trong các quy định tài chính chủ động để kịp thời bảo vệ và hỗ trợ người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài; sửa đổi các quy định nhằm mở rộng phạm vi hỗ trợ của Quỹ để bao hàm được nhiều hoạt động hỗ trợ trong bối cảnh xu thế dịch chuyển lao động quốc tế và phòng ngừa các rủi ro có tính đặc biệt như như chiến tranh, suy thoái kinh tế, dịch bệnh Covid-19, cụ thể:

- Bổ sung quy định về “Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước” là quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội nhằm hỗ trợ phát triển, ổn định và mở rộng thị trường; phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro đối với người lao động và doanh nghiệp; bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (Điều 66).

- Bổ nguồn hỗ trợ của ngân sách nhà nước trong nguồn hình thành Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước (Điều 68).

7. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp (Điều 72)

- Tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đã ký kết giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam.

- Tranh chấp giữa người lao động Việt Nam với người sử dụng lao động ở nước ngoài được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã giao kết giữa các bên và quy định pháp luật của nước tiếp nhận lao động, điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên, thỏa thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ký kết với bên nước ngoài.

- Tranh chấp giữa doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với bên nước ngoài tiếp nhận lao động hoặc tổ chức, cá nhân trung gian được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã giao kết giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ

¹ Quỹ được thành lập từ năm 2003, hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, được thành lập nhằm phát triển thị trường lao động ngoài nước; nâng cao chất lượng và khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế; đồng thời, hỗ trợ rủi ro cho người lao động và doanh nghiệp trong hoạt động xuất khẩu lao động

nghĩa Việt Nam là thành viên, thỏa thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ký với bên nước ngoài.

7. Quy định chuyên tiếp (Điều 74)

(1) Kể từ ngày Luật này có hiệu lực thi hành:

a) Doanh nghiệp dịch vụ đã được cấp Giấy phép theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 thì được tiếp tục hoạt động theo Giấy phép đã được cấp.

Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ không bảo đảm điều kiện quy định tại các điểm a, b, d, đ và e khoản 1 Điều 10 của Luật này thì phải bổ sung đầy đủ điều kiện trong thời hạn 12 tháng; trường hợp không bổ sung đầy đủ thì phải chấm dứt hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và bị thu hồi Giấy phép;

b) Doanh nghiệp dịch vụ đã được cấp Giấy phép theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 và bảo đảm điều kiện quy định tại các điểm a, b, d, đ và e khoản 1 Điều 10 của Luật thì có thể đề nghị đổi Giấy phép nếu có nhu cầu;

c) Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hợp đồng đưa người lao động đi thực tập và thỏa thuận khác có liên quan đã được ký kết và người lao động đã xuất cảnh trước ngày Luật có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện cho đến khi kết thúc hợp đồng;

d) Hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận lao động thực tập đã được ký kết trước ngày Luật có hiệu lực thi hành thì tiếp tục được thực hiện cho đến khi kết thúc hợp đồng đối với những nội dung liên quan đến người lao động xuất cảnh trước ngày 01 tháng 7 năm 2022; trường hợp người lao động xuất cảnh từ ngày 01 tháng 7 năm 2022 thì hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận lao động thực tập phải được rà soát để đàm phán sửa đổi, bổ sung hoặc ký kết mới bảo đảm phù hợp theo quy định của Luật.

(2) Chính phủ quy định về hồ sơ, thủ tục đổi Giấy phép quy định tại điểm b khoản 1 Điều 74 của Luật./.

Nơi nhận:

- Các Ban Đảng TU, VP TU;
- Các Ban của HĐND tỉnh, VPHĐND tỉnh;
- UBND TTQ& TCCTXH tỉnh;
- Các sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- Hội LG tỉnh; Đoàn LS tỉnh;
- Các tổ chức đại diện của DN, HTX;
- Báo cáo viên PL tỉnh;

để
tuyên
truyền

SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYỀN QUANG

- UBND huyện, thành phố;
- Các DNNN thuộc tỉnh quản lý;
- Các DNNN trung ương đóng tại địa phương tương đương cấp tỉnh
- Phòng TP huyện, TP;
- Trang TTĐT STP, PBGDPL tỉnh (đăng tải);
- Lưu: XDKTTHPL&PBGDPL.