

QUỐC HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Luật số: /2020/QH14

DỰ THẢO

Trình Quốc hội tháng 4/2020

LUẬT

NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG (SỬA ĐỔI)

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Quốc hội ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sửa đổi).

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Luật này quy định chính sách về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và các tổ chức, cá nhân có liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; quản lý nhà nước và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
2. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên, cư trú tại Việt Nam, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này.
2. *Người sử dụng lao động ở nước ngoài* là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trực tiếp thuê mướn, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho mình ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.
3. *Bên nước ngoài tiếp nhận lao động* là người sử dụng lao động ở nước ngoài, tổ chức dịch vụ việc làm ở nước ngoài.
4. *Phân biệt đối xử* là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình của người lao động có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

5. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Tạo điều kiện thuận lợi để công dân Việt Nam có đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài;
2. Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
3. Tăng cường hợp tác quốc tế trong hoạt động 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;
4. Hỗ trợ học nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng, cho vay ưu đãi đối với người thuộc đối tượng chính sách xã hội đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
5. Bảo đảm bình đẳng giới trong hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; có các biện pháp hỗ trợ bảo vệ người lao động nữ làm việc ở nước ngoài trong những công việc và nơi làm việc có tính nhạy cảm về giới.
6. Hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp để phát huy kiến thức, chuyên môn kỹ năng nghề của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài về nước, tiếp cận các dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện nhằm hòa nhập với gia đình và cộng đồng.

Điều 5. Các hình thức người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Theo hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ký với đơn vị sự nghiệp công lập để thực hiện điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế, bao gồm:
 - a) Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
 - b) Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
2. Theo hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản ký với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, bao gồm:
 - a) Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
 - b) Doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài;
 - c) Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi thực tập nâng cao trình độ kỹ năng nghề ở nước ngoài;
 - d) Tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài.
3. Theo hợp đồng lao động do người lao động trực tiếp giao kết.

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

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

a) 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 có liên quan đến người lao động; quyền và nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện các quyền và hưởng các lợi ích trong Hợp đồng lao động, Hợp đồng thực tập;

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

c) Được bảo hộ và bảo vệ các quyền, lợi ích 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, pháp luật và thông lệ quốc tế;

d) Hưởng các quyền lợi từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước;

đ) Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuê thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước hoặc vùng lãnh thổ đến làm việc nếu Việt Nam và nước hoặc vùng lãnh thổ đó đã ký Hiệp định bảo hiểm xã hội hoặc Hiệp định tránh đánh thuế hai lần;

e) Khiếu nại, tố cáo hoặc khởi kiện về những hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

g) Được tư vấn và hỗ trợ việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước.

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

a) Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận;

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

c) Chủ động học nghề, học ngoại ngữ, tìm hiểu các quy định của pháp luật có liên quan và tham gia học giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

d) Nộp các khoản chi phí đi làm việc ở nước ngoài cho doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này;

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

e) Về nước đúng thời hạn sau khi chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc Hợp đồng thực tập theo quy định của nước tiếp nhận; chịu trách nhiệm về những thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận;

g) Tham gia bảo hiểm xã hội, nộp thuế theo quy định của pháp luật Việt Nam và các hình thức bảo hiểm theo quy định của nước tiếp nhận;

h) Đóng góp vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật.

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

1. Lợi dụng hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để tổ chức đưa công dân Việt Nam ra nước ngoài trái pháp luật.
 2. Đưa người lao động xuất cảnh 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. Gây phiền hà, cản trở, sách nhiễu người lao động hoặc doanh nghiệp, tổ chức trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
 5. Phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động trong hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
 6. Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 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 người lao động cho phép.
- Danh mục công việc và khu vực người lao động không được đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Phụ lục 1 của Luật này.
7. Sử dụng Giấy phép của doanh nghiệp khác hoặc cho người khác sử dụng Giấy phép của doanh nghiệp để hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
 8. Giao nhiệm vụ thực hiện hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho các đơn vị phụ thuộc của doanh nghiệp không đúng quy định của Luật này.
 9. Lợi dụng hoạt động tuyển chọn lao động, đào tạo lao động đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái quy định của pháp luật.
 10. Tự ý ở lại nước ngoài trái pháp luật.
 11. Áp dụng các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ khác, ngoài biện pháp ký quỹ và bảo lãnh quy định tại Luật này.
 12. Cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho doanh nghiệp không đủ điều kiện theo quy định của Luật này.

Chương II

DOANH NGHIỆP, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

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

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

1. Hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện bởi các 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 Lao động - Thương binh và Xã hội cấp.
2. Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi là doanh nghiệp dịch vụ) phải duy trì các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật này trong suốt quá trình hoạt động theo Giấy phép đã được cấp.

Điều 9. Nội dung hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Ký kết và thực hiện các hợp đồng liên quan đến việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
2. Cung cấp thông tin, quảng cáo, tư vấn về cơ hội việc làm ngoài nước.
3. Chuẩn bị nguồn lao động và tuyển chọn người lao động.
4. Bồi dưỡng nghề, ngoại ngữ cho người lao động; giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.
5. Quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
6. Thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
7. Thanh lý hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 10. Cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

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

1. Có vốn chủ sở hữu không thấp hơn 05 tỷ đồng; có chủ sở hữu, tất cả các thành viên, cổ đông là nhà đầu tư trong nước theo quy định của Luật Đầu tư.
2. Đã ký quỹ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
3. Có người đại diện theo pháp luật là công dân Việt Nam, trình độ từ đại học trở lên, không có án tích về tội xâm phạm an ninh quốc gia, không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, có ít nhất 5 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc dịch vụ việc làm.
4. Có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ thực hiện các nội dung hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Điều 9 của Luật này.
5. Có cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
6. Có trang thông tin điện tử.
7. Chính phủ quy định chi tiết các nội dung nêu tại khoản 2, 3, 4, 5 và 6 Điều này.

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

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

- a) Số Giấy phép;
- b) Ngày cấp và thời hạn của Giấy phép;

- c) Tên doanh nghiệp;
- d) Mã số doanh nghiệp;
- đ) Địa chỉ trụ sở chính;
- e) Điện thoại;
- g) Trang thông tin điện tử;

2. Thời hạn Giấy phép là 05 năm; được gia hạn nhiều lần, mỗi lần là 05 năm.

3. Giấy phép được gia hạn, được điều chỉnh thông tin, được cấp lại theo quy định tại các Điều 13, 14, và 15 của Luật này.

Điều 12. Hồ sơ, thủ tục và lệ phí cấp Giấy phép

1. Hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép bao gồm:

- a) Văn bản đề nghị cấp Giấy phép của doanh nghiệp;
- b) Bản sao Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp;
- c) Các giấy tờ chứng minh đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật này.

2. Trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thẩm tra và cấp Giấy phép cho doanh nghiệp; trường hợp không cấp Giấy phép phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

3. Lệ phí cấp Giấy phép theo quy định của pháp luật về phí và lệ phí.

4. Chính phủ quy định về mẫu văn bản đề nghị cấp Giấy phép, mẫu Giấy phép, các giấy tờ quy định tại điểm c khoản 1 Điều này và sự phối hợp liên thông giữa các cơ quan trong cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, đăng ký doanh nghiệp, đăng ký doanh nghiệp qua mạng thông tin điện tử.

Điều 13. Hồ sơ, thủ tục và lệ phí đề nghị gia hạn Giấy phép

1. Giấy phép được gia hạn nếu trong thời hạn của Giấy phép liền kề trước đó, doanh nghiệp dịch vụ không bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng từ 03 lần trở lên và doanh nghiệp gửi hồ sơ đề nghị gia hạn Giấy phép quy định tại khoản 2 và 3 Điều này.

2. Hồ sơ đề nghị gia hạn Giấy phép:

- a) Văn bản đề nghị gia hạn Giấy phép;
- b) Báo cáo về các điều kiện hoạt động quy định tại khoản 1, 2, 3, 4, 5 và 6 Điều 10 của Luật này.

3. Chậm nhất 60 ngày trước khi Giấy phép hết hạn, doanh nghiệp dịch vụ nộp hồ sơ đề nghị gia hạn Giấy phép đến Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

4. Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội gia hạn Giấy phép; trường hợp từ chối gia hạn Giấy phép phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

5. Doanh nghiệp không phải nộp lệ phí khi gia hạn Giấy phép.

Điều 14. Điều chỉnh thông tin Giấy phép

1. Trường hợp có sự thay đổi thông tin so với nội dung ghi trong Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã cấp thì doanh nghiệp dịch vụ có văn bản đề nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội điều chỉnh thông tin trên Giấy phép.
2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị của doanh nghiệp dịch vụ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội điều chỉnh thông tin trên Giấy phép.
3. Doanh nghiệp không phải nộp lệ phí khi điều chỉnh thông tin trên Giấy phép.

Điều 15. Cấp lại Giấy phép

1. Trường hợp Giấy phép bị mất hoặc bị cháy hoặc bị hư hỏng, doanh nghiệp dịch vụ có văn bản đề nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp lại Giấy phép.
2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị của doanh nghiệp dịch vụ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp lại Giấy phép.
3. Doanh nghiệp không phải nộp lệ phí khi cấp lại Giấy phép.

Điều 16. Công bố, niêm yết Giấy phép

1. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày Giấy phép được cấp, gia hạn, cấp lại hoặc điều chỉnh thông tin, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đăng tải Giấy phép trên trang thông tin điện tử của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và thông báo đến cơ quan đăng ký kinh doanh về những nội dung này.
2. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày Giấy phép được cấp, được gia hạn, được cấp lại hoặc được điều chỉnh thông tin, doanh nghiệp dịch vụ phải niêm yết công khai bản sao Giấy phép tại trụ sở chính và đăng tải Giấy phép trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp.

Điều 17. Nộp lại Giấy phép, thu hồi Giấy phép

1. Doanh nghiệp dịch vụ phải nộp lại Giấy phép cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:
 - a) Chấm dứt hoạt động;
 - b) Chấm dứt hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
2. Doanh nghiệp dịch vụ bị thu hồi Giấy phép khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:
 - a) Nội dung kê khai trong hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép; hồ sơ đề nghị gia hạn Giấy phép là giả mạo;
 - b) Không duy trì một trong các điều kiện quy định tại Điều 10 của Luật này;
 - c) Vi phạm quy định tại một trong các khoản 1, 6, 7, 8, và 9 Điều 7, thực hiện không đầy đủ các nghĩa vụ quy định tại Điều 18, Điều 22 và các điểm c, g, h, k khoản 2 Điều 28 của Luật này gây thiệt hại nghiêm trọng về vật chất và tinh thần đối với người lao động;
 - d) Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian bị người có thẩm quyền đình chỉ có thời hạn toàn bộ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định việc thu hồi Giấy phép; công bố việc thu hồi Giấy phép, việc nộp lại Giấy phép trên cổng thông tin điện tử của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và thông báo đến cơ quan đăng ký kinh doanh về những nội dung này.

Điều 18. Giao nhiệm vụ cho đơn vị phụ thuộc của doanh nghiệp dịch vụ

1. Đơn vị phụ thuộc của doanh nghiệp dịch vụ chỉ được hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi đáp ứng các điều kiện sau đây:

- a) Được doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ;
- b) Người đứng đầu có trình độ từ đại học trở lên, có tối thiểu 05 năm làm việc trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc dịch vụ việc làm;
- c) Có nhân viên nghiệp vụ theo quy định tại khoản 4 Điều 10 của Luật này;
- d) Có cơ sở vật chất theo quy định tại khoản 5 Điều 10 của Luật này, trong trường hợp được giao nhiệm vụ giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

2. Đơn vị phụ thuộc được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không được thực hiện các hoạt động sau đây:

- a) Ký kết Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng môi giới, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;
- b) Thu tiền dịch vụ, ký quỹ của người lao động.

3. Doanh nghiệp dịch vụ được giao nhiệm vụ cho không quá 03 đơn vị phụ thuộc.

4. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày giao nhiệm vụ cho đơn vị phụ thuộc, doanh nghiệp dịch vụ phải thông báo bằng văn bản cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

5. Đơn vị phụ thuộc được giao nhiệm vụ hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải niêm yết công khai quyết định của doanh nghiệp dịch vụ giao nhiệm vụ cho đơn vị phụ thuộc và bản sao Giấy phép của doanh nghiệp dịch vụ tại trụ sở của đơn vị phụ thuộc.

Điều 19. Chuẩn bị nguồn lao động

1. Chuẩn bị nguồn lao động là hoạt động sơ tuyển và bổ túc nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động của doanh nghiệp dịch vụ để người lao động sẵn sàng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của bên tiếp nhận lao động nước ngoài.

2. Doanh nghiệp dịch vụ chỉ được chuẩn bị nguồn lao động nếu:

- a) Bên nước ngoài tiếp nhận lao động yêu cầu hoặc theo kế hoạch hợp tác hàng năm với bên nước ngoài tiếp nhận người lao động;
- b) Thông báo với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định tại Điều 20 của Luật này.

3. Doanh nghiệp trực tiếp hoặc hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, tổ chức dịch vụ việc làm để bổ túc tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động và chỉ được thu phí đào tạo theo quy định.

Điều 20. Thông báo chuẩn bị nguồn lao động

1. Doanh nghiệp dịch vụ có văn bản thông báo chuẩn bị nguồn lao động và các tài liệu sau tới Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

- a) Thư đề nghị hoặc kế hoạch hợp tác hàng năm với bên nước ngoài tiếp nhận lao động kèm theo bản dịch bằng tiếng Việt;

b) Phương án chuẩn bị nguồn lao động, bao gồm các nội dung chính sau: số lượng lao động, thời gian và phương thức chuẩn bị nguồn lao động;

c) Cam kết tuyển chọn người lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài.

2. Trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày gửi văn bản thông báo về việc chuẩn bị nguồn lao động tới Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, doanh nghiệp được thực hiện chuẩn bị nguồn lao động nếu Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội không có ý kiến bằng văn bản gửi doanh nghiệp.

Điều 21. Hợp đồng cung ứng lao động

1. Hợp đồng cung ứng lao động là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ của Việt Nam với bên nước ngoài tiếp nhận lao động về điều kiện, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong việc cung ứng và tiếp nhận người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước tiếp nhận.

2. Hợp đồng cung ứng lao động phải phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận người lao động và có những nội dung chính sau đây:

a) Thời hạn của hợp đồng;

b) Số lượng lao động; ngành, nghề, công việc phải làm; độ tuổi,

c) Địa điểm làm việc;

d) Điều kiện, môi trường làm việc;

đ) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

e) An toàn và bảo hộ lao động;

g) Tiền lương, tiền công, các chế độ khác và tiền thưởng (nếu có); tiền làm thêm giờ (đặc biệt với lao động giúp việc gia đình); các khoản khấu trừ từ lương theo quy định của nước tiếp nhận;

h) Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt;

i) Chế độ khám bệnh, chữa bệnh; trong đó bao gồm cả chăm sóc sức khỏe sinh sản;

k) Chế độ bảo hiểm xã hội;

l) Điều kiện chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và trách nhiệm bồi thường thiệt hại;

m) Trách nhiệm trả chi phí đi lại từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại;

n) Trách nhiệm của các bên khi người lao động gặp rủi ro (tai nạn lao động, tử vong...) trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

o) Cơ chế, thủ tục giải quyết tranh chấp;

p) Các thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn các yêu cầu tối thiểu đối với từng thị trường lao động làm cơ sở để các bên thỏa thuận nội dung Hợp đồng cung ứng lao động.

Điều 22. Đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động

1. Doanh nghiệp dịch vụ đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và chỉ được thực hiện hợp đồng sau khi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản chấp thuận.

2. Hồ sơ đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động bao gồm:

- a) Văn bản đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động;
- b) Bản sao Hợp đồng cung ứng lao động, có bản dịch bằng tiếng Việt;
- c) Tài liệu chứng minh việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với từng thị trường và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

3. Trong thời hạn 06 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời bằng văn bản cho doanh nghiệp; trường hợp không chấp thuận phải nêu rõ lý do.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn mẫu văn bản Đăng ký hợp đồng, tài liệu chứng minh quy định tại điểm c khoản 2 Điều này.

Điều 23. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ của Việt Nam với người lao động Việt Nam về quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải thỏa thuận rõ các quyền và nghĩa vụ của các bên phù hợp với nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động; ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ thu của người lao động.

3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định mẫu Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 24. Hợp đồng môi giới và thù lao theo hợp đồng môi giới

1. Hợp đồng môi giới là văn bản thỏa thuận giữa doanh nghiệp dịch vụ và 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.

2. Hai bên thỏa thuận về thù lao theo hợp đồng môi giới trong Hợp đồng môi giới nhưng không vượt quá mức trần theo quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức trần thù lao theo hợp đồng môi giới đối với từng thị trường lao động và loại ngành, nghề, công việc người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, sau khi thống nhất ý kiến với Bộ trưởng Bộ Tài chính.

Điều 25. Tiền dịch vụ

1. Tiền dịch vụ là khoản tiền mà doanh nghiệp dịch vụ nhận được của người lao động và bên nước ngoài tiếp nhận lao động theo thỏa thuận để thực hiện dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp dịch vụ chỉ được thu tiền dịch vụ của người lao động theo đúng đăng ký hợp đồng đã được cơ quan thẩm quyền chấp thuận và sau khi đã ký kết hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài...

3. Trường hợp người lao động đã trả tiền dịch vụ cho cả thời gian làm việc theo hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà phải về nước trước thời hạn không do lỗi của người lao động, thì doanh nghiệp dịch vụ phải hoàn trả cho người lao động số tiền dịch vụ và

lãi suất tính 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.

4. Trường hợp bên nước ngoài đã trả tiền dịch vụ cho doanh nghiệp dịch vụ thì doanh nghiệp dịch vụ chỉ được thu của người lao động số tiền dịch vụ bằng với mức trần tiền dịch vụ trừ đi số tiền dịch vụ đã nhận của bên nước ngoài tiếp nhận lao động.

5. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức trần và việc thuthien dịch vụ mà doanh nghiệp dịch vụ được thu của người lao động phù hợp với từng thị trường trong từng thời kỳ sau khi thống nhất ý kiến với Bộ trưởng Bộ Tài chính.

Điều 26. Tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ

1. Tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ chỉ được sử dụng theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để giải quyết các vấn đề phát sinh trong trường hợp doanh nghiệp dịch vụ không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ trong hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Trong trường hợp doanh nghiệp dịch vụ bị phá sản quy định tại điểm b khoản 3 Điều 31 của Luật này, tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ được cơ quan nhà nước có thẩm quyền sử dụng để thanh toán các nghĩa vụ phát sinh đối với người lao động đến thời điểm chuyển giao; sau khi trừ phí dịch vụ ngân hàng, nếu tiền ký quỹ còn thừa thì doanh nghiệp dịch vụ được sử dụng để thanh toán các khoản nợ khác theo quy định của pháp luật về phá sản.

3. Chính phủ quy định chi tiết việc quản lý, sử dụng tiền ký quỹ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này và trường hợp doanh nghiệp giải thể, bị thu hồi, nộp lại hoặc không được gia hạn Giấy phép.

Điều 27. Tiền ký quỹ của người lao động

1. Người lao động và doanh nghiệp dịch vụ có thể thỏa thuận về việc ký quỹ để bảo đảm người lao động thực hiện đúng nghĩa vụ theo Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2. Người lao động gửi tiền ký quỹ vào tài khoản phong tỏa tại ngân hàng thương mại được doanh nghiệp dịch vụ mở riêng cho người lao động.

3. Tiền ký quỹ của người lao động được hoàn trả cả gốc và lãi cho người lao động khi thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

4. Trường hợp có tranh chấp phát sinh về việc doanh nghiệp không trả tiền ký quỹ, người lao động có quyền gửi khiếu nại đến Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. Trong thời gian 30 ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại của người lao động, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội yêu cầu doanh nghiệp trả lại tiền ký quỹ cho người lao động.

5. Trường hợp người lao động vi phạm nghĩa vụ theo Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thì tiền ký quỹ của người lao động được ngân hàng thương mại nơi ký quỹ thanh toán, bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp dịch vụ gây ra; khi sử dụng tiền ký quỹ của người lao động, nếu còn thừa thì phải trả lại cho người lao động, nếu không đủ thì người lao động phải nộp bổ sung.

6. Chính phủ quy định mức trần, việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động phù hợp với từng thị trường lao động.

Điều 28. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ

1. Doanh nghiệp dịch vụ có các quyền sau đây:

- a) Thực hiện các nội dung quy định tại Điều 9 của Luật này;
- b) Thỏa thuận với người lao động về tiền dịch vụ, ký quỹ, bảo lãnh để thực hiện hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này;
- c) Đơn phương thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau khi doanh nghiệp dịch vụ đã 03 lần thông báo bằng thư bảo đảm trong thời gian 150 ngày, kể từ ngày người lao động chấm dứt Hợp đồng lao động mà người lao động hoặc người được uỷ quyền hợp pháp của người lao động không đến thanh lý hợp đồng; hoặc kể từ ngày người lao động gia hạn Hợp đồng lao động mà không thực hiện quyền và nghĩa vụ theo thỏa thuận trong Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;
- d) Khiếu nại, khởi kiện về các quyết định hoặc hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2. Doanh nghiệp dịch vụ có các nghĩa vụ sau đây:

- a) Thực hiện các nghĩa vụ quy định tại khoản 2 Điều 16, các Điều 18, 21, 29, 30 và 31 của Luật này;
- b) Đăng tải trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ thông tin về vốn chủ sở hữu; tài khoản ký quỹ hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; người đại diện pháp luật; danh sách nhân viên nghiệp vụ; địa chỉ trụ sở chính, cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; quyết định giao nhiệm vụ cho các đơn vị phụ thuộc và cập nhật khi có sự thay đổi về những nội dung này;
- c) Cam kết bằng văn bản việc tuyển chọn người lao động sau khi tham gia hoạt động chuẩn bị nguồn của doanh nghiệp (nếu có); cung cấp thông tin chính xác với người lao động và chính quyền địa phương tại nơi tuyển chọn về số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động theo nội dung Hợp đồng cung ứng lao động; trực tiếp tuyển chọn và không được thu tiền tuyển chọn của người lao động; thông báo công khai kết quả tuyển chọn và danh sách người lao động trúng tuyển; thực hiện đúng các nội dung trong đăng ký hợp đồng đã được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận;
- d) Tổ chức và cấp giấy chứng nhận tham gia học giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này; hướng dẫn người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội;
- đ) Cam kết bằng văn bản thời gian chờ xuất cảnh sau khi người lao động trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài với thời hạn tối đa không quá 06 tháng kể từ ngày người lao động trúng tuyển;
- e) Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài; có nhân viên nghiệp vụ quản lý và hỗ trợ người lao động ở nước ngoài theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; bảo đảm cung cấp trợ giúp pháp lý trong trường hợp người lao động cần đến các hỗ trợ pháp lý khi bị lạm dụng, bạo lực hoặc phân biệt đối xử trong quá trình làm việc ở nước ngoài;
- g) Thực hiện các yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với bên nước ngoài tiếp nhận lao động giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề

ng nghiệp hoặc bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp tình trạng khẩn cấp do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hoặc nước tiếp nhận ban bố;

h) Bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp gây ra theo quy định của pháp luật; thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động trong thời hạn 180 ngày, kể từ ngày người lao động chấm dứt Hợp đồng lao động đúng pháp luật.

i) Tư vấn, hỗ trợ người lao động khi về nước;

k) Đóng góp vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của Luật này;

l) Định kỳ 06 tháng, 01 năm hoặc đột xuất báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về kết quả chuẩn bị nguồn lao động (nếu có), kết quả tuyển chọn, số lượng người lao động của địa phương đã đưa đi làm việc ở nước ngoài;

m) Báo cáo danh sách người lao động do doanh nghiệp đưa đi và thực hiện yêu cầu của cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài để giải quyết các vụ việc phát sinh.

Điều 29. Trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp Giấy phép hết hạn, không được gia hạn Giấy phép, nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép

1. Trong trường hợp Giấy phép hết hạn hoặc doanh nghiệp dịch vụ không được gia hạn Giấy phép, nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép theo quy định tại Điều 13, khoản 1 và 2 Điều 17 của Luật này không được đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động mới, không được giao kết Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mới và có trách nhiệm tiếp tục thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động do doanh nghiệp đưa đi và đang làm việc ở nước ngoài và giải quyết các vấn đề liên quan đến người lao động do doanh nghiệp tuyển chọn, đang đào tạo, giáo dục định hướng.

2. Việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp Giấy phép hết hạn, doanh nghiệp không được gia hạn Giấy phép, nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép được thực hiện theo quy định tại Điều 26 của Luật này.

3. Việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của người lao động trong trường hợp Giấy phép hết hạn, doanh nghiệp dịch vụ không được gia hạn Giấy phép, nộp lại Giấy phép hoặc bị thu hồi Giấy phép được thực hiện theo quy định tại Điều 27 của Luật này.

Điều 30. Trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp bị giải thể

1. Doanh nghiệp dịch vụ chỉ được giải thể sau khi đã hoàn thành mọi nghĩa vụ trong Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng còn hiệu lực và thanh toán hết các khoản nợ và nghĩa vụ đối với người lao động theo quy định của pháp luật.

2. Trong thời hạn 06 ngày làm việc, kể từ ngày thông qua quyết định giải thể, doanh nghiệp dịch vụ phải báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài và phương án thực hiện các nghĩa vụ của doanh nghiệp trong Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực.

3. Doanh nghiệp dịch vụ có thể thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ khác có Giấy phép lập phương án để chuyển giao quyền và nghĩa vụ quy định trong Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực và báo cáo phương án chuyển giao đến Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Khi chuyển giao quyền và nghĩa vụ cho doanh nghiệp dịch vụ khác, tiền ký quỹ của người lao động theo quy định tại Điều 27 của Luật này, tài sản dùng để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh được chuyển cho doanh nghiệp dịch vụ tiếp nhận. Sau khi hoàn thành việc chuyển giao, doanh nghiệp dịch vụ phải thông báo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và bên nước ngoài tiếp nhận người lao động biết.

4. Sau khi đã hoàn thành các nghĩa vụ trong Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ được sử dụng tiền ký quỹ còn lại của doanh nghiệp để thanh toán các khoản nợ khác.

Điều 31. Trách nhiệm của doanh nghiệp dịch vụ trong trường hợp bị phá sản

1. Trong thời hạn 06 ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án ra quyết định mở thủ tục phá sản, doanh nghiệp dịch vụ phải báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài và phương án thực hiện các nghĩa vụ của doanh nghiệp trong Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực.

2. Doanh nghiệp dịch vụ phải dừng việc ký kết hợp đồng, tổ chức tuyển chọn và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, kể từ ngày Tòa án ra quyết định mở thủ tục phá sản cho đến khi Tòa án ra quyết định đình chỉ thủ tục phục hồi hoạt động kinh doanh.

3. Việc chuyển giao quyền và nghĩa vụ thực hiện Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp Tòa án ra quyết định tuyên bố doanh nghiệp phá sản được quy định như sau:

a) Doanh nghiệp dịch vụ có thể thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ khác có Giấy phép để lập phương án chuyển giao quyền và nghĩa vụ trong Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn hiệu lực và báo cáo phương án chuyển giao đến Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Khi chuyển giao quyền và nghĩa vụ cho doanh nghiệp dịch vụ khác, tiền ký quỹ của người lao động, tài sản dùng để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh được chuyển cho doanh nghiệp dịch vụ tiếp nhận. Sau khi hoàn thành việc chuyển giao, doanh nghiệp dịch vụ phải thông báo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và bên nước ngoài tiếp nhận người lao động biết;

b) Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ không thỏa thuận được việc chuyển giao cho doanh nghiệp dịch vụ khác thì bàn giao cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hồ sơ của người lao động đang làm việc ở nước ngoài, tiền ký quỹ của người lao động, tài sản dùng để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh, tiền dịch vụ thu trước của người lao động để Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động đang làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp đưa đi theo quy định của Luật này.

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

Điều 32. Điều kiện doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Có Hợp đồng trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài.
2. Có phương án sử dụng, quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội theo quy định tại khoản 2 Điều 33.
3. Chỉ đưa người lao động Việt Nam đang làm việc cho doanh nghiệp mình đi làm việc tại các công trình, dự án ở nước ngoài theo hợp đồng trúng thầu, nhận thầu.

Điều 33. Báo cáo đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Chậm nhất 15 ngày làm việc, trước ngày đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án phải báo cáo phương án theo quy định tại khoản 2 Điều này kèm theo bản sao Hợp đồng trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
2. Nội dung phương án quy định tại khoản 1 Điều này bao gồm: việc sử dụng và quản lý người lao động ở nước ngoài (trong đó nêu rõ số lượng người lao động đưa đi, giới tính, ngành, nghề, thời hạn làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, điều kiện sinh hoạt, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội và các chế độ khác có liên quan đến người lao động); việc đưa người lao động về nước trong trường hợp bất khả kháng.
3. Trong thời hạn 06 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được phương án thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nếu Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội không có ý kiến bằng văn bản, doanh nghiệp được thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại công trình, dự án nơi doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài.
4. Chậm nhất là 15 ngày làm việc, kể từ ngày đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu phải báo cáo danh sách người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại công trình, dự án ở nước ngoài của doanh nghiệp cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước người lao động đến làm việc.

Điều 34. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Thông tin đầy đủ, chính xác, rõ ràng về các điều kiện làm việc, sinh hoạt, các quyền lợi, chế độ của người lao động làm việc tại dự án, công trình của doanh nghiệp trúng, nhận thầu ở nước ngoài.
2. Tổ chức giáo dục định hướng và cấp giấy chứng nhận tham gia giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.
3. Trực tiếp tổ chức đưa đi, quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài.
4. Thỏa thuận bằng văn bản với người lao động các nội dung về tiền lương, điều kiện lao động, điều kiện sinh hoạt, bảo hiểm xã hội cho người lao động phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc đảm bảo không thấp hơn theo quy định pháp luật Việt Nam.
5. Bảo đảm để người lao động được kiểm tra sức khỏe định kỳ, bao gồm cả sức khỏe sinh sản và khám bệnh, chữa bệnh trong trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn. Trường hợp người

lao động bị ốm đau, tai nạn đến mức không còn khả năng tiếp tục làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp tổ chức và chịu chi phí đưa người lao động về nước.

6. Tổ chức đưa đi hải hoặc thi hải người lao động bị chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài về nước và chịu mọi chi phí liên quan; thực hiện các chế độ bồi thường, trợ cấp khác theo quy định của pháp luật Việt Nam.

7. Báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

8. Báo cáo sau khi hoàn thành hợp đồng trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài và báo cáo đột xuất theo yêu cầu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

9. Phối hợp với bên nước ngoài và cơ quan chức năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong trường hợp cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hoặc nước người lao động đang làm việc ban bố tình trạng khẩn cấp.

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

Điều 35. Điều kiện tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc cho dự án đầu tư ra nước ngoài

1. Có Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư ra nước ngoài.
2. Có phương án sử dụng, quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài và báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội theo quy định tại Điều 36 của Luật này.

Điều 36. Báo cáo đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Chậm nhất 15 ngày làm việc trước ngày đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài phải báo cáo phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng kèm theo bản sao Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư ra nước ngoài cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
2. Nội dung phương án sử dụng, quản lý người lao động ở nước ngoài bao gồm các nội dung chủ yếu sau: việc sử dụng và quản lý người lao động (trong đó nêu rõ số lượng người lao động đưa đi, giới tính, ngành nghề, thời hạn làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, điều kiện sinh hoạt, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội và các chế độ khác có liên quan đến người lao động); việc đưa người lao động về nước trong trường hợp bất khả kháng.
3. Trong thời hạn 06 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được phương án đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nếu Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội không có ý kiến bằng văn bản, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo phương án đã báo cáo.
4. Chậm nhất là 15 ngày làm việc kể từ ngày đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài phải báo cáo danh sách người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước người lao động đến làm việc.

Điều 37. Quyền và nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

1. Tổ chức giáo dục định hướng và cấp giấy chứng nhận tham gia giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.
2. Trực tiếp tổ chức đưa đi, quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài.
3. Ký kết Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động, trừ trường hợp người lao động thuộc diện di chuyển nội bộ doanh nghiệp trong phạm vi cam kết dịch vụ của nước tiếp nhận người lao động và tổ chức thương mại quốc tế. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải có nội dung theo quy định tại khoản 3 Điều 23 của Luật này.
3. Thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động trong thời gian 150 ngày kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Bảo đảm quyền lợi của người lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh theo Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
5. Phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.
6. Báo cáo đột xuất về tình hình thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
7. Phối hợp với bên nước ngoài và cơ quan chức năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong trường hợp cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hoặc nước người lao động đang làm việc ban bố tình trạng khẩn cấp.

Mục 4. DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HÌNH THỨC THỰC TẬP NÂNG CAO TAY NGHỀ

Điều 38. Điều kiện doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề

1. Có hợp đồng nhận lao động thực tập với cơ sở thực tập ở nước ngoài để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề (sau đây gọi là Hợp đồng nhận lao động thực tập) phù hợp với quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 39 của Luật này và đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
2. Có tiền ký quỹ thực hiện Hợp đồng nhận lao động thực tập theo quy định của Chính phủ.
3. Chỉ được đưa người lao động có hợp đồng lao động với doanh nghiệp mình đi thực tập nâng cao tay nghề tại cơ sở tiếp nhận thực tập ở nước ngoài theo Hợp đồng nhận lao động thực tập.
4. Ngành, nghề người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề phải phù hợp với lĩnh vực sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Điều 39. Hợp đồng nhận lao động thực tập, Hợp đồng đào tạo nghề

1. Hợp đồng nhận lao động thực tập là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp với cơ sở tiếp nhận thực tập ở nước ngoài về quyền và nghĩa vụ của các bên trong việc cung ứng và tiếp nhận người lao động Việt Nam đi làm việc theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề.
2. Hợp đồng nhận lao động thực tập phải phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận người lao động thực tập và có những nội dung chính sau đây:

- a) Thời hạn thực tập;
- b) Số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề; ngành, nghề thực tập (phân theo giới tính);
- c) Địa điểm thực tập;
- d) Điều kiện, môi trường thực tập;
- đ) Thời giờ thực tập, thời giờ nghỉ ngơi;
- e) An toàn và bảo hộ lao động;
- g) Tiền lương, thu nhập;
- h) Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt;
- i) Chế độ khám bệnh, chữa bệnh;
- k) Chế độ bảo hiểm xã hội;
- l) Điều kiện chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và trách nhiệm bồi thường thiệt hại;
- m) Trách nhiệm trả chi phí giao thông từ Việt Nam đến nơi thực tập và ngược lại;
- n) Trách nhiệm của các bên trong trường hợp người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài;
- o) Giải quyết tranh chấp;
- p) Các thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

3. Hợp đồng đào tạo nghề giữa doanh nghiệp và người lao động phải đảm bảo quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động và phù hợp với nội dung của Hợp đồng nhận lao động thực tập.

Điều 40. Đăng ký Hợp đồng nhận lao động thực tập

1. Hợp đồng nhận lao động thực tập phải đăng ký theo quy định sau đây:

- a) Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề có thời gian đến 90 ngày đăng ký tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính;
- b) Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề có thời gian trên 90 ngày đăng ký tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Trong thời hạn 06 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại khoản 1 Điều này phải trả lời bằng văn bản cho doanh nghiệp về nội dung đăng ký Hợp đồng nhận lao động thực tập.

Điều 41. Hồ sơ đăng ký Hợp đồng nhận lao động thực tập

- 1. Văn bản đăng ký Hợp đồng nhận lao động thực tập.
- 2. Bản sao Hợp đồng nhận lao động thực tập, có bản dịch bằng tiếng Việt.
- 3. Tài liệu chứng minh việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề phù hợp với pháp luật của nước tiếp nhận người lao động thực tập.

4. Bản sao Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp và giấy tờ chứng minh việc ký quỹ của doanh nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 38 của Luật này.

Điều 42. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề

1. Doanh nghiệp có các quyền sau đây:

- a) Yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại do người lao động gây ra theo hợp đồng đào tạo nghề;
- b) Khiếu nại, khởi kiện về quyết định hoặc hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp có các nghĩa vụ sau đây:

- a) Thông báo công khai, cung cấp cho người lao động đầy đủ các thông tin về điều kiện của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề;
- b) Ký kết Hợp đồng đào tạo nghề trước khi người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề;
- c) Tổ chức giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề phù hợp với yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động;
- d) Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề;
- đ) Phối hợp với cơ sở tiếp nhận thực tập giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động chết, bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản và giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động;
- e) Phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề;
- g) Thanh lý Hợp đồng đào tạo nghề với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề.
- h) Bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp gây ra theo quy định của pháp luật và theo Hợp đồng đã ký kết;
- i) Tiếp nhận và bố trí việc làm cho người lao động phù hợp với kiến thức đã tiếp thu trong thời gian thực tập nâng cao tay nghề ở nước ngoài;
- k) Giải quyết quyền lợi cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề trong trường hợp doanh nghiệp bị giải thể hoặc phá sản theo quy định của pháp luật;
- l) Báo cáo cơ quan nhà nước nơi đăng ký Hợp đồng nhận lao động thực tập quy định tại khoản 1 Điều 40 của Luật này theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;
- m) Phối hợp với bên nước ngoài và cơ quan chức năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong trường hợp cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hoặc nước người lao động đang làm việc ban bố tình trạng khẩn cấp.

Mục 5. ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 43. Điều kiện đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Được Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế.

Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chỉ được giao nhiệm vụ cho 01 đơn vị sự nghiệp thực hiện hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau khi có ý kiến đồng ý của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp phải có trình độ từ đại học trở lên, có ít nhất ba năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác quốc tế hoặc dịch vụ việc làm.

3. Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của đơn vị sự nghiệp là hoạt động phi lợi nhuận.

Điều 44. Quyền và nghĩa vụ của đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Đơn vị sự nghiệp có các quyền sau đây:

a) Tổ chức chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn, đào tạo và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Ký kết Hợp đồng cung ứng lao động với bên nước ngoài tiếp nhận lao động trên cơ sở điều ước quốc tế hoặc thỏa thuận quốc tế; ký kết Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 23 của Luật này;

c) Thỏa thuận với người lao động hình thức đảm bảo thực hiện hợp đồng theo quy định của Luật này;

d) Yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại do người lao động gây ra theo quy định của pháp luật;

đ) Khiếu nại, khởi kiện về quyết định hoặc hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Đơn phương thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng không về nước hoặc đơn vị sự nghiệp đã ba lần thông báo bằng thư bảo đảm trong thời gian 150 ngày, kể từ ngày người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, mà người lao động hoặc người được ủy quyền hợp pháp của người lao động không đến thanh lý hợp đồng.

2. Đơn vị sự nghiệp có các nghĩa vụ sau đây:

a) Báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan chủ quản của đơn vị sự nghiệp việc tổ chức thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, kèm theo Hợp đồng cung ứng lao động (nếu có) chậm nhất 15 ngày làm việc trước khi đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- b) Thông tin, tư vấn đầy đủ, chính xác về quyền và nghĩa vụ của người lao động và các vấn đề khác có liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- c) Định kỳ, đột xuất báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về tình hình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;
- d) Tổ chức giáo dục định hướng và cấp giấy chứng nhận tham gia giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với quy định của điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế quy định của Luật này;
- đ) Phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động làm việc ở nước ngoài, giải quyết các vấn đề phát sinh đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- e) Thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động trong thời hạn 150 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động;
- g) Phối hợp với bên nước ngoài và cơ quan chức năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong trường hợp cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hoặc nước người lao động đang làm việc ban bố tình trạng khẩn cấp.

Chương III

NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

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 ĐẦU TƯ RA NƯỚC NGOÀI

Điều 45. Điều kiện 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 đầu tư ra nước ngoài

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 nước tiếp nhận người lao động.
4. Đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề và các điều kiện khác theo yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động.
5. Có Giấy chứng nhận tham gia học giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.
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.

Điều 46. Hồ sơ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Người lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài phải nộp hồ sơ đi làm việc ở nước ngoài cho doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài.
2. Hồ sơ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm có:

- a) Đơn đi làm việc ở nước ngoài;
- b) Sơ yếu lý lịch có xác nhận của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi thường trú hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý người lao động
- c) Giấy chứng nhận sức khỏe do cơ sở y tế có thẩm quyền cấp;
- d) Giấy chứng nhận tham gia học giáo dục định hướng;
- đ) Văn bằng, chứng chỉ ngoại ngữ, chuyên môn, tay nghề và giấy tờ khác theo yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận người lao động.

Điều 47. Quyền và nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp dịch vụ đưa đi làm việc ở nước ngoài

1. Các quyền và nghĩa vụ được quy định tại Điều 6 của Luật này.
2. Ký kết Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ.
3. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp dịch vụ vi phạm Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
4. Được gia hạn hoặc ký kết Hợp đồng lao động mới phù hợp với quy định pháp luật của nước tiếp nhận người lao động.
5. Trả tiền dịch vụ theo thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ, không cao hơn mức trần tiền dịch vụ quy định tại khoản 5 Điều 25 của Luật này .
6. Ký quỹ hoặc giới thiệu bên bảo lãnh theo thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ để bảo đảm thực hiện Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;
7. Thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ trong thời gian 150 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động.
8. Trong thời gian 30 ngày kể từ ngày về nước, thông báo với chính quyền địa phương nơi cư trú trước khi đi làm việc ở nước ngoài để cập nhật thông tin và được hỗ trợ tư vấn về việc làm, khởi sự doanh nghiệp; tiếp cận các dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện để hòa nhập với gia đình và cộng đồng.

Điều 48. Quyền và 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

1. Các quyền và nghĩa vụ quy định tại Điều 6 của Luật này.
2. Thỏa thuận với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài về các điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt, tiền lương, bảo hiểm và các chế độ, quyền lợi khác khi làm việc ở nước ngoài phù hợp với quy định của Việt Nam, nước đến làm việc.
3. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài vi phạm thỏa thuận quy định tại khoản 2 Điều này.
4. Thanh lý Hợp đồng đưa người lao động đi lao động ở nước ngoài với tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài.

Điều 49. Quyền và nghĩa vụ của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề

1. Các quyền và nghĩa vụ theo quy định tại Điều 6 của Luật này.
2. Ký kết Hợp đồng đào tạo nghề với doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề.
3. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề vi phạm Hợp đồng đưa người lao động đi thực tập.
4. Thanh lý Hợp đồng đào tạo nghề với doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề.
5. Được doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề tiếp nhận lại và bố trí việc làm phù hợp với với năng lực, kiến thức người lao động đã tiếp thu trong thời gian thực tập nâng cao tay nghề ở nước ngoài.

Điều 50. Quyền và nghĩa vụ của người lao động do đơn vị sự nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài

1. Các quyền và nghĩa vụ quy định tại Điều 6, khoản 4 và 8 Điều 47 của Luật này.
2. Ký kết Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với đơn vị sự nghiệp.
3. Thỏa thuận với đơn vị sự nghiệp về hình thức đảm bảo thực hiện hợp đồng theo quy định của Luật này.
4. Được bồi thường thiệt hại trong trường hợp đơn vị sự nghiệp vi phạm Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
5. Nộp khoản tiền theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 44 của Luật này.
6. Thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với đơn vị sự nghiệp trong thời hạn 150 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động.

Mục 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HÌNH THỨC TRỰC TIẾP GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 51. Điều kiện đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức trực tiếp giao kết hợp đồng lao động

1. Các điều kiện quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4 và 6 Điều 45 của Luật này.
2. Có Hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 53 của Luật này.
3. Đăng ký Hợp đồng lao động do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người lao động thường trú cấp theo quy định tại khoản 2 Điều 54 của Luật này.

Điều 52. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có các quyền sau:
 - a) Được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài 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;

- b) Được cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động làm việc, pháp luật và thông lệ quốc tế trong thời gian làm việc ở nước ngoài; được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện các quyền và hưởng các lợi ích quy định trong Hợp đồng cá nhân;
- c) Hưởng các quyền lợi từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của Luật này và pháp luật có liên quan;
- d) Được chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập và tài sản khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc;
- đ) Được gia hạn Hợp đồng hoặc ký Hợp đồng lao động mới phù hợp với quy định pháp luật của nước mà người lao động làm việc;

2. Người lao động có các nghĩa vụ sau:

- a) Đăng ký Hợp đồng lao động;
- b) Thực hiện các nội dung trong Hợp đồng lao động và nội quy nơi làm việc;
- c) Tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật Việt Nam và các hình thức bảo hiểm theo quy định pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc;
- d) Nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động đến làm việc và Hiệp định tránh đánh thuế hai lần giữa Việt Nam và nước mà người lao động đến làm việc (nếu có);
- đ) Đóng góp vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của Luật này;
- e) Đăng ký công dân tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự của Việt Nam tại nước mà người lao động đến làm việc.

Điều 53. Hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động là văn bản thỏa thuận giữa người lao động Việt Nam với người sử dụng lao động nước ngoài về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

2. Nội dung hợp đồng lao động giữa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và người sử dụng lao động nước ngoài phải phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà người lao động làm việc, và bao gồm những nội dung chính sau:

- a) Ngành, nghề, công việc phải làm;
- b) Thời hạn của hợp đồng;
- c) Địa điểm làm việc;
- d) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- đ) Tiền lương, tiền công; tiền làm thêm giờ;
- e) Chế độ khám bệnh, chữa bệnh;
- g) Chế độ bảo hiểm xã hội;
- h) Trách nhiệm của người sử dụng lao động nước ngoài trong trường hợp người lao động chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

i) Giải quyết tranh chấp.

Điều 54. Hồ sơ, thủ tục đăng ký Hợp đồng lao động

1. Hồ sơ đăng ký Hợp đồng lao động bao gồm:

- a) Bản sao Hợp đồng lao động, có bản dịch bằng tiếng Việt;
- b) Bản sao căn cước công dân hoặc Hộ chiếu;
- c) Sơ yếu lý lịch có xác nhận của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động thường trú hoặc của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý người lao động.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xác nhận việc đăng ký Hợp đồng lao động cho người lao động.

Điều 55. Khai báo trực tuyến thông tin của người lao động giao kết hợp đồng lao động sau khi xuất cảnh

1. Công dân Việt Nam xuất cảnh ra nước ngoài theo các thỏa thuận quốc tế hoặc điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên và giao kết hợp đồng lao động hợp pháp ở nước ngoài thực hiện khai báo trực tuyến với cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự của Việt Nam ở nước sở tại.

2. Hồ sơ khai báo trực tuyến gồm:

- a) Phiếu khai báo;
- b) Bản chụp Hợp đồng lao động;
- c) Bản chụp hộ chiếu.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được khai báo hợp lệ, cơ quan đại diện của Việt Nam xác nhận khai báo hợp đồng cho người lao động.

MỤC 3. BẢO LÃNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Điều 56. Điều kiện của bên bảo lãnh

1. Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ (trường hợp bên bảo lãnh là thể nhân).
2. Có khả năng về kinh tế đáp ứng nghĩa vụ trong Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 57. Phạm vi bảo lãnh

1. Việc bảo lãnh được thực hiện trong các trường hợp sau đây:

- a) Người lao động Việt Nam đi làm việc theo Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ không ký quỹ hoặc không đủ tiền ký quỹ theo quy định tại Điều 27 của Luật này;
- b) Người lao động Việt Nam đi làm việc theo Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với đơn vị sự nghiệp khi tổ chức này yêu cầu thực hiện việc bảo lãnh.

2. Bên bảo lãnh thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp về trách nhiệm bảo lãnh một phần hoặc toàn bộ các nghĩa vụ của người lao động đối với doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp.
3. Trường hợp bên bảo lãnh không thực hiện đúng nghĩa vụ bảo lãnh thì doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp có quyền yêu cầu bên bảo lãnh thanh toán giá trị nghĩa vụ vi phạm và bồi thường thiệt hại.
4. Trường hợp người lao động bị xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền do có hành vi vi phạm quy định tại Luật này mà cố tình trốn tránh không chấp hành quyết định xử phạt trong thời hạn pháp luật quy định thì bên bảo lãnh có trách nhiệm nộp tiền phạt cho người lao động, nếu hai bên có thỏa thuận trong hợp đồng bảo lãnh quy định tại Điều 59 của Luật này.

Điều 58. Thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh

Thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh do bên bảo lãnh và doanh nghiệp dịch vụ hoặc đơn vị sự nghiệp thỏa thuận; nếu không thỏa thuận được thì bên bảo lãnh phải thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh trong một thời hạn hợp lý do doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp ấn định tính từ thời điểm bên bảo lãnh nhận được thông báo của doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp về việc thực hiện nghĩa vụ thay cho người lao động.

Điều 59. Hợp đồng bảo lãnh

1. Hợp đồng bảo lãnh phải được lập thành văn bản.
2. Hợp đồng bảo lãnh phải có những nội dung chính sau đây:
 - a) Phạm vi bảo lãnh; trường hợp người lao động vi phạm Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và gây thiệt hại cho doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp mà người lao động không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ bồi thường thì bên bảo lãnh phải thực hiện nghĩa vụ đó;
 - b) Quyền và nghĩa vụ các bên tham gia Hợp đồng bảo lãnh;
 - c) Thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh.
3. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết nội dung của Hợp đồng bảo lãnh và việc thanh lý Hợp đồng bảo lãnh sau khi lấy ý kiến của Bộ trưởng Bộ Tư pháp.

Điều 60. Biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh

1. Doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp có thể thỏa thuận với bên bảo lãnh về việc sử dụng biện pháp bảo đảm bằng tài sản để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh.
2. Việc sử dụng biện pháp bảo đảm bằng tài sản được lập thành văn bản riêng hoặc ghi trong Hợp đồng bảo lãnh.
3. Việc xác lập, thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tài sản để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh được thực hiện theo quy định của pháp luật.

Mục 4. CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG SAU KHI VỀ NƯỚC

Điều 61. Hỗ trợ tạo việc làm

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng kế hoạch dự báo nguồn lao động về nước hàng năm, nhu cầu tuyển dụng lao động tại địa phương; kết nối thông

tin việc làm cho người lao động khi về nước nhằm phát huy kiến thức, kỹ năng, trình độ nghề nghiệp của những người lao động trở về.

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có chính sách hỗ trợ người lao động về nước tham gia các chương trình đào tạo ngắn hạn, hỗ trợ hòa nhập việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài về nước; hướng dẫn, giới thiệu người lao động đăng ký tìm việc làm phù hợp tại địa phương.

3. Các doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp hỗ trợ thông tin việc làm cho lao động sau khi về nước, cung cấp trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp thông tin về sàn giao dịch việc làm tại các địa phương, các trang thông tin về việc làm cho người lao động để tìm việc làm khi về nước; hỗ trợ kết nối thông tin việc làm cho người lao động khi về nước.

Điều 62. Hỗ trợ khởi nghiệp sáng tạo

1. Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài sau khi về nước đầu tư sản xuất, kinh doanh, thành lập doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo.

2. Chính phủ có chính sách hỗ trợ người lao động người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài sau khi về nước đầu tư sản xuất, kinh doanh, thành lập doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo.

3. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương để có chính sách hỗ trợ người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài sau khi về nước tìm kiếm việc làm đầu tư sản xuất, kinh doanh, thành lập doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo.

Điều 63. Hỗ trợ tái hòa nhập xã hội

Hỗ trợ người lao động trở về tiếp cận các dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện nhằm hòa nhập với gia đình và cộng đồng.

Chương IV

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG KỸ NĂNG NGHỀ, NGOẠI NGỮ VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 64. Mục đích đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng

Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho người lao động nhằm tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài có kiến thức pháp luật, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng nghề và kiến thức cần thiết khác phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

Điều 65. Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thỏa thuận với người lao động để bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động đáp ứng yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận người lao động.

Điều 66. Chính sách đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Nhà nước có chính sách đầu tư cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đủ điều kiện về trang bị, thiết bị, chương trình, giáo trình và đội ngũ giáo viên nhằm chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đào tạo người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đáp ứng các yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, trình độ ngoại ngữ của bên nước ngoài tiếp nhận người lao động.

Điều 67. Giáo dục định hướng

1. Nội dung giáo dục định hướng bao gồm:

- a) Truyền thống, bản sắc văn hoá của dân tộc;
 - b) Những nội dung cơ bản liên quan về pháp luật lao động, hình sự, dân sự, hành chính của Việt Nam và của nước tiếp nhận người lao động;
 - c) Nội dung hợp đồng ký giữa doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài với người lao động;
 - d) Kỹ luật lao động, an toàn và vệ sinh lao động;
 - đ) Phong tục tập quán, văn hoá của nước tiếp nhận người lao động;
 - e) Cách thức ứng xử trong lao động và đời sống;
 - g) Sử dụng các phương tiện giao thông đi lại, mua bán, sử dụng các dụng cụ, thiết bị phục vụ sinh hoạt đời sống hằng ngày;
 - h) Những nội dung cơ bản của vấn đề lao động cưỡng bức, buôn bán người; kiến thức cơ bản về giới và kỹ năng phòng ngừa, ứng phó với bạo lực giới;
 - i) Những vấn đề cần chủ động phòng ngừa trong thời gian sống và làm việc ở nước ngoài.
2. Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có trách nhiệm tổ chức giáo dục định hướng, kiểm tra và cấp giấy chứng nhận tham gia học giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.
3. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định cụ thể chương trình, thời gian, mẫu và thời hạn của giấy chứng nhận tham gia học giáo dục định hướng.

Chương V

QUỸ HỖ TRỢ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

Điều 68. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

1. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước là quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách, hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, có tư cách pháp nhân, hạch toán độc lập và được mở tài khoản tại Kho bạc Nhà nước và ngân hàng để giao dịch.
2. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước là đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, được quản lý bởi Hội đồng quản lý và Ban điều hành quỹ.
3. Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập, quy định việc quản lý, sử dụng, chi phí quản lý hành chính của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; mức đóng góp của doanh nghiệp, của người lao động; mức hỗ trợ các đối tượng và hoạt động của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Điều 69. Mục tiêu và nhiệm vụ của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

1. Mục tiêu của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước nhằm hỗ trợ phát triển, ổn định và mở rộng thị trường lao động ngoài nước, nâng cao chất lượng nguồn lao động, hỗ trợ phòng ngừa và giải quyết rủi ro cho người lao động và doanh nghiệp.
2. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước có nhiệm vụ hỗ trợ:

- a) Công tác thông tin, tuyên truyền về pháp luật của Việt Nam về người lao động đi làm việc ở nước ngoài; về thị trường lao động ngoài nước và các chính sách, quy định, pháp luật của nước tiếp nhận lao động để mở rộng, ổn định và phát triển thị trường lao động ở nước ngoài;
- b) Doanh nghiệp dịch vụ khai thác và đưa được lao động đi làm việc tại thị trường mới, ngành nghề mới; tham gia xúc tiến, quảng bá về nguồn lao động Việt Nam;
- c) Xây dựng và duy trì hoạt động sàn giao dịch việc làm ngoài nước trực tuyến cho người lao động có nhu cầu tìm hiểu, đăng ký đi làm việc ở nước ngoài;
- d) Xây dựng, cung cấp tài liệu bồi dưỡng ngoại ngữ, kiến thức cần thiết cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- đ) Người lao động trong trường hợp bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật không đủ sức khỏe để tiếp tục làm việc và phải về nước trước thời hạn; người lao động phải về nước lý do bất khả kháng; thân nhân người lao động trong trường hợp người lao động bị chết, bị mất tích trong thời gian làm việc ở nước ngoài;
- e) Hoạt động nhằm bảo vệ tính mạng, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong các trường hợp xảy ra thiên tai, dịch bệnh, bất ổn chính trị, chiến tranh tại nước, vùng lãnh thổ có lao động Việt Nam làm việc hoặc giải quyết tranh chấp pháp lý trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- g) Thiết lập và duy trì hoạt động của đường dây nóng, tổng đài điện thoại hỗ trợ, tư vấn cho người lao động, doanh nghiệp về hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- h) Ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 70. Nguồn hình thành và nguyên tắc sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

1. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước được hình thành từ các nguồn sau đây:
 - a) Đóng góp của doanh nghiệp.
 - b) Đóng góp của người lao động.
 - c) Các nguồn thu hợp pháp khác.
2. Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước được sử dụng theo các nguyên tắc sau đây:
 - a) Sử dụng cho các nhiệm vụ quy định tại khoản 2 Điều 69 của Luật này;
 - b) Áp dụng chế độ kế toán hành chính sự nghiệp và được thực hiện kiểm toán theo quy định của pháp luật;
 - c) Bảo đảm công khai, minh bạch;
 - d) Bảo đảm sử dụng tiết kiệm, hiệu quả, đúng mục đích và phù hợp với quy định của pháp luật.

Chương VI

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Điều 71. Nội dung quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, kế hoạch về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
2. Xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện và tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
3. Quy định nội dung chương trình, tài liệu giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
4. Tổ chức quản lý và chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện công tác quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tổ chức bộ máy quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho nhân viên nghiệp vụ của doanh nghiệp dịch vụ và người làm việc trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
5. Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế, thoả thuận quốc tế về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
6. Tổ chức hoạt động xúc tiến phát triển thị trường lao động ngoài nước; quy định các trường hợp, khu vực và công việc mà người lao động Việt Nam không được đến làm việc ở nước ngoài; cung cấp thông tin về thị trường lao động ngoài nước cho các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và người lao động.
7. Quản lý hoạt động doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
8. Kiểm tra, thanh tra và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
9. Thực hiện quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bằng mã số, tích hợp trên hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, đảm bảo thường xuyên cập nhật số liệu, tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với các chỉ số về giới tính, dân tộc, tuổi, ngành nghề, mức lương, địa bàn và các thông tin cần thiết khác.

Điều 72. Trách nhiệm quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; phối hợp với Bộ Ngoại giao thành lập, cử cán bộ và hướng dẫn nghiệp vụ đối với bộ phận quản lý lao động trực thuộc cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài; hướng dẫn các điều kiện cơ bản đối với các thị trường, ngành nghề, địa bàn đối với doanh nghiệp dịch vụ.

3. Bộ, cơ quan ngang Bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo sự phân công của Chính phủ.
4. Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, theo sự phân cấp của Chính phủ.
5. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chủ trì ký kết điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế về lĩnh vực hợp tác người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với bên ký kết nước ngoài sau khi có ý kiến thống nhất bằng văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 73. Trách nhiệm của cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài

1. Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; xử lý hành vi vi phạm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính.
2. Nghiên cứu, tìm hiểu thị trường, chính sách và phương thức tiếp nhận người lao động nước ngoài của nước sở tại.
3. Thông tin, hướng dẫn các doanh nghiệp tiếp cận thị trường để ký kết Hợp đồng cung ứng lao động theo pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước sở tại.
4. Hỗ trợ cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam trong việc thẩm định các điều kiện và tính khả thi của các hợp đồng trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, địa vị pháp lý của đối tác nước ngoài.
5. Hướng dẫn, kiểm tra hoạt động của đại diện các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp Việt Nam tại nước ngoài trong việc quản lý, xử lý các vấn đề phát sinh đối với người lao động.
6. Báo cáo và kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết đối với những trường hợp có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của pháp luật Việt Nam.
7. Phối hợp với các cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài của Việt Nam và cơ quan, tổ chức của nước sở tại để đưa người lao động vi phạm về nước.

Điều 74. Thanh tra về hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Thanh tra Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
2. Tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của thanh tra về hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được thực hiện theo quy định của pháp luật về thanh tra.

Chương VII

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

Điều 75. Giải quyết tranh chấp

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

2. Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động nước ngoài được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã ký giữa các bên và quy định pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, điều ước quốc tế mà 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, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương ký với bên nước ngoài.

3. Tranh chấp giữa doanh nghiệp, 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 bên môi giới được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã ký giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, điều ước quốc tế mà 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, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương ký với bên nước ngoài.

Điều 76. Xử lý vi phạm

Người nào có hành vi vi phạm quy định của Luật này thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; trường hợp gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Chương VIII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 77. Điều khoản áp dụng đối với doanh nghiệp đã được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Giấy phép đã được cấp cho doanh nghiệp dịch vụ theo Luật số 72/2006/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2023. Trong trường hợp này, doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện theo quy định tại Điều 29 của Luật này.

Điều 78. Hiệu lực thi hành

1. Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2022.

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Luật này có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, Hợp đồng cung ứng lao động đã giao kết có nội dung không trái hoặc bảo đảm cho người lao động có quyền và điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của Luật này được tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung để phù hợp và để áp dụng quy định của Bộ luật này.

Điều 79. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết các điều khoản được giao trong Luật này.

PHỤ LỤC I

DANH MỤC CÔNG VIỆC VÀ KHU VỰC NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG ĐƯỢC ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

1. Công việc massage làm việc tại các nhà hàng, khách sạn hoặc các trung tâm giải trí.

2. 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 mangan, điôxit thủy ngân.
3. Công việc tiếp xúc với nguồn phóng xạ hờ, khai thác quặng phóng xạ các loại.
4. Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với các hóa chất axit nitric, natri sunfat, disunfua cacbon, các loại thuốc trừ sâu, diệt cỏ, diệt chuột, sát trùng, chống mối mọt có độc tính mạnh.
5. Công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập.
6. Công việc thường xuyên ở nơi thiếu không khí, áp suất lớn (dưới lòng đất, lòng đại dương).
7. Công việc liệm, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mả
8. Khu vực đang có chiến sự hoặc đang có nguy cơ xảy ra chiến sự, khu vực đang bị nhiễm xạ, khu vực bị nhiễm độc, khu vực đang có dịch bệnh đặc biệt nguy hiểm./.