

CHÍNH PHỦ

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

Số : **81/2003/NĐ-CP**

TH.300b

Hà Nội, ngày 17 tháng 7 năm 2003

NGHỊ ĐỊNH CỦA CHÍNH PHỦ
Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động
về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ Luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH :

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh.

Nghị định này quy định điều kiện cấp, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động; đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài; Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động; quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Điều 2. Đối tượng áp dụng.

1. Doanh nghiệp được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài bao gồm :

- a) Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động;
- b) Doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, nhận khoán công trình ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam;
- c) Doanh nghiệp Việt Nam đầu tư ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam.

2. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này bao gồm : người lao động, chuyên gia và tu nghiệp sinh (sau đây gọi chung là người lao động).

Điều 3. Nguyên tắc, hình thức đi làm việc ở nước ngoài.

1. Doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phải có đủ điều kiện theo quy định của Nghị định này.
2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức sau đây :
 - a) Thông qua doanh nghiệp Việt Nam được phép cung ứng lao động theo hợp đồng ký kết với bên nước ngoài;
 - b) Thông qua doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài;
 - c) Theo hợp đồng lao động do cá nhân người lao động trực tiếp ký kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài (sau đây gọi là hợp đồng cá nhân).

Điều 4. Đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng cá nhân.

1. Doanh nghiệp quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định này phải đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức quy định tại điểm c khoản 2 Điều 3 Nghị định này phải đăng ký hợp đồng tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi cư trú. Trường hợp người lao động đang ở nước ngoài thì đăng ký tại cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự, cơ quan được ủy quyền thực hiện chức năng lãnh sự của Việt Nam (sau đây gọi tắt là cơ quan đại diện Việt Nam) ở nước ngoài.

Điều 5. Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý Nhà nước về lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài trong phạm vi cả nước.

Điều 6. Áp dụng pháp luật.

1. Việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo các quy định của Nghị định này và Điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập.

2. Trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập có quy định khác so với quy định tại Nghị định này, thì áp dụng quy định của Điều ước quốc tế đó.

Điều 7. Các hành vi bị nghiêm cấm.

1. Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở khu vực, nghề và công việc mà pháp luật Việt Nam, pháp luật nước tiếp nhận lao động cấm.

2. Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trái với quy định tại Nghị định này.

Chương II

DOANH NGHIỆP ĐƯA LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Mục I

DOANH NGHIỆP HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Điều 8. Đối tượng được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.

Doanh nghiệp được xem xét cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động bao gồm :

1. Doanh nghiệp nhà nước;

2. Công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối;

3. Doanh nghiệp thuộc cơ quan Trung ương các tổ chức: Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp phụ nữ

Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và doanh nghiệp thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam;

4. Các doanh nghiệp khác do Thủ tướng Chính phủ xem xét và quyết định.

Điều 9. Điều kiện để được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.

1. Có đề án hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Có vốn điều lệ từ 5 (năm) tỷ đồng trở lên;

3. Có trụ sở làm việc ổn định, có cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

4. Có ít nhất 7 (bảy) cán bộ chuyên trách có trình độ từ cao đẳng trở lên thuộc các chuyên ngành kinh tế, pháp luật và ngoại ngữ. Đội ngũ cán bộ chuyên trách này phải có lý lịch rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt, không có tiền án, không bị kỷ luật từ cảnh cáo trở lên trong hoạt động xuất khẩu lao động;

5. Ký quỹ 500 (năm trăm) triệu đồng tại Ngân hàng.

Điều 10. Thủ tục cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.

1. Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bao gồm :

a) Đơn đề nghị cấp giấy phép theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

b) Văn bản đề nghị của Bộ, ngành, cơ quan Trung ương của các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định này, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý doanh nghiệp;

c) Bản sao quyết định thành lập doanh nghiệp và giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh;

d) Tài liệu chứng minh các điều kiện quy định tại Điều 9 Nghị định này.

2. Thời hạn cấp giấy phép.

Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép cho doanh nghiệp. Trường hợp không cấp giấy phép phải trả lời bằng văn bản cho doanh nghiệp và nêu rõ lý do.

Điều 11. Đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.

1. Doanh nghiệp bị đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động trong các trường hợp sau :

- a) Vi phạm khoản 1 Điều 7 Nghị định này;
- b) Bị xử phạt vi phạm hành chính 3 lần;
- c) Sau 18 tháng, kể từ ngày được cấp giấy phép mà không đưa được trên 100 người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- d) Bị giải thể hoặc phá sản.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định việc đình chỉ, thu hồi giấy phép theo quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Khi doanh nghiệp bị đình chỉ hoạt động xuất khẩu lao động thì doanh nghiệp vẫn phải có trách nhiệm tiếp tục quản lý người lao động do doanh nghiệp đưa đi trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài và thực hiện các điều khoản trong hợp đồng đã ký với họ.

4. Khi doanh nghiệp bị giải thể hoặc phá sản, cơ quan quản lý doanh nghiệp chịu trách nhiệm xử lý các vấn đề liên quan đến người lao động do doanh nghiệp đưa đi theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 12. Đổi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động khi doanh nghiệp chuyển đổi hình thức sở hữu.

Doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, khi chuyển đổi thành Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, hoặc Công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối, nếu hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp có hiệu quả và không vi phạm quy định tại Nghị định này thì được đổi giấy phép mới; trường hợp đặc biệt, khi chuyển đổi thành Công ty cổ phần mà Nhà nước không giữ cổ phần chi phối, thì do Thủ tướng Chính phủ xem xét và quyết định.

Điều 13. Thủ tục đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động.

1. Hồ sơ đăng ký hợp đồng gồm :

- a) Bản đăng ký hợp đồng theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;
- b) Bản sao hợp đồng cung ứng lao động ký với bên nước ngoài;
- c) Bản sao các văn bản khác của nước tiếp nhận lao động.

2. Thời hạn đăng ký :

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xét thấy hợp đồng gửi đăng ký không đủ điều kiện quy định thì có văn bản chưa cho thực hiện hợp đồng.

Điều 14. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động.

1. Chủ động khảo sát thị trường lao động, trực tiếp ký kết và thực hiện hợp đồng cung ứng lao động với nước ngoài theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận lao động.

Đối với các nghề đặc thù và các thị trường mới thì thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Doanh nghiệp được Nhà nước tạo các điều kiện thuận lợi trong việc khảo sát, phát triển thị trường, dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động và bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ trực tiếp thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động.

2. Đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 4 và Điều 13 Nghị định này.

3. Công bố công khai các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.

4. Phối hợp chặt chẽ với địa phương, cơ sở sản xuất, cơ sở đào tạo để tạo nguồn lao động xuất khẩu và trực tiếp tuyển chọn lao động; ưu tiên tuyển chọn người thuộc diện chính sách, người nghèo; không được thu phí tuyển chọn của người lao động.

Sau 6 tháng, kể từ ngày trúng tuyển mà doanh nghiệp chưa đưa được người lao động đi nước ngoài làm việc thì phải thông báo rõ lý do cho người lao động; nếu người lao động không còn nhu cầu hoặc doanh nghiệp không thực hiện được hợp đồng thì phải thanh toán lại đầy đủ các khoản mà người lao động đã nộp cho doanh nghiệp.

5. Tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

6. Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động; tổ chức đưa người lao động đi và về nước; thanh lý hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật.

7. Thu, nộp các khoản sau đây :

a) Thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động của người lao động theo quy định tại khoản 6 Điều 18 Nghị định này; nộp tiền vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 23 Nghị định này;

b) Thu và nộp toàn bộ số tiền đặt cọc (nếu có) đã thu của người lao động theo quy định tại khoản 7 Điều 18 Nghị định này vào tài khoản của doanh nghiệp mở tại Ngân hàng Thương mại Nhà nước trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thu tiền đặt cọc của người lao động; thanh toán đầy đủ tiền đặt cọc và lãi tiền gửi cho người lao động khi hoàn thành hợp đồng đã ký với doanh nghiệp;

Trong trường hợp xét thấy tiền đặt cọc theo quy định không đủ để thực hiện việc bồi thường, doanh nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động về biện pháp ký quỹ hoặc bảo lãnh để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ của người lao động theo hợp đồng ký kết với doanh nghiệp và người sử dụng lao động nước ngoài. Việc giao kết và thực hiện thỏa thuận ký quỹ, bảo lãnh tuân theo các quy định của Bộ Luật Dân sự.

c) Thu tiền Bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập (nếu có) của người lao động để nộp cho Cơ quan Bảo hiểm xã hội và Cơ quan Thuế cấp tỉnh; bảo quản và xác nhận vào sổ bảo hiểm xã hội của người lao động.

8. Có trách nhiệm theo dõi, quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài. Tùy thuộc vào thị trường lao động nước ngoài, doanh nghiệp phải có cán bộ quản lý lao động. Trong trường hợp người lao động bị tai nạn, bị bệnh nghề nghiệp, chết, doanh nghiệp phải phối hợp với các bên liên quan kịp thời xác định nguyên nhân và giải quyết chế độ cho người lao động.

9. Bồi thường hoặc yêu cầu đối tác nước ngoài bồi thường thiệt hại cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp hoặc đối tác nước ngoài gây ra theo pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

10. Khởi kiện tại Toà án nhân dân đòi bồi thường thiệt hại do người lao động vi phạm hợp đồng theo quy định của pháp luật.

11. Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

12. Thực hiện báo cáo định kỳ và đột xuất theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

13. Được giao nhiệm vụ xuất khẩu lao động cho không quá 02 đơn vị trực thuộc có trụ sở trên địa bàn tỉnh (thành phố) khác nhau và phải báo cáo với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Mục II

DOANH NGHIỆP NHẬN THẦU, NHẬN KHOÁN CÔNG TRÌNH HOẶC ĐẦU TƯ Ở NƯỚC NGOÀI CÓ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Điều 15. Điều kiện đăng ký hợp đồng đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải có đủ các điều kiện sau đây :

1. Có hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc dự án đầu tư ở nước ngoài trong đó có nhu cầu sử dụng lao động từ Việt Nam;
2. Có phương án thực hiện hợp đồng đã được phê duyệt đúng thẩm quyền.

Điều 16. Thủ tục đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

1. Hồ sơ đăng ký hợp đồng bao gồm :

a) Bản đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

b) Các giấy tờ liên quan đến việc sử dụng lao động Việt Nam ở nước ngoài để thực hiện hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình, dự án đầu tư ở nước ngoài bao gồm :

- Bản sao quy định của hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình, dự án đầu tư có liên quan đến sử dụng lao động Việt Nam ở nước ngoài;

- Bản sao các văn bản của nước tiếp nhận lao động liên quan đến nhận lao động nước ngoài;

- Phương án đưa lao động Việt Nam sang làm việc ở nước ngoài, các quy định có liên quan đến quyền lợi của người lao động như : tiền lương, bảo hiểm ...

2. Thời hạn đăng ký :

Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xét thấy hợp đồng gửi đăng ký không đủ điều kiện quy định thì có văn bản chưa cho thực hiện hợp đồng.

Điều 17. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam.

Doanh nghiệp có hợp đồng nhận thầu, nhận khoán công trình hoặc đầu tư ở nước ngoài có quyền, nghĩa vụ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam và quyền, nghĩa vụ quy định tại các khoản 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 14 Nghị định này.

Chương III

NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 18. Quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động.

1. Được cung cấp các thông tin về chính sách, pháp luật về xuất khẩu lao động; các thông tin về tiêu chuẩn và điều kiện tuyển dụng, thời hạn hợp đồng, loại công việc sẽ làm và nơi làm việc, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, tiền làm thêm giờ, phụ cấp khác (nếu có), chế độ bảo hiểm và những thông tin cần thiết khác theo hợp đồng cung ứng lao động.

2. Được đào tạo - giáo dục định hướng và cấp chứng chỉ; đóng học phí theo quy định của pháp luật.

3. Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp xuất khẩu lao động, ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động nước ngoài; thực hiện đúng các hợp đồng đã ký và nội quy nơi làm việc, nơi ở. Không được tự ý bỏ hợp đồng hoặc tổ chức, lôi kéo người khác bỏ hợp đồng lao động.

4. Được bảo đảm các quyền lợi trong hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại. Được cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài bảo hộ về lãnh sự, tư pháp.

5. Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại, tôn trọng phong tục tập quán và có quan hệ tốt với nhân dân nước sở tại. Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của nhà nước về quản lý công dân Việt Nam ở nước ngoài.

6. Nộp phí dịch vụ xuất khẩu lao động cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động :

Không quá 01 tháng lương theo hợp đồng cho một năm làm việc. Riêng đối với sỹ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển không quá 1,5 tháng lương theo hợp đồng cho một năm làm việc;

7. Nộp tiền đặt cọc (nếu có) và thực hiện thỏa thuận ký quỹ hoặc bảo lãnh cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động để bảo đảm việc thực hiện hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài.

8. Nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

9. Tham gia chế độ Bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam.

10. Được chuyển về nước thu nhập bằng ngoại tệ và thiết bị, nguyên liệu theo quy định của pháp luật Việt Nam.

11. Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền về những vi phạm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động; khiếu nại với các cơ quan có thẩm quyền của nước sở tại về những vi phạm của người sử dụng lao động.

12. Bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động và bị xử lý do vi phạm hợp đồng theo quy định pháp luật.

13. Được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp xuất khẩu lao động vi phạm hợp đồng theo quy định của pháp luật.

Điều 19. Quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc cho doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình, doanh nghiệp đầu tư ở nước ngoài.

Người lao động đi làm việc cho doanh nghiệp nhận thầu, nhận khoán công trình và đầu tư ở nước ngoài có quyền, nghĩa vụ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam và quyền, nghĩa vụ quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13 Điều 18 Nghị định này.

Điều 20. Quyền và nghĩa vụ của người lao động trực tiếp ký hợp đồng với người sử dụng lao động nước ngoài.

Người lao động trực tiếp ký hợp đồng với người sử dụng lao động nước ngoài có quyền và nghĩa vụ quy định tại các khoản 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11 Điều 18 và thực hiện đăng ký hợp đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định này. Thủ tục đăng ký hợp đồng do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Điều 21. Gia hạn hợp đồng lao động.

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động, nếu được gia hạn hoặc ký tiếp hợp đồng lao động, thì phải báo cáo với doanh nghiệp và có các quyền, nghĩa vụ theo quy định của Nghị định này.

2. Người lao động trực tiếp ký hợp đồng với người sử dụng lao động nước ngoài khi hết hạn hợp đồng lao động, nếu được gia hạn hoặc ký hợp đồng lao động mới, thì báo cáo với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại và có các quyền và nghĩa vụ theo quy định của Nghị định này.

Chương IV **QUỸ HỖ TRỢ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

Điều 22. Thành lập Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập và quy định tổ chức, hoạt động Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động 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.

Điều 23. Nguồn hình thành Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

1. Ngân sách nhà nước cấp.
2. Đóng góp của các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động :

Doanh nghiệp trích 1% số thu phí dịch vụ xuất khẩu lao động để đóng góp vào Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động và được hạch toán vào chi phí của doanh nghiệp.

3. Các nguồn khác.

Điều 24. Sử dụng Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

1. Hỗ trợ chi phí cho phát triển thị trường lao động mới.
2. Hỗ trợ việc đào tạo nguồn lao động xuất khẩu.
3. Hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp để giải quyết rủi ro trong hoạt động xuất khẩu lao động.
4. Thưởng cho các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức và cá nhân có thành tích trong hoạt động xuất khẩu lao động.
5. Hỗ trợ khác do Thủ tướng Chính phủ quyết định.

Chương V

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Điều 25. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

1. Phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu phát triển thị trường, xây dựng chiến lược, kế hoạch, quy hoạch về xuất khẩu lao động và chỉ đạo thực hiện.
2. Nghiên cứu xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, cơ chế xuất khẩu lao động trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền; hướng dẫn và tổ chức thực hiện.
3. Đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế về việc đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo ủy quyền.

4. Quy định hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài; danh mục các nghề và công việc cấm, các khu vực cấm lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

5. Xây dựng và hướng dẫn thực hiện kế hoạch đào tạo nguồn lao động xuất khẩu; quy định chương trình đào tạo - giáo dục định hướng và ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; bồi dưỡng cán bộ doanh nghiệp xuất khẩu lao động, cán bộ quản lý lao động ở nước ngoài.

6. Cấp giấy phép theo quy định tại Điều 10; đình chỉ có thời hạn hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 35; đình chỉ, thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Nghị định này.

7. Tiếp nhận đăng ký hợp đồng và quản lý hợp đồng của các doanh nghiệp theo quy định tại Điều 13 và Điều 16; tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 35 Nghị định này.

8. Thanh tra, kiểm tra các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp có liên quan đến việc thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

9. Phối hợp với các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan Trung ương của các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định này và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh trong việc quản lý người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài; phối hợp với Bộ Ngoại giao và Bộ Nội vụ tổ chức Ban quản lý lao động thuộc Cơ quan Đại diện Việt Nam ở những nước và khu vực có nhiều lao động Việt Nam phù hợp với Pháp lệnh về Cơ quan Đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài.

10. Hàng năm báo cáo Thủ tướng Chính phủ về tình hình lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Điều 26. Trách nhiệm của các Bộ, ngành liên quan.

1. Bộ Ngoại giao chỉ đạo các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý Nhà nước đối với lao động Việt Nam ở nước ngoài; cung cấp kịp thời cho Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành chức năng thông tin về thị trường lao động ngoài nước và tình hình người lao động Việt Nam ở nước sở tại.

2. Bộ Tài chính chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết việc thu, sử dụng và quản lý Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động; lệ phí cấp giấy phép, phí đào tạo - giáo dục định hướng, phí dịch vụ xuất khẩu lao động, phí môi giới trong xuất khẩu lao động (phí tư vấn khai thác hợp đồng), mức và thể thức quản lý tiền đặt cọc của người lao động.

3. Bộ Công an cấp hộ chiếu cho người lao động theo quy định của pháp luật và trong phạm vi trách nhiệm của mình phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc phòng ngừa và chống các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực hoạt động xuất khẩu lao động.

4. Bộ Y tế phối hợp với Bộ Tài chính quy định thống nhất mức phí kiểm tra sức khoẻ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài; chỉ đạo các cơ sở y tế tổ chức kiểm tra sức khoẻ và chịu trách nhiệm về kết quả kiểm tra sức khoẻ cho người lao động.

5. Bộ Kế hoạch và Đầu tư phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng kế hoạch xuất khẩu lao động hàng năm và 5 năm.

6. Bộ Thương mại và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam nghiên cứu trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các chính sách tạo điều kiện để người lao động và doanh nghiệp xuất khẩu lao động thực hiện các quyền quy định tại khoản 10 Điều 18 Nghị định này. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc ký quỹ hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 9 Nghị định này.

7. Bộ Văn hoá - Thông tin phối hợp với các cơ quan liên quan định hướng và chỉ đạo các cơ quan thông tin đại chúng trong việc thông tin, tuyên truyền phục vụ chiến lược xuất khẩu lao động của Đảng và Nhà nước; xử lý kịp thời và nghiêm minh những trường hợp đưa tin thiếu khách quan, thiếu chính xác làm ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu lao động.

8. Bộ Tư pháp chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tòa án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao thực hiện nội dung quy định tại Điều 32 Nghị định này.

Điều 27. Trách nhiệm của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan Trung ương của các tổ chức nêu tại khoản 3 Điều 8 Nghị định này, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

1. Thực hiện quản lý hoạt động xuất khẩu lao động đối với các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý.

2. Chỉ đạo các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc phạm vi quản lý thực hiện quyền và nghĩa vụ theo quy định tại các Điều 14, 16 và 17; đảm bảo và tạo điều kiện cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định tại Điều 18 và 19 Nghị định này.

3. Thanh tra, kiểm tra hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý; phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động.

4. Hàng năm đánh giá hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc phạm vi quản lý và báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo Chính phủ.

Điều 28. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

1. Thực hiện quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động trong phạm vi địa phương.

2. Chỉ đạo các cơ quan chuyên môn trực thuộc và Ủy ban nhân dân cấp dưới :

a) Tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách về xuất khẩu lao động;

b) Tạo nguồn và giới thiệu người lao động có ý thức tổ chức, kỷ luật, chấp hành tốt các quy định của pháp luật để tham gia dự tuyển đi làm việc ở nước ngoài;

c) Phối hợp với các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động tuyển lao động tại địa phương; xác định trách nhiệm của gia đình người lao động để lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ được quy định trong hợp đồng đã ký với doanh nghiệp và hợp đồng lao động làm việc tại nước ngoài.

3. Thanh tra, kiểm tra hoạt động xuất khẩu lao động tại địa phương; phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động.

Điều 29. Trường hợp bất khả kháng.

Trong trường hợp bất khả kháng mà không thể để người lao động tiếp tục làm việc tại nước tiếp nhận lao động thì cơ quan quản lý doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm chỉ đạo doanh nghiệp tổ chức đưa người lao động về nước; trường hợp vượt quá khả năng thì phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính lập phương án đưa lao động về nước trình Thủ tướng Chính phủ quyết định.

Chương VI

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP, KHIẾU NẠI, TỐ CÁO, KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

Điều 30. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp.

1. Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa các bên tranh chấp một cách khách quan và kịp thời.

2. Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng các quyền và lợi ích của các bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, tuân theo pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại.

3. Doanh nghiệp có trách nhiệm giải quyết các tranh chấp phát sinh trong hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp mình. Trường hợp tranh chấp phức tạp, ảnh hưởng đến quan hệ lao động giữa hai nước phải báo cáo kịp thời, đầy đủ và trình phương án giải quyết với cơ quan quản lý doanh nghiệp và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 31. Pháp luật giải quyết tranh chấp.

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

2. Tranh chấp giữa người lao động Việt Nam và người sử dụng lao động ở nước ngoài được giải quyết trên cơ sở hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên và quy định của pháp luật nước nhận lao động.

3. Tranh chấp giữa doanh nghiệp Việt Nam và đối tác nước ngoài không trực tiếp sử dụng lao động được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đã ký giữa hai bên. Trường hợp hợp đồng không quy định pháp luật áp dụng thì áp dụng pháp luật nước nhận lao động.

4. Tranh chấp giữa doanh nghiệp Việt Nam và người sử dụng lao động nước ngoài được giải quyết trên cơ sở hợp đồng ký kết giữa hai bên (nếu có), hợp đồng khác có liên quan. Trường hợp hợp đồng không quy định pháp luật áp dụng thì áp dụng pháp luật nước nhận lao động.

5. Tranh chấp liên quan đến nhiều bên được giải quyết tuân theo pháp luật do các bên thỏa thuận lựa chọn; nếu không thỏa thuận được, thì áp dụng pháp luật nước nhận lao động.

Điều 32. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

Những tranh chấp về xuất khẩu lao động liên quan đến pháp luật Việt Nam được giải quyết theo hướng dẫn Liên tịch của Bộ Tư pháp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, Tòa án nhân dân tối cao.

Điều 33. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về xuất khẩu lao động.

1. Khiếu nại của người lao động, doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động do Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, kết luận và kiến nghị Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội biện pháp giải quyết; tố cáo về xuất khẩu lao động do Thủ trưởng cơ quan thanh tra thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, kết luận và kiến nghị Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội biện pháp giải quyết.

2. Nếu không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại, tố cáo thì người lao động, doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động có quyền khiếu nại với Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc khởi kiện ra Tòa hành chính theo quy định của pháp luật.

Điều 34. Khen thưởng.

Cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước có thành tích trong hoạt động xuất khẩu lao động thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật.

Điều 35. Xử lý vi phạm.

1. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm những quy định của Nghị định này, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật Việt Nam.

2. Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài vi phạm các quy định của Nghị định này sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính; ngoài ra, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm, doanh nghiệp sẽ bị áp dụng các biện pháp xử phạt bổ sung : bồi thường thiệt hại (nếu có), tạm đình chỉ thực hiện hợp đồng hoặc đình chỉ có thời hạn hoạt động xuất khẩu lao động theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Người lao động vi phạm các điều khoản của hợp đồng đã ký với doanh nghiệp xuất khẩu lao động thì bị xử lý như sau :

- Cảnh cáo và thông báo về gia đình, địa phương nơi cư trú và đơn vị làm việc trước khi đi;

- Bồi thường thiệt hại gây ra theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Trường hợp người lao động vi phạm các điều khoản của hợp đồng lao động đã ký với chủ sử dụng lao động thì bị xử lý theo quy định của pháp luật nước sở tại.

4. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, nếu người lao động tự ý bỏ hợp đồng thì bị xử lý như sau :

a) Bồi thường các thiệt hại cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam, bao gồm :

- Chi phí tuyển chọn, đào tạo (nếu có) phục vụ cho việc đi làm việc ở nước ngoài;

- Phí dịch vụ của thời gian còn lại theo hợp đồng;

- Các khoản tiền phạt, tiền bồi thường mà doanh nghiệp Việt Nam trả cho doanh nghiệp tiếp nhận của nước sở tại;

- Các thiệt hại thực tế, hợp lý khác mà việc tự ý bỏ hợp đồng đã gây ra cho doanh nghiệp Việt Nam.

b) Bị buộc về nước và phải chịu toàn bộ chi phí đưa về nước; không được đi làm việc ở nước ngoài trong thời hạn 05 năm, kể từ ngày về nước.

c) Bị thông báo về gia đình, địa phương nơi cư trú và đơn vị làm việc trước khi đi.

Chương VII **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Điều 36. Hiệu lực thi hành.

Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo và thay thế Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Các doanh nghiệp đã hoạt động xuất khẩu lao động theo Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 của Chính phủ được tiếp tục sử dụng giấy phép trong thời gian 12 tháng, kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực. Doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định tại Nghị định này sẽ được đổi giấy phép mới.

Mức phí dịch vụ xuất khẩu lao động quy định tại khoản 6 Điều 18 Nghị định này được áp dụng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Điều 37. Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các Bộ và cơ quan liên quan có trách nhiệm phối hợp hướng dẫn thực hiện Nghị định này.

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng Cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng Cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này ./.

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG
Phan Văn Khải - Đã ký

Nơi nhận :

- Ban Bí thư Trung ương Đảng,
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ,
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ,
cơ quan thuộc Chính phủ,
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố
trực thuộc Trung ương,
- Văn phòng Chủ tịch nước,
- Văn phòng Quốc hội và các Ủy ban của Quốc hội,
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng,
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao,
- Tòa án nhân dân tối cao,
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể,
- Công báo,
- VPCP : BTCN, các PCN, các Vụ, Cục,
các đơn vị trực thuộc,
- Lưu : VX (5b), VT.