

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Hỏi đáp **Về** **XUẤT KHẨU** **LAO ĐỘNG**

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI
Hà Nội - 2001

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**Hỏi đáp
Về
XUẤT KHẨU
LAO ĐỘNG**

**NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI
Hà Nội - 2001**

LỜI NÓI ĐẦU

Dưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (gọi chung là người lao động đi làm việc ở nước ngoài) là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, nhằm góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thêm thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác giữa nước ta với các nước trên thế giới.

Hợp tác quốc tế về lao động từ chỗ do Nhà nước bao cấp về mọi mặt, chuyển sang cơ chế mới, do các doanh nghiệp đảm nhận toàn bộ công việc và người lao động chịu mọi chi phí, việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có những thay đổi rất cơ bản; từ cơ chế, chính sách đến việc tổ chức quản lý.

Để giúp bạn đọc tìm hiểu, nắm vững một cách hệ thống về một chủ trương, chính sách lớn, đang ngày càng phát triển của đất nước, Tạp chí

Lao động và Xã hội biên soạn và phát hành cuốn
"HỎI ĐÁP VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG".

Hy vọng cuốn sách có thể giúp các doanh nghiệp, người lao động và đông đảo bạn đọc tìm hiểu rõ hơn về các nội dung chính sách và các thủ tục có liên quan đến việc đưa lao động và chuyên gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Ban Biên tập Tạp chí Lao động và Xã hội xin trân trọng cảm ơn Tiến sỹ Trần Văn Hằng - Cục trưởng, Tiến sỹ Phạm Đỗ Nhật Tân - Phó Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài đã có những ý kiến đóng góp cho nội dung của cuốn sách. Tạp chí cũng mong muốn nhận được ý kiến đóng góp của đông đảo bạn đọc. Xin trân trọng cảm ơn.

TẠP CHÍ LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

Phần I
NHỮNG QUI ĐỊNH CHUNG

Câu 1: Cơ quan nào được giao quản lý Nhà nước đối với việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài?

Khoản 1, Điều 184, Bộ luật Lao động; Điều 4 Nghị định 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ.

Trả lời: Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội giúp Chính phủ thực hiện chức năng quản lý thống nhất việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Trách nhiệm cụ thể của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội xem câu 60 của cuốn sách này.

Câu 2: Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm mục đích gì?

Điều 1, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ

Trả lời: Phát triển hợp tác quốc tế trong việc tổ chức đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam (không kể những cán bộ, công chức được quy định tại Pháp lệnh cán bộ,

công chức đi thực hiện nhiệm vụ, công vụ ở nước ngoài do sự phân công của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền) đi làm việc ở nước ngoài là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác với các nước trên thế giới.

Câu 3: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo những hình thức nào?

Khoản 2, Điều 2, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: Người lao động và chuyên gia (sau đây gọi chung là người lao

động) đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức sau đây:

1/ Thông qua doanh nghiệp Việt Nam làm dịch vụ cung ứng lao động (gọi chung là doanh nghiệp chuyên doanh);

2/ Thông qua doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài hoặc đầu tư ra nước ngoài (gọi chung là doanh nghiệp không chuyên doanh);

3/ Theo hợp đồng lao động do cá nhân người lao động trực tiếp ký với đơn vị hoặc người sử dụng lao động ở nước ngoài.

Câu 4: Những khu vực không được phép đưa người lao động Việt Nam đến và những việc người lao động Việt Nam không được làm, được qui định như thế nào?

Khoản 3, Điều 2, Khoản 9, Điều 13 và Khoản 4, Điều 18, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP; Phụ lục số 1 ban hành theo Thông tư số 28/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15/11/1999 của Bộ Lao động-TBXH.

Trả lời:

Nghiêm cấm các doanh nghiệp đưa người lao động hoặc bản thân người lao động làm các nghề hoặc đến các khu vực sau:

1. Những nghề người lao động không được làm:

- Nghề vũ nữ, ca sỹ, massage tại các nhà hàng, khách sạn hoặc các trung tâm giải trí đối với lao động nữ;

- Công việc phải tiếp xúc với chất nổ, chất độc hại trong luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thủy ngân, bạc, kẽm), dọn rác vệ sinh, tiếp xúc thường xuyên với mangan, điôxyt thủy ngân;

- Công việc phải tiếp xúc với nguồn phóng xạ hử, khai thác quặng phóng xạ các loại;

- Công việc sản xuất, bao gói hoặc phải tiếp xúc thường xuyên với các hoá chất, a xít nitric, natri sunfat, disunfua cacbon, các loại

thuốc trừ sâu, diệt cỏ, diệt chuột, sát trùng, chống mối mọt có tính độc mạnh;

- Những công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập;
- Những công việc phải điều trị hoặc trực tiếp phục vụ bệnh nhân các bệnh xã hội như phong (hủi), HIV, những công việc mổ tử thi, liệm, mai táng tử thi, thiêu xác người chết, bốc mả mả.

2. Khu vực không được đưa người lao động đến làm việc, gồm:

- Khu vực đang có chiến sự hoặc có nguy cơ xảy ra chiến sự;
- Khu vực bị nhiễm xạ, nhiễm độc.

3. Đối với một số ngành nghề như phục vụ tại gia đình, dịch vụ trên các tàu biển du lịch đối với lao động nữ, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại khác và một số khu vực có tính chất phức tạp, trước khi ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các doanh nghiệp phải báo cáo với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Câu 5: *Những doanh nghiệp nào được quyền đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?*

Điều 3, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ.

Trả lời:

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

1/ Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh; (gọi chung là doanh nghiệp chuyên doanh).

2/ Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh, nhưng có hợp đồng nhận thầu, khoán xây dựng công trình, hợp đồng liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài, hợp đồng cung ứng lao động phù hợp với ngành nghề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp hoặc đầu tư ra nước ngoài (gọi chung là doanh nghiệp không chuyên doanh).

Phần II

NHỮNG ĐIỀU DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI CẦN BIẾT

VẤN ĐỀ XIN GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG CHUYÊN DOANH

Câu 6: Doanh nghiệp Việt Nam có những điều kiện gì thì được cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?

Khoản 1, Điều 5 Nghị định 152/1999/CP, Khoản a, Điểm 1 (mục I), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐ TBXH.

Trả lời:

Doanh nghiệp Việt Nam có đủ điều kiện dưới đây được xem xét cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài:

Loại hình doanh nghiệp: Doanh nghiệp Nhà nước; doanh nghiệp Nhà nước đã chuyển sang công ty cổ phần theo Nghị định số 44/1998/NĐ-CP ngày 29 tháng 6 năm 1998 của Chính phủ mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối, cổ phần đặc biệt; doanh nghiệp thuộc các đoàn thể Trung ương gồm: Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Hội nông dân Việt Nam, Hội đồng Trung ương liên minh hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, được thành lập theo quy định của pháp luật, được xem xét để cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh nếu có đủ các điều kiện sau:

1/ Có vốn điều lệ từ một tỷ đồng Việt Nam trở lên, tại thời điểm xin cấp giấy phép;

2/ Bộ máy quản lý và điều hành hoạt động phải có ít nhất 50% cán bộ có trình độ đại học trở lên và có trình độ ngoại ngữ. Người lãnh đạo và đội ngũ cán bộ quản lý có lý lịch rõ ràng, chưa bị kết án hình sự; am hiểu thị trường lao động, pháp luật, luật nhập cư của nước nhận lao động, pháp luật quốc tế có liên quan;

3/ Các tài liệu (nếu có) về khả năng ký kết hợp đồng và thực hiện việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 7: Hồ sơ xin giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (gọi chung là hoạt động chuyên doanh) gồm những giấy tờ gì?

Khoản 2, Điều 5 Nghị định 152/1999/CP. Khoản b, điểm 1 (Mục I), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐ TBXH.

Trả lời:

Hồ sơ xin phép hoạt động chuyên doanh gồm có:

- 1/ Đơn đề nghị cấp giấy phép, có xác nhận của Thủ trưởng cơ quan chủ quản doanh nghiệp (theo mẫu số 1).
- 2/ Báo cáo tình hình tài chính lỗ, lãi, có xác nhận của cơ quan kiểm toán Nhà nước hoặc cơ quan thuế, tại thời điểm xin cấp giấy phép;
- 3/ Luận chứng kinh tế về khả năng hoạt động của doanh nghiệp, bao gồm các nội dung: cơ sở vật chất và khả năng tài chính: trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ trực tiếp thực hiện; khả năng khai thác thị trường ngoài nước, các biện pháp tổ chức thực hiện, có xác nhận của cơ quan chủ quản;
- 4/ Bản sao quyết định thành lập doanh nghiệp và quyết định bổ sung chức năng, có chứng nhận của cơ quan công chứng Nhà nước, hoặc chứng nhận sao y bản chính của cơ quan ra quyết định;
- 5/ Sơ yếu lý lịch của Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp và danh sách trích ngang của cán bộ trực tiếp.

Câu 8: Hồ sơ xin bổ sung chức năng hoạt động chuyên doanh hoặc xin hoạt động chuyên doanh cho doanh nghiệp mới thành lập gồm những giấy tờ gì?

Khoản 2, Điều 5, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP, Khoản c, Điểm 1 (Mục I), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐTBXH.

Trả lời:

Hồ sơ xin bổ sung chức năng hoạt động chuyên doanh hoặc xin hoạt động chuyên doanh cho doanh nghiệp mới thành lập gồm:

1/ Văn bản đề nghị của Thủ trưởng Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;

2/ Văn bản xác nhận của cơ quan tài chính cấp Bộ, ngành hoặc cấp tỉnh về mức vốn điều lệ của doanh nghiệp và báo cáo tình hình tài chính, có xác nhận của cơ quan kiểm toán hoặc cơ quan thuế, tại thời điểm xin cấp giấy phép;

3/ Luận chứng kinh tế về khả năng hoạt động của doanh nghiệp.

Chú ý: Đối với doanh nghiệp chuyên doanh mới thành lập hoặc mới bổ sung chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho doanh nghiệp đã thành lập thì Thủ trưởng Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phải thỏa thuận với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bằng văn bản trước khi ra quyết định.

Câu 9: Trình tự, thủ tục cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh và việc công khai hoạt động chuyên doanh của doanh nghiệp được quy định như thế nào?

Khoản 3, Điều 5, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP; Khoản d, Điểm 1 (Mục I), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐTBXH.

Trả lời:

Trình tự, thủ tục tiến hành các công việc nêu trên được quy định như sau:

1/ Hồ sơ xin giấy phép hoạt động chuyên doanh do doanh nghiệp

hoặc cơ quan sáng lập doanh nghiệp lập và nộp một bộ cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong thời gian 15 (mười lăm) ngày (trừ ngày lễ, ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ của doanh nghiệp, Cục Quản lý lao động với nước ngoài phải thông báo kết quả.

2/ Khi nhận giấy phép hoạt động chuyên doanh, doanh nghiệp phải nộp một khoản lệ phí 10.000.000 (mười triệu) đồng Việt Nam, tại Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

3/ Trong thời hạn 30 (ba mươi) ngày, kể từ ngày được cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh, doanh nghiệp phải thông báo ít nhất trên một tờ báo địa phương và một tờ báo Trung ương trong ba số liên tiếp, với các thông tin chủ yếu sau đây:

- + Tên, loại hình doanh nghiệp, địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp, số điện thoại, số Fax; chức năng hoạt động của doanh nghiệp;

- + Họ, tên Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp;

- + Vốn điều lệ tại thời điểm được cấp giấy phép;

- + Số giấy phép hoạt động chuyên doanh, ngày cấp, thời điểm bắt đầu hoạt động theo giấy phép.

VIỆC ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG

Câu 10: Hồ sơ đăng ký hợp đồng gồm những giấy tờ gì?

Khoản 1, Điều 6, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP, Khoản b, Điểm 2 (Mục I), Thông tư số 28/ 1999/TT-BLĐ TBXH.

Trả lời: Hồ sơ đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp gồm:

- 1/ Một bản đăng ký hợp đồng;
- 2/ Một bản sao hợp đồng và một bản sao các văn bản liên quan tới việc tiếp nhận lao động của nước nhận lao động (có xác nhận của Thủ trưởng doanh nghiệp);

3/ Báo cáo thực hiện hợp đồng lần trước (nếu có);

Chú ý:

a) Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh cần phải có văn bản chứng minh khả năng tài chính tại thời điểm đăng ký hợp đồng, có xác nhận của cơ quan tài chính có thẩm quyền.

b) Doanh nghiệp nhận thầu khoán xây dựng công trình, hợp đồng liên doanh, liên kết ở nước ngoài phải nộp bản sao hợp đồng đã ký kết, có ý kiến xác nhận của Thủ trưởng Bộ, ngành, hoặc Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

c) Người lao động do doanh nghiệp đưa đi, được gia hạn hợp đồng hoặc ký được hợp đồng mới, hồ sơ đăng ký hợp đồng gồm:

- + Đơn xin gia hạn làm việc ở nước ngoài của người lao động;
- + Bản sao hợp đồng lao động được gia hạn hoặc hợp đồng lao động mới.

Câu 11: *Trình tự, thủ tục đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp quy định như thế nào?*

**Khoản c, Điểm 2 (Mục I),
Thông tư số
28/1999/TT-BLĐTBXH.**

Trả lời:

Trình tự, thủ tục đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp được quy định như sau:

1/ Hồ sơ đăng ký hợp đồng, được gửi cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

2/ Sau ba ngày đối với doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh và bảy ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) đối với doanh nghiệp không chuyên doanh, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp, nếu không có thông báo của Cục Quản lý lao động với nước ngoài thì doanh nghiệp được

phép tổ chức tuyển chọn và làm thủ tục đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Chú ý: Riêng đối với các thị trường mới và các thị trường chưa có cơ quan đại diện của Việt Nam, các doanh nghiệp phải báo cáo với Cục Quản lý lao động với nước ngoài về hợp đồng đã ký trước khi làm thủ tục đăng ký hợp đồng ít nhất là 5 ngày.

QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA DOANH NGHIỆP

Câu 12: Doanh nghiệp hoạt động chuyên doanh có những quyền gì?

**Điều 12, Nghị định số
152/1999/NĐ-CP**

Trả lời: Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh có các quyền sau:

1. Chủ động tìm kiếm, khảo sát thị trường lao động, lựa chọn hình thức và trực tiếp ký kết các hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, bảo đảm lợi ích của Nhà nước, của doanh nghiệp và của người lao động;

2. Thu phí dịch vụ để phục vụ cho hoạt động của doanh nghiệp, với mức không quá 12% lương của người lao động, theo hợp đồng, riêng đối với sĩ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển thu không quá 18% lương của người lao động, theo hợp đồng;

3. Nhận tiền đặt cọc của người lao động, theo quy định.

Việc nhận tiền đặt cọc phải được ghi rõ trong hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài;

4. Được quyền ký quyết định đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp tuyển chọn theo số lượng đã đăng ký, làm cơ sở để cơ quan Công an có thẩm quyền cấp hộ chiếu cho người lao động;

5. Khởi kiện ra Toà án để yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra, theo quy định của pháp luật;

6. Đề nghị cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và các cơ quan Nhà nước có liên quan cung cấp thông tin về thị trường lao động ở nước ngoài và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của doanh nghiệp;

7. Được Nhà nước hỗ trợ đào tạo nghề, kỹ thuật và công nghệ, ngoại ngữ cho người lao động và bồi dưỡng, nâng cao chất lượng cán bộ của doanh nghiệp làm nhiệm vụ quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 13: *Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh có nghĩa vụ gì?*

Điều 13, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP.

Trả lời: Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh có nghĩa vụ sau đây:

1. Đăng ký hợp đồng, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo đúng các quy định tại Nghị định số 152/1999/NĐ-CP và pháp luật có liên quan của Nhà nước (xem các câu sau).

2. Cung cấp đầy đủ thông tin có liên quan cho người lao động theo quy định; tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đưa họ đi làm việc ở nước ngoài, theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

3. Thực hiện nghiêm chỉnh các hợp đồng lao động đã ký với nước ngoài, bảo đảm đầy đủ các quyền, lợi ích của người lao động theo các điều khoản của hợp đồng đã ký với người lao động và với bên nước ngoài;

4. Trong vòng 15 (mười lăm) ngày, kể từ ngày nhận tiền đặt cọc của người lao động, doanh nghiệp phải chuyển toàn bộ số tiền đặt cọc đã thu được vào tài khoản của doanh nghiệp, mở tại kho bạc

Nhà nước, nơi doanh nghiệp có trụ sở chính và thông báo bằng văn bản cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

5. Thu tiền bảo hiểm xã hội của người lao động để nộp cho cơ quan chức năng có thẩm quyền, theo quy định của pháp luật;

6. Ưu tiên tuyển chọn đối tượng thuộc diện chính sách ưu đãi, theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (chi tiết xem các câu sau);

7. Tổ chức đưa đi, quản lý, đưa về và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Kịp thời cung cấp thông tin đầy đủ về số lượng và nơi làm việc của người lao động Việt Nam cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước có người lao động của doanh nghiệp làm việc. Chịu sự chỉ đạo của cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động do doanh nghiệp đưa đi;

8. Trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bị mắc bệnh nghề nghiệp hoặc bị chết ở nước ngoài, doanh nghiệp phải chủ trì và phối hợp với bên nước ngoài, các cơ quan chức năng của Việt Nam và của nước sở tại để giải quyết kịp thời, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người lao động;

9. Không được đưa người lao động đi làm những nghề, hoặc đến những khu vực ở nước ngoài theo danh mục cấm, do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

10. Bảo quản và xác nhận vào sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, theo quy định hiện hành của Nhà nước;

11. Bồi thường cho người lao động những thiệt hại do doanh nghiệp hoặc do bên nước ngoài vi phạm hợp đồng gây ra theo pháp luật của Việt Nam và pháp luật nước sở tại;

12. Nộp cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phí quản lý bằng 1% khoản thu phí dịch vụ, nộp thuế theo luật định đối với các hoạt động có liên quan đến việc đưa người lao động đi làm việc ở

nước ngoài. Chấp hành đầy đủ các chính sách, chế độ quản lý tài chính, quản lý và sử dụng ngoại tệ, theo quy định hiện hành của Nhà nước;

13. Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ 3 tháng, 6 tháng, hàng năm và đột xuất, theo hướng dẫn của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

Câu 14: *Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh nhưng có hợp đồng cung ứng lao động phù hợp với ngành nghề sản xuất kinh doanh của mình có quyền và nghĩa vụ gì?*

Điều 12, Điều 13 và Điều 16, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP

Trả lời: Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh nhưng có hợp đồng cung ứng lao động phù hợp với ngành nghề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp,

khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có quyền và có nghĩa vụ tương tự như các doanh nghiệp chuyên doanh, nhưng không được Nhà nước hỗ trợ đào tạo nghề kỹ thuật và công nghệ, ngoại ngữ cho người lao động và bồi dưỡng, nâng cao chất lượng cán bộ của doanh nghiệp làm nhiệm vụ quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp phải ưu tiên tuyển người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Trong trường hợp lao động của doanh nghiệp không đủ thì được tuyển người lao động vào doanh nghiệp để đưa đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 15: *Doanh nghiệp nhận thầu, khoán xây dựng, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài hoặc đầu tư ra nước ngoài, khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có quyền và nghĩa vụ gì?*

Điều 12, Điều 13 và Điều 17, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP; Khoản 4, Mục II, Thông tư liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/2/2000.

Trả lời: Doanh nghiệp nhận thầu, khoán xây dựng, liên doanh liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài hoặc đầu tư ra nước ngoài, khi thực hiện việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có quyền:

1. Được quyền ký quyết định đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp tuyển chọn

theo số lượng đã đăng ký, làm cơ sở để cơ quan công an có thẩm quyền cấp hộ chiếu cho người lao động.

2. Khởi kiện ra tòa án để yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra theo qui định của pháp luật.

3. Để nghị cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và các cơ quan Nhà nước có liên quan cung cấp thông tin về thị trường lao động ở nước ngoài và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của doanh nghiệp.

4. Được mang ra nước ngoài và mang về nước các loại máy móc thiết bị sản xuất cần thiết có liên quan đến việc thực hiện hợp đồng đã ký kết với bên nước ngoài mà không phải chịu thuế theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Nghĩa vụ của các doanh nghiệp này tương tự như nghĩa vụ của các doanh nghiệp chuyên doanh (xem câu 13) trừ nghĩa vụ phải nộp tiền đặt cọc của người lao động. Doanh nghiệp có nghĩa vụ nộp mức quản lý phí bằng 0,5% tổng quỹ lương trả cho người lao động.

Ngoài ra doanh nghiệp phải thực hiện các chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động của Việt Nam và trả công cho người lao động bằng ngoại tệ thu được (nếu có).

VIỆC TUYỂN CHỌN LAO ĐỘNG

Câu 16: *Đối tượng và nguồn tuyển chọn lao động được quy định như thế nào?*

**Công văn số 2408/
LĐTBXH-QLLĐNN ngày
25/7/2000 của Bộ Lao
động-TBXH**

Trả lời: Đối tượng và nguồn tuyển chọn lao động được quy định như sau:

- Thanh niên đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự trong các đơn vị quân đội, thanh niên xung phong,

thanh niên tình nguyện tham gia các chương trình, dự án ở những nơi khó khăn (biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa) đã hoàn thành nhiệm vụ;

- Lao động đang làm việc trong các công ty, xí nghiệp có nhu cầu đi;
- Học sinh tốt nghiệp các trường đào tạo;
- Lao động chưa có việc làm ở xã, phường, thị trấn; trong đó ưu tiên tuyển con em các gia đình chính sách, lao động thiếu việc làm ở nông thôn.

Câu 17: *Doanh nghiệp có thể hợp tác với các đơn vị hoặc địa phương khác trong việc tuyển chọn lao động không?*

**Khoản 1, Điều 14, Nghị
định số 152/1999/NĐ-CP
và Điểm 3 Công văn số
2408/ LĐTBXH-QL ĐNN
ngày 25/7/ 2000.**

Trả lời:

1. Doanh nghiệp phải trực tiếp tuyển chọn người lao động phù hợp với yêu cầu của bên sử dụng lao động ở nước ngoài theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam.

2. Doanh nghiệp có thể hợp tác với đơn vị khác hoặc địa phương khác trong việc chuẩn bị nguồn lao động dự tuyển nhưng phải thông

báo công khai về tiêu chuẩn tuyển chọn và các vấn đề khác, có liên quan đến người lao động khi làm việc ở nước ngoài.

3. Doanh nghiệp có thể tuyển những người đã có nghề, hoặc thông qua các trường đào tạo hoặc chủ động tổ chức đào tạo nghề và ngoại ngữ phù hợp với số lượng và cơ cấu ngành nghề theo kế hoạch đưa lao động đi hàng năm; không được tổ chức đào tạo tràn lan gây tốn kém cho người lao động. Khi chuẩn bị nguồn lao động và tổ chức đào tạo, doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động rõ về điều kiện tuyển chọn, các khoản mà người lao động phải đóng góp và phải ký hợp đồng với họ.

Câu 18: *Khi tuyển chọn lao động doanh nghiệp phải theo những nguyên tắc nào?*

Điều 184, Bộ luật Lao động; Khoản c, Điểm 2 (Mục I) và Điểm 1 (Mục II), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐ TBXH.

Trả lời: Khi tuyển chọn lao động doanh nghiệp phải tuân thủ những nguyên tắc sau đây:

1. Nghiêm cấm việc đưa người ra làm việc ở nước ngoài trái pháp luật.

2. Về thời hạn được tuyển chọn: sau 3 ngày đối với doanh nghiệp chuyên doanh, 7 ngày đối với các doanh nghiệp khác (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp, nếu không có thông báo của Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

3. Nếu tuyển chọn lao động thuộc các đơn vị khác, các địa phương khác thì doanh nghiệp phải xuất trình giấy phép hoạt động về lĩnh vực này với đơn vị cung cấp lao động hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội sở tại.

4. Doanh nghiệp phải dành khoảng 10% số lượng lao động theo hợp đồng đã ký để tuyển chọn con liệt sĩ, con thương binh, con gia

đình có công với cách mạng, bộ đội, thanh niên xung phong đã hoàn thành nhiệm vụ.

5. Không được ký hợp đồng để đưa người lao động đi làm việc đối với những nghề hoặc ở những khu vực bị cấm (xem câu 4).

Câu 18: *Trình tự và quy trình tuyển chọn lao động được quy định như thế nào?*

Điểm 2 (Mục II), Thông tư số 28/ 1999/TT-BLĐTBXH và Điểm 1, Điều 1 Bản quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 30/6/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động-TBXH; Điểm 2 công văn số 2408/LĐTBXH-QLLĐNN.

Trả lời:

Các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và chuyên gia khi có nhu cầu tuyển chọn lao động thì căn cứ ngành nghề, tiêu chuẩn, có công văn đề nghị các đơn vị, cơ sở sau:

- Các đơn vị quân đội, công an, thanh niên xung phong, thanh niên tình nguyện tập trung có cán bộ, chiến sĩ đã hoàn thành nhiệm vụ;
- Các doanh nghiệp, xí nghiệp sản xuất;

- Các trường và trung tâm đào tạo;
- Ủy ban nhân dân các xã, phường, thị trấn.

Đồng thời, khi tuyển chọn phải xuất trình: giấy phép hoạt động chuyên doanh, đăng ký hợp đồng, tiêu chuẩn tuyển chọn, cơ cấu ngành nghề, giới tính, số lượng dự tuyển và số lượng tuyển chính thức với Sở Lao động-TBXH sở tại.

Quy trình tuyển chọn lao động được quy định như sau:

1. Trước khi tuyển chọn, doanh nghiệp phải thông báo công khai, tại trụ sở và địa bàn tuyển chọn các yêu cầu về số lượng, tiêu chuẩn giới tính, tuổi đời; thời gian tuyển, công việc mà người lao động sẽ đảm nhiệm, nơi làm việc và thời hạn của hợp đồng; điều kiện làm

việc và sinh hoạt; tiền lương, tiền công; bảo hiểm y tế; các khoản và mức phải đóng góp, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.

2. Doanh nghiệp trực tiếp tuyển chọn lao động trong số người dự tuyển theo kế hoạch đã thống nhất với cơ sở cung cấp lao động, chậm nhất là sau 5 (năm) ngày, kể từ ngày người lao động dự tuyển, doanh nghiệp phải thông báo công khai kết quả cho người lao động.

3. Sau 6 (sáu) tháng, kể từ ngày người lao động trúng tuyển, nếu doanh nghiệp chưa đưa người lao động đi được thì phải thông báo rõ lý do cho người lao động biết.

4. Doanh nghiệp ký hợp đồng với bệnh viện do ngành Y tế quy định để khám sức khỏe cho người lao động. Doanh nghiệp chỉ được tuyển chọn những người có đủ sức khỏe theo kết luận của bệnh viện.

Câu 19: Hồ sơ tuyển chọn gồm những giấy tờ gì?

Điểm 3 (Mục II), Thông tư số 28/ 1999/TT-BLĐTBXH

Trả lời: Hồ sơ tuyển chọn gồm có:

1. Đơn tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài của người lao động (có cam kết của bản thân và gia đình);

2. Sơ yếu lý lịch của người lao động, có xác nhận của UBND xã, phường, thị trấn, nơi người lao động thường trú hoặc của cơ quan, đơn vị đang quản lý đương sự;

3. Giấy chứng nhận sức khỏe có kết luận của bệnh viện đã được doanh nghiệp ký hợp đồng khám sức khỏe cho người lao động;

4. Các giấy tờ cần thiết khác, theo yêu cầu của bên nước ngoài.

Câu 20: Thời gian tuyển chọn được qui định như thế nào?

Khoản 3, Điều 14, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: Doanh nghiệp phải quy định thời gian tuyển chọn, làm thủ

tục cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trong trường hợp hết thời hạn mà chưa đưa được người lao động đi nước ngoài làm việc thì phải thông báo rõ lý do cho người lao động biết. Nếu hết thời hạn đó, người lao động không có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, thì phải thanh toán lại toàn bộ số tiền mà người lao động đã chi phí theo quy định và thoả thuận với doanh nghiệp.

VIỆC ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG

Câu 21: *Việc đào tạo và giáo dục định hướng nhằm mục đích gì?*

Điều 1, Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, ban hành kèm theo Quyết định số 1635/ 1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13/12/ 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - TBXH.

Trả lời:

Đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm chủ động bồi dưỡng nguồn nhân lực có chất lượng, uy tín của đội ngũ lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.

Câu 22: *Đối tượng đào tạo và giáo dục định hướng là những ai?*

Điều 2, Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Trả lời:

Đối tượng đào tạo và giáo dục định hướng bao gồm tất cả những người lao động (kể cả lao động theo hình thức tu nghiệp sinh) và chuyên gia được tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 23: Nội dung và chương trình đào tạo và giáo dục định hướng gồm những vấn đề gì?

Điều 4, Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; Điểm 2, Điều 1 Bản quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/ 1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 30/6/ 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trả lời: Nội dung, chương trình đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động bao gồm:

1. Dạy ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu của nước tiếp nhận lao động (theo hợp đồng).

2. Giáo dục định hướng những hiểu biết cần thiết có liên quan; như:

- Luật Lao động, Luật Hình sự, Luật Dân sự, Luật Xuất, Nhập cảnh và Cư trú của Việt Nam và pháp luật của nước nhận lao động, nghĩa vụ chấp hành và tuân thủ pháp luật;

- Phong tục, tập quán, điều kiện làm việc và sinh hoạt, quan hệ cư xử giữa chủ và thợ của nước nhận lao động, kinh nghiệm giao tiếp;

- Nội dung hợp đồng mà doanh nghiệp đã ký với đối tác nước ngoài và nội dung sẽ ký với người lao động, quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của người lao động trong việc thực hiện các điều cam kết, đã ký trong hợp đồng;

- Trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động; trách nhiệm của người lao động với doanh nghiệp; trách nhiệm của người lao động với Nhà nước;

- Kỷ luật và tác phong lao động công nghiệp. Những quy định, quy phạm về an toàn lao động trong xí nghiệp, công, nông trường và trên các phương tiện vận tải biển, tàu cá.

3. Dạy nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề theo hợp đồng cung ứng lao động đối với từng nước.

4. Chương trình đào tạo và giáo dục định hướng cho các chuyên gia, kỹ thuật viên và sĩ quan thủy thủ, do Bộ chủ quản quy định.

5. Không được đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi họ chưa được đào tạo, giáo dục định hướng hoặc đào tạo không đạt kết quả.

Câu 24: Việc đào tạo và giáo dục định hướng được thực hiện ở đâu?

Điều 3, Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Trả lời: Việc đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài được thực hiện tại các Trường, Trung tâm dạy nghề và đào tạo (sau đây gọi tắt là Cơ sở đào tạo) thuộc các Bộ, ngành, địa phương, có giấy phép hoạt động hợp pháp.

Câu 25: Trách nhiệm của các doanh nghiệp và các cơ quan quản lý Nhà nước trong việc đào tạo và giáo dục định hướng như thế nào?

Điều 8, 9, 10, 11 và 12, Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và Điều 2, Bản quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/ 1999/QĐ- BLĐBXH.

Trả lời:

Trách nhiệm của các doanh nghiệp và các cơ quan quản lý Nhà nước về việc này được quy định như sau:

1. Trách nhiệm của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài:

a. Doanh nghiệp phải ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động (theo mẫu của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội), hoặc của Bộ chủ quản (đối với chuyên gia).

b. Có văn bản gửi đến một trong các Cơ sở đào tạo có giấy phép hoạt động hợp pháp; nêu rõ nội dung, số lượng lao động, thời gian, mục đích và yêu cầu đào tạo.

c. Trực tiếp thu, thanh toán phí học nghề (nếu có) và giáo dục định hướng.

d. Trực tiếp ký hợp đồng với Cơ sở đào tạo theo mẫu quy định.

e. Thanh lý hợp đồng khi kết thúc khoá học đào tạo và giáo dục định hướng.

2. Trách nhiệm của Cơ sở tổ chức việc đào tạo và giáo dục định hướng:

a. Trực tiếp ký hợp đồng đào tạo với các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

b. Tổ chức đào tạo theo đúng nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng, theo quy định hiện hành và hợp đồng đào tạo đã ký với doanh nghiệp.

c. Cấp chứng chỉ nghề, chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng theo mẫu quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

d. Cơ sở đào tạo không được thu thêm của người lao động bất cứ khoản phí nào ngoài quy định về đào tạo và giáo dục định hướng.

3. Trách nhiệm của Cục Quản lý lao động với nước ngoài:

a. Ban hành nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng.

b. Kiểm tra việc tổ chức thực hiện các quy chế về đào tạo và giáo dục định hướng.

c. Phối hợp với Tổng cục Dạy nghề thống nhất chỉ đạo các đơn vị xây dựng kế hoạch, nội dung đào tạo người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

4. Trách nhiệm của Tổng cục Dạy nghề:

a. Ban hành nội dung chương trình đào tạo, nâng cao trình độ nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo thẩm quyền.

b. Phối hợp với Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn việc tổ chức đào tạo, kiểm tra đối với các khoá đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động tại các Cơ sở đào tạo.

c. Quy định và hướng dẫn các khoản chi về đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động bao gồm: thù lao cho giảng viên; chi phí cho công tác tổ chức đào tạo (nơi ăn, nghỉ, sinh hoạt, hội trường, phòng học cho học viên, chi phí công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng) và các chi phí có liên quan tới xây dựng giáo trình tài liệu, biên soạn bài giảng của giảng viên.

5. Các Bộ, ngành, địa phương có Cơ sở tổ chức việc đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài chịu trách nhiệm chỉ đạo, quản lý, kiểm tra giám sát việc thực hiện chương trình, nội dung đào tạo và kiểm tra cuối khoá học.

CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Câu 26: Việc quản lý lao động ở trong nước được quy định như thế nào?

Điểm 1 (Mục IV), Thông tư số 28/ 1999/TT-BLĐTBXH.

Trả lời: Việc quản lý người lao động ở trong nước được quy định như sau:

1. Đối với người lao động do các doanh nghiệp đưa đi; doanh nghiệp có trách nhiệm:

a) Ký hợp đồng với người lao động và chịu trách nhiệm quản lý hồ sơ của người lao động.

b) Quản lý sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội của người lao động.

Đối với người chưa có các loại sổ này thì doanh nghiệp làm thủ tục xin cấp tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan

bảo hiểm xã hội, tại địa bàn doanh nghiệp đóng trụ sở. Doanh nghiệp chịu trách nhiệm xác nhận quá trình làm việc, tiền lương và thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài, theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội hiện hành.

c. Thanh lý hợp đồng với người lao động.

Doanh nghiệp có trách nhiệm thanh lý hợp đồng với người lao động khi họ về nước. Nội dung thanh lý hợp đồng gồm: trả sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội đã được xác nhận đầy đủ; thanh toán các khoản tiền có liên quan giữa doanh nghiệp và người lao động; làm thủ tục chuyển trả người lao động về đơn vị cũ hoặc nơi thường trú và thực hiện các chính sách, chế độ (nếu có) theo hợp đồng và quy định của Nhà nước.

2. Trường hợp người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

- Quản lý hồ sơ của người lao động;
- Làm thủ tục để người lao động được cấp sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội. Khi về nước người lao động làm thủ tục tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi đăng ký hợp đồng.

Câu 27: Việc quản lý người lao động ở nước ngoài được quy định như thế nào?

Điều 15, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP; Điểm 2 (Mục IV), Thông tư số 28/1999/TT- BLĐTBXH và Điều 4 Bản quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/QĐ-BLĐTBXH.

Trả lời: Việc quản lý người lao động ở nước ngoài được quy định như sau:

1. Doanh nghiệp chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp người lao động do doanh nghiệp đưa đi, doanh nghiệp có đông người lao động đang làm việc ở nước ngoài được thành lập

văn phòng đại diện hoặc cử người đại diện làm công tác quản lý tại nước nhận lao động, nếu số lượng lao động từ 500 người trở lên, hoặc dưới số lượng đó nhưng người lao động làm việc ở địa bàn mới, phức tạp.

2. Cán bộ doanh nghiệp đi quản lý lao động ở nước ngoài phải có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn và ngoại ngữ đáp ứng được nhiệm vụ: theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng đã ký; xử lý tranh chấp lao động và những vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động, cho đến khi hoàn thành việc đưa người lao động về nước.

3. Doanh nghiệp phải báo cáo bằng văn bản về việc cử cán bộ đi quản lý (kèm theo sơ yếu lý lịch của người được cử) cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài và cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động và chịu sự quản lý Nhà nước của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước nhận lao động.

4. Những vấn đề phát sinh của người lao động ở nước ngoài vượt quá thẩm quyền thì doanh nghiệp báo cáo ngay cơ quan chủ quản, bằng văn bản để xin ý kiến chỉ đạo, đồng thời báo cáo với cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động và Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

5. Doanh nghiệp phải lập danh sách người lao động Việt Nam theo mẫu quy định, thông báo cho cơ quan đại diện của Việt Nam tại những nước nhận lao động và Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

6. Doanh nghiệp phải thực hiện đúng chế độ quản lý theo quy định: lập sổ theo dõi người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo qui định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trường hợp người lao động bỏ hợp đồng thì doanh nghiệp vẫn có trách nhiệm giải quyết mọi phát sinh, cho đến khi họ về nước, và được khấu trừ

các khoản tiền đã chi để giải quyết hậu quả do việc vi phạm hợp đồng gây ra.

Câu 28: Chế độ báo cáo được quy định như thế nào?

Điểm 3 (Mục IV), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐTBXH.

Trả lời: Chế độ báo cáo của doanh nghiệp được quy định như sau:

1. Doanh nghiệp, đơn vị thuộc Bộ, ngành Trung ương và Sở Lao động-Thương binh

và Xã hội phải báo cáo Cục Quản lý lao động với nước ngoài về việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài định kỳ 3 tháng, 6 tháng, hàng năm vào trước ngày 15 của tháng cuối quý theo mẫu quy định.

2. Nếu có vụ việc đột xuất (vi phạm pháp luật; tranh chấp lao động; tai nạn; chết người...) doanh nghiệp có trách nhiệm báo cáo ngay với cơ quan chủ quản, cơ quan đại diện Việt Nam tại nước nhận lao động và Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

Phần III

NHỮNG ĐIỀU NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI CẦN BIẾT

VỀ ĐIỀU KIỆN ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI VÀ HỒ SƠ

Câu 29: *Những công dân Việt Nam nào được đi làm việc ở nước ngoài?*

Khoản 1, Điều 7, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: Công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài và có đủ các tiêu chuẩn và điều kiện theo yêu cầu

của hợp đồng với bên nước ngoài, thì được đi làm việc ở nước ngoài, trừ những đối tượng sau:

1. Cán bộ, công chức đang làm việc trong các cơ quan hành chính Nhà nước, cơ quan dân cử, cơ quan đoàn thể chính trị - xã hội;
2. Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ đang tại ngũ trong Quân đội nhân dân, Công an nhân dân;
3. Người chưa được phép xuất cảnh theo quy định hiện hành của pháp luật.

Câu 30: *Hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp gồm những giấy tờ gì?*

Khoản 2, Điều 7, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời:

Hồ sơ cá nhân nộp cho doanh nghiệp xin đi làm việc ở nước ngoài gồm có:

1. Đơn xin đi làm việc ở nước ngoài;
2. Sơ yếu lý lịch, có xác nhận của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động cư trú hoặc của cơ quan, đơn vị đang quản lý đương sự;

3. Giấy chứng nhận sức khỏe;
4. Hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài, theo mẫu do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định;
5. Các giấy tờ khác theo yêu cầu của bên nước ngoài (nếu có)

Câu 31: *Tại sao có khi gọi người lao động đi làm việc ở nước ngoài là tu nghiệp sinh? Họ được trả công lao động như thế nào?*

Trả lời: Do ở một vài nước (như Nhật Bản, Hàn Quốc) hiện chưa cho phép nhận người lao động nước ngoài mà chỉ được nhận người nước ngoài dưới dạng học nghề (tu nghiệp) và trả công lao động theo chế độ học nghề, nên những người đi lao động ở nước ngoài theo dạng này được gọi là tu nghiệp sinh.

VIỆC ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG

Câu 32: *Việc đăng ký hợp đồng cá nhân đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định như thế nào?*

**Khoản a, điểm 2 (Mục I),
Thông tư số 28/1999/
TT-BLĐTBXH.**

Trả lời:

Việc đăng ký hợp đồng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định như sau:

1. Những người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân ký với đối tác nước ngoài thì đăng ký hợp đồng tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi thường trú. Đối với một số hợp đồng cá nhân có liên quan đến lĩnh vực Y tế, Giáo dục và đào tạo do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội giải quyết trên cơ sở thống nhất với Sở chủ quản.

2. Trường hợp gia hạn hợp đồng hoặc ký kết hợp đồng mới, việc đăng ký hợp đồng quy định như sau:

Người lao động đang ở nước ngoài không do doanh nghiệp đưa đi, khi gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới thì đăng ký với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước đó.

Câu 33: Hồ sơ đăng ký hợp đồng cá nhân gồm những giấy tờ gì?

**Khoản b, Điểm 2 (Mục I),
Thông tư số 28/1999/TT-
BLĐTBXH.**

Trả lời: Hồ sơ đăng ký hợp đồng cá nhân gồm:

1. Giấy đăng ký đi làm việc ở nước ngoài, có xác nhận của UBND xã, phường, thị trấn nơi người lao

động đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc xác nhận của cơ quan, đơn vị nơi người lao động đang làm việc, gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo mẫu quy định.

2. Bản sao kèm theo bản dịch, có công chứng hợp đồng lao động hoặc bản sao văn bản tiếp nhận làm việc có nội dung như hợp đồng lao động, được cơ quan có thẩm quyền của nước đến làm việc cho phép.

3. Đơn tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài (có cam kết của bản thân và gia đình) theo quy định.

4. Sơ yếu lý lịch, có xác nhận của UBND xã, phường, thị trấn nơi cư trú hoặc của cơ quan đơn vị nơi quản lý đương sự.

Chú ý: Người lao động đi làm việc theo hợp đồng cá nhân ở nước ngoài được gia hạn hợp đồng hoặc ký được hợp đồng mới thì hồ sơ đăng ký hợp đồng gồm:

- + Đơn xin gia hạn làm việc ở nước ngoài (theo mẫu số 8B);
- + Bản sao chụp hộ chiếu và hợp đồng lao động cũ;
- + Bản sao hợp đồng được gia hạn hoặc hợp đồng lao động mới (có xác nhận của người hoặc đơn vị sử dụng lao động);

Câu 34: *Trình tự, thủ tục đăng ký hợp đồng cá nhân được quy định như thế nào?*

Khoản c, Điểm 2 (Mục I), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐTBXH và Công văn số 610/QLLĐNN ngày 15/12/1999 của Cục Quản lý lao động nước ngoài.

Trả lời:

Trình tự, thủ tục đăng ký hợp đồng lao động của cá nhân được quy định như sau:

1. Hồ sơ đăng ký hợp đồng gửi trực tiếp đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi thường trú. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp

cho người lao động phiếu tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng, đồng thời gửi cho Công an cấp tỉnh 1 (một) bản, 1 (một) bản lưu tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Sau 3 (ba) ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký hợp đồng hợp lệ của người lao động, nếu Sở Lao động - Thương binh và Xã hội không có ý kiến thì người lao động được làm thủ tục xin xuất cảnh. Đối với hợp đồng cá nhân có liên quan tới các ngành Y tế, Giáo dục và đào tạo, thời hạn thẩm định hợp đồng không quá 5 (năm) ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký hợp đồng hợp lệ của người lao động.

2. Đối với những người được gia hạn hợp đồng hoặc đăng ký hợp đồng mới:

Hồ sơ nộp cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại. Trong phạm vi 5 (năm) ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần), nếu cơ quan đại diện Việt Nam không có ý kiến thì người lao động được thực hiện hợp đồng.

Chú ý: Hiện phía Đài Loan chưa triển khai thực hiện nên việc đăng ký hợp đồng cá nhân của người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa được giải quyết.

Câu 35: Đối với lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp thì việc đăng ký hợp đồng được quy định như thế nào?

**Khoản a, b và c, Điểm 2
(Mục I) Thông tư số 28/
1999/TT-BLĐTBXH.**

Trả lời: Việc đăng ký hợp đồng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp được quy định như sau:

1. Việc đăng ký hợp đồng cho người lao động do doanh-nghiệp chịu trách nhiệm đăng ký tại Cục Quản lý lao động với nước ngoài Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Trường hợp hết hạn hợp đồng nếu được gia hạn hợp đồng hoặc ký kết hợp đồng mới thì đăng ký với đại diện của doanh nghiệp đưa đi tại nước đó (nếu có) hoặc với doanh nghiệp đưa đi ở Việt Nam. Hồ sơ đăng ký gồm có:

- Đơn xin gia hạn làm việc ở nước ngoài theo quy định.
- Bản sao hợp đồng lao động được gia hạn hoặc hợp đồng lao động mới.

Hồ sơ đăng ký hợp đồng gửi cho đại diện doanh nghiệp đưa đi tại nước đó hoặc gửi cho doanh nghiệp đưa đi ở Việt Nam. Trong phạm vi 10 (mười) ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký hợp đồng hợp lệ, doanh nghiệp tiến hành xem xét, giải quyết. Nếu sau thời hạn nêu trên không có ý kiến của doanh nghiệp thì người lao động được quyền thực hiện hợp đồng.

QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Câu 36: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các doanh nghiệp cung ứng lao động được hưởng những quyền và lợi ích gì?

**Điều 8, Nghị định số
152/1999/NĐ-CP.**

Trả lời: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các doanh nghiệp được hưởng những quyền và lợi ích như sau:

1. Được cung cấp đầy đủ, chính xác các thông tin về việc làm, nơi ở và nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, chế độ bảo hiểm và những thông tin cần thiết khác, trước khi ký kết hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài;
2. Được cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài bảo hộ các quyền và lợi ích chính đáng;
3. Được hưởng chế độ ưu đãi trong việc chuyển thu nhập bằng ngoại tệ và thiết bị, nguyên liệu về nước để đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh theo chính sách và pháp luật hiện hành của Việt Nam;
4. Khiếu nại, tố cáo với các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam về những vi phạm hợp đồng của doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài; khiếu nại với các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của nước sở tại về những vi phạm hợp đồng của người sử dụng lao động;
5. Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài, ký hợp đồng lao động với người hoặc đơn vị sử dụng lao động ở nước ngoài và được hưởng các quyền lợi ghi trong các hợp đồng đã ký kết;
6. Được tham gia chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam;
7. Được nhận lại số tiền đặt cọc đã nộp và lãi suất phát sinh sau khi hoàn thành hợp đồng làm việc ở nước ngoài về nước.

Câu 37: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các doanh nghiệp cung ứng lao động có những nghĩa vụ gì?

Điều 9, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP và Điều 6, Bản Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/ 1999/QĐ-BLĐTBXH.

Trả lời: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các doanh nghiệp cung ứng lao động có những nghĩa vụ sau:

1. Thực hiện đúng các điều khoản đã ký trong hợp đồng đi làm việc

ở nước ngoài và hợp đồng lao động, quy chế làm việc và sinh hoạt ở nơi làm việc;

2. Nộp phí dịch vụ cho doanh nghiệp đưa mình đi làm việc ở nước ngoài theo quy định (xem câu 73).

3. Nộp tiền đặt cọc cho doanh nghiệp đưa mình đi làm việc ở nước ngoài để bảo đảm việc thực hiện hợp đồng làm việc ở nước ngoài;

4. Nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật hiện hành. Trường hợp làm việc ở những nước đã ký Hiệp định tránh đánh thuế hai lần với Việt Nam thì chỉ phải thực hiện nghĩa vụ thuế thu nhập theo quy định tại Hiệp định đó;

5. Nộp tiền bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật hiện hành;

6. Tham gia các khoá đào tạo và giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

7. Không được tự ý bỏ hợp đồng hoặc tổ chức cho người lao động khác bỏ hợp đồng đã ký với đơn vị hoặc người sử dụng lao động để đi làm việc ở nơi khác;

8. Tự chịu trách nhiệm về thiệt hại do bản thân vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật gây ra cho doanh nghiệp đưa đi làm việc

ở nước ngoài và cho bên nước ngoài, theo pháp luật hiện hành của Việt Nam và pháp luật nước sở tại;

9. Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về quản lý công dân Việt Nam ở nước ngoài và chịu sự quản lý của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại;

10. Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước sở tại, giữ gìn bí mật quốc gia và phát huy các truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tôn trọng phong tục tập quán và quan hệ tốt với nhân dân của nước sở tại.

11. Không được tham gia các hoạt động, hội họp hoặc đình công bất hợp pháp.

Câu 38: *Người lao động do các doanh nghiệp nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài và đầu tư ra nước ngoài, đưa đi làm việc ở nước ngoài được hưởng quyền lợi và có nghĩa vụ gì?*

Khoản 2, Điều 10, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời:

Người lao động do các doanh nghiệp nói trên đưa đi làm việc ở nước ngoài có các quyền và lợi ích như người lao động đi làm việc ở

nước ngoài thông qua các doanh nghiệp cung ứng lao động trừ việc phải ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp và không nhận lại tiền đặt cọc (vì không phải nộp). Người lao động có các nghĩa vụ như đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các doanh nghiệp cung ứng lao động, trừ các nghĩa vụ sau:

- Không phải nộp phí dịch vụ cho doanh nghiệp.
- Không phải nộp tiền đặt cọc cho doanh nghiệp.

Câu 39: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân với bên sử dụng lao động ở nước ngoài được hưởng quyền lợi và có nghĩa vụ gì?

Khoản 1, Điều 10, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP.

Trả lời:

- Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân với đối tác ở nước ngoài có các quyền,

lợi ích như đối với người lao động do các doanh nghiệp nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài và đầu tư ra nước ngoài, đưa đi làm việc ở nước ngoài, trừ quyền được cung cấp đầy đủ, chính xác các thông tin về việc làm, thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, chế độ BHXH và các thông tin cần thiết khác trước khi ký hợp đồng.

- Được quyền mang ra nước ngoài hoặc đưa về nước những công cụ cần thiết của cá nhân mà không phải chịu thuế.

- Có nghĩa vụ như đối với người lao động do các doanh nghiệp nhận thầu khoán xây dựng công trình, liên doanh liên kết chia sản phẩm và đầu tư ra nước ngoài, đưa đi làm việc ở nước ngoài.

VẤN ĐỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Câu 40: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có được tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) không?

Điều 135, Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Trả lời:

Quyền hưởng BHXH của người lao động đi làm việc ở nước ngoài như sau:

1. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, người lao động được hưởng các chế độ BHXH của nước đến làm việc theo các thoả thuận cụ thể ghi trong hợp đồng. Đây là một trong những điều kiện mà doanh nghiệp khi ký kết hợp đồng với bên sử dụng lao động nước ngoài phải đạt được nhằm bảo đảm quyền lợi cho người lao động từ khi họ làm thủ tục xuất cảnh rời khỏi Việt Nam đến khi hoàn thành hợp đồng trở về nước.

2. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, người lao động phải đóng BHXH cho BHXH Việt Nam để được hưởng các chế độ hưu trí, tử tuất.

Câu 41: Mức đóng BHXH bắt buộc đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài là bao nhiêu?

Khoản b (Mục II), Thông tư số 17/TT-LĐTBXH ngày 24/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Trả lời:

1. Mức đóng BHXH hàng tháng của người lao động đã có quá trình tham gia BHXH bắt buộc ở trong nước bằng 15% (mười lăm phần trăm) tiền lương tháng đã đóng

BHXH trước khi ra nước ngoài làm việc, bao gồm: tiền lương cấp bậc, chức vụ, hợp đồng, hệ số chênh lệch bảo lưu và các khoản phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ (nếu có).

Ví dụ: Một thuyền trưởng khi đi làm việc ở nước ngoài đã đóng BHXH ở trong nước với mức tiền lương, quy định tại Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ, với hệ số 3, 45 và phụ cấp chức vụ 0,4 thì khi làm việc ở nước ngoài cách tính để đóng BHXH, từ ngày 01/01/2000 như sau:

- Lương theo hệ số 3,45 x 180.000 = 621.000 đồng

- Phụ cấp chức vụ: 0,4 x 180.000 = 72.000 đồng

Cộng : 693.000 đồng

Mức đóng BHXH một tháng là: $693.000 \text{ đ} \times 15\% = 103.950 \text{ đồng}$.

2. Mức đóng BHXH hàng tháng của người lao động chưa tham gia đóng BHXH bắt buộc ở trong nước hoặc đã có thời gian làm việc và đóng BHXH ở trong nước, nhưng đã được giải quyết chế độ thì mức đóng BHXH hàng tháng bằng 15% của 2 lần mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức Nhà nước (từ ngày 01/01/2000 tiền lương tối thiểu là 180.000 đồng/tháng).

Ví dụ: Một lao động chưa có việc làm, được ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài, mức đóng BHXH một tháng trong thời gian làm việc ở nước ngoài như sau:

$$(180.000 \times 2) \times 15\% = 54.000 \text{ đồng/tháng}$$

3. Các mức đóng BHXH tính theo tiền lương hoặc 2 lần mức lương tối thiểu đều được điều chỉnh tương ứng khi ở trong nước có điều chỉnh về mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức.

Tiền đóng BHXH được trích từ tiền lương hàng tháng của người lao động trong toàn bộ thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài.

Câu 42: Tổ chức nào chịu trách nhiệm thu, nộp BHXH bắt buộc của người lao động đi làm việc ở nước ngoài?

Khoản 2 (Mục II); khoản 1 (Mục III), Thông tư số 17/TT- LĐTĐBXH và khoản 5 (Mục II) Công văn số 2360/LĐTĐBXH-QLLĐNN ngày 16/7/ 1996 của Bộ Lao động-TBXH.

Trả lời: Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm thu tiền đóng BHXH của người lao động để nộp cho cơ quan BHXH Việt Nam tại nơi đặt trụ sở của doanh nghiệp và phải ghi vào sổ BHXH của người lao động, có xác nhận của doanh nghiệp và cơ quan BHXH.

- Thời gian đóng BHXH quy định 6 tháng 1 lần. Lần đóng BHXH

đầu tiên vào cuối tháng thứ sáu, kể từ khi người lao động bắt đầu làm việc ở nước ngoài, những lần đóng BHXH tiếp sau do doanh nghiệp quy định, thích hợp với điều kiện quản lý lao động. Người lao động phải đóng đủ số tiền BHXH hàng tháng theo toàn bộ số tháng làm việc ở nước ngoài.

Câu 43: Điều kiện để người lao động đi làm việc ở nước ngoài hưởng chế độ hưu trí là gì?

Điều 25 và 26, Điều lệ BHXH, Ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995, và Khoản 3 (Mục II), Thông tư số 17/TT-LĐ-TBXH.

Trả lời: Điều kiện để người lao động đi làm việc ở nước ngoài được hưởng chế độ hưu trí là điều kiện để người lao động nói chung được hưởng chế độ này. Thời gian được tính hưởng BHXH của đối tượng này bao gồm cả thời gian đóng BHXH ở trong nước (nếu có)

và thời gian đóng BHXH khi họ làm việc ở nước ngoài. Cụ thể như sau:

1. Đối với những người được hưởng mức lương hưu đầy đủ:

a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng BHXH đủ 20 năm trở lên.

b) Nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi và có đủ 20 đóng BHXH trở lên mà trong 20 năm đó có thời gian làm việc thuộc một trong các trường hợp sau:

- Đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại;
- Đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực, hệ số từ 0,7 trở lên;

- Đủ 10 năm công tác ở miền Nam, ở Lào, trước ngày 30/4/1975 hoặc ở Campuchia trước ngày 31/8/1989.

c) Theo quy định tại điểm 1, điều 1 Nghị định 93/1998/NĐ-CP ngày 12 tháng 11 năm 1998 của Chính phủ về việc sửa đổi bổ sung

một số điều của BHXH thì điều kiện để được hưởng lương hưu đầy đủ được bổ sung: Lao động nam đủ 55 đến dưới 60 tuổi, nữ đủ 50 đến 55 tuổi mà có thời gian đóng BHXH đủ 30 năm trở lên, có nguyện vọng về hưu.

2. Đối với những người hưởng mức lương hưu thấp hơn: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài không đủ các điều kiện nêu trên được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức lương hưu trí thấp hơn chế độ hưu trí so với các đối tượng đủ các điều kiện nêu trên khi có một trong các điều kiện sau:

a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng BHXH đủ 15 năm đến dưới 20 năm.

b) Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi và có thời gian đóng BHXH đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

c) Người lao động có ít nhất 15 năm làm công việc đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại, đã đóng BHXH đủ 20 năm trở lên, mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên (không phụ thuộc vào tuổi đời).

Danh mục nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, đặc biệt nặng nhọc, độc hại do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Câu 44: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài hưởng chế độ hưu trí hàng tháng được hưởng những quyền lợi gì?

**Điều 27 Điều lệ BHXH,
Khoản 3 mục IV Thông tư
06/ LĐTĐBXH-TT và điểm
a, khoản 3 (Mục II) Thông
tư số 17/TT- BLĐTĐBXH.**

Trả lời: Người lao động khi về nước nếu được hưởng chế độ hưu trí thì được hưởng những quyền lợi sau:

1. Lương hưu hàng tháng tính theo số năm đóng BHXH và mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH:

- Người lao động có thời gian đóng BHXH đủ 15 năm tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH tính thêm 2%. Mức lương hưu hàng tháng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH.

- Đối với người lao động hưởng hưu trí hàng tháng với mức lương hưu thấp hơn (xem điểm 2 câu 43 nêu trên) thì cách tính lương hưu như trên, nhưng cứ mỗi năm nghỉ việc hưởng lương hưu trước tuổi thì giảm đi 2% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH. Mức lương hưu thấp nhất cũng bằng mức tiền lương tối thiểu.

Ghi chú: Theo quy định tại Điểm 1, Điều 1 Nghị định 93/1998/NĐ-CP thì mức giảm do nghỉ việc hưởng lương hưu trước tuổi cho mỗi năm là 1% (thay vì 2% như trước) mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH. Quy định này chỉ áp dụng cho những người nghỉ hưu từ ngày 27/11/1998 trở về sau.

2. Ngoài lương hưu hàng tháng, đối với người lao động có thời gian đóng BHXH trên 30 năm, khi nghỉ hưu được hưởng trợ cấp 1 lần: từ năm thứ 31 trở lên, mỗi năm đóng BHXH được nhận bằng 1/2 tháng mức bình quân của tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, nhưng tối đa không quá 5 tháng.

3. Người lao động hưởng lương hưu hàng tháng được bảo hiểm y tế do Quỹ BHXH trả.

4. Người lao động hưởng lương hưu hàng tháng khi chết, gia đình được hưởng chế độ tử tuất.

Câu 45: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa đủ điều kiện để hưởng hưu trí thì được quyền lợi gì?

Điều 25, Điều 26 và Điều 28 Điều lệ BHXH; Thông tư 06/LĐTBXH, Khoản 3 (Mục II), Thông tư số 17/TT- BLĐTBXH.

Trả lời: Người lao động khi về nước, sau khi thực hiện xong hợp đồng, nếu chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, mà không tiếp tục làm việc nữa thì được hưởng trợ cấp một lần, cứ mỗi năm đóng BHXH được tính bằng 1 tháng

mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH hoặc có thể chờ đến khi đủ các điều kiện sau để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng:

a) Người có đủ 15 năm làm việc trong điều kiện bình thường thì nam chờ đến khi đủ 60 tuổi, nữ chờ đến khi đủ 55 tuổi.

b) Người có 20 năm đóng BHXH trong đó có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc độc hại; đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại; hoặc đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên; hoặc đủ 10 năm công tác ở miền Nam, ở Lào trước 30/4/1975, ở Campuchia trước 31/8/1989, thì nam chờ đến khi đủ 55 tuổi, nữ chờ đến khi đủ 50 tuổi.

c) Người nghỉ việc chờ đủ tuổi để giải quyết chế độ lương hưu hàng tháng phải có đơn tự nguyện chờ giải quyết chế độ hưu trí.

Trong thời gian người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng nếu lại được tuyển dụng vào làm việc thuộc đối tượng áp dụng BHXH bắt buộc thì thời gian làm việc sau khi chờ giải quyết chế độ hưu trí được cộng với thời gian làm việc trước đó để tính hưởng BHXH. Trường hợp bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì được giải quyết chế độ hưu trí như điểm b và c mục 2 câu 43 nêu trên, hoặc nếu chết thì gia đình được hưởng chế độ tử tuất.

Câu 46: Người lao động bị chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài mà có đóng BHXH có được hưởng chế độ tử tuất không?

Điều 31, Điều 32, Điều 33, Điều 34, Điều 35 Điều lệ BHXH; Mục V Thông tư 06/LĐTBXH-TT ngày 4/4/1995 của Bộ Lao động-TBXH và Khoản 3(d) (Mục II), Thông tư số 17/TT- BLĐTBXH.

Trả lời:

Người lao động bị chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài mà có đóng BHXH thì được giải quyết chế độ tử tuất như những người lao động trong nước có đóng BHXH theo quy định của Điều lệ BHXH cụ thể như sau:

1. Trợ cấp tuất hàng tháng:

Những thân nhân do người lao động trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng tiền tuất hàng tháng khi người lao động chết, gồm:

- Con chưa đủ 15 tuổi (gồm con đẻ, con nuôi hợp pháp, con ngoài giá thú được pháp luật công nhận, con đẻ mà khi người chết người vợ đang mang thai). Nếu con còn đi học thì được hưởng tiền tuất hàng tháng đến khi đủ 18 tuổi.
- Bố mẹ (cả bên vợ và bên chồng), vợ hoặc chồng, người nuôi dưỡng hợp pháp đã hết tuổi lao động (nam đủ 60 tuổi trở lên, nữ đủ 55 tuổi trở lên).

Số thân nhân được hưởng tiền tuất hàng tháng không quá 4 (bốn) người và được hưởng từ ngày người lao động chết. Ngoài 4 thân nhân, nếu gia đình của người chết còn có thân nhân đủ điều kiện hưởng tiền tuất hàng tháng mà bị tàn tật, ốm đau bệnh tật kinh niên hoặc kinh tế quá khó khăn dưới mức sống chung của nhân dân địa phương thì Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh lập hồ sơ báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, giải quyết.

Mức trợ cấp tuất hàng tháng đối với mỗi thân nhân bằng 40% mức tiền lương tối thiểu (hiện nay là 180.000đ). Trong trường hợp thân nhân không có nguồn thu nhập nào khác và không có người thân trực tiếp nuôi dưỡng thì mức tiền tuất hàng tháng bằng 70% mức tiền lương tối thiểu.

Những thân nhân của người lao động thuộc diện hưởng tiền tuất hàng tháng nhưng có thu nhập ổn định bảo đảm mức sống tối thiểu (mức lương tối thiểu) thì không áp dụng hưởng tiền tuất hàng tháng.

2. Trợ cấp tuất 1 lần:

Người lao động đang làm việc ở nước ngoài bị chết mà không có thân nhân thuộc diện hưởng tiền tuất hàng tháng thì gia đình được hưởng tiền tuất một lần.

Mức tiền tuất một lần đối với gia đình người lao động chết được tính theo thời gian đóng BHXH, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm được tính bằng một nửa mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH theo quy định, nhưng tối đa không quá 12 tháng.

3. Tiền mai táng phí: người lao động đang làm việc ở nước ngoài mà bị chết thì người lo mai táng được nhận tiền mai táng phí bằng 8 tháng tiền lương tối thiểu.

Câu 47: *Người lao động đi làm việc ở nước ngoài, khi về nước nếu tiếp tục đi làm, thì được hưởng BHXH như thế nào?*

**Khoản 3 (c) (Mục II),
Thông tư số 17/TT-
BLĐTBXH.**

Trả lời:

Người lao động làm việc ở nước ngoài khi về nước nếu tiếp tục làm việc và đóng BHXH thì thời gian đóng BHXH ở nước ngoài

được cộng với thời gian đóng BHXH trong nước để tính hưởng BHXH.

Câu 48: Cơ quan nào có trách nhiệm xác nhận, quản lý hồ sơ và sổ BHXH của người lao động đi làm việc ở nước ngoài?

Khoản 1 (Mục III), Thông tư số 17/TT- BLĐTBXH.

Trả lời:

Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

có trách nhiệm xác nhận, quản lý hồ sơ và sổ BHXH của người lao động trong thời gian họ làm việc ở nước ngoài.

Hồ sơ do doanh nghiệp quản lý, quy định như sau:

a) Đối với người lao động đã có quá trình đóng BHXH ở trong nước phải có:

- Hồ sơ gốc, ghi rõ quá trình làm việc có xác nhận của cơ quan đơn vị sử dụng lao động;

- Sổ BHXH ghi rõ quá trình làm việc và đóng BHXH trước khi đi

- Quyết định hoặc hợp đồng lao động đi làm việc ở nước ngoài

b) Đối với người lao động chưa tham gia đóng BHXH ở trong nước thì doanh nghiệp có trách nhiệm lập đầy đủ hồ sơ để người lao động BHXH Việt Nam cấp sổ BHXH và quản lý hồ sơ, cũng như sổ BHXH của người lao động trong thời gian họ làm việc ở nước ngoài.

Trường hợp doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài không tiếp tục hoạt động thì phải bàn giao toàn bộ hồ sơ có liên quan về BHXH của người lao động (do doanh nghiệp quản lý) cho cơ quan BHXH, nơi doanh nghiệp đóng BHXH.

Khi người lao động hoàn thành hợp đồng trở về nước thì doanh nghiệp có trách nhiệm lập hồ sơ, để giải quyết chế độ BHXH cho người lao động hoặc trả lại hồ sơ, sổ BHXH cho người lao động để họ tiếp tục đăng ký và đóng BHXH ở cơ quan, đơn vị khác.

Câu 49: Những người lao động đi làm việc ở nước ngoài trước khi ban hành Thông tư số 17/TT-BLĐTBXH được hưởng chế độ BHXH như thế nào?

Khoản 3 (Mục III), Thông tư số 17/TT-BLĐTBXH.

Trả lời: Những người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã đóng BHXH theo quy định của Nhà nước trước ngày 9/5/1997 thì:

Thời gian làm việc có đóng BHXH ở nước ngoài được tính để hưởng chế độ hưu trí, trợ cấp một lần hoặc tử tuất (xem các câu trên).

Câu 50: Đơn vị, tổ chức có trách nhiệm như thế nào về BHXH cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đã đóng BHXH trước khi ban hành Thông tư số 17/TT-BLĐTBXH ngày 24/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội?

Khoản 3 (Mục III), Thông tư số 17/TT-BLĐTBXH.

Trả lời:

Trách nhiệm của đơn vị, tổ chức về BHXH cho người lao động như sau:

- Xác nhận thời gian làm việc và đóng BHXH, cho những người đã về nước, để BHXH Việt Nam có cơ sở giải quyết chế độ.
- Làm thủ tục cấp sổ BHXH, ghi mức đóng BHXH hàng tháng và quản lý sổ BHXH của người lao động.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ KHÁC

Câu 51: Việc làm hồ sơ xuất nhập cảnh của người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định thế nào?

**Nghị định số 05/2000/
NĐ-CP ngày 3/3/2000 của
Chính phủ và Công văn
số 6292/XNC ngày 06/12/
1999 của A18, Tổng cục
An ninh, Bộ Công an.**

Trả lời: Đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài là một việc có ý nghĩa chiến lược của Đảng và Nhà nước. Do vậy, đơn vị quản lý xuất nhập cảnh công an các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cần thực hiện đúng thủ tục cấp hộ chiếu mà lãnh đạo Bộ Công an yêu cầu.

Tổng cục An ninh đã chỉ đạo. Cụ thể là:

1. Người đi lao động ở nước ngoài có thể đề nghị cấp hộ chiếu tại đơn vị quản lý xuất nhập cảnh, thuộc công an các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, gồm: 1 tờ khai để cấp hộ chiếu có dán ảnh của đương sự, đóng dấu giáp lai và xác nhận của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị (tờ khai theo mẫu do Bộ Ngoại giao quy định). Nếu đương sự không phải là cán bộ, công nhân viên Nhà nước hoặc cán bộ chiến sĩ quân đội, công an thì tờ khai do Trưởng Công an xã, phường nơi đương sự đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú dài hạn xác nhận.

2. Cơ quan cấp hộ chiếu sẽ hoàn thành công việc này trong 5 ngày, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ.

3. Đương sự không phải xuất trình những giấy tờ liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp tổ chức cho mình đi lao động.

Chú ý: Trường hợp doanh nghiệp làm thủ tục xuất nhập cảnh cho người lao động thì đương sự vẫn phải trực tiếp nộp hồ sơ để kiểm tra trực tiếp.

Câu 52: Lệ phí xuất nhập cảnh được quy định như thế nào?

**Quyết định số 136/1999/
QĐ-BTC ngày 10/11/1999
của Bộ trưởng Bộ
Tài chính**

Trả lời:

Khi làm thủ tục xuất nhập cảnh, người đi lao động ở nước ngoài phải nộp một khoản lệ phí, qui định như sau:

1. Xin cấp hộ chiếu mới: 200.000 đồng/Việt Nam (hai trăm ngàn đồng).
2. Xin gia hạn hộ chiếu: 100.000 đồng/Việt Nam (một trăm ngàn đồng).

Câu 53: *Cách nhận biết hồ sơ thật hoặc giả trong việc tuyển người lao động đi làm việc ở nước ngoài?*

Trả lời: Hồ sơ do doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh hoặc doanh nghiệp không chuyên doanh phát hành để tuyển lao động đều có đóng dấu đỏ của doanh nghiệp. Những hồ sơ sao chụp không đóng dấu đỏ của doanh nghiệp hoặc không có xác nhận của cơ quan công chứng Nhà nước thường là hồ sơ giả. Nếu có sự nghi vấn, người lao động cần liên hệ trực tiếp với doanh nghiệp để được biết cụ thể.

Câu 54: *Làm thế nào để không bị lừa đảo trong việc tuyển người lao động đi làm việc ở nước ngoài?*

Trả lời: Muốn biết tổ chức hoặc cá nhân tuyển người lao động đi làm việc ở nước ngoài có hợp pháp không người lao động nên hỏi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nơi mình cư trú hoặc liên hệ trực tiếp với Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Câu 55: Các thủ đoạn lừa đảo trong việc tuyển lao động đi việc ở nước ngoài hiện nay là gì?

Trả lời: Tổ chức hoặc cá nhân lừa đảo trong việc tuyển lao động đi làm việc ở nước ngoài thường dùng bản photocopy phép của doanh nghiệp chuyên doanh, hoặc dùng danh thiếp nhân để gây lòng tin; thậm chí còn dùng cả giấy tờ, hợp đồng con dấu giả. Kẻ lừa đảo thường yêu cầu người lao động phải trước tiên đặt cọc và biên nhận bằng giấy viết tay không có của cơ quan hoặc tổ chức nào.

Câu 56: Thế nào là tuyển người lao động đi làm việc ở nước ngoài bất hợp pháp?

Trả lời: Hiện tượng các tổ chức, nhóm người hoặc cá nhân khi có giấy phép hoạt động hoặc không được doanh nghiệp nào tác tác trong việc chuẩn bị nguồn lao động mà tự ý đứng ra bán hồ thu tiền, tổ chức đào tạo lao động... nói là đưa đi làm việc ở nước ngoài, gọi là tuyển lao động bất hợp pháp.

Câu 57: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài gửi tiền về nước bằng cách nào?

Trả lời:

1. Chính phủ khuyến khích và tạo điều kiện để người Việt Nam ở nước ngoài được chuyển ngoại tệ về nước, phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước mà người Việt Nam sinh sống theo quy định tại Quyết định số 170/1999/QĐ-TTg ngày 19/8/1999 của Thủ tướng Chính phủ.

2. Cách tốt nhất là người lao động gửi tiền về nước thông qua doanh nghiệp trực tiếp đưa mình đi làm việc, để doanh nghiệp chuyển tiền cho gia đình mình qua đường bưu điện hoặc thông qua ngân hàng cho gia đình đến nhận trực tiếp tại doanh nghiệp. Nếu gửi qua tổ chức hoặc cá nhân sẽ dễ bị thất lạc hoặc bị lừa.

Câu 58: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài nếu vi phạm các quy định thì bị xử lý thế nào?

Điều 9 Bản quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/QĐ-BLĐ TBXH.

Trả lời:

Trong thời gian làm việc ở nước ngoài nếu người lao động có các hành vi vi phạm sau:

- Vi phạm hợp đồng đã ký kết với doanh nghiệp Việt Nam và cơ quan, tổ chức tiếp nhận hoặc chủ sử dụng lao động;
- Đình công trái pháp luật của nước sở tại;
- Tổ chức lôi kéo, đe dọa, buộc người khác vi phạm hợp đồng hoặc tham gia đình công trái pháp luật. Tùy theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị xử lý như sau:
 - Buộc về nước, chịu toàn bộ chi phí và không được hoàn trả tiền đặt cọc. Doanh nghiệp thông báo cho địa phương và gia đình người lao động biết.
 - Nếu gây thiệt hại cho doanh nghiệp thì phải bồi thường theo pháp luật.
 - Không được tái tuyển đi làm việc ở nước ngoài.
 - Kết thúc hợp đồng mà không về nước thì không được hưởng các chế độ, chính sách theo quy định hiện hành.

Câu 59: Có bao nhiêu doanh nghiệp đã được cấp giấy phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài? danh sách cụ thể?

Trả lời: Tính đến tháng 5 năm 2000 cả nước có 134 doanh nghiệp được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể là:

DANH SÁCH CÁC DOANH NGHIỆP CÓ GIẤY PHÉP CHUYÊN DOANH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

I - DOANH NGHIỆP THUỘC CÁC BỘ, NGÀNH, TRUNG ƯƠNG VÀ CÁC TỔ CHỨC ĐOÀN THỂ

● Bộ Giao thông vận tải

1. Công ty Vận tải biển Việt Nam (VOSCO), 25 Trần Quốc Toản, Hải Phòng. ĐT: 031.846.033.
2. Công ty Đầu tư phát triển GTVT (TRACODI), 89 Đường Cách mạng Tháng 8, Quận 1, TP. HCM. ĐT: 08.8.330.315.
3. Công ty Hợp tác lao động với nước ngoài (LOD), 2 Trần Thánh Tông, Hà Nội. ĐT: 04.9.716.308.
4. Công ty Hợp tác lao động với nước ngoài (INLACO), 4 Nguyễn Trãi, Ngô Quyền, TP. Hải Phòng. ĐT: 031.826.867.
5. Công ty XNK và Hợp tác đầu tư GTVT (TRACIMEXCO), 22 Nguyễn Văn Trỗi, Q. Phú Nhuận, TP. HCM. ĐT: 08.8.442.247.
6. Tổng Công ty Cơ khí GTVT (TRANSINCO), 120 Hàng Trống, Hà Nội. ĐT: 04.8.258.658.
7. Công ty Vận tải biển Thăng Long, 338 Lạch Tray, Ngô Quyền, Hải Phòng. ĐT: 031.728.284.
8. Công ty Vận tải và thuê tàu biển Việt Nam (VITRANSCHART), 428 Nguyễn Tất Thành, Q.4, TP. HCM. ĐT: 08.8.723.271.
9. Công ty Hợp tác lao động với nước ngoài phía Nam (INLACOSAIGON), 63 Sương Nguyệt Ánh, Q.1, TP. HCM. ĐT: 08.8.358.381.
10. Tổng Công ty Thương mại và Xây dựng GTVT I (VIETRACIMEX No.1), 201 Minh Khai, Hà Nội. ĐT: 04.8.622.470.
11. Cảng Gianh - Thanh Trạch, Bố Trạch, Quảng Bình. ĐT: 052.866.017.

12. Công ty Cung ứng lao động (LASCO), 190 Nguyễn Thị Minh Khai, Q.1 TP. HCM. ĐT: 08.8.226.694.
13. Công ty Vận tải Thủy Bắc (NORWAT), 278 Tôn Đức Thắng, Hà Nội. ĐT: 04.8.517.754.
14. Tổng Công ty Xây dựng công trình giao thông 8 (CIENCO8), 187B Tây Sơn, Đống Đa, Hà Nội. ĐT: 04.8.573.403.
15. Tổng Công ty Xây dựng CTGTI (CIENCOI), C2 Thành Công, Ba Đình, Hà Nội. ĐT: 04.8.350.099.
16. Công ty Vật tư Vận tải và Xây dựng Công trình Giao thông (TRANCO), 83A Lý Thường Kiệt, Hà Nội. ĐT: 04.8.254.680.
17. Tổng Công ty Đường Sông miền Nam (SOWATCO), 52A Bến Chương Dương, Q1. TP. HCM. ĐT: 08.8.225.677.
18. Công ty Xây dựng và Thương mại (TRAENCO), 403 Đường Giải Phóng, Hà Nội. ĐT: 04.8.692.050.
19. Công ty XNK Cung ứng vật tư thiết bị đường sắt (VIRASIMEX), 132 Lê Duẩn, Hà Nội. ĐT: 04.8.265.932.
20. Tổng Công ty Công nghiệp Tàu thủy Việt Nam (VINASHIN), 109 Quan Thánh, Hà Nội. ĐT: 04.8.439.806.
21. Tổng Công ty Đường sông miền Bắc (NOWATRANCO) 49 Nguyễn Văn Cừ, Gia Lâm. Hà Nội. ĐT: 04.8.731.862.
22. Tổng Công ty Xây dựng Thăng Long - Đường. Nguyễn Chí Thanh, Hà Nội. ĐT: 04.8.345.211.
23. Tổng Công ty Xây dựng Công trình giao thông 4 (CINENCO 4), 29 Quang Trung, TP. Vinh - Nghệ An, ĐT: 038.832.716.
24. Tổng Công ty Hàng Hải Việt Nam (VINALINES), 201 Khâm Thiên, Hà Nội. ĐT: 04.8.517.750.

25. Công ty Dịch vụ Vận tải Sài Gòn (TRANACO), 19 Phạm Việt Chánh, Q1. TP. HCM. ĐT: 08.8.399.095.
26. Công ty Thương mại và sản xuất vật tư thiết bị GTVT (TMT), 199B Minh Khai, Hà Nội. ĐT: 04.8.628.205.

● **Bộ Công nghiệp**

27. Công ty Xây lắp điện II (PCC No II), 81 Nguyễn Đình Chiểu, Q.3, TP. HCM. ĐT: 08.8.295.397.
28. Công ty XNK và Hợp tác quốc tế (COALIMEX), 47 Quang Trung, Hà Nội. ĐT: 04.8.257.019.
29. Công ty May 10 (GARCO10), thị trấn Sài Đồng, Gia Lâm, Hà Nội. ĐT: 04.8.276.923.
30. Tổng Công ty Dệt may Việt Nam (VINATEX), 25 Bà Triệu, Hà Nội. ĐT: 04.8.257.700.
31. Tổng Công ty Thép Việt Nam (VSC). 91 Láng Hạ. Hà Nội. ĐT: 04.8.561.737.
32. Tổng Công ty Máy và thiết bị công nghiệp (MIE), 2 Triệu Quốc Đạt, Hà Nội. ĐT: 04.9.269.940.
33. Công ty Vải sợi may mặc miền Bắc (TEXTACO), 2 Phan Chu Trinh, Hoàn Kiếm, Hà Nội. ĐT: 04.9.341.053.
34. Tổng Công ty Xây dựng Công nghiệp Việt Nam (VINAINCON), 5 Láng Hạ - Hà Nội. ĐT: 04.5.142.414.

● **Bộ Xây dựng**

35. Tổng Công ty XNK Xây dựng Việt Nam (VINACONEX), 34 Láng Hạ, Hà Nội. ĐT: 04.8.345.295.
36. Công ty Xây lắp XNK Vật liệu kỹ thuật xây dựng (CONSTREXIM), 39 Nguyễn Đình Chiểu, Hà Nội. ĐT: 04.8.265.836.
37. Tổng Công ty Lắp máy Việt Nam (LILAMA), 124 Minh Khai, Hà Nội. ĐT: 04.8.633.067.

38. Tổng Công ty Xây dựng Sông Đà, G9 Thanh Xuân Nam, Q. Thanh Xuân, Hà Nội. ĐT: 04.8.551.432.
39. Tổng Công ty Xây dựng Hà Nội (HACC), 57 Quang Trung, Hà Nội. ĐT: 04.8.227.432.
40. Tổng Công ty Xây dựng Bạch Đằng (BĐCC), 269 Trần Nguyên Hãn, Hải Phòng. ĐT: 031.856.251.
41. Công ty kỹ thuật XD và vật liệu xây dựng (COTEX), 19 Hồ Tùng Mậu, Q.1, TP. HCM. ĐT: 08.8.211.965.
42. Tổng Công ty Cơ khí Xây dựng (COMA), 125A Minh Khai, Hà Nội. ĐT: 04.8.631.122.
43. Tổng Công ty Xây dựng và phát triển hạ tầng (LICOGI), G1. Thanh Xuân Nam, Hà Nội. ĐT: 04.8.542.365.
44. Tổng Công ty Thủy tinh và gốm xây dựng (VIGLACERA), 628 Hoàng Hoa Thám, Hà Nội. ĐT: 04.8.326.982.
45. Công ty Xây dựng số 6 (VINACONCO6), H10 Thanh Xuân Nam, Hà Nội. ĐT: 04.8.541.725.
46. Tổng Công ty Xây dựng miền Trung (COSEVCO), 517 Trần Cao Vân, Đà Nẵng. ĐT: 0511.813.740.

● Bộ Nông nghiệp và PTNT

47. Công ty Xây dựng dịch vụ và hợp tác lao động (COLECO), Km10 Thị trấn Văn Điển, Hà Nội. ĐT: 04.614.481.
48. Tổng Công ty Xây dựng thủy lợi I, 164 Trần Quang Khải, Hà Nội. ĐT: 04.8.254.587.
49. Tổng Công ty Lâm nghiệp Việt Nam (VINAFOR), 127 Lò Đúc, Hà Nội. ĐT: 04.9.219.084.
50. Tổng Công ty Xây dựng và phát triển nông thôn (VINECCO) 61^B Đường Trường Chinh, Hà Nội. ĐT: 04.8.692.621.

● Bộ Thương mại

51. Công ty Sản xuất - kinh doanh XNK (PROSIMEX), Khương Đình, Thanh Xuân, Hà Nội. ĐT: 04.8.585.005.
52. Công ty XNK thiết bị toàn bộ và kỹ thuật (TECHNOIMPORT), 16-18 Tráng Thi, Hà Nội. ĐT: 04.8.252.458.
53. Công ty XNK với Lào (VILEXIM) P4A Đường Giải Phóng, Hà Nội. ĐT: 04.8.691.496.
54. Tổng Công ty Máy và phụ tùng (MACHINOIMPORT), 8 Tráng Thi, Hà Nội. ĐT: 04.8.253.703.

● Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

55. Công ty Cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại (SONA), 34 Đại Cổ Việt, Hà Nội. ĐT: 04.8.217.744.
56. Công ty Xuất khẩu lao động, Thương mại và Du lịch (SOVILACO), 293 Điện Biên Phủ, Q.3, TP. HCM. ĐT: 08.8.231.994.

● Bộ Thủy sản

57. Tổng Công ty Hải sản Biển Đông (ESFICO), 30-32 Hàm Nghi, Q.1, TP. HCM. ĐT: 08.8.211.769.
58. Tổng Công ty Thủy sản Hạ Long (HALONG FISHCOM), 409 Lê Lai, Ngô Quyền, Hải Phòng. ĐT: 031.846.611.
59. Tổng Công ty Thủy sản Việt Nam (SEAPRODEX), 2-4-6 Đồng Khởi, Q.1, TP. HCM. ĐT: 08.8.297.214.

● Bộ Quốc phòng

60. Công ty Đầu tư miền Đông (MGI), 202B Hoàng Văn Thụ, Q. Phú Nhuận, TP. HCM. ĐT: 08.8.443603.
61. Tổng Công ty Thành An, Binh đoàn 11, phường Nam Đồng, Đống Đa, Hà Nội. ĐT: 04.8.573.077.
62. Công ty Hợp tác kinh tế Quân khu IV (COECCO), 187 Nguyễn Du, TP. Vinh, Nghệ An. ĐT: 038.855.371.

● **Trung ương đoàn TNCSHCM**

63. Công ty Dịch vụ Công ích TNXP (BESCO) 172 - 174 Nguyễn Trãi, Q.5, TP. HCM. ĐT: 08.8.383.224.
64. Công ty Đầu tư và Thương mại Vạn Xuân (VIC), 45 Nguyễn Chí Thanh, Đống Đa, Hà Nội. ĐT: 04.8.346.070.
65. Công ty Phát triển kinh tế kỹ thuật Việt Nam, 15B Hồ Xuân Hương, Hà Nội. 04.8.228.605.
66. Công ty XNK Tổng hợp Sài Gòn (INCOMEX SAIGON), 22A Nguyễn Văn Trỗi, Q. Phú Nhuận, TP. HCM. ĐT: 08.8.249.725
67. Tổng đội TNXP Trường Sơn (TSG), 63 Trần Quốc Thảo, Q3, TP. HCM. ĐT: 08.9.320.495.

● **Ủy ban Dân tộc miền núi**

68. Công ty Hỗ trợ phát triển Dân tộc miền núi (MEPRODECO), 50 Tôn Đức Thắng, Hà Nội. ĐT: 04.8.236.442.
69. Công ty Xây dựng Phát triển Dân tộc miền núi (CEM), 99 Hoàng Quốc Việt, Hà Nội. ĐT: 04.8.364.246.

● **Bộ Y tế**

70. Trung tâm hợp tác chuyên gia và nhân lực y tế với nước ngoài HMSC, 138A Giảng Võ, Hà Nội. ĐT: 04.8.464.965.

● **Bộ Văn hoá - Thông tin**

71. Công ty Mỹ thuật Trung ương (CEFINARCO), 1 Giang Văn Minh, Hà Nội. ĐT: 04. 8.444.555.

● **Bộ KH-CN-MT**

72. Tổng Công ty Đầu tư và Phát triển Công nghệ (FPT), 37 Láng Hạ, Hà Nội. ĐT: 04.8.560.300.

● **Tổng cục Du lịch**

73. Công ty Du lịch Việt Nam tại TP. HCM, 243 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, Q3, TP. HCM. ĐT: 08.8.290.776.
74. Công ty Du lịch 12 (TOURCO No12), 217 Đội Cấn, Hà Nội. ĐT: 04.8.325.233.
75. Công ty Du lịch Hải Phòng, 60A Điện Biên Phủ, Hải Phòng, ĐT: 031. 842.957.
76. Công ty Thiết bị Vật tư Du lịch 2 (TOMATECO), 192A Lý Tự Trọng, Q1, TP. HCM. ĐT: 08.8.290.255.

● **UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam**

77. Công ty sản xuất kinh doanh XNK Chấn Hưng (POLIMEX), 63 Lý Thái Tổ, Hà Nội. ĐT: 04.8.327.217.

● **Tổng cục Hàng không dân dụng Việt Nam**

78. Công ty Cung ứng và XNK lao động Hàng không (ALSIMEXCO), Sân bay Gia Lâm, Hà Nội. ĐT: 04.8.561.097.

● **Tổng LĐLĐ Việt Nam**

79. Công ty Cung ứng lao động quốc tế (LATUCO), 191 Tây Sơn, Hà Nội, ĐT: 04.8.516.003.

● **Trung tâm KHTN và công nghệ quốc gia**

80. Tổng công ty Phát triển công nghệ và Du lịch, 1A Láng Hạ, Hà Nội. ĐT: 04.8.561.097.

● **Phòng TM và CN Việt Nam**

81. Công ty Dịch vụ kỹ thuật và XNK (TECHSIMEX), 9 Đào Duy Anh, Hà Nội. ĐT: 04.8.544.422.
82. Công ty Du lịch và Thương mại (TSC), 33 Bà Triệu, Hà Nội. ĐT: 04.9.344.179.

● **Tổng Công ty Dầu khí Việt Nam**

83. Công ty Dịch vụ Du lịch Dầu khí Việt Nam (OSC), 2 Lê Lợi, TP. Vũng Tàu. ĐT: 064.852603.



84. Công ty Dịch vụ Du lịch Dầu khí (PVTSC), 12AB Thanh Đa, Q. Bình Thạnh, TP. HCM. ĐT: 08.8.991.156.

● **Hội đồng Trung ương Liên minh HTX Việt Nam**

85. Công ty XNK Tổng hợp và chuyển giao công nghệ Việt Nam (VINAGIMEX), 62 Giảng Võ, Hà Nội. ĐT: 04.8.454.933.

86. Công ty Đầu tư sản xuất XNK (CIEPICO), 2 Hàng Chi, Hà Nội. ĐT: 04.8.470.079.

87. Liên hiệp Sản xuất thương mại HTX Việt Nam (VINAHANDCOOP), 80 Hàng Gai, Hà Nội. ĐT: 04.8.243.872.

● **Đài Truyền hình Việt Nam**

88. Công ty Đầu tư phát triển Công nghệ truyền hình Việt Nam (VTC), 67B Hàm Long, Hà Nội, ĐT: 04. 8265390.

● **Đài Tiếng nói Việt Nam**

89. Công ty XNK Thiết bị Vật Tư Thông tin (EMICO), 5A Thi Sách, Hà Nội. ĐT: 04.8.228271.

II - DOANH NGHIỆP THUỘC CÁC ĐỊA PHƯƠNG:

● **Hà Nội**

90. Công ty Dịch vụ lao động Hợp tác quốc tế (INTERSECO), 358 Đường Láng, Hà Nội. ĐT: 04.8.534.161.

91. Công ty Sản xuất XNK tổng hợp Hà Nội (HAPROSIMEX), 22 Hàng Lược, Hà Nội. ĐT: 04.8.251.197.

92. Công ty XNK Du lịch và Đầu tư Hồ Gươm (INSERIMEX), 125 Bùi Thị Xuân, Hà Nội. ĐT: 04.8.216.195.

93. Công ty Thương mại và Du lịch tổng hợp Hà Nội (SERVICO HANOI), C4 Giảng Võ, Hà Nội. ĐT: 04.8.462.181.

94. Công ty Du lịch Hà Nội (HANOI TOURISM), 18 Lý Thường Kiệt, Hà Nội. ĐT: 04.8.264.071.

95. Công ty Thương mại và Đầu tư phát triển Hà Nội (HAPEXCO), 2 Trần Thánh Tông, Hà Nội. ĐT: 04.9.710.000.

96. Công ty Xây dựng số 1 Hà Nội (HCC1), số 2 Tôn Thất Tùng, Hà Nội. ĐT: 04.8.523.196.
97. Công ty Đầu tư phát triển hạ tầng đô thị (UDIC), 29 Huỳnh Thúc Kháng, Hà Nội. ĐT: 04.7.731.541.
98. Tổng Công ty Đầu tư và Phát triển nhà Hà Nội, 34 Hai Bà Trưng Hoàn Kiếm, Hà Nội.

● Thành phố Hồ Chí Minh

99. Công ty Vận tải biển Sài Gòn (SAIGON SHIP), 9 Nguyễn Côn Trứ, Q.1. ĐT: 08.8.231.740.
100. Công ty Dịch vụ XKLD và chuyên gia (SULECO), 635A Nguyễn Trãi, Q.5. ĐT: 08.8.556.740.
101. Tổng Công ty Du lịch Sài Gòn (SAIGON TOURIST), 23 Lê Lợi Q.1. ĐT: 08.8.298914.
102. Công ty SXKD DVDL và Cung ứng XNK Hoàng Việt (HVC), 33 Nguyễn Trãi, Q.1. ĐT: 08.8.331.049.
103. Công ty Dịch vụ du lịch Bến Thành (BENTHANH TOURIST), Hồ Huân Nghiệp, Q.1. ĐT: 08. 8.222.979.
104. Công ty Dịch vụ Dầu khí Sài Gòn (SPSC), 16 Phùng Khắc Khoan Q.1. ĐT: 08.8.230.958.
105. Công ty Sản xuất kinh doanh dịch vụ và XNK Q.1, TP. HCM (FIMEXCO), 71C Đồng Khởi. ĐT: 08.8.230.611.
106. Công ty Sản xuất kinh doanh XKK Điện - Điện tử Q.10 (TIECO) 376 Điện Biên Phủ, Q.10. ĐT: 08.8.330.855.

● Thành phố Hải Phòng

107. Công ty Cung ứng Lao động Hải Phòng (HALASUCO), 21 Lương Khánh Thiện. ĐT: 031.845.120.
108. Công ty Cổ phần Thương mại đầu tư Cửu Long (INTRACO), Minh Khai. ĐT: 031.821.142.
109. Công ty Du lịch Dịch vụ Vạn Hoa, Khách sạn Vạn Phong, Đồ Sơn, Hải Phòng. ĐT: 031.861.175.

110. Công ty Dịch vụ Dầu khí Hải Phòng, 40A Trần Quang Khải, ĐT: 031.745.582.

● **Đà Nẵng**

111. Công ty Cung ứng lao động và phát triển kỹ thuật Đà Nẵng (LASEDCO), 84 Trưng Nữ Vương, ĐT: 0511.826.132.

112. Công ty Xây dựng và Phục vụ việc làm TNXP, 63 Lê Lợi, ĐT: 0511. 823.661.

● **Quảng Ninh**

113. Công ty Vận tải Biển và XNK Quảng Ninh (QUNICOSHIP), phường Hồng Gai, TP. Hạ Long, ĐT: 033.825.407.

114. Công ty XNK Thủy sản 2 (AQUAPEXCO), Thị trấn Quảng Yên, Yên Hưng, Quảng Ninh, ĐT: 033.875.283.

● **Phú Thọ**

115. Công ty Du lịch và Khách sạn Phú Thọ, Đường Trần Phú, Gia Cẩm, Việt Trì, ĐT: 021.846.756.

116. Công ty May và XKLD Việt Trì, Phú Thọ, 16 Hoà Phong, Gia Cẩm, TP. Việt Trì, ĐT: 021.846.439.

117. Công ty Thương mại Sông Lô, 1460 Hùng Vương, Tiên Cát, Việt Trì, ĐT: 021.846231.

● **Thanh Hóa**

118. Công ty Xây dựng và Phát triển nông thôn, 303 Bà Triệu, Phường Hàm Rồng, TP. Thanh Hoá, ĐT: 037.852.539.

119. Công ty Dịch vụ XKLD và chuyên gia Thanh Hoá, 74 Tô Vĩnh Diện, TP. Thanh Hoá, ĐT: 037.750.929.

● **Hải Dương**

120. Công ty Cung ứng lao động ngoài nước Hải Dương, Đường Hồng Quang, TP. Hải Dương, ĐT: 032.855.956.

● **Bà Rịa - Vũng Tàu**

121. Công ty Thương mại Tổng hợp Bà Rịa - Vũng Tàu (GETRACO).
200 Đường Ba Cu, TP. Vũng Tàu. ĐT: 064.856.263.
122. Công ty Dịch vụ đầu tư Bà Rịa - Vũng Tàu, số 6 Trần Hưng Đạo,
Phường 3, TP. Vũng Tàu. ĐT: 064.856.765.

● **Thái Bình**

123. Công ty Du lịch Khách sạn Thái Bình. Đường Lý Bôn - Thị xã
Thái Bình. ĐT: 036.831.789.

● **Nghệ An**

124. Công ty Mía đường Nghệ An (NASUCO), Số 63 Nguyễn Đức Cảnh,
TP. Vinh. ĐT: 038.833.805.

● **Hà Tĩnh**

125. Công ty Phát triển Công nghiệp Hà Tĩnh, Số 156 Hà Huy Tập -
Thị xã Hà Tĩnh. ĐT: 039.855.568.
126. Công ty Việt Hà, Thị xã Hồng Lĩnh - Hà Tĩnh. ĐT: 039.885.387.

● **Hà Nam**

127. Công ty XNK Du lịch và Đầu tư xây dựng Hà Nam, Phường Hai
Bà Trưng, Thị xã Phủ Lý. ĐT: 035.852.785.

● **Hà Tây**

128. Công ty Du lịch Hà Tây, 24 Trần Hưng Đạo, Thị xã Hà Đông. ĐT:
034.824.579.

● **Bình Phước**

129. Công ty Thương mại xuất nhập khẩu tổng hợp du lịch Bình Phước
(BITIMEXCO), xã Đồng Xoài, Đồng Phú. ĐT: 065.870.357.

● **Thái Nguyên**

130. Công ty Xuất nhập khẩu Thái Nguyên (BATIMEX), 25 Hoàng Văn
Thụ, TP. Thái Nguyên. ĐT: 0202.855.400

● **Quảng Trị**

131. Công ty XNK Quảng Trị (QUATIMEX), 18 Lê Duẩn, Thị xã Đông Hà. ĐT: 053.852.589.

● **Thừa Thiên Huế.**

132. Công ty Cơ khí xuất khẩu lao động Thừa Thiên - Huế (ENLEXCO), 186 Nguyễn Sinh Cung, TP. Huế. ĐT: 054.823.590.

● **Sơn La**

133. Công ty Xuất nhập khẩu tổng hợp Sơn La, 408 Trần Đăng Ninh, Thị xã Sơn La. ĐT: 022.852.139.

● **Nam Định**

134. Công ty Xây lắp 1 tỉnh Nam Định (NACIMEXCO), số 9 Nguyễn Trãi, TP. Nam Định. ĐT: 0350.843.842.

**DANH SÁCH CÁC CÔNG TY
THÍ ĐIỂM THAM GIA CUNG ỨNG LAO ĐỘNG
GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH SANG ĐÀI LOAN**

1. Tổng Công ty Thép Việt Nam (SVC);
2. Tổng Công ty Dệt may Việt Nam;
3. Công ty Xuất nhập khẩu và Hợp tác Quốc tế (COALIMEX) - Tổng Công ty Than;
4. Tổng Công ty Xây dựng Sông Đà;
5. Công ty Xây dựng và Thương mại (TRAENCO);
6. Tổng Công ty cơ khí giao thông vận tải (TRANSINCO);
7. Công ty Xuất nhập khẩu hợp tác đầu tư giao thông vận tải (TRACIMEXCO);
8. Tổng Công ty Lâm nghiệp Việt Nam (VINAFOR);
9. Tổng Công ty Hải sản Biển Đông;
10. Công ty Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại (SONA);
11. Công ty Xuất khẩu lao động, Thương mại và Du lịch (SOVILACO);
12. Công ty Hoàng Việt;
13. Công ty Du lịch 12;
14. Công ty Dịch vụ và Thương mại (TSC);
15. Công ty Đầu tư và Thương mại Vạn Xuân;
16. Công ty XNK tổng hợp và chuyển giao công nghệ (VINAGIMEX)
17. Công ty Xây dựng và Phục vụ việc làm TNXP Đà Nẵng (YOUTHEXCO);
18. Công ty Khách sạn và du lịch Phú Thọ;
19. Công ty Xuất khẩu Thủy sản II Quảng Ninh;

20. Công ty Xây lắp I Nam Định;

Thủ Đính.

23. Công ty Cổ phần Thương mại Đầu tư Cửu Long;
24. Công ty Dịch vụ lao động hợp tác quốc tế (INTERSERCO);
25. Công ty Dịch vụ Đầu tư tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu (VUNGTAU INVESCON);
26. Tổng Công ty Thương mại và Xây dựng (VIETRACIMEX);
27. Công ty Dịch vụ Xuất khẩu lao động và chuyên gia (SULECO);
28. Trung tâm hợp tác chuyên gia và nhân lực y tế với nước ngoài (HMSC);
29. Tổng Công ty Xuất nhập khẩu Xây dựng Việt Nam (VINACONEX);
30. Công ty Hợp tác lao động nước ngoài (LOD);
31. Công ty Dịch vụ Kỹ thuật và Xuất nhập khẩu (TECHSIMEX);
32. Công ty Đầu tư phát triển GTVT (TRACODI);
33. Công ty Cung ứng lao động Quốc tế (LATUCO);
34. Công ty XNK Cung ứng vật tư thiết bị đường sắt (VIRASIMEX).

Phần IV

TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BỘ, NGÀNH VÀ CÁC ĐỊA PHƯƠNG TRONG VIỆC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

Phần IV

TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BỘ, NGÀNH VÀ CÁC ĐỊA PHƯƠNG TRONG VIỆC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

TRÁCH NHIỆM CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Câu 60: *Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm thế nào với việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?*

Điều 18 và điều 21, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ

Trả lời:

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm đối với việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như sau:

1. Đàm phán, ký kết các Hiệp định Chính phủ về hợp tác sử dụng lao động với nước ngoài, theo uỷ quyền của Thủ tướng Chính phủ;
2. Xác định chỉ tiêu kế hoạch hàng năm và năm năm về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; phối hợp với các Bộ, ngành, đoàn thể Trung ương và địa phương chỉ đạo thực hiện;
3. Nghiên cứu các chính sách, chế độ liên quan đến việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền và hướng dẫn thực hiện các chính sách, chế độ đó;
4. Nghiên cứu thị trường lao động ngoài nước và quy định các điều kiện làm việc, sinh hoạt cần thiết cho người lao động, quy định danh mục các nghề cấm, các khu vực cấm đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
5. Hướng dẫn công tác bồi dưỡng nghề, tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; quy định các chương trình đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Thành lập các trung tâm Quốc gia đào tạo nguồn lao động có kỹ thuật, tay nghề cao và ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước;

6. Cấp, đình chỉ và thu hồi giấy phép hoạt động chuyên doanh, nhận đăng ký hợp đồng và thu lệ phí, phí quản lý theo quy định;

7. Tổ chức công tác thanh tra, kiểm tra các cơ quan và doanh nghiệp có liên quan đến việc thực hiện đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; tạm đình chỉ hoặc đình chỉ thực hiện hợp đồng theo quy định;

8. Định kỳ báo cáo với Thủ tướng Chính phủ về tình hình người lao động làm việc ở nước ngoài;

9. Phối hợp với Bộ Ngoại giao và các Bộ, ngành có liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh trong việc quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài;

10. Phối hợp với Bộ Ngoại giao và Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ nghiên cứu việc tổ chức bộ phận quản lý lao động trong cơ quan đại diện Việt Nam ở những nước và khu vực có nhiều lao động làm việc hoặc có nhu cầu và khả năng nhận nhiều lao động, với số lượng biên chế, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn phù hợp với Pháp lệnh về cơ quan đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài;

11. Phối hợp với các Bộ, ngành liên quan qui định chi tiết việc người lao động thuộc các đối tượng có công với nước và người lao động nghèo được vay tín dụng để nộp tiền đặt cọc và lệ phí trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 61: Cơ quan nào trực tiếp giúp Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng quản lý Nhà nước và tổ chức quản lý sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?

Điều 1 và điều 2, Quyết định số 728/LĐTBXH-QĐ ngày 4/7/1994 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Trả lời:

1/ Cục Quản lý lao động với nước ngoài (Cục Hợp tác quốc tế về lao động trước đây), trực thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có

trách nhiệm giúp Bộ trưởng thực hiện chức năng quản lý Nhà nước và tổ chức quản lý sự nghiệp đưa người lao động (kể cả chuyên gia) đi làm việc ở nước ngoài:

2/ Cục Quản lý lao động với nước ngoài có nhiệm vụ và quyền hạn:

2.1 Xây dựng chủ trương, chính sách đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để Bộ trình Chính phủ ban hành theo thẩm quyền.

2.2 Chuẩn bị các phương án, nội dung đàm phán, dự thảo các Hiệp định Chính phủ, các Nghị định thư về hợp tác lao động giữa nước ta với các nước, các văn bản thoả thuận có tính nguyên tắc và các hợp đồng tiêu chuẩn về việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2.3 Nghiên cứu khai thác, mở rộng thị trường lao động, cung cấp các thông tin thị trường lao động và khả năng cung ứng lao động của nước ta với nước ngoài; định hướng thị trường lao động ngoài nước cho các doanh nghiệp Việt Nam hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2.4 Thẩm định các điều kiện cần thiết để trình Bộ cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho các doanh nghiệp; thẩm định để trình Bộ cấp giấy phép hoặc cấp giấy uỷ quyền của Bộ cho các doanh nghiệp thực hiện các hợp đồng cung ứng lao động cho nước ngoài, theo Qui trình do Cục Quản lý lao động với nước ngoài ban hành.

2.5 Quản lý, kiểm tra hoạt động cung ứng lao động cho các tổ chức kinh tế của nước ngoài, bảo đảm thực hiện theo đúng chính sách, chế độ hiện hành; phát hiện, đề xuất với cấp có thẩm quyền đình chỉ hoạt động hoặc thu hồi giấy phép đối với những trường hợp vi phạm quy định hiện hành của Nhà nước trong lĩnh vực này.

2.6 Phối hợp với các ngành, tổ chức liên quan quản lý và chỉ

đạo giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình người lao động làm việc trong các tổ chức kinh tế của nước ngoài.

2.7 Thực hiện việc thu, nộp ngân sách Nhà nước các khoản tiền thu của người lao động đang làm việc ở nước ngoài theo Hiệp định Chính phủ đã ký trước ngày ban hành Nghị định số 370/HĐBT và đối với các tổ chức hoạt động cung ứng lao động cũng như cá nhân người lao động làm việc ở nước ngoài, do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép, theo quy định hiện hành.

2.8 Chỉ đạo về chuyên môn, nghiệp vụ và quản lý các Ban quản lý lao động ở nước ngoài theo phân cấp của Bộ.

2.9 Quản lý và chỉ đạo các hoạt động cung ứng và dịch vụ lao động ngoài nước của đơn vị trực thuộc.

2.10 Sơ kết, tổng kết các hoạt động trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động với nước ngoài.

2.11 Bồi dưỡng nâng cao trình độ cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ nhân viên, tài sản, tài chính của Cục theo đúng chế độ Nhà nước và quy định của Bộ.

TRÁCH NHIỆM CỦA BỘ TÀI CHÍNH

Câu 62: Bộ Tài chính có trách nhiệm đối với việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như thế nào?

Khoản 1, điều 19, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: Bộ Tài chính chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết việc thu và sử dụng lệ phí, phí quản

lý và phí dịch vụ; mức và thể thức quản lý tiền đặt cọc của người lao động.

TRÁCH NHIỆM CỦA BỘ CÔNG AN

Câu 63: *Bộ Công an có trách nhiệm thế nào đối với việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?*

Khoản 3, điều 19, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: Bộ Công an, trong phạm vi trách nhiệm của mình, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc quản lý người lao

động đi làm việc ở nước ngoài; tạo điều kiện để người lao động được cấp hộ chiếu một cách thuận lợi theo quy định của pháp luật, đáp ứng yêu cầu về thời gian thực hiện hợp đồng với bên nước ngoài.

TRÁCH NHIỆM CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Câu 64: *Trách nhiệm của Bộ kế hoạch và Đầu tư trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như thế nào?*

Khoản 4, điều 19, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các Bộ, ngành, trong phạm vi trách nhiệm của mình đưa nội dung hợp tác với nước ngoài vào các kế

hoạch phát triển kinh tế đối ngoại, các chương trình hợp tác quốc tế, cùng Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội xác định chỉ tiêu kế hoạch về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hàng năm và năm năm.

TRÁCH NHIỆM CỦA BỘ THƯƠNG MẠI VÀ NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC

Câu 65: *Trách nhiệm của Bộ Thương mại và Ngân hàng Nhà*

nước Việt Nam trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như thế nào?

Khoản 5, điều 19, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: 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 đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thực hiện các quyền theo quy định của pháp luật.

TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN ĐẠI DIỆN VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI

Câu 66: *Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài có trách nhiệm như thế nào đối với việc người lao động đi làm việc ở nước ngoài?*

Khoản 2, Điều 19, Nghị định số 152/ 1999/NĐ-CP.

Trả lời: Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện việc quản lý Nhà nước đối với người lao động làm việc ở nước sở tại;

thông qua Bộ Ngoại giao cung cấp kịp thời cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thông tin về tình hình thị trường lao động ngoài nước và tình hình người lao động Việt Nam ở nước sở tại; liên hệ với các cơ quan chức năng của nước sở tại để giúp Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thiết lập quan hệ hợp tác sử dụng lao động; phối hợp với các tổ chức, cơ quan hữu quan của nước sở tại và các tổ chức quốc tế để giải quyết vấn đề phát sinh nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và của doanh nghiệp Việt Nam.

**TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BỘ, NGÀNH
CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG CÁC ĐOÀN THỂ VÀ UBND
CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC TRUNG ƯƠNG**

Câu 67: Các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm đối với việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như thế nào?

**Điều 20, Nghị định số
152/1999/NĐ-CP.**

Trả lời: Các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm:

1. Thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định số lượng doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo đúng quy định của pháp luật;

2. Chỉ đạo, quản lý và chịu trách nhiệm về hoạt động của các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc phạm vi quản lý, đồng thời phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh;

3. Báo cáo tình hình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý; lập kế hoạch hàng năm, năm năm về việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo Chính phủ.

Câu 68: Những trường hợp bất khả kháng, phải khẩn cấp đưa người lao động về nước thì cơ quan nào có trách nhiệm giải quyết?

**Điều 22, Nghị định số
152/1999/NĐ-CP.**

Trả lời: Trong trường hợp bất khả kháng phải khẩn cấp đưa người lao động Việt Nam về nước, cơ quan chủ quản của doanh nghiệp đưa

người lao động 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 thẩm quyền và khả năng thì cơ quan chủ quản phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính lập phương án trình Thủ tướng Chính phủ quyết định.

TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN CHỦ QUẢN

Câu 69: Cơ quan chủ quản của doanh nghiệp có trách nhiệm thế nào với việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?

Điều 7, Bản quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/QĐ-BLĐTBXH.

Trả lời:

Cơ quan chủ quản của doanh nghiệp có trách nhiệm chỉ đạo các doanh nghiệp tổ chức quản lý từ khâu tuyển chọn, đào tạo giáo dục định hướng, thu chi theo quy

định, ký kết hợp đồng và quản lý người lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh. Những vụ việc phức tạp, phải phối hợp với Cục quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan giải quyết, không để kéo dài, gây hậu quả xấu.

Phần V
CHẾ ĐỘ TÀI CHÍNH

TRÁCH NHIỆM VỀ TÀI CHÍNH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Câu 70: Người lao động do các doanh nghiệp chuyên doanh đưa đi làm việc ở nước ngoài phải nộp những khoản tiền gì?

Điểm 1-1(a,b), khoản 1, phần A, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/2/2000 của Bộ Tài chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Trả lời:

Người lao động do các doanh nghiệp chuyên doanh đưa đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm:

- Nộp thuế thu nhập cá nhân, đóng bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của Nhà nước.

- Nộp tiền đặt cọc và phí dịch vụ cho doanh nghiệp đưa đi.

Câu 71: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Hiệp định của Chính phủ về hợp tác lao động và chuyên gia hoặc thỏa thuận hợp tác giữa ngành, địa phương của Việt Nam với ngành, địa phương của nước ngoài, có trách nhiệm tài chính như thế nào?

Điều 26 Nghị định 152/199/NĐ-CP, Khoản 2, phần A, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.

Trả lời:

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Hiệp định của Chính phủ về hợp tác lao động và chuyên gia hoặc thỏa thuận giữa ngành, địa phương của Việt Nam với

ngành, địa phương của nước ngoài cũng có trách nhiệm tài chính như người lao động do các doanh nghiệp chuyên doanh đưa đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 72: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân có trách nhiệm tài chính như thế nào?

Điểm 1-1(a,c), khoản 1, phần A Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.

Trả lời:

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân, do người lao động ký trực tiếp với bên thuê lao động ở nước ngoài, khi đăng ký hợp đồng tại

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải nộp một khoản chi phí hành chính phục vụ cho việc đăng ký, theo dõi và quản lý lao động, mức tối đa là 100.000 đồng (một trăm nghìn đồng). Ngoài ra còn phải nộp thuế thu nhập cá nhân và đóng bảo hiểm xã hội theo quy định chung.

Câu 73: Mức nộp phí dịch vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài là bao nhiêu?

Khoản 2 (a,b,c), Mục I, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.

Trả lời:

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghĩa vụ nộp phí dịch vụ cho doanh nghiệp đưa mình đi, theo quy định sau đây:

1. Trường hợp tiền lương theo hợp đồng mà bên sử dụng lao động trả cho người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài không bao gồm tiền ăn, ở, bảo hiểm tai nạn lao động và bảo hiểm y tế, thì phí dịch vụ phải nộp không quá 12% tiền lương/tháng, theo hợp đồng. Riêng đối với sĩ quan và thuyền viên làm việc trên các tàu vận tải biển thì mức phí dịch vụ không quá 18% tiền lương nói trên.

2. Trường hợp tiền lương theo hợp đồng bao gồm cả tiền ăn, ở, bảo hiểm tai nạn lao động và bảo hiểm y tế mà không tách ra được thì người lao động phải nộp mức phí dịch vụ không quá 8% tiền lương/tháng, theo hợp đồng, đối với sĩ quan và thuyền viên làm việc trên các tàu vận tải biển thì mức nộp phí dịch vụ không quá 12% tiền lương đó.

3. Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng với bên sử dụng lao động và được trả lương mới, hoặc trong thời gian làm hợp đồng được điều chỉnh lương thì mức nộp phí dịch vụ được tính lại theo mức lương mới, kể từ ngày được điều chỉnh và thời gian nộp phí dịch vụ gồm cả thời gian gia hạn hợp đồng.

Riêng đối với người lao động đi làm việc tại Đài Loan, các loại phí thu của người lao động được quy định:

- + Phí môi giới: Không quá 30.000 NT\$/người/hợp đồng có thời hạn từ 2 năm trở lên (bao gồm cả thời gian chính thức và thời gian gia hạn); không quá 20.000 NT\$/người/hợp đồng có thời hạn dưới 2 năm (bao gồm cả thời gian chính thức và thời gian gia hạn).

- + Phí quản lý: Không quá 1.000 NT\$/người/tháng.

- + Phí làm các thủ tục cư trú, làm việc...: theo quy định của Đài Loan.

- + Phí khám sức khỏe định kỳ cho người lao động: Người lao động tự chi theo mức quy định của bệnh viện Đài Loan.

Đối với lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất kinh doanh, xây dựng và tại các trung tâm y tế, trung tâm điều dưỡng, tổng mức tối đa của các khoản phí trên không được cao hơn 95.000 NT\$/người/lao động/hợp đồng có thời hạn từ 2 năm trở lên và 75.000 NT\$/người/lao động/hợp đồng có thời hạn dưới 2 năm. Đối với lao động giúp việc gia đình, chăm sóc người già, bệnh nhân tại gia đình, tổng mức phí người lao động phải nộp cho đối tác nước ngoài không

được cao hơn 66.000NT\$/người/lao động/hợp đồng có thời hạn từ 2 năm trở lên và không được cao hơn 44.000 NT\$/người/lao động/hợp đồng có thời hạn dưới 2 năm.

Câu 74: *Thủ tục nộp phí dịch vụ như thế nào?*

Khoản 2 (d), Mục I, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐ TBXH.

Trả lời:

Thủ tục nộp phí dịch vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài căn cứ hợp đồng giữa người lao động và doanh nghiệp, người lao động nộp phí dịch vụ theo quy định.

Người lao động được trả lương bằng loại tiền nào (bản tệ hoặc đô la Mỹ) thì phí dịch vụ được tính toán theo tỷ lệ quy định trên tiền lương bằng loại tiền đó hoặc tính trên số đô la Mỹ quy đổi tương đương từ loại tiền được trả theo tỷ giá tại từng thời điểm thanh toán.

Trường hợp bên thuê lao động trả lương trực tiếp cho người lao động thì doanh nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động để thu phí dịch vụ: thu trước 1 lần hoặc thu từng đợt trong quá trình thực hiện hợp đồng.

Nếu doanh nghiệp thu trước phí dịch vụ của người lao động thì phải thu bằng tiền Việt Nam theo tỷ giá bình quân trên thị trường liên ngân hàng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại từng thời điểm thu tiền.

Câu 75: *Việc đóng bảo hiểm xã hội của người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định như thế nào?*

Khoản 3, Mục I, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐ TBXH.

Trả lời:

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm đóng và hưởng bảo hiểm xã hội theo quy

định của pháp luật BHXH (xem các câu trong mục "vấn đề bảo hiểm xã hội...", phần III, của tập sách này).

Câu 76: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài nộp thuế thu nhập cá nhân như thế nào?

**Khoản 4, Mục I, phần B,
Thông tư Liên tịch số 16/
2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.**

Trả lời: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có thu nhập cao có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân theo quy định hiện hành.

Trường hợp người lao động làm việc ở những nước đã ký Hiệp định tránh đánh thuế hai lần với Việt Nam thì chỉ phải thực hiện nghĩa vụ nộp thuế thu nhập theo quy định tại Hiệp định đó (xem biểu 1 và biểu 2).

Biểu 1. BIỂU THUẾ SUẤT THU NHẬP CÁ NHÂN

(Đơn vị tính: 1.000 đồng Việt Nam)

Bậc thợ	Thu nhập bình quân Tháng/người	Thuế suất (%)
1	Đến 2.000	0
2	Trên 2.000 đến 3.000	10
3	Trên 3.000 đến 4.000	20
4	Trên 4.000 đến 6.000	30
5	Trên 6.000 đến 8.000	40
6	Trên 8.000 đến 10.000	50
7	Trên 10.000	60

**Biểu 2. DANH SÁCH CÁC NƯỚC ĐÃ KÝ HIỆP ĐỊNH
TRÁNH ĐÁNH THUẾ 2 LẦN VỚI VIỆT NAM**

Số TT	Tên nước	Ngày ký	Ngày hiệu lực	Ngày áp dụng tại Việt Nam
1	Ôxtraylia	13.04.1992	30.12.1992	01.01.1993
2	Thái Lan	23.12.1992	29.12.1992	01.01.1993
3	Hàn Quốc	20.05.1994	11.09.1994	01.01.1995
4	Singapore	02.03.1991	09.09.1994	01.01.1993
5	Ấn Độ	07.09.1995	02.02.1995	01.01.1996
6	Trung Quốc	17.05.1995	18.10.1996	01.01.1997
7	Malaixia	07.09.1995	13.08.1996	01.01.1997
8	Lào	14.01.1996	30.09.1996	01.01.1997
9	Nhật Bản	24.10.1995	31.12.1995	01.01.1996
10	Mông Cổ	09.05.1996		
11	Pháp	10.02.1995	01.07.1994	01.01.1994
12	Vương quốc Anh	09.04.1994	15.12.1994	01.01.1995 (thuế khấu trừ tại nguồn 1994) (các loại thuế khác thu trên thuế thu nhập)

13	Nga	20.10.1993	21.03.1996	01.01.1997
14	Thụy Điển	24.03.1994	08.08.1994	01.01.1995
15	Hungari	26.08.1994	30.06.1995	01.01.1996
16	Ba Lan	31.08.1995	28.01.1995	01.01.1996
17	Đan Mạch	31.05.1995	24.04.1996	01.01.1997
18	Đức	16.11.1995	27.12.1996	01.01.1997
19	Hà Lan	24.01.1995	25.10.1995	01.01.1996
20	Uđôbêkixtang	28.03.1996	16.08.1996	01.01.1997
21	Thụy Sĩ	06.05.1996		
22	Bỉ	28.02.1996		
23	Ucraina	08.04.1996	22.11.1996	01.01.1997
24	Na Uy	01.06.1995	14.04.1996	01.01.1997
25	Rumani	24.07.1995	24.04.1996	01.01.1997
26	Bungari	24.05.1996		
27	Lucxambua	04.03.1996		
28	Italia	26.11.1996		
29	Bêlarút	24.04.1997		
30	Cộng hòa Séc	25.05.1997		

Câu 77: Ngoài các khoản tiền nói trên, người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn phải chịu thêm các chi phí nào khác?

**Khoản 5, Mục I, phần B,
Thông tư Liên tịch số
16/2000/TTLT-BTC-BLĐ
TBXH.**

Trả lời:

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài, ngoài các khoản tiền nói trên còn phải chịu thêm các chi phí sau:

1. Tiền vé máy bay từ Việt Nam đến nước làm việc (trừ trường hợp được phía sử dụng lao động đài thọ).
2. Chi phí khám tuyển sức khỏe, theo mức quy định của Bộ Y tế.
3. Chi phí làm hồ sơ thủ tục đi làm việc ở nước ngoài, theo quy định hiện hành.

Sau khi được tuyển chọn đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài, nếu không có nhu cầu đi nữa thì người lao động phải chịu các khoản chi phí do doanh nghiệp đã chi để kiểm tra ngoại ngữ, kiểm tra tay nghề cho mình theo yêu cầu của hợp đồng với đối tác nước ngoài và giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 78: Người lao động phải chấm dứt hợp đồng, về nước trước thời hạn do nguyên nhân khách quan có phải nộp các khoản tiền nói trên đến hết hợp đồng không?

**Khoản 6, Mục I, phần B,
Thông tư Liên tịch số
16/2000/TTLT-BTC-BLĐ
TBXH.**

Trả lời:

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải nộp đủ các khoản tiền về phí dịch vụ, bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập cá nhân (nếu có) trên cơ sở mức lương theo hợp

đồng và thời gian nộp được tính đến ngày người lao động về nước.

Trường hợp người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và phải về nước do nguyên nhân khách quan (chiến tranh, thiên tai, xí nghiệp phá sản, sức khỏe...) thì không phải nộp các khoản tiền nói trên, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng.

Câu 79: Trong quá trình thực hiện, nếu người lao động vi phạm hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài sẽ bị xử lý như thế nào?

Khoản 6, Mục 1, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐ TBXH.

Trả lời:

Trong quá trình thực hiện, nếu người lao động vi phạm hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài sẽ phải bồi thường về vật chất đối với các

thiệt hại do mình gây ra cho chủ sử dụng lao động, theo pháp luật của nước sở tại và cho doanh nghiệp đưa mình đi.

TRÁCH NHIỆM VỀ TÀI CHÍNH CỦA DOANH NGHIỆP

Câu 80: Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải nộp những khoản tiền gì?

Điểm 1 -2 (a,b), khoản 1, phần A, Thông tư Liên tịch số 16/2000/ TTLT-BTC-BLĐ TBXH.

Trả lời:

Doanh nghiệp đủ điều kiện đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải nộp các khoản tiền sau:

1. Lệ phí cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh.
2. Phí quản lý, nhằm góp phần tăng cường công tác quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 81: *Lệ phí cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh được hạch toán như thế nào?*

Khoản 1, Mục II, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.

Trả lời: Doanh nghiệp chuyên doanh được hạch toán khoản lệ phí cấp giấy phép vào chi phí hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 82: *Doanh nghiệp chuyên doanh được thu của người lao động những khoản tiền gì?*

Điểm 1-2 (b,c), khoản 1, phần A, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT- BTC-BLĐTBXH và điều 3, bản quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/ QĐ-BLĐTBXH.

Trả lời: Doanh nghiệp chuyên doanh được phép thu của người lao động những khoản tiền sau:

1. Tiền đặt cọc
2. Phí dịch vụ.

Doanh nghiệp phải thông báo công khai trên báo và tại văn phòng doanh nghiệp các khoản tiền người lao động và chuyên gia phải nộp và

phải trực tiếp thu từ người lao động và chuyên gia, không thu qua tổ chức kinh tế hoặc cá nhân khác.

Câu 83: *Việc thu tiền đặt cọc của người lao động nhằm mục đích gì?*

Khoản 2, Mục II, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT- BTC- BLĐTBXH.

Trả lời: Doanh nghiệp chuyên doanh được phép thu tiền đặt cọc của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng đã ký kết.

Việc thu tiền đặt cọc phải được ghi rõ trong hợp đồng do người lao động ký với doanh nghiệp và thực hiện trong vòng 15 (mười lăm) ngày trước khi người lao động xuất cảnh ra nước ngoài làm việc.

Câu 84: *Mức thu, thể thức thu tiền đặt cọc và loại tiền đặt cọc?*

Điểm a và điểm b, khoản 2, Mục II, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.

Trả lời:

Các nội dung nói trên được quy định như sau:

1. Mức thu tiền đặt cọc và cách thức đặt cọc:

Căn cứ vào điều kiện cụ thể từng thị trường, từng hợp đồng và từng đối tượng lao động cụ thể, doanh nghiệp cần thoả thuận với người lao động về mức đặt cọc, thu một lần trước khi đi hoặc trừ dần vào tiền lương hàng tháng của người lao động, nhưng tổng số tiền đặt cọc không được vượt quá mức quy định.

2. Loại tiền đặt cọc:

Tiền đặt cọc được tính bằng đô la Mỹ. Trường hợp thu bằng đồng Việt Nam thì căn cứ vào mức thu bằng đô la Mỹ quy đổi ra đồng Việt Nam theo tỷ giá bình quân trên thị trường liên ngân hàng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm thu.

Câu 85: *Việc quản lý tiền đặt cọc được quy định như thế nào?*

Điểm c, khoản 2, Mục II, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.

Trả lời: Việc quản lý tiền đặt cọc của người lao động được quy định như sau:

1. Chậm nhất là 15 (mười lăm) ngày kể từ khi nhận tiền đặt cọc của người lao động doanh nghiệp phải

nộp toàn bộ số tiền thu được vào một tài khoản của đơn vị, mở tại Kho bạc Nhà nước, nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính. Kỳ hạn gửi

tiền được tính theo thời hạn hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài mà doanh nghiệp đã ký kết với người lao động.

2. Việc rút tiền từ tài khoản này chỉ được thực hiện khi doanh nghiệp xuất trình biên bản thanh lý hợp đồng với người lao động tại Kho bạc Nhà nước nơi doanh nghiệp mở tài khoản. Trường hợp người lao động không đến thanh lý hợp đồng, Kho bạc Nhà nước chỉ cho rút tiền đặt cọc của người lao động khi có ý kiến bằng văn bản của Cục quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Câu 86: *Việc thanh toán tiền đặt cọc được quy định như thế nào?*

Điểm d, khoản 2, Mục II, phần B, Thông tư Liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐT BXH.

Trả lời: Việc thanh toán tiền đặt cọc của người lao động được quy định như sau:

1. Sau khi người lao động về nước, doanh nghiệp có trách nhiệm thông báo cho người lao động đến

thanh lý hợp đồng đã ký kết. Việc thanh toán tiền đặt cọc được thực hiện cùng với việc thanh lý hợp đồng đã ký giữa doanh nghiệp và người lao động.

Người lao động có thể uỷ quyền cho thân nhân (giấy uỷ quyền có xác nhận của UBND xã, phường) đến doanh nghiệp để thanh lý hợp đồng.

2. Trường hợp người lao động không gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp thì doanh nghiệp phải trả lại toàn bộ tiền đặt cọc cho người lao động, kể cả lãi tiền gửi theo quy định của Kho bạc Nhà nước, nơi doanh nghiệp mở tài khoản.

3. Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng, gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp thì doanh nghiệp được quyền khấu trừ

tiền đặt cọc, kể cả lãi tiền gửi của người lao động, theo quy định (xem câu 79).

Số tiền đặt cọc sau khi khấu trừ (nếu còn), doanh nghiệp phải trả lại cho người lao động.

4. Trường hợp người lao động tự chấm dứt hợp đồng trước thời hạn để ra ngoài làm ăn bất hợp pháp hoặc sau ba tháng, kể từ khi doanh nghiệp thông báo mà người lao động không đến thanh lý hợp đồng thì doanh nghiệp được quyền khấu trừ tiền đặt cọc, kể cả lãi tiền gửi của người lao động theo quy định và báo cáo Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Số tiền đặt cọc sau khi khấu trừ (nếu còn), doanh nghiệp có trách nhiệm theo dõi tại Kho bạc Nhà nước.

- Nếu tiền đặt cọc không đủ bù đắp thiệt hại do người lao động gây ra thì doanh nghiệp có quyền yêu cầu người lao động nộp thêm.

Câu 87: Việc thu, quản lý và sử dụng phí dịch vụ như thế nào?

**Khoản 3, Mục II, phần B,
Thông tư Liên tịch số
16/2000/ TTLT-BTC-
BLĐTBXH.**

Trả lời:

Việc thu, quản lý và sử dụng phí dịch vụ được quy định như sau:

1. Phí dịch vụ là doanh thu của doanh nghiệp về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Doanh nghiệp thu phí dịch vụ của người lao động theo qui định (xem các câu trên).

2. Sử dụng phí dịch vụ: Doanh nghiệp sử dụng phí dịch vụ để chi cho hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp theo chế độ quản lý tài chính hiện hành, kể cả việc kiểm tra ngoại ngữ, kiểm tra tay nghề cho người lao động theo yêu

cầu của hợp đồng với đối tác nước ngoài và giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 88: *Việc thu, nộp phí quản lý được quy định như thế nào?*

**Khoản 4, Mục II, phần B,
Thông tư Liên tịch số 16/
2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH.**

Trả lời:

Việc thu, nộp phí dịch vụ được quy định như sau:

1. Mức thu phí quản lý:

Các doanh nghiệp chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải nộp phí quản lý bằng 1% khoản thu phí dịch vụ cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trường hợp doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức nhận thầu, khoán xây dựng, liên doanh liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài hoặc đầu tư ra nước ngoài thì mức phí quản lý bằng 0,5% tổng quỹ tiền lương trả cho người lao động.

Doanh nghiệp được hạch toán khoản nộp phí quản lý vào chi phí hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Cách thức nộp phí quản lý:

Doanh nghiệp tạm nộp phí quản lý cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khi đăng ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Số tiền tạm nộp căn cứ vào số lượng lao động đăng ký, mức lương, thời gian làm việc của người lao động theo hợp đồng và được quyết toán hàng năm.

Câu 89: *Cơ quan nào được thu các khoản tiền của doanh nghiệp chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và của người lao động đi làm việc theo hợp đồng cá nhân?*

**Mục III, phần B, Thông tư
Liên tịch số 16/2000/
TTLT-BTC-BLĐTBXH.**

Trả lời:

Việc thu các khoản tiền của doanh nghiệp và người lao động được quy định như sau:

1. Cục quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được thu lệ phí cấp giấy phép, phí quản lý và tiền nộp phạt của doanh nghiệp, theo quy định. Toàn bộ số thu này sẽ được quản lý và sử dụng theo quy định của Bộ Tài chính.

2. Khoản chi phí do người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân, nộp cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải được đưa vào cân đối chung trong kế hoạch tài chính hàng năm của Sở.

Câu 90: Nếu hết thời gian qui định doanh nghiệp chưa đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và người lao động cũng không có nhu cầu đi thì doanh nghiệp có trách nhiệm về tài chính với người lao động như thế nào?

**Khoản 7, Mục II, phần B,
Thông tư Liên tịch số
16/2000/TTLT-BTC-BLĐ
TBXH.**

Trả lời:

Sau 6 (sáu) tháng kể từ khi người lao động được tuyển chọn, đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài, nếu doanh nghiệp chưa đưa họ đi được

thì phải thông báo cho người lao động biết rõ lý do. Trong trường hợp đó, nếu người lao động không có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài nữa hoặc doanh nghiệp không thể sắp xếp cho họ đi được thì doanh nghiệp phải trả lại cho người lao động toàn bộ các khoản thu trước về tiền vé máy bay, tiền đặt cọc, phí dịch vụ, BHXH, phí

quản lý ở nước ngoài (nếu có).

Câu 91: Doanh nghiệp thực hiện chế độ báo cáo tài chính như thế nào?

**Khoản 5, Mục II, phần B,
Thông tư Liên tịch số
16/2000/TTLT-BTC-BLĐ
TBXH.**

Trả lời: Chế độ báo cáo tài chính của doanh nghiệp được qui định như sau:

1. Định kỳ và hàng năm doanh nghiệp phải lập và gửi cho Cục

Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội các báo cáo sau:

+ Báo cáo tình hình thực hiện các khoản thu, nộp 6 (sáu) tháng đầu năm, chậm nhất là ngày 15 tháng 7 năm đó và tình hình thực hiện cả năm chậm nhất là ngày 30/1 năm sau theo mẫu quy định.

+ Báo cáo tổng hợp tình hình tài chính của hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, chậm nhất là ngày 30/1 năm sau theo mẫu quy định.

+ Báo cáo kế hoạch năm sau trên cơ sở tình hình thực hiện 9 (chín) tháng đầu năm, chậm nhất là ngày 20 tháng 10 năm lập báo cáo theo mẫu quy định.

2. Báo cáo đột xuất theo yêu cầu của Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan có thẩm quyền.

Câu 92: Việc xử lý các doanh nghiệp vi phạm hợp đồng như thế nào?

**Khoản 6, Mục II, phần B,
Thông tư Liên tịch số
16/2000/TTLT-BTC-BLĐ
TBXH.**

Trả lời:

Nếu vi phạm hợp đồng thì doanh nghiệp phải bồi thường cho người lao động những thiệt hại do doanh nghiệp hoặc bên nước ngoài vi phạm hợp đồng gây ra theo pháp

luật của Việt Nam và pháp luật nước sở tại, đồng thời bị xử lý như sau:

1. Phạt tiền từ 200.000 (hai trăm ngàn) đồng đến 1.000.000 (một triệu) đồng đối với mỗi trường hợp sau đây:

- Thu quá mức tiền đặt cọc, thu sai phí dịch vụ, thu sai thời gian quy định.
- Chậm nộp tiền đặt cọc vào Kho bạc Nhà nước theo quy định
- Chậm gửi báo cáo theo thời hạn quy định.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 (một triệu) đồng đến 3.000.000 (ba triệu) đồng và có thể bị đình chỉ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc bị thu hồi giấy phép hoạt động đối với mỗi trường hợp sau:

- Tái phạm các trường hợp quy định tại điểm 1 nêu trên.
- Thu tiền đặt cọc của người lao động khi chưa có hoặc không có hợp đồng với đối tác nước ngoài.
- Tự đặt ra các khoản thu trái qui định.
- Người lao động khiếu nại doanh nghiệp không thực hiện đúng các chế độ, chính sách hiện hành của Nhà nước và các điều khoản đã thoả thuận khi thanh lý hợp đồng lao động.

3. Trường hợp gây hậu quả nghiêm trọng sẽ bị xử lý kỷ luật hành chính hoặc chuyển sang cơ quan có thẩm quyền truy cứu trách nhiệm hình sự.

Câu 93: Các đơn vị đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Hiệp định của Chính phủ hoặc thỏa thuận giữa các ngành, cá địa phương của Việt Nam với ngành, địa phương của nước ngoài thực hiện chế độ tài chính như thế nào?

**Khoản 2, phần A, Thông
tư Liên tịch số 16/2000/
TTLT-BTC-BLĐTBXH.**

Trả lời:

Các đơn vị đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Hiệp định Chính phủ hoặc thoả thuận giữa ngành, địa phương của

Việt Nam với ngành, địa phương của nước ngoài cũng có trách nhiệm thực hiện chế độ tài chính như các doanh nghiệp chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Phần VI

CÔNG TÁC KIỂM TRA, THANH TRA, GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO VÀ TRANH CHẤP

CÔNG TÁC KIỂM TRA, THANH TRA

Câu 94: Kiểm tra, thanh tra việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm mục đích gì?

Mục I, Quy chế công tác kiểm tra, ban hành kèm theo Quyết định số 23/QLLĐNN-QĐ ngày 19/5/1997 của Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài và điểm 1, Mục I, công văn số 2424/LĐTĐXH- QLLĐNN ngày 27/7/2000 của Bộ Lao động-TBXH

Trả lời: Công tác kiểm tra, thanh tra trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm các mục đích sau:

1. Đánh giá thực trạng tình hình thực hiện các quy định của Nhà nước về xuất khẩu lao động; phát hiện các nhân tố mới, kinh nghiệm và mô hình tốt trong hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp, các tổ chức liên quan.
2. Hướng dẫn, hỗ trợ nhằm phát huy nhân tố tích cực, góp phần thúc đẩy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
3. Phòng ngừa, ngăn chặn, xử lý các vi phạm trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
4. Giúp cơ quan quản lý Nhà nước xem xét, xử lý, giải quyết các tranh chấp, khiếu nại, tố cáo phát sinh từ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo đúng pháp luật.
5. Đề xuất, kiến nghị để góp phần hoàn thiện cơ chế quản lý, chế độ chính sách liên quan đến hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
6. Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, các quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và công dân.
7. Tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 95: Đối tượng kiểm tra, thanh tra trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định như thế nào?

**Mục II, công văn số
2424/LĐTĐ-BHX- QLLĐNN
ngày 27/7/2000 của Bộ
Lao động-TBXH**

Trả lời: Đối tượng kiểm tra, thanh tra gồm:

1. Các doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
2. Các doanh nghiệp, tổ chức không có giấy phép hoạt động chuyên doanh nhưng có hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hợp đồng thầu khoán xây dựng công trình hợp đồng liên doanh, hợp tác đầu tư, ...
3. Các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có liên quan đến hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như:
 - Đơn vị cung cấp lao động để doanh nghiệp tuyển chọn đưa đi làm việc ở nước ngoài;
 - Tổ chức, cá nhân thực hiện việc đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
 - Tổ chức, cá nhân liên quan đến việc giải quyết khiếu nại, tố cáo, các tranh chấp phát sinh;
 - Tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động tuyển lao động dưới danh nghĩa đưa họ đi làm việc ở nước ngoài.
4. Cơ quan tiếp nhận đăng ký hợp đồng cá nhân của người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 96: Cơ quan nào có chức năng kiểm tra, thanh tra trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?

Khoản 7, điều 18, Nghị định số 152/1999/NĐ-CP và khoản 5, điều 2, Quyết định số 728/LĐTBXH-QĐ ngày 04/07/1994 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Trả lời:

Cục quản lý lao động với nước ngoài, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có chức năng kiểm tra, thanh tra các cơ quan, các doanh nghiệp về các hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 97: Hoạt động kiểm tra, thanh tra trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được thực hiện trong phạm vi nào?

Điểm 1 (Mục II), Quy chế công tác kiểm tra, ban hành kèm theo Quyết định số 23/QLLĐNN-QĐ.

Trả lời: Phạm vi kiểm tra, thanh tra lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài bao gồm:

1. Kiểm tra, thanh tra hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh và các doanh nghiệp không chuyên doanh.

2. Kiểm tra, thanh tra các đơn vị, tổ chức cung cấp lao động cho các doanh nghiệp được phép tuyển chọn lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài; các tổ chức, cá nhân không có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng có tham gia vào hoạt động này.

3. Giải quyết các vụ việc, đơn thư khiếu nại và tố cáo liên quan đến hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Câu 98: Hoạt động kiểm tra, thanh tra về lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tiến hành theo những nguyên tắc nào?

Điểm 2 (Mục II), Quy chế công tác kiểm tra, ban hành kèm theo Quyết định số 23/QLĐNN-QĐ.

Trả lời:

Kiểm tra, thanh tra việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được tiến hành theo nguyên tắc:

1. Đảm bảo pháp chế XHCN: Hoạt động kiểm tra, thanh tra phải đảm bảo việc tuân thủ pháp luật. Cơ sở của nội dung kiểm tra, thanh tra là các qui định của Nhà nước về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và các qui định khác của pháp luật có liên quan.
2. Đảm bảo tính khách quan, chính xác, công khai, dân chủ, kịp thời.
3. Đảm bảo đúng thẩm quyền.
4. Tuân thủ trình tự, nội dung kiểm tra, thanh tra.
5. Đảm bảo tính độc lập trong quá trình tiến hành kiểm tra, thanh tra.

Câu 99: Kiểm tra, thanh tra về lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thực hiện bằng những hình thức gì?

Điểm 3 (Mục II), Quy chế công tác kiểm tra, ban hành kèm theo Quyết định số 23/QLĐNN-QĐ.

Trả lời:

Kiểm tra, thanh tra việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức sau:

1. Kiểm tra, thanh tra định kỳ: Trong thời gian 6 tháng Cục Quản lý lao động với nước ngoài tiến hành kiểm tra, thanh tra định kỳ về hoạt động chung của doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
2. Kiểm tra, thanh tra chuyên đề:

Ngoài việc kiểm tra, thanh tra định kỳ Cục Quản lý lao động với nước ngoài thực hiện kiểm tra, thanh tra chuyên đề về từng mặt hoạt động của doanh nghiệp như: tuyển chọn lao động; chế độ tài chính đối với doanh nghiệp và người lao động; công tác đào tạo, giáo dục, huấn luyện cho người lao động trước khi đi; công tác quản lý lao động...

3. Kiểm tra, thanh tra xử lý vụ việc, đơn thư khiếu tố:

Tuỳ theo tính chất nội dung, vi phạm của từng vụ việc Cục Quản lý lao động với nước ngoài trực tiếp giải quyết hoặc phối hợp với các cơ quan có liên quan giải quyết theo thẩm quyền hoặc theo phân cấp quản lý.

4. Kiểm tra, thanh tra trọng điểm:

Đối với một số hợp đồng cung ứng lao động có tính chất đặc biệt: Số lượng lao động lớn, địa bàn có đặc điểm phức tạp, loại hình đưa người lao động đi làm việc mới... Cục Quản lý lao động với nước ngoài tiến hành kiểm tra, thanh tra trọng điểm để cùng doanh nghiệp xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh.

Câu 100: Nội dung kiểm tra, thanh tra hoạt động cung ứng lao động của doanh nghiệp được cấp giấy phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài gồm những gì?

Điểm 1 (Mục III), Quy chế công tác kiểm tra, ban hành kèm theo Quyết định số 23/QLLĐNN-QĐ Mục IV công văn số 2424/LĐTĐBXH- QLLĐNN ngày 27/7/2000 của Bộ Lao động-TBXH

Trả lời:

Nội dung kiểm tra, thanh tra hoạt động cung ứng lao động của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài gồm có:

1. Tư cách pháp nhân của doanh nghiệp (tổ chức) và khả năng, điều kiện của doanh nghiệp (tổ chức) đối

với hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài: Quyết định thành lập, tình hình tài chính, tổ chức bộ máy và cán bộ thực hiện nhiệm vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, giấy phép hoạt động chuyên doanh (nếu có).

2. Các hợp đồng có liên quan đến việc thực hiện đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

3. Công tác tuyển chọn lao động:

- Phương thức tuyển chọn lao động;
- Địa bàn, số lượng lao động dự tuyển, số đã tuyển chọn; trong đó, số thuộc diện chính sách;
- Đối tượng, tiêu chuẩn tuyển chọn;
- Các văn bản thỏa thuận, hợp tác trong việc cung cấp lao động (nếu có);
- Hồ sơ tuyển chọn lao động đi theo từng thị trường lao động.

4. Công tác đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đưa đi làm việc ở nước ngoài:

- Chương trình, nội dung, giáo trình, tài liệu giảng dạy, thời gian đào tạo, giáo dục định hướng;
- Kết quả, chất lượng đào tạo, giáo dục định hướng;
- Cấp phát và quản lý chứng chỉ đào tạo, giáo dục định hướng theo qui định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

5. Thực hiện chế độ tài chính đối với doanh nghiệp và người lao động:

- Công khai các khoản đóng góp và thanh toán lại của người lao động; thời điểm đóng theo qui định;
- Chấp hành nguyên tắc quản lý và chi tiêu tài chính doanh nghiệp theo qui định;
- Kiểm tra sổ sách kế toán, chứng từ thu chi tài chính về hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia.

6. Công tác quản lý lao động:

- Các hợp đồng lao động đã đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động (Cục Quản lý lao động với nước ngoài);
- Làm sổ lao động và sổ BHXH cho người lao động;
- Tổ chức đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài;
- Tổ chức quản lý lao động ở nước ngoài;
- Sổ lao động đã đưa đi; sổ đang làm thủ tục, chờ ngày đi; sổ lao động đã hết hạn hợp đồng (đã về nước, còn ở lại); sổ đã về trước hạn (lý do); sổ lao động bỏ ra ngoài hợp đồng; sổ bị chết (nguyên nhân); sổ bị tai nạn lao động (kết quả giải quyết chế độ); sổ lao động đang quản lý được ở từng thị trường lao động; sổ được gia hạn hợp đồng; các vụ việc và tranh chấp phát sinh (biện pháp và kết quả giải quyết);
- Tổ chức đưa lao động về nước và thanh lý hợp đồng với người lao động (sổ lao động đã thanh lý hợp đồng; sổ lao động chưa thanh lý hợp đồng, lý do; hồ sơ thanh lý hợp đồng với người lao động; thanh lý các hợp đồng, thỏa thuận khác với cơ sở cung cấp lao động, đào tạo, giáo dục định hướng, bồi dưỡng, kiểm tra tay nghề...);
- Thực hiện chế độ báo cáo (hàng quý, năm, đột xuất) theo quy định của pháp luật về xuất khẩu lao động và chuyên gia.

Câu 101: Với các đơn vị, tổ chức cung cấp lao động cho doanh nghiệp tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài cần kiểm tra, thanh tra những khâu nào?

Điểm 2 (Mục III), Quy chế công tác kiểm tra, ban hành kèm theo Quyết định số 23/QLLĐNN-QĐ.

Trả lời:

Nội dung kiểm tra, thanh tra các đơn vị, tổ chức cung cấp lao động cho doanh nghiệp tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài, gồm:

1. Hợp đồng hoặc thoả thuận ký kết giữa đơn vị (tổ chức) và doanh nghiệp về vấn đề cung cấp lao động.

2. Phương thức sơ tuyển, tiêu chuẩn đối tượng đưa vào danh sách giới thiệu để doanh nghiệp tuyển chọn.

3. Các khoản thu của người lao động, các khoản chi, cơ sở pháp lý của việc thu và sử dụng nguồn tiền này.

4. Công tác đào tạo, giáo dục người lao động về: ngoại ngữ, tay nghề, giáo dục định hướng.

Câu 102: *Trình tự, thủ tục tiến hành kiểm tra, thanh tra hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như thế nào?*

Điểm 1 (Mục IV), Quy chế công tác kiểm tra, ban hành kèm theo Quyết định số 23/QLLĐNN-QĐ, Mục V công văn số 2424/LĐTBXH- QLLĐNN.

Trả lời: Trình tự, thủ tục tiến hành kiểm tra, thanh tra hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài như sau:

1. Ra quyết định kiểm tra, thanh tra; nội dung kiểm tra, thanh tra phải đúng quy định của pháp luật hiện

hành về công tác thanh tra, kiểm tra (xem Nghị định số 61/1998/NĐ-CP ngày 15/8/1998 của Chính phủ).

2. Đoàn kiểm tra, thanh tra có trách nhiệm thông báo cho doanh nghiệp biết về thời gian và nội dung kiểm tra, thanh tra (kèm theo đề cương kiểm tra, thanh tra theo quy định) 7 ngày trước khi thanh tra và 3 ngày trước khi kiểm tra.

3. Sau khi kết thúc việc kiểm tra, thanh tra theo thời hạn quy định của Chính phủ, đoàn kiểm tra, thanh tra phải có văn bản kết luận về kết quả kiểm tra, thanh tra, kết quả này phải được công bố tại doanh nghiệp (tổ chức) được kiểm tra, thanh tra; báo cáo Thủ trưởng cơ quan đã ban hành Quyết định kiểm tra, thanh tra và gửi đến cơ quan có liên quan theo quy định của pháp luật.

VIỆC GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỔ CÁO VÀ TRANH CHẤP

Câu 103: *Việc giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài dựa trên cơ sở nào?*

Điểm 1 (Mục V), Thông tư số 28/ 1999/TT-BLĐTBXH.

Trả lời: Mọi khiếu nại, tố cáo của người lao động, của doanh nghiệp, của tổ chức, cá nhân liên quan tới việc thực hiện hợp đồng, đưa

người lao động đi làm việc ở nước ngoài được giải quyết theo Luật khiếu nại và tố cáo của Việt Nam.

Câu 104: *Trình tự giải quyết các tranh chấp phát sinh giữa người lao động và doanh nghiệp Việt Nam?*

Điểm 2 (Mục V), Thông tư số 28/ 1999/TT-BLĐTBXH.

Trả lời:

Tranh chấp phát sinh giữa người lao động và doanh nghiệp Việt Nam, tùy theo từng trường hợp mà giải quyết như sau:

1. Các tranh chấp phát sinh được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài đã ký kết giữa hai bên và các quy định của pháp luật Việt Nam; trước hết hai bên phải cùng thương lượng, hoà giải trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của nhau. Trường hợp hai bên không thoả thuận được thì một bên có thể yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật hiện hành của Việt Nam.

2. Các tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động đối với doanh nghiệp nhận thầu khoán, liên doanh, liên kết... ở nước ngoài được giải quyết theo pháp luật lao động Việt Nam.

Câu 105: *Tranh chấp giữa lao động Việt Nam với chủ doanh nghiệp nước nhận lao động được giải quyết như thế nào?*

**Điểm 3 (Mục V), Thông tư
số 28/ 1999/TT-BLĐTBXH.**

Trả lời:

Việc giải quyết tranh chấp giữa người lao động và chủ doanh

nh nghiệp nước nhận lao động được quy định như sau:

Người lao động thông qua doanh nghiệp Việt Nam (hoặc đại diện doanh nghiệp Việt Nam ở nước ngoài) để thương lượng, kiến nghị với phía đối tác xem xét, giải quyết trên cơ sở hợp đồng ký kết và quy định của pháp luật nước nhận lao động. Trường hợp không giải quyết được thì báo cáo kịp thời với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước nhận lao động để can thiệp, giải quyết.

Câu 106: *Các tranh chấp liên quan đến nhiều bên được giải quyết như thế nào?*

**Điểm 4 (Mục V), Thông tư
số 28/ 1999/TT-BLĐTBXH.**

Trả lời:

Các tranh chấp liên quan đến nhiều bên được giải quyết như sau:

Doanh nghiệp đưa người lao động đi có trách nhiệm chủ động phối hợp với các bên có liên quan xem xét, giải quyết, đồng thời báo cáo cơ quan chủ quản của mình để giải quyết, cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động và Cục Quản lý lao động với nước ngoài để phối hợp giải quyết.

Phần VII
KHEN THƯỞNG
VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

Câu 107: Việc khen thưởng những địa phương, đơn vị và cá nhân có thành tích trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định như thế nào?

Điểm 1 (Mục VI), Thông tư số 28/1999/TT-BLĐ TBXH.

Trả lời: Các ngành, địa phương, doanh nghiệp, đoàn thể, tổ chức xã hội, cá nhân; tổ chức và cá nhân nước ngoài có nhiều thành tích trong hoạt động đưa người

lao động đi làm việc ở nước ngoài, được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xét khen thưởng theo thẩm quyền hoặc đề nghị Nhà nước khen thưởng với các hình thức:

- Giấy khen, bằng khen, huy chương vì sự nghiệp Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ
- Huân chương lao động;
- Huân chương Hữu nghị.

Câu 108: Những trường hợp nào doanh nghiệp bị xử phạt hành chính trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài?

Khoản a, điểm 2 (Mục VI), Thông tư số 28/1999/TT- BLĐTBXH; khoản 1, điều 21, Nghị định số 38/CP ngày 25/6/1996 của Chính phủ, điều 5, Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng, ban hành kèm theo Quyết định số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13/12/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và điều 8, bản Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/ QĐ-BLĐTBXH.

Trả lời:

Những trường hợp doanh nghiệp bị xử phạt hành chính trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là:

1. Hợp đồng ký kết không đúng, không đủ nội dung quy định, không đăng ký hợp đồng mà đã tuyển chọn lao động, tuyển chọn qua trung gian.

2. Không thực hiện đúng quy trình tuyển chọn lao động theo qui định.

3. Không thực hiện đúng các nội dung giáo dục định hướng theo qui định hoặc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định.

4. Không thực hiện đúng việc ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động theo qui định.

5. Trước khi đưa người lao động đi không ký hợp đồng hoặc ký không đủ nội dung đi làm việc ở nước ngoài với người lao động

6. Thu tiền không đúng qui định, thu tiền thông qua trung gian.

7. Để người lao động bỏ trốn từ 5% trở lên so với tổng số lao động đưa đi theo từng trường hợp, do những nguyên nhân chủ quan;

8. Để xảy ra tranh chấp mà xử lý không kịp thời, gây hậu quả xấu;

9. Lợi dụng mở các lớp dạy nghề, đào tạo và giáo dục định hướng để lừa gạt người lao động.

Câu 109: Các hình thức xử phạt hành chính đối với những doanh nghiệp vi phạm là gì?

**Khoản 2, điểm 2 (Mục VI),
Thông tư số 28/1999/TT-
BLĐ TBXH.**

Trả lời: Tùy theo tính chất và mức độ vi phạm, doanh nghiệp sẽ bị áp dụng biện pháp xử lý theo quy định của Pháp lệnh về xử lý vi phạm hành chính, bao gồm:

- Tạm đình chỉ hoặc đình chỉ thực hiện hợp đồng;
- Tạm đình chỉ giấy phép hoạt động chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian 6 (sáu) tháng hoặc một năm, kể từ ngày có quyết định;

- Thu hồi giấy phép hoạt động;
- Nếu gây thiệt hại cho người lao động thì phải bồi thường theo pháp luật;

Câu 110: *Những trường hợp người lao động bị coi là vi phạm các qui định về người lao động đi làm việc ở nước ngoài và các hình thức xử lý?*

**Khoản b, điểm 2 (Mục VI),
Thông tư số 28/1999/TT-
BLĐTBXH và khoản 1,
điều 21 Nghị định số
38/CP.**

Trả lời:

1. Những trường hợp người lao động bị coi là vi phạm các qui định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động là:

- Vi phạm hợp đồng đã ký kết với doanh nghiệp Việt Nam và cơ quan, tổ chức của nước ngoài nhận lao động hoặc chủ sử dụng lao động;

- Đình công trái pháp luật của nước nhận lao động;

- Tổ chức, lôi kéo, đe dọa buộc người khác vi phạm hợp đồng hoặc tham gia đình công trái pháp luật;

- Vi phạm pháp luật Việt Nam hoặc pháp luật nước nhận lao động.

2. Ngoài hình thức xử phạt hành chính theo quy định, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị áp dụng các biện pháp xử lý khác, theo quy định của Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính, bao gồm:

- Buộc về nước, chịu toàn bộ chi phí đi, về, ăn, ở... không được hoàn trả tiền đặt cọc. Doanh nghiệp thông báo bằng văn bản cho UBND địa phương, nơi người lao động thường trú và gia đình người lao động.

- Không được tái tuyển đi làm việc ở nước ngoài.

Phần VIII
PHỤ LỤC VỀ CÁC BIỂU MẪU

1/ Các biểu mẫu kèm theo Thông tư số 28/1999/TT-TBXH ngày 15/11/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

1-1/ Đơn đề nghị cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh: Mẫu số 1.

1-2/ Sơ yếu lý lịch của Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp và danh sách trích ngang của cán bộ trực tiếp: Mẫu số 2 và 3.

1-3/ Giấy phép hoạt động chuyên doanh: Mẫu số 4.

1-4/ Bản đăng ký hợp đồng: Mẫu số 5.

1-5/ Giấy đăng ký đi làm việc ở nước ngoài của người lao động: Mẫu số 6.

1-6/ Phiếu tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng cá nhân: Mẫu số 7.

1-7/ Đơn xin gia hạn làm việc ở nước ngoài: Mẫu số 8A.

1-8/ Đơn xin gia hạn làm việc ở nước ngoài của người ký hợp đồng cá nhân: Mẫu số 8B.

1-9/ Hợp đồng lao động do doanh nghiệp ký với người lao động: Mẫu số 9.

1-10/ Bản danh sách người Việt Nam lao động ở nước ngoài: Mẫu số 10.

1-11/ Báo cáo định kỳ 3 tháng, 6 tháng... của doanh nghiệp: Mẫu số 11.

2/ Biểu mẫu kèm theo Quyết định số 1635/1999/ QĐ-LĐTBX ngày 13/12/1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

2-1/ Hợp đồng đào tạo và giáo dục định hướng: mẫu số 1.

2-2/ Chứng chỉ nghề, chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng: mẫu số 2.

3/ Phụ lục kèm theo Thông tư liên tịch số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28/2/2000 của Bộ Tài chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3-1/ Qui định mức tiền đặt cọc: phụ lục số 01/LT.

3-2/ Báo cáo các khoản thu nộp: phụ lục số 02/LT.

3-3/ Báo cáo kết quả hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, năm....: phụ lục số 03/LT.

3-4/ Báo cáo kế hoạch đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, năm....: phụ lục số 04/LT.

Phần IX
MỘT SỐ VĂN BẢN DÙNG NHIỀU
TRONG TẬP SÁCH

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

CHÍNH PHỦ

- Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;
- Căn cứ các Điều 18, 134, 135 và 184 của Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;

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

NGHỊ ĐỊNH

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phát triển hợp tác quốc tế trong việc tổ chức đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam (trừ những cán bộ, công chức được quy định tại Pháp lệnh Cán bộ, công chức đi thực hiện nhiệm vụ, công vụ ở nước ngoài do sự phân công của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền) đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động, tăng nguồn thu cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác giữa nước ta với các nước trên thế giới.

Điều 2.

1. Chính phủ khuyến khích các cơ quan, các tổ chức và người Việt Nam ở trong và ngoài nước thông qua hoạt động của mình tham gia tìm kiếm và khai thác việc làm ở nước ngoài phù hợp với

pháp luật quốc tế, pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sử dụng lao động Việt Nam.

2. Người lao động và chuyên gia (sau đây gọi chung là người lao động) đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo các hình thức sau đây:

a) Thông qua doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài và đầu tư ra nước ngoài;

b) Thông qua doanh nghiệp Việt Nam làm dịch vụ cung ứng lao động;

c) Theo hợp đồng lao động do cá nhân người lao động trực tiếp ký với người sử dụng lao động ở nước ngoài.

3. Người lao động không được đi làm việc ở nước ngoài thuộc các khu vực cấm và không được làm các nghề thuộc danh mục cấm theo quy định của pháp luật Việt Nam.

4. Người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo các hình thức nói tại khoản 2 Điều này phải dựa trên cơ sở hợp đồng theo các quy định của Nghị định này và pháp luật của nước ngoài sử dụng lao động, đồng thời bảo đảm tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của pháp luật Việt Nam.

Điều 3. Doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo các hình thức quy định tại điểm a và b khoản 2 Điều 2 của Nghị định này, bao gồm:

1. Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh;

2. Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh, nhưng có hợp đồng nhận thầu, khoán xây dựng công trình, hợp đồng liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài, hợp đồng cung ứng lao động phù hợp với ngành nghề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp hoặc đầu tư ra nước ngoài.

Điều 4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giúp Chính phủ thực hiện chức năng quản lý thống nhất việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Chương II

THỦ TỤC CẤP PHÉP HOẠT ĐỘNG CHUYÊN DOANH VÀ ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 5.

1. Doanh nghiệp Việt Nam có đủ điều kiện dưới đây được xem xét cấp phép hoạt động chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài:

a) Doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp đoàn thể thuộc Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Hội đồng Trung ương Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam;

b) Có vốn điều lệ từ một tỷ đồng trở lên;

c) Doanh nghiệp phải có ít nhất 50% cán bộ quản lý và điều hành hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trình độ đại học trở lên, có ngoại ngữ để trực tiếp làm việc với đối tác nước ngoài. Người lãnh đạo và đội ngũ cán bộ quản lý phải có lý lịch rõ ràng, chưa bị kết án hình sự;

d) Có tài liệu chứng minh khả năng ký kết hợp đồng và thực hiện việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Hồ sơ xin phép hoạt động chuyên doanh gồm có:

a) Đơn đề nghị cấp phép hoạt động chuyên doanh;

b) Các văn bản chứng minh về vốn và tình hình tài chính của

doanh nghiệp tại thời điểm xin cấp phép, có xác nhận của cơ quan tài chính có thẩm quyền;

c) Luận chứng kinh tế về khả năng hoạt động của doanh nghiệp trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, có ý kiến của Thủ trưởng cơ quan chủ quản của doanh nghiệp (Thủ trưởng Bộ, ngành, đoàn thể Trung ương và Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là cơ quan chủ quản của doanh nghiệp);

d) Quyết định thành lập doanh nghiệp chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với việc thành lập mới doanh nghiệp chuyên doanh hoặc bổ sung chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho doanh nghiệp đã thành lập thì Thủ trưởng Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phải thỏa thuận với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bằng văn bản trước khi ra quyết định.

3. Hồ sơ xin phép hoạt động chuyên doanh gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Thời hạn xem xét cấp giấy phép không quá 15 ngày, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ theo quy định tại khoản 2 Điều này; lệ phí giấy phép hoạt động chuyên doanh là 10.000.000 đồng (mười triệu đồng).

Điều 6.

1. Doanh nghiệp đăng ký hợp đồng tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định sau đây:

a) Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh phải đăng ký hợp đồng ít nhất ba ngày trước khi tổ chức tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

b) Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này phải đăng ký hợp đồng

ít nhất bảy ngày trước khi tổ chức tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

c) Hồ sơ đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp gồm có:

- Bản sao hợp đồng đã ký với bên nước ngoài;

- Đối với doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này phải có văn bản chứng minh khả năng tài chính của doanh nghiệp đảm bảo thực hiện hợp đồng tại thời điểm đăng ký hợp đồng, có xác nhận của cơ quan tài chính có thẩm quyền.

2. Người lao động đi làm việc theo hợp đồng lao động cá nhân ký kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài phải đăng ký hợp đồng lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương nơi người lao động thường trú. Hồ sơ xin đăng ký hợp đồng lao động cá nhân gồm có:

- Đơn xin đi lao động ở nước ngoài, có xác nhận của Ủy ban nhân dân phường, xã, thị trấn về nơi thường trú của người lao động. Đối với những người đang làm việc ở các đơn vị sự nghiệp, các cơ sở sản xuất dịch vụ thì cần có thêm xác nhận của nơi người lao động làm việc;

- Bản sao hợp đồng lao động hoặc bản sao văn bản tiếp nhận làm việc của bên nước ngoài.

3. Trong trường hợp xét thấy hợp đồng gửi đăng ký không đủ các điều kiện cần thiết do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định hoặc vi phạm các quy định của Nghị định này, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định việc tạm đình chỉ hoặc đình chỉ thực hiện hợp đồng với bên nước ngoài.

Chương III

QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 7.

1. Công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài, có đủ các tiêu chuẩn và điều kiện theo yêu cầu của hợp đồng với bên nước ngoài, thì được đi làm việc ở nước ngoài, trừ những người dưới đây:

a) Cán bộ, công chức đang làm việc trong các cơ quan hành chính Nhà nước, cơ quan dân cử, cơ quan đoàn thể chính trị - xã hội;

b) Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ đang tại ngũ trong quân đội nhân dân, công an nhân dân;

c) Người chưa được phép xuất cảnh theo quy định hiện hành của pháp luật.

2. Hồ sơ cá nhân nộp cho doanh nghiệp gồm có:

a) Đơn xin đi làm việc ở nước ngoài;

b) Sơ yếu lý lịch có xác nhận của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn hoặc cơ quan, đơn vị nơi quản lý đương sự;

c) Giấy chứng nhận sức khỏe;

d) Hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

đ) Giấy tờ khác theo yêu cầu của bên nước ngoài (nếu có).

Điều 8. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp cung ứng lao động có các quyền và lợi ích sau đây:

1. Được cung cấp đầy đủ, chính xác các thông tin về việc làm, nơi ở và nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, chế độ bảo hiểm

và những thông tin cần thiết khác trước khi ký kết hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài;

2. Được cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài bảo hộ các quyền và lợi ích chính đáng;

3. Được hưởng chế độ ưu đãi trong việc chuyển thu nhập bằng ngoại tệ và thiết bị, nguyên liệu về nước để đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh theo chính sách và pháp luật hiện hành của Việt Nam;

4. Khiếu nại, tố cáo với các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam về những vi phạm hợp đồng của doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài; khiếu nại với các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của nước sở tại về những vi phạm hợp đồng của người sử dụng lao động;

5. Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài, ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động ở nước ngoài và được hưởng các quyền lợi ghi trong các hợp đồng đã ký;

6. Được tham gia chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam;

7. Được nhận lại số tiền đặt cọc đã nộp và lãi suất phát sinh sau khi hoàn thành hợp đồng làm việc ở nước ngoài về nước.

Điều 9. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp cung ứng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

1. Thực hiện đúng các điều khoản đã ký trong hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng lao động, quy chế làm việc và sinh hoạt ở nơi làm việc;

2. Nộp phí dịch vụ cho doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài theo quy định tại khoản 2 Điều 12 của Nghị định này;

3. Nộp tiền đặt cọc cho doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài để bảo đảm việc thực hiện hợp đồng làm việc ở nước ngoài;

4. Nộp thuế thu nhập theo quy định của pháp luật hiện hành. Trường hợp làm việc ở những nước đã ký Hiệp định tránh đánh thuế hai lần với Việt Nam thì chỉ phải thực hiện nghĩa vụ thuế thu nhập theo quy định tại Hiệp định đó;

5. Nộp tiền bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật hiện hành;

6. Tham dự các khoá đào tạo và giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

7. Không được tự ý bỏ hợp đồng hoặc tổ chức cho người lao động khác bỏ hợp đồng lao động đã ký với người sử dụng lao động để đi làm việc ở nơi khác;

8. Tự chịu trách nhiệm về thiệt hại do bản thân vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật gây ra cho doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài và cho bên nước ngoài theo pháp luật của Việt Nam và pháp luật của nước sở tại;

9. Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về quản lý công dân Việt Nam ở nước ngoài và chịu sự quản lý của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại;

10. Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước sở tại, giữ gìn bí mật quốc gia và phát huy các truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tôn trọng phong tục tập quán và có quan hệ tốt với nhân dân của nước sở tại.

Điều 10.

1. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động cá nhân ở nước ngoài có các quyền, lợi ích và nghĩa vụ quy định tại các khoản 2, 3, 4, 6 Điều 8 và các khoản 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10 Điều 9 của Nghị định này; được quyền mang ra nước ngoài hoặc đưa về nước những công cụ làm việc cần thiết của cá nhân mà không phải chịu thuế.

2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức

tại điểm a khoản 2 Điều 2 có các quyền, lợi ích và nghĩa vụ quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6 Điều 8 và các khoản 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 Điều 9 của Nghị định này.

Điều 11.

1. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức nói tại điểm a và b khoản 2 Điều 2 của Nghị định này khi hết hạn hợp đồng, nếu được gia hạn tiếp tục làm việc ở nước ngoài hay có nguyện vọng làm tiếp hợp đồng khác, phải đăng ký với doanh nghiệp cử đi để làm các thủ tục và được hưởng các quyền, lợi ích và nghĩa vụ theo quy định của Nghị định này.

2. Người lao động đang ở nước ngoài không thuộc đối tượng nói ở khoản 1 Điều này, nếu có hợp đồng lao động hợp pháp phải đăng ký với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước đó theo quy định về đăng ký hợp đồng và được hưởng các quyền, lợi ích và nghĩa vụ quy định tại khoản 1 Điều 10 của Nghị định này.

Chương IV

QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 12. Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh có các quyền sau đây:

1. Chủ động tìm kiếm, khảo sát thị trường lao động, lựa chọn hình thức hợp đồng và trực tiếp ký kết các hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, bảo đảm lợi ích của Nhà nước, của doanh nghiệp và của người lao động;

2. Thu phí dịch vụ để phục vụ cho hoạt động của doanh nghiệp với mức không quá 12% lương của người lao động theo hợp đồng,

riêng đối với sỹ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận tải biển thu không quá 18% lương của người lao động theo hợp đồng.

3. Nhận tiền đặt cọc của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 19 của Nghị định này. Việc nhận tiền đặt cọc phải được ghi rõ trong hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài;

4. Được quyền ký quyết định đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp tuyển chọn theo số lượng đã đăng ký, làm cơ sở để cơ quan công an có thẩm quyền cấp hộ chiếu cho người lao động;

5. Khởi kiện ra toà để yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra theo quy định của pháp luật;

6. Đề nghị cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và các cơ quan Nhà nước có liên quan cung cấp thông tin về thị trường lao động ở nước ngoài và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của doanh nghiệp.

7. Được Nhà nước hỗ trợ đào tạo nghề, kỹ thuật và công nghệ, ngoại ngữ cho người lao động và bồi dưỡng, nâng cao chất lượng cán bộ của doanh nghiệp làm nhiệm vụ quản lý hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 13. Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh có nghĩa vụ sau đây:

1. Đăng ký hợp đồng, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo đúng các quy định của Nghị định này và pháp luật có liên quan của Nhà nước;

2. Cung cấp các thông tin cho người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 8 của Nghị định này; tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hướng dẫn của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội;

3. Thực hiện nghiêm chỉnh các hợp đồng đã ký với nước ngoài bảo đảm đầy đủ các quyền, lợi ích của người lao động theo cá

điều khoản của hợp đồng đã ký với người lao động và với bên nước ngoài;

4. Trong vòng 15 ngày, kể từ ngày nhận tiền đặt cọc của người lao động, doanh nghiệp phải chuyển toàn bộ số tiền đặt cọc đã thu vào tài khoản của doanh nghiệp mở tại Kho bạc Nhà nước nơi doanh nghiệp có trụ sở chính và thông báo bằng văn bản cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

5. Thu tiền bảo hiểm xã hội của người lao động để nộp cho cơ quan chức năng có thẩm quyền theo quy định của pháp luật;

6. Ưu tiên tuyển chọn đối tượng thuộc diện chính sách ưu đãi theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

7. Tổ chức đưa đi, quản lý, đưa về và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Kịp thời cung cấp thông tin đầy đủ về số lượng và nơi làm việc của người lao động Việt Nam cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước có người lao động của doanh nghiệp làm việc. Chịu sự chỉ đạo của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động do doanh nghiệp đưa đi;

8. Trường hợp người lao động bị tai nạn, mắc bệnh nghề nghiệp hoặc bị chết ở nước, doanh nghiệp phải chủ trì và phối hợp với bên nước ngoài, các cơ quan chức năng của Việt Nam và của nước sở tại để kịp thời giải quyết, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người lao động.

9. Không được đưa người lao động đi làm những nghề, những khu vực ở nước ngoài theo danh mục cấm do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định;

10. Bảo quản và xác nhận vào sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định hiện hành của Nhà nước;

11. Bồi thường cho người lao động thiệt hại do doanh nghiệp

hoặc do bên nước ngoài vi phạm hợp đồng gây ra theo pháp luật của Việt Nam và pháp luật của nước sở tại;

12. Nộp cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phí quản lý bằng 1% khoản thu phí dịch vụ, nộp thuế theo luật định đối với các hoạt động có liên quan đến đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Chấp hành đầy đủ các chính sách, chế độ về quản lý tài chính, quản lý và sử dụng ngoại tệ theo quy định hiện hành của Nhà nước;

13. Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ 3 tháng, 6 tháng, hàng năm và đột xuất theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 14.

1. Doanh nghiệp phải trực tiếp tuyển chọn người lao động phù hợp với yêu cầu của bên sử dụng lao động ở nước ngoài theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam. Doanh nghiệp có thể hợp tác với đơn vị khác hoặc địa phương trong việc chuẩn bị nguồn lao động dự tuyển và phải thông báo công khai về tiêu chuẩn tuyển chọn và các vấn đề khác có liên quan đến người lao động khi làm việc ở nước ngoài.

2. Trong trường hợp doanh nghiệp tuyển chọn lao động ở các đơn vị khác hoặc ở địa phương thì phải xuất trình giấy phép hoạt động chuyên doanh với đơn vị cung cấp lao động hoặc Sở Lao động-Thương binh và Xã hội.

3. Doanh nghiệp phải quy định thời hạn tuyển chọn, làm thủ tục cho người lao động đi làm việc nước ngoài. Trong trường hợp hết thời hạn mà chưa đưa được đủ người lao động đi nước ngoài làm việc thì phải thông báo rõ lý do người lao động biết. Nếu hết thời hạn đó, người lao động không có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, thì phải thanh toán lại toàn bộ số tiền mà người lao động đã chi phí theo quy định và thoả thuận với doanh nghiệp.

Điều 15. Doanh nghiệp cử đại diện của doanh nghiệp ở nước ngoài để quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc ở nước ngoài, tìm hiểu và phát triển thị trường lao động. Cán bộ được cử đi làm đại diện của doanh nghiệp ở nước ngoài phải là những người có phẩm chất đạo đức tốt, có đủ năng lực, chuyên môn, ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu công việc. Biên chế, quyền hạn của bộ máy quản lý lao động ở nước ngoài do doanh nghiệp quyết định phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước sở tại.

Điều 16. Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh nhưng có hợp đồng cung ứng lao động phù hợp với ngành nghề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có quyền và có nghĩa vụ quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5 và 6 Điều 12 và Điều 13 của Nghị định này.

Khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp phải ưu tiên tuyển người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Trong trường hợp lao động của doanh nghiệp không đủ thì được tuyển người lao động vào doanh nghiệp để đưa đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 17. Doanh nghiệp nhận thầu, khoán xây dựng, liên doanh liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài hoặc đầu tư ra nước ngoài khi thực hiện đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có quyền và nghĩa vụ theo quy định tại các khoản 4, 5, 6 Điều 12, các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13 Điều 13 của Nghị định này và nộp cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phí quản lý theo quy định của Bộ Tài chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, được mang ra nước ngoài và mang về nước các máy móc, thiết bị sản xuất cần thiết có liên quan đến việc thực hiện hợp đồng đã ký kết với bên nước ngoài mà không phải chịu thuế theo quy định của pháp luật Việt Nam; thực hiện các chế độ đối với người lao động

theo quy định của pháp luật lao động của Việt Nam và trả công cho người lao động bằng ngoại tệ thu được nếu có.

Chương V

TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BỘ, NGÀNH VÀ ĐỊA PHƯƠNG TRONG VIỆC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

Điều 18. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm

1. Đàm phán, ký kết các Hiệp định Chính phủ về hợp tác sử dụng lao động với nước ngoài theo uỷ quyền của Thủ tướng Chính phủ

2. Xác định chỉ tiêu kế hoạch hàng năm và 5 năm về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; phối hợp với các Bộ, ngành, đo đạc Trung ương và địa phương chỉ đạo thực hiện;

3. Nghiên cứu các chính sách, chế độ liên quan đến việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền và hướng dẫn thực hiện các chính sách, chế độ đó;

4. Nghiên cứu thị trường lao động ngoài nước và quy định các điều kiện làm việc, sinh hoạt cần thiết cho người lao động, quy định các danh mục các nghề cấm, các khu vực cấm đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;

5. Hướng dẫn công tác bồi dưỡng nghề, tạo nguồn lao động làm việc ở nước ngoài; quy định các chương trình đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Thành lập các trung tâm quốc gia đào tạo nguồn lao động có kỹ thuật, tay nghề cao và ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước;

6. Cấp, đình chỉ và thu hồi giấy phép hoạt động chuyên doanh nhận đăng ký hợp đồng và thu lệ phí, phí quản lý theo quy định

7. Tổ chức công tác thanh tra, kiểm tra các cơ quan và doanh nghiệp có liên quan đến việc thực hiện đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; tạm đình chỉ hoặc đình chỉ thực hiện hợp đồng theo quy định tại khoản 3 Điều 6 và khoản 3 Điều 24 của Nghị định này;

8. Định kỳ báo cáo với Thủ tướng Chính phủ về tình hình lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài;

9. Phối hợp với Bộ Ngoại giao và các Bộ, ngành có liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh trong việc quản lý người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài;

10. Phối hợp với Bộ Ngoại giao và Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ nghiên cứu tổ chức bộ phận quản lý lao động trong cơ quan đại diện Việt Nam ở những nước và khu vực có nhiều lao động Việt Nam làm việc hoặc có nhu cầu và khả năng nhận nhiều lao động Việt Nam với số lượng biên chế, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn phù hợp với Pháp lệnh về cơ quan đại diện nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài.

Điều 19.

1. Bộ Tài chính chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết việc thu và sử dụng lệ phí, phí quản lý và phí dịch vụ; mức và thể thức giữ tiền đặt cọc của người lao động.

2. Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện quản lý Nhà nước đối với lao động Việt Nam ở nước sở tại; thông qua Bộ Ngoại giao cung cấp kịp thời cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thông tin về tình hình thị trường lao động nước ngoài và tình hình người lao động Việt Nam ở nước sở tại; liên hệ với các cơ quan chức năng của nước sở tại để giúp Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thiết lập quan hệ hợp tác sử dụng lao động; phối hợp với các tổ chức, cơ quan hữu quan của nước sở tại và các tổ

chức quốc tế để giải quyết các vấn đề phát sinh nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và của doanh nghiệp Việt Nam.

3. Bộ Công an trong phạm vi trách nhiệm của mình phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài; tạo điều kiện để người lao động được cấp hộ chiếu một cách thuận lợi theo quy định của pháp luật, đáp ứng yêu cầu về thời gian thực hiện hợp đồng với bên nước ngoài.

4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các Bộ, ngành trong phạm vi trách nhiệm của mình đưa nội dung hợp tác lao động với nước ngoài vào các kế hoạch phát triển kinh tế đối ngoại, các chương trình hợp tác quốc tế, cùng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xác định chỉ tiêu kế hoạch về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hàng năm, 5 năm.

5. 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 đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thực hiện các quyền quy định tại khoản 3 Điều 8, khoản 1 Điều 10 và Điều 17 của Nghị định này.

Điều 20. Các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các đoàn thể, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm:

1. Thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định số lượng các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý được phép đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo đúng quy định của pháp luật;

2. Chỉ đạo, quản lý và chịu trách nhiệm về hoạt động của các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc phạm

vi quản lý, đồng thời phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh;

3. Báo cáo tình hình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý; lập kế hoạch hàng năm, 5 năm về việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo Chính phủ.

Điều 21. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Ngân hàng Nhà nước phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan quy định chi tiết việc người lao động thuộc các đối tượng chính sách có công với nước và người lao động nghèo được vay tín dụng để nộp tiền đặt cọc và lệ phí trước khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Điều 22. Trong trường hợp bất khả kháng phải khẩn cấp đưa người lao động Việt Nam về nước, cơ quan chủ quản của 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 thẩm quyền và khả năng thì cơ quan chủ quản phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính lập phương án trình Thủ tướng Chính phủ quyết định.

Chương VI

KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

Điều 23.

1. Công dân, doanh nghiệp thực hiện tốt và có hiệu quả hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được khen thưởng theo quy định của Nhà nước.

2. Cá nhân, tổ chức nước ngoài có đóng góp tích cực và hiệu quả vào hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thì được khen thưởng.

Điều 24.

1. Nghiêm cấm các tổ chức, cá nhân lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tuyển chọn, đào tạo người lao động nhằm mục đích kinh doanh, thu lời bất chính hoặc tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài bất hợp pháp. Trường hợp vi phạm nghiêm trọng thì bị truy cứu trách nhiệm hình sự, bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lao động vi phạm các điều khoản của hợp đồng đã ký với doanh nghiệp tổ chức đi làm việc ở nước ngoài, với người sử dụng lao động ở nước ngoài và những quy định của Nghị định này thì phải bồi thường những thiệt hại và chi phí có liên quan, phải buộc trở về nước theo thoả thuận ghi trong hợp đồng và bị xử phạt theo quy định của pháp luật Việt Nam.

3. Doanh nghiệp vi phạm các quy định của Nghị định này thì bị cảnh cáo, phạt tiền theo quy định hiện hành; bị tạm đình chỉ hoặc đình chỉ thực hiện hợp đồng. Trường hợp vi phạm nghiêm trọng thì bị đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép hoạt động chuyên doanh.

4. Cá nhân, tổ chức kinh tế, cơ quan Nhà nước vi phạm những quy định của Nghị định này; cản trở hoặc gây hậu quả xấu đối với hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thì tùy theo mức độ mà bị xử lý vi phạm hành chính hoặc bị xử phạt theo quy định của pháp luật.

Chương VII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 25. Nghị định này thay thế Nghị định số 07/CP ngày 2 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ và có hiệu lực sau 15 ngày 1 từ ngày ký; bãi bỏ những quy định trước đây trái với Nghị định này.

Các doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trước ngày Nghị định này có hi

lực được tiếp tục sử dụng giấy phép cho đến khi hết thời hạn. Doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định của Nghị định này khi hết thời hạn được đổi giấy phép mới.

Điều 26. Việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở thực hiện Hiệp định Chính phủ về hợp tác lao động và chuyên gia hoặc thỏa thuận hợp tác giữa ngành, địa phương của Việt Nam với ngành, địa phương của nước ngoài được Chính phủ cho phép thì áp dụng theo các quy định của Hiệp định hoặc thỏa thuận đó mà không phải làm thủ tục đăng ký theo quy định của Nghị định này, nhưng phải báo cáo tình hình và kết quả thực hiện Hiệp định với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 27. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành liên quan hướng dẫn cụ thể việc 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)

THÔNG TƯ

*Số 28/1999/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 11 năm 1999
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN NGHỊ ĐỊNH SỐ 152/1999/NĐ-CP NGÀY 20/09/1999 CỦA CHÍNH PHỦ QUY ĐỊNH VIỆC NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

Căn cứ Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 09 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, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:

I - ĐIỀU KIỆN, THỦ TỤC CẤP GIẤY PHÉP VÀ ĐĂNG KÝ HỢP ĐỒNG

1. Điều kiện và thủ tục cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo quy định tại Điều 5 của Nghị định:

a) Điều kiện để cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh:

Các loại hình doanh nghiệp: Doanh nghiệp Nhà nước; Doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang công ty cổ phần theo Nghị định số 44/1998/NĐ-CP ngày 29 tháng 6 năm 1998 của Chính phủ mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối, cổ phần đặc biệt; doanh nghiệp thuộc các đoàn thể thuộc Trung ương gồm: Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Trung ương Hội Nông dân Việt Nam, Hội đồng Trung ương Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam được thành lập theo quy định của

pháp luật được xem xét để cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh khi đủ các điều kiện sau:

- Có vốn điều lệ từ 1 tỷ đồng Việt Nam trở lên tại thời điểm xin cấp giấy phép;

- Bộ máy quản lý và điều hành hoạt động phải có ít nhất 50% cán bộ có trình độ đại học trở lên và có trình độ ngoại ngữ. Người lãnh đạo và đội ngũ cán bộ quản lý có lý lịch rõ ràng, chưa bị kết án hình sự; am hiểu thị trường lao động, pháp luật lao động, luật nhập cư của nước nhận lao động, pháp luật quốc tế có liên quan;

- Các tài liệu (nếu có) về khả năng ký kết hợp đồng và thực hiện việc đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

b) Hồ sơ xin cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh:

- Đơn đề nghị cấp giấy phép có xác nhận của Thủ trưởng cơ quan chủ quản doanh nghiệp (theo mẫu số 1);

- Báo cáo tình hình tài chính lỗ lãi có xác nhận của cơ quan kiểm toán Nhà nước hoặc thuế tại thời điểm xin cấp giấy phép;

- Luận chứng kinh tế về khả năng hoạt động của doanh nghiệp bao gồm các nội dung: cơ sở vật chất và khả năng tài chính; trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ trực tiếp thực hiện; khả năng khai thác thị trường ngoài nước; các biện pháp tổ chức thực hiện có xác nhận của cơ quan chủ quản;

- Bản sao quyết định thành lập doanh nghiệp và quyết định bổ sung chức năng, có chứng nhận của cơ quan công chứng Nhà nước, hoặc chứng nhận sao y bản chính của cơ quan ra quyết định;

- Sơ yếu lý lịch của Tổng Giám đốc, Giám đốc của doanh nghiệp và danh sách trích ngang của cán bộ trực tiếp (theo mẫu số 2 và mẫu số 3).

c) Hồ sơ xin bổ sung chức năng hoặc thành lập mới doanh nghiệp:

- Văn bản của Thủ trưởng Bộ, ngành, cơ quan Trung ương các

đoàn thể hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đề nghị;

- Văn bản xác nhận của cơ quan tài chính cấp Bộ, ngành hoặc cấp tỉnh về mức vốn điều lệ của doanh nghiệp và báo cáo tình hình tài chính có xác nhận của cơ quan kiểm toán hoặc thuế tại thời điểm xin cấp giấy phép;

- Luận chứng kinh tế về khả năng hoạt động của doanh nghiệp theo quy định tại khoản b, điểm 1, mục I của Thông tư này.

d) Trình tự, thủ tục:

- Hồ sơ nêu tại khoản b, c, điểm 1, mục I của Thông tư này do doanh nghiệp hoặc cơ quan sáng lập doanh nghiệp lập và nộp 1 bộ cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài. Trong thời gian 15 ngày (trừ ngày lễ, ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ của doanh nghiệp, Cục Quản lý lao động với nước ngoài phải thông báo kết quả.

- Khi nhận giấy phép hoạt động chuyên doanh (theo mẫu số 4), doanh nghiệp phải nộp một khoản lệ phí 10.000.000 (mười triệu) đồng Việt Nam tại Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh, doanh nghiệp phải đăng ít nhất trên một tờ báo của địa phương và một tờ báo của Trung ương trong ba số liên tiếp với các thông tin chủ yếu sau đây:

- + Tên, loại hình doanh nghiệp, địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp, số điện thoại, số Fax; chức năng hoạt động của doanh nghiệp;

- + Họ, tên Tổng giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp;

- + Vốn điều lệ tại thời điểm được cấp giấy phép;

- + Số giấy phép hoạt động chuyên doanh, ngày cấp, thời điểm bắt đầu hoạt động theo giấy phép.

2. Đăng ký hợp đồng:

a) Đối tượng:

- Doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 6 của Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 09 năm 1999 của Chính phủ có hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài phải đăng ký hợp đồng tại Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

- Người lao động và chuyên gia (sau đây gọi chung là người lao động) có hợp đồng cá nhân ký với đối tác nước ngoài đăng ký hợp đồng tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi thường trú. Đối với một số hợp đồng cá nhân có liên quan tới các lĩnh vực của ngành y tế, giáo dục và đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội giải quyết trên cơ sở thống nhất với sở chủ quản.

- Người lao động do các doanh nghiệp đưa đi đăng làm việc ở nước ngoài, khi hết hạn hợp đồng nếu được gia hạn hợp đồng hoặc ký được hợp đồng mới thì đăng ký với đại diện các doanh nghiệp đưa đi tại nước đó (nếu có) hoặc với doanh nghiệp đưa đi.

- Người lao động đang ở nước ngoài không do các doanh nghiệp đưa đi, khi gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới thì đăng ký với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước đó.

- Hợp đồng ký giữa doanh nghiệp Việt Nam với tổ chức nước ngoài và hợp đồng cá nhân (gọi chung là hợp đồng) phải có những nội dung cơ bản sau: số lượng, cơ cấu lao động; ngành nghề (công việc làm), nơi làm việc, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng, chế độ làm thêm giờ; điều kiện làm việc và sinh hoạt, chi phí ăn, ở; chi phí đi lại từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại; bảo hiểm xã hội; bảo hộ lao động; phí dịch vụ, phí đào tạo, phí tuyển chọn (nếu có); trách nhiệm xử lý khi có tranh chấp, hoặc biến cố đặc biệt xảy ra vào thời hạn thực hiện hợp đồng.

b) Hồ sơ đăng ký hợp đồng gồm:

- Đối với doanh nghiệp:

- + Một bản đăng ký hợp đồng (theo mẫu số 5);
- + Một bản sao hợp đồng và bản sao các văn bản liên quan tới việc tiếp nhận lao động của nước nhận lao động (có xác nhận của Thủ trưởng doanh nghiệp);
- + Báo cáo thực hiện hợp đồng lần trước (nếu có);
- + Doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động chuyên doanh cần phải có văn bản chứng minh khả năng tài chính tại thời điểm đăng ký hợp đồng;

Doanh nghiệp nhận thầu khoán công trình, hợp đồng liên doanh liên kết ở nước ngoài phải nộp bản sao hợp đồng có ý kiến xác nhận của Thủ trưởng Bộ, ngành, Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

- Người lao động do doanh nghiệp đưa đi được gia hạn hợp đồng hoặc ký được hợp đồng mới:

- + Đơn xin gia hạn làm việc ở nước ngoài (theo mẫu số 8A);
- + Bản sao hợp đồng lao động được gia hạn hoặc hợp đồng lao động mới.

- Đối với hợp đồng cá nhân:

- + Giấy đăng ký đi làm việc ở nước ngoài có xác nhận của UBND phường, xã, thị trấn nơi đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc xác nhận của cơ quan, đơn vị nơi người lao động làm việc gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (theo mẫu số 6);

+ Bản sao kèm theo bản dịch có công chứng hợp đồng lao động hoặc bản sao văn bản tiếp nhận làm việc có nội dung như hợp đồng lao động, được cơ quan có thẩm quyền của nước đến làm việc cho phép.

- Người lao động đi theo hợp đồng cá nhân ở nước ngoài được gia hạn hợp đồng hoặc ký được hợp đồng mới:

- + Đơn xin gia hạn làm việc ở nước ngoài (theo mẫu số 8B);
- + Bản chụp hộ chiếu và hợp đồng lao động cũ;
- + Bản sao hợp đồng được gia hạn hoặc hợp đồng lao động mới (có xác nhận của người sử dụng lao động);

c) Trình tự, thủ tục đăng ký hợp đồng:

- Đối với doanh nghiệp:

+ Hồ sơ đăng ký hoạt động được gửi cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

+ Sau 3 ngày đối với doanh nghiệp có giấy phép hoạt động chuyên doanh và 7 ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) đối với doanh nghiệp không chuyên doanh kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đăng ký hợp đồng của doanh nghiệp, nếu không có thông báo của Cục Quản lý lao động với nước ngoài thì doanh nghiệp được phép tổ chức tuyển chọn và làm các thủ tục cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

+ Riêng đối với các thị trường mới và các thị trường chưa có cơ quan đại diện của Việt Nam, các doanh nghiệp phải báo cáo với Cục Quản lý lao động với nước ngoài về hợp đồng đã ký trước khi làm thủ tục đăng ký hợp đồng ít nhất là 5 ngày.

- Đối với người lao động có hợp đồng cá nhân:

Hồ sơ đăng ký hợp đồng gửi trực tiếp cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi thường trú. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp cho người lao động Phiếu tiếp nhận hồ sơ đăng ký hợp đồng (theo mẫu số 7), đồng thời gửi cho công an cấp tỉnh 1 bản, 1 bản lưu tại Sở Lao động- Thương binh và Xã hội. Sau ba ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký hợp đồng hợp lệ của người lao động, nếu Sở Lao động - Thương binh và Xã hội không có ý kiến thì người lao động làm thủ

tục xin xuất cảnh. Đối với hợp đồng cá nhân có liên quan tới các ngành y tế, giáo dục và đào tạo, thời hạn thẩm định hợp đồng không quá 5 ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký hợp đồng hợp lệ của người lao động.

- Người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc có hợp đồng mới:

Hồ sơ đăng ký hợp đồng gửi cho đại diện của doanh nghiệp đưa đi tại nước đó hoặc gửi cho doanh nghiệp đưa đi. Trong phạm vi 10 ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần) kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký hợp đồng hợp lệ, doanh nghiệp tiến hành xem xét, giải quyết. Nếu sau thời gian nêu trên không có ý kiến của doanh nghiệp thì người lao động được quyền thực hiện hợp đồng.

- Người lao động đi theo hợp đồng cá nhân ở nước ngoài được gia hạn hợp đồng hoặc ký được hợp đồng mới:

Hồ sơ được nộp cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại. Trong phạm vi 5 ngày (trừ ngày lễ và ngày nghỉ hàng tuần), nếu cơ quan đại diện Việt Nam không có ý kiến thì người lao động được thực hiện hợp đồng.

II - TUYỂN CHỌN LAO ĐỘNG

1. Nguyên tắc tuyển chọn.

a) Việc tuyển chọn chỉ được tiến hành sau thời hạn quy định tại khoản c, điểm 2, mục I của Thông tư này.

b) Nếu tuyển chọn lao động thuộc các đơn vị khác, các địa phương thì doanh nghiệp phải xuất trình giấy phép được hoạt động về lĩnh vực này với đơn vị cung cấp lao động hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

c) Doanh nghiệp dành khoảng 10% số lượng lao động theo hợp đồng đã ký để tuyển chọn con liệt sỹ, con thương binh, con gia đình

có công với cách mạng, bộ đội, thanh niên xung phong đã hoàn thành nghĩa vụ.

d) Không được ký hợp đồng để đưa lao động Việt Nam đi làm việc trong những nghề, những khu vực quy định tại phụ lục 1 kèm theo Thông tư này.

2. Quy trình tuyển chọn.

a) Trước khi tuyển chọn, doanh nghiệp phải thông báo công khai tại trụ sở và địa bàn tuyển chọn các yêu cầu về giới tính, tuổi đời; công việc mà người lao động sẽ đảm nhiệm, nơi làm việc và thời hạn của hợp đồng; điều kiện làm việc và sinh hoạt; tiền lương, tiền công; các khoản và mức phải đóng góp, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.

b) Doanh nghiệp trực tiếp tuyển chọn lao động; chậm nhất sau 5 ngày kể từ ngày người lao động dự tuyển, doanh nghiệp phải thông báo công khai kết quả cho người lao động.

c) Sau 6 tháng kể từ ngày trúng tuyển, doanh nghiệp chưa đưa người lao động đi được thì phải thông báo rõ lý do cho người lao động biết.

d) Doanh nghiệp ký hoạt động với bệnh viện do ngành y tế quy định để khám sức khoẻ cho người lao động. Doanh nghiệp chỉ được tuyển chọn những người có đủ sức khoẻ theo kết luận của bệnh viện.

3. Hồ sơ tuyển chọn bao gồm:

a) Đơn tự nguyện đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (có cam kết của bản thân và gia đình);

b) Sơ yếu lý lịch có xác định nhận của UBND phường, xã, thị trấn, nơi thường trú hoặc cơ quan, đơn vị nơi quản lý nhân sự;

c) Giấy chứng nhận sức khoẻ có kết luận của bệnh viện quy định tại khoản d, điểm 2, mục II Thông tư này;

d) Các giấy tờ cần thiết khác theo yêu cầu của bên nước ngoài.

III - ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG

Đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi là yêu cầu bắt buộc. Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức các khoá đào tạo và giáo dục định hướng tại các trường, trung tâm dạy nghề và đào tạo (gọi tắt là cơ sở đào tạo).

1. Học ngoại ngữ.

Người lao động phải tham gia khoá học ngoại ngữ tập trung theo chương trình dành cho lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Giáo dục định hướng bao gồm các nội dung:

- Luật Lao động, Luật Hình sự, Luật Dân sự, Luật Xuất- Nhập cảnh và Cư trú của Việt Nam và pháp luật của nước nhận lao động, nghĩa vụ chấp hành và tuân thủ pháp luật;
- Phong tục, tập quán, điều kiện làm việc và sinh hoạt, quan hệ cư xử giữa chủ và thợ ở nước nhận lao động, kinh nghiệm giao tiếp;
- Nội dung hợp đồng mà doanh nghiệp đã ký với đối tác nước ngoài và nội dung hợp đồng sẽ ký với người lao động; quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của người lao động trong việc thực hiện các điều cam kết đã ghi trong hợp đồng;
- Trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động; trách nhiệm của người lao động với doanh nghiệp;
- Kỹ luật và tác phong lao động công nghiệp. Những quy định quy phạm về an toàn lao động trong xí nghiệp, công, nông trường và trên các phương tiện vận tải biển, tàu cá.

3. Chương trình, thời gian đào tạo.

- Đối với người lao động: do Cục Quản lý lao động với nước ngoài quy định.
- Đối với chuyên gia: do Bộ, ngành chủ quản quy định.
- Đối với sỹ quan, thủy thủ làm việc trên các tàu vận tải biển của Cục Hàng hải quy định.

4. Kiểm tra và cấp chứng chỉ cho người lao động.

Các cơ sở đào tạo chịu trách nhiệm tổ chức kiểm tra, đánh giá chất lượng cấp chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng.

IV - CÔNG TÁC QUẢN LÝ

1. Quản lý ở trong nước.

a) Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài:

- Doanh nghiệp ký hợp đồng với người lao động (theo mẫu số 9) và chịu trách nhiệm quản lý hồ sơ của người lao động.

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm quản lý hồ sơ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân.

b) Sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội:

- Doanh nghiệp phải quản lý sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội của người lao động. Đối với người chưa có thì doanh nghiệp làm thủ tục xin cấp tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan bảo hiểm xã hội trên địa bàn doanh nghiệp đóng trụ sở. Doanh nghiệp chịu trách nhiệm xác nhận quá trình làm việc, tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong thời gian lao động ở nước ngoài theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội hiện hành.

- Trường hợp người lao động đi theo hợp đồng lao động cá nhân thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm làm thủ tục để người lao động được cấp sổ Lao động và sổ Bảo hiểm xã hội.

c) Thanh lý hợp đồng:

- Doanh nghiệp có trách nhiệm thanh lý hợp đồng với người lao động khi họ về nước. Nội dung thanh lý hợp đồng gồm: Trả sổ lao động và sổ bảo hiểm xã hội đã được xác nhận đầy đủ; thanh toán các khoản tiền có liên quan giữa doanh nghiệp và người lao động;

làm thủ tục chuyển trả về đơn vị cũ hoặc nơi thường trú và thực hiện các chính sách, chế độ (nếu có) theo hợp đồng và quy định của Nhà nước.

- Người lao động đi theo hợp đồng cá nhân khi về nước làm thủ tục tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi đăng ký hợp đồng.

2. Quản lý ở ngoài nước:

- Doanh nghiệp chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp người lao động do doanh nghiệp đưa đi, doanh nghiệp có đông người lao động đang làm việc ở nước ngoài được thành lập văn phòng đại diện hoặc cử người đại diện làm công tác quản lý tại nước nhận lao động.

- Cán bộ doanh nghiệp đi quản lý lao động ở nước ngoài phải có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn và ngoại ngữ đáp ứng được các nhiệm vụ: theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng đã ký; xử lý tranh chấp lao động và những vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động cho đến khi hoàn thành việc đưa người lao động về nước.

- Doanh nghiệp phải báo cáo bằng văn bản về việc cử cán bộ đi quản lý (kèm theo sơ yếu lý lịch của người được cử) cho Cục Quản lý lao động với người ngoài và cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động và chịu sự quản lý Nhà nước của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước nhận lao động.

- Những vấn đề phát sinh của người lao động ở nước ngoài vượt quá phạm vi thẩm quyền thì doanh nghiệp báo cáo ngay cơ quan chủ quản bằng văn bản để xin ý kiến chỉ đạo, với cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động, Cục Quản lý lao động và nước ngoài.

- Doanh nghiệp phải lập danh sách lao động Việt Nam (theo mẫu số 10) gửi cho cơ quan đại diện của Việt Nam tại những nước nhận lao động và Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

3. Chế độ báo cáo:

a) Doanh nghiệp, đơn vị thuộc Bộ, ngành Trung ương, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải báo cáo về đưa lao động đi là

việc ở nước ngoài định kỳ 3 tháng, 6 tháng, hàng năm vào trước ngày 15 của tháng cuối quý (theo mẫu số 11) gửi Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

b) Nếu có vụ việc đột xuất (vi phạm pháp luật; tranh chấp lao động; tai nạn; chết người...), doanh nghiệp có trách nhiệm báo cáo ngay với cơ quan chủ quản, cơ quan đại diện Việt Nam tại nước nhận lao động, Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

V - KHIẾU NẠI, TỔ CÁO VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

1. Mọi khiếu nại, tố cáo của người lao động, của doanh nghiệp, của tổ chức, cá nhân liên quan tới việc thực hiện hợp đồng, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được giải quyết theo Luật Khiếu nại và tố cáo của Việt Nam.

2. Tranh chấp phát sinh giữa người lao động và doanh nghiệp Việt Nam:

- Các tranh chấp phát sinh được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài đã ký giữa hai bên và các quy định của pháp luật Việt Nam; trước hết hai bên phải cùng thương lượng, hoà giải trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của nhau. Trường hợp hai bên không thoả thuận được thì một bên có thể yêu cầu toà án giải quyết theo quy định pháp luật hiện hành của Việt Nam.

- Các tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động đối với doanh nghiệp thầu khoán, liên doanh, liên kết... ở nước ngoài được giải quyết theo pháp luật lao động Việt Nam.

3. Tranh chấp giữa người lao động và chủ doanh nghiệp nước nhận lao động. Người lao động thông qua doanh nghiệp Việt Nam (hoặc đại diện doanh nghiệp Việt Nam ở nước ngoài) để thương lượng, kiến nghị với phía đối tác xem xét, giải quyết trên cơ sở hợp đồng ký kết và quy định của pháp luật nước nhận lao động. Trường hợp không giải quyết được thì báo cáo kịp thời với cơ quan đại diện Việt Nam ở nước nhận lao động để can thiệp, giải quyết.

4. Các tranh chấp liên quan đến nhiều bên:

Doanh nghiệp có trách nhiệm chủ động phối hợp với các bên có liên quan xem xét, giải quyết, đồng thời báo cáo cơ quan chủ quản của mình để giải quyết và cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động, Cục Quản lý lao động với nước ngoài để phối hợp giải quyết.

VI - KHEN THƯỞNG - XỬ LÝ VI PHẠM

1. Khen thưởng.

Các ngành, địa phương, doanh nghiệp, tổ chức đoàn thể xã hội, cá nhân; tổ chức, cá nhân nước ngoài có nhiều thành tích trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xét khen thưởng theo thẩm quyền hoặc đề nghị Nhà nước khen thưởng với các hình thức:

- Giấy khen, bằng khen, huy chương vì sự nghiệp Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;

- Huân chương Lao động;

- Huân chương Hữu nghị.

2. Xử lý vi phạm hành chính.

a) Doanh nghiệp vi phạm các quy định của Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 09 năm 1999 của Chính phủ thì bị xử phạt theo khoản 1, Điều 21 của Nghị định số 38/CP ngày 25 tháng 6 năm 1996 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động, cụ thể là:

- Vi phạm điểm 2, mục II; mục III; khoản a, điểm 1, mục IV của Thông tư này;

- Thu tiền không đúng quy định, thu tiền thông qua trung gian

- Để người lao động bỏ trốn từ 5% trở lên so với tổng số lao động đưa đi theo từng hợp đồng do những nguyên nhân chủ quan

- Để xảy ra tranh chấp mà xử lý không kịp thời, gây hậu quả xấu;

Ngoài hình thức xử phạt trên, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm, doanh nghiệp sẽ bị áp dụng biện pháp xử lý khác theo quy định của Pháp lệnh về xử lý vi phạm hành chính, bao gồm:

- Tạm đình chỉ hoặc đình chỉ thực hiện hợp đồng;
- Tạm đình chỉ giấy phép hoạt động chuyên doanh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian 6 tháng hoặc một năm kể từ ngày có quyết định;
- Thu hồi giấy phép hoạt động;
- Nếu gây thiệt hại cho người lao động thì phải bồi thường theo pháp luật;

b) Người lao động vi phạm các quy định của Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 09 năm 1999 của Chính phủ thì bị xử phạt theo quy định của khoản 1, Điều 21 của Nghị định số 38/CP ngày 25 tháng 6 năm 1996 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động, cụ thể là:

- Vi phạm hợp đồng đã ký kết với doanh nghiệp Việt Nam và cơ quan, tổ chức của nước ngoài nhận lao động hoặc chủ sử dụng lao động;

- Đình công trái pháp luật nước nhận lao động;
- Tổ chức, lôi kéo, đe dọa buộc người khác vi phạm hợp đồng hoặc tham gia đình công trái pháp luật;
- Vi phạm pháp luật Việt Nam hoặc nước nhận lao động.

Ngoài hình thức xử phạt trên, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị áp dụng các biện pháp xử lý khác theo quy định của Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính, bao gồm:

- Buộc về nước, chịu toàn bộ chi phí đi, về, ăn, ở... không được hoàn trả tiền đặt cọc. Doanh nghiệp thông báo bằng văn bản cho UBND địa phương nơi người lao động thường trú và gia đình người lao động biết.

- Không được tái tuyển đi làm việc ở nước ngoài.

VII - TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Nghị định 07/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ, trong thời hạn không quá 03 ngày kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ được đổi giấy phép mới.
2. Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Thanh tra chính sách lao động xã hội thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức kiểm tra, thanh tra việc đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật. Nếu phát hiện có vi phạm gây ảnh hưởng xấu thì tùy theo mức độ vi phạm mà xử lý và đề nghị xử lý theo quy định của pháp luật.
3. Các Bộ, ngành, cơ quan chủ quản Trung ương, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, quản lý về hoạt động của doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý; Đồng thời phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh.
4. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký; bãi bỏ Thông tư 20/LĐTBXH-TT ngày 03 tháng 08 năm 1995 và những quy định trước đây trái với Thông tư này.
5. Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề gì vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu, giải quyết.

BỘ TRƯỞNG

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Nguyễn Thị Hằng

(Đã ký)

THÔNG TƯ LIÊN TỊCH

*Số 16/2000/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 28 tháng 02 năm 2000
của Liên tịch Bộ Tài chính và Bộ Lao động-Thương binh
và Xã hội*

HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ TÀI CHÍNH ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI THEO NGHỊ ĐỊNH SỐ 152/1999/NĐ-CP NGÀY 20/9/1999 CỦA CHÍNH PHỦ

Thực hiện Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ quy định đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam (sau đây gọi là người lao động) đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Liên tịch Bộ Tài chính- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số chế độ tài chính như sau:

A - QUY ĐỊNH CHUNG

1. Đối tượng áp dụng tại Thông tư này là các doanh nghiệp cung ứng lao động và người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo các hình thức quy định tại Điều 2, Điều 3 của Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/9/1999 của Chính phủ.

1.1 Đối với người lao động:

a) Người lao động phải nộp thuế thu nhập cá nhân, đóng và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của Nhà nước.

b) Người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp cung ứng lao động có nghĩa vụ nộp tiền đặt cọc và phí dịch vụ cho doanh nghiệp đưa đi.

c) Người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân do người lao động ký trực tiếp với bên thuê lao động ở nước ngoài khi đăng ký hợp đồng tại Sở Lao động - Thương binh

và Xã hội phải nộp một khoản chi phí hành chính phục vụ cho việc đăng ký, theo dõi và quản lý lao động. Mức tối đa là 100.000 đồng (một trăm nghìn đồng).

1.2 Đối với doanh nghiệp:

a) Doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định tại khoản 1, Điều 5 của Nghị định số 152/1999/NĐ-CP, khi được cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài phải nộp lệ phí cấp giấy phép.

b) Doanh nghiệp phải nộp phí quản lý nhằm góp phần tăng cường công tác quản lý lao động ngoài nước.

c) Doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hình thức hợp đồng cung ứng lao động được phép thu tiền đặt cọc và phí dịch vụ của người lao động.

2. Chế độ tài chính theo quy định tại Thông tư này cũng áp dụng cho các đối tượng được quy định tại Điều 26. Nghị định số 152/1999/NĐ-CP.

3. Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan quản lý thống nhất việc người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, được thu và quản lý, sử dụng lệ phí cấp phép, phí quản lý và tiền nộp phạt của doanh nghiệp theo đúng mục đích.

4. Các khoản thu về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được thực hiện theo quy định của Thông tư này.

5. Người lao động và doanh nghiệp vi phạm về tài chính sẽ bị xử lý theo quy định tại Thông tư này.

B - CÁC QUY ĐỊNH CỤ THỂ

I - ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Tiền đặt cọc.

Người lao động trước khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp cung ứng lao động phải đặt cọc cho doanh nghiệp một khoản tiền để đảm bảo thực hiện hợp đồng đã ký kết.

Mức đặt cọc do doanh nghiệp và người lao động thoả thuận trong hợp đồng, nhưng tối đa không vượt quá mức quy định tại phụ lục số 01/LT kèm theo Thông tư này.

Người lao động nộp tiền đặt cọc cho doanh nghiệp trong vòng 15 ngày trước khi xuất cảnh ra nước ngoài làm việc.

Sau khi hoàn thành hợp đồng về nước, nếu không vi phạm hợp đồng gây thiệt hại cho chủ sử dụng lao động và doanh nghiệp đưa đi thì người lao động được nhận lại toàn bộ tiền đặt cọc và tiền lãi theo quy định của Kho bạc Nhà nước. Nếu vi phạm hợp đồng gây thiệt hại cho chủ sử dụng lao động và doanh nghiệp đưa đi thì tiền đặt cọc bị khấu trừ theo quy định tại *khoản 6, mục I, phần B* của Thông tư này.

2. Phí dịch vụ.

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghĩa vụ nộp phí dịch vụ cho doanh nghiệp đưa đi theo quy định sau đây:

a) Trường hợp tiền lương theo hợp đồng mà bên sử dụng lao động trả cho người lao động không bao gồm tiền ăn, ở, bảo hiểm tai nạn lao động và bảo hiểm y tế trong thời gian làm việc ở nước ngoài thì phí dịch vụ phải nộp không quá 12% tiền lương/tháng theo hợp đồng. Riêng đối với sỹ quan và thuyền viên làm việc trên các

tàu vận tải biển thì mức nộp phí dịch vụ không quá 18% tiền lương nói trên.

b) Trường hợp tiền lương theo hợp đồng bao gồm cả tiền ăn, ở, bảo hiểm tai nạn lao động và bảo hiểm y tế mà không tách ra được thì người lao động phải nộp mức phí dịch vụ không quá 8% tiền lương/tháng theo hợp đồng, đối với sỹ quan và thuyền viên làm việc trên các tàu vận tải biển thì mức nộp phí dịch vụ không quá 12% tiền lương đó.

c) Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng lao động với bên sử dụng lao động và được trả với mức lương mới, hoặc trong thời gian làm việc mức lương trong hợp đồng được điều chỉnh thì mức nộp phí dịch vụ được tính lại theo mức lương mới kể từ ngày được điều chỉnh và thời gian nộp tính đến cả thời gian gia hạn hợp đồng.

d) Thủ tục nộp phí dịch vụ: Căn cứ hợp đồng giữa người lao động và doanh nghiệp, người lao động nộp phí dịch vụ theo quy định tại điểm 3.1, khoản 3, mục II, phần B của Thông tư này.

3. Bảo hiểm xã hội.

Người lao động thực hiện đóng và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của Nhà nước.

4. Thuế thu nhập cá nhân.

Người lao động có thu nhập cao có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Trong trường hợp người lao động làm việc ở những nước đã ký Hiệp định tránh đánh thuế hai lần với Việt Nam thì chỉ phải thực hiện nghĩa vụ thuế thu nhập theo quy định tại Hiệp định đó.

5. Các chi phí khác.

Người lao động phải chịu các chi phí sau đây:

a) Tiền vé máy bay từ Việt Nam đến nước làm việc (trừ trường hợp được phía sử dụng lao động đài thọ).

b) Chi phí khám tuyển sức khỏe theo mức quy định của Bộ Y tế.

c) Chi phí làm hồ sơ thủ tục đi làm việc ở nước ngoài theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Sau khi được tuyển chọn đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài, nếu người lao động không có nhu cầu đi nữa thì người lao động phải chịu các khoản chi phí do doanh nghiệp đã chi để kiểm tra ngoại ngữ, kiểm tra tay nghề cho người lao động theo yêu cầu của hợp đồng với đối tác nước ngoài và giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

6. Xử lý vi phạm.

Trong quá trình thực hiện, nếu người lao động vi phạm hợp đồng đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài sẽ bị xử lý như sau:

- Bồi hoàn về vật chất đối với các thiệt hại do người lao động gây cho chủ sử dụng lao động theo pháp luật của nước sở tại và cho doanh nghiệp đưa đi.

- Phải nộp đủ các khoản về phí dịch vụ, bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập cá nhân (nếu có) trên cơ sở mức lương theo hợp đồng và thời gian nộp được tính đến ngày người lao động về nước.

Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và phải về nước do nguyên nhân khách quan (chiến tranh, thiên tai, xí nghiệp phá sản, sức khỏe v.v...) thì không phải nộp các khoản nghĩa vụ kể từ ngày chấm dứt hợp đồng.

II - ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP

1. Lệ phí cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh.

Lệ phí cấp giấy phép hoạt động chuyên doanh về đưa lao động

Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là 10.000.000 đ/giấy phép (mười triệu đồng).

Doanh nghiệp được hạch toán khoản nộp lệ phí cấp giấy phép vào chi phí hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Thu, quản lý và thanh toán tiền đặt cọc.

Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được phép thu tiền đặt cọc của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng đã ký kết.

Việc thu tiền đặt cọc phải được ghi rõ trong hợp đồng do người lao động ký với doanh nghiệp đưa đi và thực hiện trong vòng 15 ngày trước khi người lao động xuất cảnh ra nước ngoài làm việc.

a) Mức và cách thức đặt cọc:

Căn cứ vào điều kiện cụ thể từng thị trường, từng hợp đồng và từng đối tượng lao động cụ thể, doanh nghiệp thỏa thuận với người lao động về mức đặt cọc, thu một lần trước khi đi hoặc trừ dần vào tiền lương hàng tháng của người lao động nhưng tổng số tiền đặt cọc không vượt quá mức quy định tại phụ lục số 01/LT kèm theo.

b) Loại tiền đặt cọc:

Tiền đặt cọc được tính bằng đô la Mỹ. Trường hợp thu bằng đồng Việt Nam thì căn cứ vào mức nộp bằng đô la Mỹ quy định đổi ra đồng Việt Nam theo tỷ giá bình quân trên thị trường liên ngân hàng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm thu nộp.

c) Quản lý tiền đặt cọc:

Chậm nhất là 15 ngày kể từ khi nhận tiền đặt cọc của người lao động, doanh nghiệp phải nộp toàn bộ số thu tiền đặt cọc của người lao động vào một tài khoản của đơn vị mở tại Kho bạc Nhà nước nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính. Kỳ hạn gửi tiền được tính theo thời hạn hợp đồng đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã ký kết.

Việc rút tiền từ tài khoản này chỉ được thực khi doanh nghiệp xuất trình biên bản thanh lý hợp đồng với người lao động cho Kho bạc Nhà nước nơi doanh nghiệp mở tài khoản. Trường hợp người lao động không đến thanh lý hợp đồng, Kho bạc Nhà nước chỉ cho rút tiền đặt cọc của người lao động khi có ý kiến bằng văn bản của Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

d) Thanh toán tiền đặt cọc:

Sau khi người lao động về nước, doanh nghiệp có trách nhiệm thông báo cho người lao động đến thanh lý hợp đồng đã ký kết. Việc thanh toán tiền đặt cọc được thực hiện cùng với việc thanh lý hợp đồng đã ký giữa doanh nghiệp đưa đi và người lao động.

Người lao động có thể ủy quyền cho thân nhân (*có xác nhận của UBND phường, xã*) đến doanh nghiệp để thanh lý hợp đồng đã ký kết.

+ Trường hợp người lao động không gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp thì doanh nghiệp phải hoàn trả lại toàn bộ tiền đặt cọc cho người lao động và lãi tiền gửi theo quy định của Kho bạc Nhà nước nơi doanh nghiệp mở tài khoản.

+ Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng, gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp thì doanh nghiệp được quyền khấu trừ tiền đặt cọc và lãi tiền gửi của người lao động theo quy định tại khoản 7, mục I, phần B của Thông tư này.

Số tiền đặt cọc sau khi khấu trừ (nếu còn), *doanh nghiệp phải hoàn trả cho người lao động.*

+ Trường hợp người lao động tự chấm dứt hợp đồng trước thời hạn ra ngoài làm ăn bất hợp pháp hoặc sau 3 tháng kể từ khi doanh nghiệp thông báo mà người lao động không đến thanh lý hợp đồng thì doanh nghiệp được quyền khấu trừ tiền đặt cọc và lãi tiền gửi

của người lao động theo quy định tại khoản 6, mục I, phần B của Thông tư này và báo cáo Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Số tiền đặt cọc sau khi khấu trừ (nếu còn), doanh nghiệp có trách nhiệm theo dõi tại Kho bạc Nhà nước.

+ Nếu tiền đặt cọc không đủ bù đắp thiệt hại do người lao động gây ra thì doanh nghiệp có quyền yêu cầu người lao động nộp thêm.

3. Phí dịch vụ.

3.1. Phí dịch vụ là doanh thu của doanh nghiệp về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

- Doanh nghiệp thu phí dịch vụ của người lao động theo khoản 2, mục I, phần B của Thông tư này.

Người lao động được trả lương bằng loại tiền nào (bản tệ hoặc đô la Mỹ) thì phí dịch vụ được tính toán theo tỷ lệ quy định trên tiền lương bằng loại tiền đó hoặc tính trên số đô la Mỹ quy đổi tương đương từ loại tiền được trả theo tỷ giá tại từng thời điểm thanh toán (tương ứng với thời điểm trả lương cho người lao động).

- Trường hợp bên thuê lao động ở nước ngoài trả lương trực tiếp cho người lao động thì doanh nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động để thu phí dịch vụ: thu trước một lần hoặc thu từng đợt trong quá trình thực hiện hợp đồng.

Nếu doanh nghiệp thu trước phí dịch vụ của người lao động thì phải thu bằng đồng Việt Nam theo tỷ giá bình quân trên thị trường liên ngân hàng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại từng thời điểm thu tiền.

3.2. Sử dụng phí dịch vụ: Doanh nghiệp sử dụng phí dịch vụ để chi cho hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp theo chế độ quản lý tài chính hiện hành, kể cả kiểm tra ngoại ngữ, kiểm tra tay nghề cho người lao động theo yêu cầu của hợp đồng với đối

tác nước ngoài và giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

4. Phí quản lý.

a) Mức phí quản lý:

Các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nộp phí quản lý bằng 1% khoản thu phí dịch vụ cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trường hợp doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức nhận thầu, khoán xây dựng, liên doanh liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài hoặc đầu tư ra nước ngoài thì mức phí quản lý bằng 0,5% tổng quỹ lương trả cho người lao động.

Doanh nghiệp được hạch toán khoản nộp phí quản lý vào chi phí hoạt động đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

b) Cách thức nộp:

Doanh nghiệp tạm nộp phí quản lý cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khi đăng ký hợp đồng đưa lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Số tiền tạm nộp được căn cứ vào đăng ký số lượng lao động; mức lương thời gian làm việc của người lao động theo hợp đồng và được quyết toán hàng năm.

5. Chế độ báo cáo.

a) Định kỳ và hàng năm doanh nghiệp phải lập và gửi cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội các báo cáo sau:

+ Báo cáo tình hình thực hiện các khoản thu, nộp 6 tháng đầu năm, chậm nhất là ngày 15 tháng 7 và thực hiện cả năm chậm nhất là ngày 30/1 năm sau (theo phụ lục số 02/LT).

+ Báo cáo tổng hợp tình hình tài chính của hoạt động xuất khẩu lao động chậm nhất là ngày 30/1 năm sau (theo phụ lục số 03/LT).

+ Báo cáo kế hoạch năm sau trên cơ sở tình hình thực hiện 9 tháng đầu năm, chậm nhất là ngày 20 tháng 10 năm trước (theo phụ lục số 04/LT).

b) Thực hiện báo cáo đột xuất theo yêu cầu của Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan có thẩm quyền.

6. Xử lý vi phạm.

Doanh nghiệp phải bồi thường cho người lao động những thiệt hại do doanh nghiệp hoặc bên nước ngoài vi phạm hợp đồng gây ra theo pháp luật của Việt Nam và pháp luật nước sở tại, đồng thời bị xử lý như sau:

a) Phạt tiền từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với mỗi trường hợp sau đây:

- Thu quá mức tiền đặt cọc, thu sai phí dịch vụ, thu sai thời gian quy định.

- Chậm nộp tiền đặt cọc vào KBNN theo quy định.

- Chậm gửi báo cáo theo thời hạn quy định.

b) Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng và có thể bị đình chỉ hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài hoặc bị thu hồi giấy phép hoạt động đối với mỗi trường hợp sau:

- Tái phạm các vi phạm quy định tại điểm a) nói trên.

- Thu tiền đặt cọc của người lao động khi chưa có hợp đồng hoặc không có hợp đồng với đối tác nước ngoài.

- Tự đặt ra các khoản thu trái quy định.

- Người lao động khiếu kiện doanh nghiệp không thực hiện đúng

các chế độ, chính sách hiện hành của Nhà nước và các điều khoản đã thoả thuận khi thanh lý hợp đồng lao động.

c) Trường hợp gây hậu quả nghiêm trọng sẽ bị xử lý kỷ luật hành chính hoặc chuyển cơ quan có thẩm quyền truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Sau 6 tháng kể từ khi người lao động được tuyển chọn đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài, nếu doanh nghiệp chưa đưa đi được thì phải thông báo cho người lao động biết rõ lý do. Trong trường hợp đó, nếu người lao động không có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài nữa hoặc doanh nghiệp không thể sắp xếp cho người lao động đi được thì doanh nghiệp phải hoàn trả lại cho người lao động toàn bộ các khoản thu trước về tiền vé máy bay, tiền đặt cọc, phí dịch vụ, BHXH, phí quản lý ngoài nước (nếu có).

III - CHẾ ĐỘ QUẢN LÝ LỆ PHÍ CẤP GIẤY PHÉP, PHÍ QUẢN LÝ, TIỀN NỘP PHẠT

1. Cục Quản lý lao động với nước ngoài - Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội được thu lệ phí cấp giấy phép, phí quản lý và tiền nộp phạt của doanh nghiệp theo quy định tại Thông tư này. Toàn bộ số thu này sẽ được quản lý và sử dụng theo quy định riêng của Bộ Tài chính.

2. Khoản chi phí hành chính do người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân nộp phải được đưa vào cân đối chung trong kế hoạch tài chính hàng năm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

C - TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Thông tư này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 12 năm 1999, thay

thể cho Thông tư Liên Bộ số 05/LB TC-LĐTĐBXH ngày 16/1/1996 và các văn bản khác trái với Thông tư này.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị các Bộ ngành, địa phương, các doanh nghiệp và người lao động phản ánh về Bộ Tài chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

KT. BỘ TRƯỞNG
BỘ LAO ĐỘNG-TBXH
THỨ TRƯỞNG
Nguyễn Lương Trào
(Đã ký)

KT. BỘ TRƯỞNG
BỘ TÀI CHÍNH
THỨ TRƯỞNG
Phạm Văn Trọng
(Đã ký)

QUYẾT ĐỊNH

Số 1635/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

VỀ VIỆC BAN HÀNH QUY CHẾ ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

BỘ TRƯỞNG

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

- Căn cứ Nghị định số 96/CP ngày 7 tháng 12 năm 1993 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Căn cứ 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;

- Căn cứ Nghị định số 33/1998/NĐ-CP ngày 23 tháng 5 năm 1998 về việc thành lập Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Xét đề nghị của các ông Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ- Đào tạo, Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy Nghề, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Điều 2. Bản Quy chế này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký. Những quy định trước đây trái với quy định này đều bãi bỏ.

Điều 3. Các ông Chánh Văn phòng Bộ, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ và Đào tạo, Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Thủ trưởng các cơ quan đơn vị có liên quan, Thủ trưởng các đơn vị đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và Giám đốc các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

BỘ TRƯỞNG

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Nguyễn Thị Hằng

(Đã ký)

QUY CHẾ

Đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1635/1999/QĐ- BLĐTBXH
ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động -
Thương binh và Xã hội)*

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nhằm chủ động bồi dưỡng nguồn nhân lực có chất lượng, uy tín của đội ngũ lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.

Điều 2. Đối tượng đào tạo và giáo dục định hướng bao gồm tất cả những người lao động (kể cả lao động theo hình thức tu nghiệp sinh) và chuyên gia được tuyển chọn đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài).

Điều 3. Đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được thực hiện tại các Trường, Trung tâm dạy nghề và đào tạo (sau đây gọi tắt là cơ sở đào tạo) thuộc các Bộ, ngành, địa phương có giấy phép hoạt động hợp pháp.

Điều 4. Nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động bao gồm:

1. Dạy ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của nước tiếp nhận lao động (theo hợp đồng).
2. Giáo dục định hướng những hiểu biết cần thiết có liên quan:
 - Luật Lao động, Luật Hình sự, Luật Dân sự, Luật Xuất- Nhập

cảnh và Cư trú của Việt Nam và pháp luật của nước nhận lao động, nghĩa vụ chấp hành và tuân thủ pháp luật;

- Phong tục, tập quán, điều kiện làm việc và sinh hoạt, quan hệ cư xử giữa chủ và thợ của nước nhận lao động, kinh nghiệm giao tiếp;

- Nội dung hợp đồng mà doanh nghiệp đã ký với đối tác nước ngoài và nội dung sẽ ký với người lao động, quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của người lao động trong việc thực hiện các điều cam kết đã ký trong hợp đồng.

- Trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động; trách nhiệm của người lao động với doanh nghiệp; trách nhiệm của người lao động với Nhà nước.

- Kỷ luật và tác phong lao động công nghiệp. Những quy định quy phạm về an toàn lao động trong xí nghiệp, công, nông trường và trên các phương tiện vận tải, tàu cá.

3. Dạy nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề theo hợp đồng cung ứng lao động đối với từng nước.

4. Chương trình đào tạo và giáo dục định hướng cho các chuyên gia, kỹ thuật viên và sỹ quan thủy thủ do Bộ chủ quản quy định.

Điều 5. Nghiêm cấm các lớp đào tạo lợi dụng việc dạy nghề đào tạo giáo dục định hướng để tuyên truyền, quảng cáo lừa gạt người lao động.

Chương II

NGHĨA VỤ, QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THAM GIA ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG

Điều 6. Nghĩa vụ:

1. Chấp nhận sự bố trí, tổ chức đào tạo của doanh nghiệp được phép đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Nghiêm túc thực hiện nội quy của cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động đi lao động có thời hạn ở nước ngoài.

3. Trực tiếp đóng góp phí đào tạo nghề (nếu có), phí đào tạo và giáo dục định hướng cho doanh nghiệp theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 7. Quyền lợi:

1. Được học tập đầy đủ các nội dung về đào tạo và giáo dục định hướng quy định tại Điều 4 Quy chế này.

2. Được cấp chứng chỉ khi đạt kết quả kiểm tra kết thúc khoá học nghề, khoá đào tạo và giáo dục định hướng để đi làm việc ở nước ngoài.

Chương III

**TRÁCH NHIỆM VÀ QUAN HỆ GIỮA CÁC TỔ CHỨC TRONG
QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO
NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN
Ở NƯỚC NGOÀI**

Điều 8. Trách nhiệm của doanh nghiệp:

1. Có văn bản nêu rõ nội dung, số lượng lao động, thời gian, mục đích yêu cầu đào tạo gửi đến một trong các cơ sở đào tạo nêu tại Điều 3 của Quy chế này.

2. Trực tiếp thu, thanh toán phí học nghề (nếu có) và giáo dục định hướng.

3. Trực tiếp ký hợp đồng với cơ sở đào tạo theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Quy chế này.

4. Thanh lý hợp đồng khi kết thúc khoá đào tạo và giáo dục định hướng.

Điều 9. Trách nhiệm của Cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng:

1. Trực tiếp ký hợp đồng đào tạo với các doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2. Tổ chức đào tạo theo đúng nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng theo quy định hiện hành và hợp đồng đào tạo đã ký với doanh nghiệp.

3. Cấp chứng chỉ nghề, chứng chỉ đào tạo và giáo dục định hướng theo mẫu số 2 cho người hoàn thành khoá học theo quy định hiện hành.

4. Cơ sở đào tạo không được thu thêm của người lao động bất cứ khoản phí nào ngoài quy định về đào tạo và giáo dục định hướng.

Điều 10. Trách nhiệm của Cục Quản lý lao động với nước ngoài:

1. Ban hành nội dung chương trình đào tạo và giáo dục định hướng.

2. Kiểm tra việc tổ chức thực hiện các quy chế về đào tạo và giáo dục định hướng.

3. Phối hợp với Tổng cục Dạy nghề thống nhất chỉ đạo các đơn vị xây dựng kế hoạch, nội dung đào tạo lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Điều 11. Trách nhiệm của Tổng cục Dạy nghề:

1. Ban hành nội dung chương trình đào tạo, nâng cao trình độ nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài theo thẩm quyền.

2. Phối hợp với Cục Quản lý lao động với nước ngoài hướng dẫn việc tổ chức đào tạo, kiểm tra đối với các khoá đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động tại các cơ sở đào tạo.

3. Quy định và hướng dẫn các khoản chi về đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động bao gồm: Thù lao cho giảng viên; chi phí cho công tác tổ chức đào tạo (nơi ăn, nghỉ, sinh hoạt, hội trường, phòng học cho học viên, chi phí công tác kiểm tra đánh giá

chất lượng) và các chi phí có liên quan tới xây dựng giáo trình tài liệu, biên soạn bài giảng của giáo viên.

Điều 12. Các Bộ, ngành, địa phương có cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài chịu trách nhiệm chỉ đạo, quản lý, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chương trình, nội dung đào tạo và kiểm tra cuối khoá học.

Điều 13. Cục Quản lý lao động với nước ngoài phối hợp với Tổng cục Dạy nghề có trách nhiệm hướng dẫn theo dõi, kiểm tra việc thực hiện Quy chế này.

Điều 14. Cơ sở đào tạo và giáo dục định hướng có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh Quy chế này và hợp đồng đào tạo và giáo dục định hướng ký kết với doanh nghiệp. Mọi vi phạm, tùy theo mức độ vi phạm đều bị xử lý theo quy định của pháp luật.

BỘ TRƯỞNG
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Nguyễn Thị Hằng

(Đã ký)

Ban hành kèm theo Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

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

HỢP ĐỒNG

ĐÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

Số:.....

- Căn cứ Pháp lệnh Hợp đồng kinh tế ngày 25 tháng 9 năm 1988
- Căn cứ Nghị định số 17/HĐBT ngày 16 tháng 01 năm 1999 của Hội đồng Bộ trưởng quy định chi tiết việc thi hành Pháp lệnh Hợp đồng kinh tế;
- Căn cứ Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, ban hành theo Quyết định số 1635/1999/QĐ- BLĐTBXH ngày 13 tháng 1 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội;
- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của các bên tham gia ký kết hợp đồng kinh tế;
- Căn cứ nhu cầu đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở và sự thỏa thuận của hai bên

Hôm nay, ngày..... tháng..... năm..... tại

Chúng tôi gồm có:

Bên A:(Đơn vị có nhu cầu đào tạo

Do ông: Nguyễn Văn A

Chức vụ:.....

Địa chỉ:.....

Điện thoại:.....Fax:

Tài khoản số:.....Tại Ngân hàng:

Bên B: (Cơ sở đào tạo)

Do ông: Nguyễn Văn B

Chức vụ:.....

Địa chỉ:.....

Điện thoại:.....Fax:

Tài khoản số:.....Tại Ngân hàng:

Sau khi thoả thuận, hai bên cam kết thực hiện theo đúng nội dung các điều khoản sau đây:

Điều 1. Các điều khoản chung:

- Bên B đồng ý đào tạo cho bên A... lớp ngoại ngữ (hoặc ngành nghề....) gồm.... học viên.

- Thời gian đào tạo:..... tháng (Từ ngày..... đến ngày.....) (trừ ngày lễ, chủ nhật).

- Tổng số tiết học cả khoá học..... (kể cả giờ trên lớp, ôn tập và chỉ cấp chứng chỉ) chia ra:

Buổi sáng: Học.... tiết (từ... giờ.....đến.... giờ.....)

Buổi chiều: Học.... tiết (từ... giờ.....đến.... giờ.....)

Buổi tối: Học ôn (ngoại khoá)..... tiết (từ..... giờ đến..... giờ.....)

- Lớp học được tổ chức tại:

- Tổng số tiền chi phí cho lớp học (khoá học) là: đ
(Bằng chữ:))

- Tiền mua giáo trình và tài liệu học tập (nếu có)..... đ

(Bằng chữ.....)

Điều 2. Trách nhiệm của bên A:

1. Chuẩn bị kế hoạch gửi bên B đào tạo và giáo dục định hướng trước.... ngày để bên B chuẩn bị mọi mặt phục vụ cho công tác đào tạo.

2. Bảo đảm cố định sỹ số của lớp học và bàn giao danh sách học viên (đã đầy đủ thủ tục, hồ sơ) cho bên B trước ngày khai giảng khoá học 3 ngày để bên B làm thẻ ra vào lớp học cho học viên.

3. Cử người có trách nhiệm theo dõi lớp học và phối hợp chặt chẽ với bên xử lý các vụ việc phát sinh có liên quan đến lớp học (khoá học).

4. Bên A chịu trách nhiệm trả trước cho bên B.....% tổng số tiền khi số học viên lên lớp ngày đầu tiên,% còn lại sẽ trả nốt cho bên B sau khi cấp chứng chỉ cho học viên.

Điều 3. Trách nhiệm của bên B:

1. Chuẩn bị trường lớp đảm bảo đầy đủ theo hợp đồng đã ký kết: nơi ăn nghỉ của học viên, hội trường, phòng thực hành, dụng cụ phục vụ học tập theo từng ngành nghề...

2. Quy định các loại tiền học phí và sinh hoạt khác thống nhất theo hợp đồng đã ký kết và được thông báo trước với học viên trước khi nhập học.

3. Bố trí giáo viên có trình độ, trách nhiệm và có kinh nghiệm giảng dạy cho học viên. Có kế hoạch, lịch giảng cụ thể chính xác nhằm đào tạo đúng yêu cầu, đảm bảo chất lượng theo hợp đồng đã ký kết và đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động quốc tế.

4. Có cán bộ giáo vụ chuyên trách theo dõi, đôn đốc duy trì kỷ luật của lớp học, chủ động chỉ đạo cán bộ lớp và phối hợp với cán bộ trực tiếp quản lý bên A để giải quyết các vấn đề phát sinh có liên quan đến chất lượng dạy và học, kịp thời phản ánh cho Thủ

trưởng hai cơ quan để điều chỉnh (hoặc huỷ bỏ) hợp đồng nếu cần thiết.

5. Hàng ngày có kiểm tra bài trước khi lên lớp, hàng tuần, hàng tháng có kiểm tra đánh giá chất lượng học viên; cuối khoá kiểm tra đánh giá kết quả, cấp Chứng chỉ theo chỉ đạo và mẫu thống nhất của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 4. Điều khoản thi hành:

- Hợp đồng có hiệu lực từ ngày ký và lập thành 2 bản (bên A giữ 1 bản, bên B giữ 1 bản). Các văn bản này đều có giá trị pháp lý như nhau.

- Trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh tranh chấp thì hai bên cùng nhau xem xét giải quyết. Trường hợp không thương lượng giải quyết được thì các bên đều có quyền khởi kiện tại Toà án Kinh tế.

- Sau khi hoàn thành trách nhiệm và quyền lợi nêu trong hợp đồng này hai bên thực hiện thanh lý hợp đồng theo quy định của pháp luật.

BÊN A

(Ký và ghi rõ họ, tên)

BÊN B

(Ký và ghi rõ họ, tên)

Ban hành kèm theo Quy chế đào tạo và giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, ngày 13 tháng 12 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI

CHỨNG CHỈ
BÀO TẠO VÀ GIÁO DỤC ĐỊNH HƯỚNG CHO
LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở
NƯỚC NGOÀI

CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VỚI NƯỚC NGOÀI

Ảnh
3x4

Chữ ký của người được cấp:

Vào sổ số:

Ngày..... tháng..... năm...

Số hiệu: DT-QLLĐNN

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

GIÁM ĐỐC/HIỆU TRƯỞNG

Cấp cho:.....

Sinh ngày:..... tháng..... năm.....

Đã hoàn thành chương trình đào tạo
và giáo dục định hướng cho lao động
đi làm việc có thời hạn ở nước

thời gian đào tạo:...../...../..... đến...../...../.....

....., ngày..... tháng..... năm.....

GIÁM ĐỐC/HIỆU TRƯỞNG

QUYẾT ĐỊNH

Số 725/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 30 tháng 6 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

VỀ VIỆC BAN HÀNH QUY CHẾ QUY ĐỊNH TẠM THỜI MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÒNG NGỪA VÀ XỬ LÝ CÁC VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC ĐƯA LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

BỘ TRƯỞNG

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Căn cứ Nghị định 96/CP ngày 7 tháng 12 năm 1993 của Chính phủ về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 07/CP ngày 20 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài;

Theo đề nghị của ông Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quy định tạm thời một số biện pháp phòng ngừa và xử lý các vi phạm trong lĩnh vực đưa lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký.

Điều 3. Các ông Chánh Văn phòng Bộ, Cục trưởng Cục Quản lý lao động với nước ngoài, Thủ trưởng các đơn vị thuộc Bộ, Giám đốc các doanh nghiệp đưa lao động và chuyên gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

BỘ TRƯỞNG

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

(Đã ký)

Nguyễn Thị Hằng

QUY CHẾ

QUY ĐỊNH TẠM THỜI VỀ MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÒNG NGỪA VÀ XỬ LÝ CÁC VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC ĐƯA LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

(Ban hành kèm theo Quyết định số 725/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 30 tháng 06 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Nhằm tăng cường công tác quản lý, bảo đảm lợi ích hợp pháp của người lao động, của doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc nước ngoài (sau đây gọi là doanh nghiệp và của người lao động), bảo đảm uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế. Sau khi tham khảo ý kiến của các Bộ, ngành liên quan và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Quy chế quy định tạm thời một số biện pháp phòng ngừa và xử lý các vi phạm trong lĩnh vực đưa lao động và chuyên gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài như sau:

Chương I

TUYỂN CHỌN, ĐÀO TẠO GIÁO DỤC, QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ CHẾ ĐỘ TÀI CHÍNH

Điều 1. Công tác tuyển chọn và đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động (kể cả lao động làm việc ở nước ngoài theo hình thức tự nghiệp sinh) và chuyên gia trước khi đi:

1. Khi tuyển chọn, doanh nghiệp phải công khai về số lượng, tiêu chuẩn, giới tính, tuổi đời, thời gian tuyển, công việc mà người lao động sẽ đảm nhiệm, nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc và sinh hoạt, tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội nghĩa vụ của người lao động. Doanh nghiệp thực hiện tuyển chọn trực tiếp đúng số lượng, chất lượng lao động, có tư cách đạo đức và sức khỏe tốt theo hợp đồng cung ứng lao động đã ký kết.

2. Doanh nghiệp phối hợp với tổ chức tiếp nhận để tổ chức đào tạo, giáo dục định hướng theo chương trình thống nhất do Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về nội dung và thời gian (ít nhất một tháng), riêng chuyên gia, tổ chức đào tạo theo chương trình quy định của Bộ chủ quản. Quá trình đào tạo, giáo dục định hướng đối với người lao động và chuyên gia phải được tổ chức chặt chẽ; kết thúc khoá học phải tổ chức kiểm tra đánh giá kết quả học tập và ý thức chấp hành nội quy của học viên. Không được đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi chưa đào tạo, giáo dục định hướng hoặc học không đạt kết quả.

Điều 2. Doanh nghiệp phải ký hợp đồng đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài với người lao động (theo mẫu số 1 kèm theo Quy chế này), đối với chuyên gia theo mẫu quy định của Bộ chủ quản, trong đó ghi rõ trách nhiệm của doanh nghiệp, của người lao động và chuyên gia trong việc thực hiện hợp đồng đã ký và trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi một trong hai bên vi phạm hợp đồng.

Điều 3. Chế độ tài chính:

Doanh nghiệp phải công khai trên báo và tại văn phòng doanh nghiệp các khoản tiền người lao động và chuyên gia phải nộp; thực hiện thu trực tiếp từ người lao động và chuyên gia, không thu qua tổ chức kinh tế, cá nhân trung gian.

Điều 4. Công tác quản lý lao động ở nước ngoài:

1. Doanh nghiệp phải phối hợp chặt chẽ với tổ chức tiếp nhận người lao động trong việc quản lý, giáo dục người lao động, xử lý những phát sinh về quan hệ lao động ở nước ngoài.

2. Nếu có số lượng từ 500 lao động hoặc dưới 500 lao động nhưng ở địa bàn mới, phức tạp thì doanh nghiệp phải cử cán bộ quản lý lao động.

3. Cán bộ doanh nghiệp đi quản lý lao động ở nước ngoài phải có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn và ngoại ngữ đáp ứng nhiệm vụ được giao và có trách nhiệm: theo dõi, giám sát

việc thực hiện hợp đồng đã ký; xử lý tranh chấp lao động và những vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động cho đến khi hoàn thành hợp đồng và đưa người lao động và chuyên gia về nước.

4. Doanh nghiệp phải thông báo cán bộ được cử đi quản lý cho Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước nhận lao động. Cán bộ quản lý lao động ở nước ngoài chịu sự chỉ đạo quản lý Nhà nước của cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước sở tại.

5. Những vấn đề phát sinh của người lao động và chuyên gia ở nước ngoài vượt quá phạm vi thẩm quyền thì doanh nghiệp phải báo cáo ngay với cơ quan chủ quản bằng văn bản để xin ý kiến chỉ đạo; đồng thời phải báo cáo bằng văn bản với cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước sở tại và Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Chương II

TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP, CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA VÀ CỦA CƠ QUAN CHỦ QUẢN

Điều 5. Trách nhiệm của doanh nghiệp.

1. Thực hiện đúng hợp đồng đã ký với tổ chức tiếp nhận lao động và chuyên gia; giải thích rõ các điều khoản trong hợp đồng ký với tổ chức tiếp nhận có liên quan đến người lao động và chuyên gia.

2. Làm tốt công tác thông tin 2 chiều giữa các doanh nghiệp và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài về thị trường lao động và tình hình làm việc, sinh sống của người lao động.

3. Doanh nghiệp phải thực hiện đúng trách nhiệm về quản lý theo quy định; phải lập sổ theo dõi lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài (theo mẫu số 2 kèm theo Quy chế này). Trường hợp người lao động và chuyên gia bỏ hợp đồng thì doanh nghiệp vẫn có trách nhiệm giải quyết mọi phát sinh liên quan cho đến khi người lao động và chuyên gia về nước và được khấu trừ các khoản tiền

đã chỉ để giải quyết hậu quả do người lao động và chuyên gia vi phạm.

Điều 6. Trách nhiệm của người lao động và chuyên gia:

1. Trước khi đi làm việc ở nước ngoài phải qua khoá đào tạo, giáo dục định hướng và đạt kết quả kiểm tra cuối khoá học.

2. Chấp hành pháp luật, quy chế và nội quy của cơ quan, tổ chức tiếp nhận hoặc của doanh nghiệp nước ngoài đã ký trong hợp đồng.

3. Không được tham gia các hoạt động, hội họp hoặc đình công bất hợp pháp.

4. Ký và thực hiện đầy đủ hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp Việt Nam và hợp đồng lao động với chủ sử dụng lao động và chuyên gia làm việc đúng nơi quy định được ký trong hợp đồng. Cấm tự ý bỏ đi làm việc nơi khác. Khi hết hạn hợp đồng nếu muốn gia hạn thì phải được sự đồng ý của doanh nghiệp cử đi và tổ chức tiếp nhận, nếu không được gia hạn tiếp thì phải về nước.

Điều 7. Trách nhiệm của cơ quan chủ quản:

Chỉ đạo các doanh nghiệp tổ chức quản lý từ khâu tuyển chọn, đào tạo, giáo dục định hướng, thu chi tài chính theo quy định; ký kết hợp đồng và quản lý người lao động và chuyên gia ở nước ngoài; giải quyết các vấn đề phát sinh. Những vụ việc phức tạp, phải phối hợp với Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan chức năng khác giải quyết, không để kéo dài, gây hậu quả.

Chương III

XỬ LÝ VI PHẠM

Điều 8. Đối với doanh nghiệp.

1. Các hành vi vi phạm.

- Hợp đồng ký kết không đủ, không đúng nội dung theo quy định,

không đăng ký thực hiện hợp đồng mà đã tổ chức tuyển chọn động; tuyển chọn qua trung gian; không công khai số lượng, chuẩn, giới tính, tuổi đời, nghề, tiền lương và nghĩa vụ của người lao động và chuyên gia.

- Đưa người lao động chưa qua đào tạo theo quy định của Cơ quan Quản lý lao động với nước ngoài và người chuyên gia chưa qua đào tạo theo quy định của Bộ chủ quản đi làm việc ở nước ngoài.

- Trước khi đưa đi, không ký hoặc ký không đúng nội dung hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động.

- Thu tiền không đúng quy định, thu tiền thông qua trung gian.

- Để người lao động và chuyên gia tự ý bỏ đi làm việc nơi khác từ 5% trở lên so với tổng số lao động đưa đi theo từng hợp đồng.

- Để xảy ra tranh chấp mà xử lý không kịp thời, gây hậu quả xấu.

2. Các hình thức xử lý vi phạm.

Tuỳ theo tính chất và mức độ vi phạm, doanh nghiệp sẽ bị xử lý như sau:

- Cảnh cáo và thông báo chung;

- Đình chỉ việc đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian một năm kể từ ngày có quyết định;

- Thu hồi giấy phép hoạt động.

Điều 9. Đối với người lao động và chuyên gia:

1. Các hành vi vi phạm.

- Vi phạm hợp đồng đã ký kết với doanh nghiệp Việt Nam và cơ quan, tổ chức tiếp nhận hoặc chủ sử dụng lao động và chuyên gia.

- Đình công trái pháp luật nước sở tại;

- Tổ chức, lôi kéo, đe dọa buộc người khác vi phạm hợp đồng hoặc tham gia đình công trái pháp luật.

2. Các hình thức xử lý vi phạm.

Tuỳ theo tính chất và mức độ vi phạm sẽ bị xử lý như sau:

- Buộc về nước chịu toàn bộ chi phí và không được hoàn trả tiền đặt cọc. Doanh nghiệp thông báo cho địa phương và gia đình người lao động và chuyên gia biết.
- Nếu gây thiệt hại cho doanh nghiệp thì phải bồi thường theo pháp luật.
- Không được tái tuyển đi làm việc ở nước ngoài.
- Kết thúc hợp đồng không về nước thì không được hưởng các chế độ, chính sách theo quy định hiện hành.

Chương IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 10. Các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo doanh nghiệp trực thuộc thực hiện Quy chế này.

Điều 11. Các doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện và phổ biến Quy chế này đến người lao động trước khi đưa họ ra nước ngoài làm việc.

Điều 12. Cục Quản lý lao động với nước ngoài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện Quy chế này. Nếu phát hiện có vi phạm Quy chế phải kịp thời xử lý theo thẩm quyền hoặc báo cáo các cơ quan có trách nhiệm xử lý.

BỘ TRƯỞNG
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Nguyễn Thị Hằng

(Đã ký)

*Ban hành kèm theo Quy chế ngày 30 tháng 06 năm 1999
của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

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

HỢP ĐỒNG
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI
(giữa người lao động và doanh nghiệp Việt Nam)

Hợp đồng đi làm việc có thời hạn tại nước.....

Hôm nay, ngày..... tháng..... năm 200

Chúng tôi gồm:

1. Tên doanh nghiệp Việt Nam:
 - Đại diện là Ông, Bà:
 - Chức vụ:
 - Địa chỉ cơ quan:
 - Điện thoại:
2. Họ và tên người lao động:
 - Ngày, tháng, năm sinh:
 - Số hộ chiếu:; ngày cấp:
 - Số chứng minh thư:; ngày cấp:
 - Cơ quan cấp:; nơi cấp:
 - Địa chỉ trước khi đi:
 - Nghề nghiệp trước khi đi:
 - Khi cần báo tin cho:; địa chỉ:

.....
Hai bên thoả thuận và cam kết thực hiện các điều khoản hợp đồng sau đây:

Điều 1. Thời hạn và công việc của hợp đồng:

- Thời hạn hợp đồng:.....
- Thời gian thử việc:
- Thời gian làm việc: (giờ/ngày, giờ/tuần, các ngày nghỉ v.v...)
- Nước đến làm việc:.....
- Nơi làm việc của người lao động:..... (nhà máy, công trường cơ quan tổ chức tiếp nhận).....
- Loại công việc:

Điều 2. Quyền lợi và nghĩa vụ của lao động:

A - Quyền lợi:

1. Tiền lương theo hợp đồng mà doanh nghiệp Việt Nam ký với tổ chức kinh tế nước ngoài:...../tháng.
2. Tiền lương làm thêm giờ:..... (ghi rõ mức được hưởng nếu có)....
3. Tiền thưởng:..... (nếu có)
4. Tiền lương thực lĩnh hàng tháng (sau khi trừ các khoản phí dịch vụ, phí quản lý ở nước ngoài, bảo hiểm xã hội... và các khoản phải nộp khác theo luật pháp Nhà nước Việt Nam và luật pháp của nước đến làm việc là:..... / tháng.
5. Chi trả lương: (chi trả hàng tháng tại đâu, ai trả.... ghi rõ vào hợp đồng).
6. Điều kiện ăn, ở: (ghi rõ chỗ ở miễn phí hay tự trả, điều kiện ở chống nóng, chống lạnh, đệm, giường, chăn gối, nhà tắm v.v...).
7. Được hưởng bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm y tế theo quy định của ai?

8. Trong thời gian làm việc tại nước ngoài lao động bị ốm nặng ai chịu tiền viện phí (ghi rõ).

9. Được cung cấp trang thiết bị bảo hộ lao động (ghi rõ ai cung cấp).

10. Tiền cho phương tiện đi, về, đi lại từ nơi ở đến nơi làm việc v.v...

B - Nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động phải qua kiểm tra sức khỏe và làm hồ sơ gồm: lý lịch có xác nhận của cấp phường, thị trấn, thủ tục cho xuất cảnh.

2. Thực hiện đầy đủ các điều khoản thuộc trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động trong các hợp đồng đã ký kết: giữa doanh nghiệp Việt Nam với người lao động và tổ chức kinh tế nước ngoài.

3. Tự chịu trách nhiệm về những thiệt hại do người lao động gây ra trong thời gian sống làm việc tại.....;

4. Phải nộp cho doanh nghiệp Việt Nam trước khi đi một khoản tiền sau:

- Tiền đặt cọc theo quy định là:

- Tiền phí dịch vụ:

- Tiền bảo hiểm xã hội:

- Phí quản lý ở nước ngoài (nếu có):

- Tiền vé máy bay từ Việt Nam đến nước làm việc:

.....

5. Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật nước đến làm việc, nề quy, quy chế, chế độ làm việc của cơ quan, tổ chức hoặc doanh nghiệp tiếp nhận lao động.

6. Không được tham gia các hoạt động chính trị hoặc hội họ bất hợp pháp hoặc đình công trái pháp luật;

7. Thực hiện đúng thời gian làm việc ở cơ quan, tổ chức hoặc doanh nghiệp tiếp nhận được chỉ định cho đến khi hết hạn họ

đồng. Khi kết thúc hợp đồng nếu gia hạn phải được sự đồng ý của doanh nghiệp cử đi và tổ chức tiếp nhận, nếu không được gia hạn thì phải về nước không ở lại bất hợp pháp, nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc vi phạm hợp đồng, phải bồi hoàn thiệt hại cho doanh nghiệp, mức độ bồi thường theo các quy định hiện hành của Nhà nước Việt Nam và nước đến làm việc.

Điều 3. Trách nhiệm và quyền hạn của doanh nghiệp Việt Nam:

A - Quyền hạn

1. Được thu các khoản tiền theo quy định tại mục B Điều 2 trên đây.

2. Giám đốc doanh nghiệp có quyền thi hành kỷ luật với các hình thức phê bình, cảnh cáo hoặc chấm dứt hợp đồng trước thời hạn đối với người vi phạm hợp đồng và đòi người lao động phải bồi thường mọi chi phí và thiệt hại do lỗi của người lao động gây ra (nếu có).

B - Trách nhiệm

1. Làm thủ tục xin cấp hộ chiếu, thủ tục với phía đối tác xin visa, mua vé máy bay, thực hiện chương trình tập huấn bắt buộc cho người lao động trước khi đi ra nước ngoài.

2. Thực hiện đầy đủ các quyền lợi của người lao động theo Điều 2 mục A hợp đồng này.

3. Giám sát tổ chức tiếp nhận, sử dụng lao động về việc thực hiện các điều khoản đã ký bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

4. Doanh nghiệp có trách nhiệm giữ khoản tiền đặt cọc, đảm bảo khi người lao động về nước nếu không gây thiệt hại cho doanh nghiệp thì phải hoàn trả lại cho người lao động kể cả tiền lãi, trả sổ BHXH, sổ lao động cho người lao động.

5. Quản lý người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài, trực tiếp giải quyết và xử lý các vấn đề phát sinh từ khi đưa đi đến khi thanh lý hợp đồng, chuyển trả về nơi trước khi đi.

Điều 4. Trách nhiệm thực hiện hợp đồng:

Hai bên thực hiện đầy đủ các điều khoản đã ký kết trong hợp đồng, trường hợp một trong hai bên vi phạm sẽ bị xử phạt theo Luật Lao động và các luật pháp có liên quan, quy trách nhiệm bồi thường vật chất theo mức độ thiệt hại do mỗi bên gây ra.

Điều 5. Gia hạn hợp đồng:

Trường hợp, hợp đồng giữa người lao động và tổ chức nhận được gia hạn thêm thì doanh nghiệp Việt Nam và người lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các khoản tại Điều 2, Điều 3 của hợp đồng này.

Điều 6. Hợp đồng này được làm thành hai bản, một bản do doanh nghiệp giữ, một bản do người lao động giữ để thực hiện, có hiệu lực kể từ ngày ký và có giá trị trong thời hạn.... năm.

Hai bên đại diện doanh nghiệp và người lao động đã đọc kỹ và hiểu rõ các điều khoản trên nhất trí ký tên.

NGƯỜI LAO ĐỘNG
(Ký tên, ghi rõ họ tên)

ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP
(Ký tên, đóng dấu)

SỐ THEO DÕI LAO ĐỘNG VÀ CHUYÊN GIA ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

[illegible]

THÔNG TƯ

*Số 17/TT-LĐTBXH ngày 24 tháng 4 năm 1997
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC CÓ THỜI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI

Căn cứ Bộ luật Lao động, Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 và Nghị định số 07/CP ngày 20/1/1995 của Chính phủ quy định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người đi lao động có thời hạn ở nước ngoài như sau:

I - ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội tại Thông tư này là những người đi lao động có thời hạn ở nước ngoài theo quy định tại Nghị định số 07/CP ngày 20/1/1995 của Chính phủ, bao gồm:

- Lao động có nghề (kể cả chuyên gia) và chưa có nghề;
- Học sinh tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp trong và ngoài nước;
- Lao động làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, các tổ chức đoàn thể xã hội.

II - CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI

1. Phạm vi thực hiện

Áp dụng 2 chế độ hưu trí và tử tuất theo quy định tại mục IV, mục V chương II Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị

định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ và Thông tư 06/LĐ-TBXH ngày 4/4/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 12/CP của Chính phủ.

2. Việc đóng bảo hiểm xã hội

a) Nguồn đóng bảo hiểm xã hội:

Người lao động trong toàn bộ thời gian làm việc ở nước ngoài phải trích tiền lương hàng tháng của mình để đóng bảo hiểm xã hội.

b) Mức đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng của người lao động:

+ Đối với người lao động đã có quá trình tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc ở trong nước thì mức đóng bảo hiểm xã hội bằng 15% mức tiền lương tháng đã đóng bảo hiểm xã hội trước khi ra nước ngoài làm việc, bao gồm: tiền lương cấp bậc, chức vụ, hợp đồng, hệ số chênh lệch bảo lưu và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ (nếu có).

Thí dụ: Một cán bộ là thuyền trưởng trước đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước với mức tiền lương theo quy định tại Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ với hệ số 3,45 và phụ cấp chức vụ 0,4 thì khi làm việc ở nước ngoài cách tính để đóng bảo hiểm xã hội như sau:

- Lương theo hệ số: $3,45 \times 144.000đ = 496.800đ$

- Phụ cấp chức vụ: $0,4 \times 144.000đ = 57.600đ$

Cộng = 554.400 đ/tháng.

Mức đóng bảo hiểm xã hội một tháng là: $554.400đ \times 15\% = 83.160đ$.

+ Đối với lao động chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc ở trong nước hoặc người đã có thời gian làm việc và đóng BHXH ở trong nước nhưng thời gian làm việc và đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước đã được giải quyết chế độ thì mức đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng bằng 15% của 2 lần mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức nhà nước (hiện nay là 144.000 đ/tháng).

Thí dụ: Một lao động chưa có việc làm, được ký hợp đồng đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, mức đóng bảo hiểm xã hội 1 tháng trong thời gian làm việc ở nước ngoài như sau:

$$(144.000 \text{ đ/tháng} \times 2) \times 15\% = 43.200 \text{ đ/tháng.}$$

+ Các mức đóng bảo hiểm xã hội tính theo tiền lương hoặc 2 lần mức tiền lương tối thiểu đều được điều chỉnh tương ứng khi ở trong nước có điều chỉnh về mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức.

c) Cách đóng bảo hiểm xã hội

+ Tổ chức kinh tế Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm thu tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động để nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội Việt Nam nơi đặt trụ sở của tổ chức kinh tế và phải ghi vào sổ bảo hiểm xã hội của người lao động có xác nhận của tổ chức kinh tế và cơ quan bảo hiểm xã hội.

+ Thời gian đóng bảo hiểm xã hội quy định 6 tháng 1 lần. Lần đóng bảo hiểm xã hội thứ nhất vào cuối tháng thứ 6 kể từ khi người lao động bắt đầu làm việc ở nước ngoài, những lần đóng bảo hiểm xã hội sau do tổ chức kinh tế quy định thích hợp với điều kiện quản lý lao động. Người lao động phải đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội hàng tháng theo toàn bộ số tháng làm việc ở nước ngoài.

3. Quyền hưởng bảo hiểm xã hội

Thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người lao động ở nước ngoài được tính để hưởng bảo hiểm xã hội. Cụ thể như sau:

a) Người lao động khi về nước nếu đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí thì được giải quyết chế độ hưu trí theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ và Thông tư số 06/LĐ-TBXH hướng dẫn thực hiện Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

b) Người lao động khi về nước nếu chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí theo quy định tại Điều 25, 26 Điều lệ Bảo hiểm xã hội,

mà không tiếp tục làm việc nữa thì được hưởng trợ cấp 1 lần hoặc có thể chờ đến khi đủ điều kiện hưởng hưu trí theo quy định tại Điều 28 Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

c) Người lao động khi về nước nếu tiếp tục làm việc và đóng bảo hiểm xã hội thì thời gian đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài được cộng với thời gian đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước để hưởng bảo hiểm xã hội.

d) Người lao động bị chết trong thời gian làm việc có đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài thì được giải quyết chế độ tử tuất theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ và Thông tư số 06/LĐ-TBXH hướng dẫn thực hiện Điều lệ Bảo hiểm xã hội. Khi giải quyết các chế độ hưu trí, trợ cấp 1 lần hoặc chế độ tử tuất có liên quan đến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài thì tính theo mức tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài theo quy định tại phần b điểm 2 mục II Thông tư này. Các mức tiền lương này được điều chỉnh theo mức tiền lương tối thiểu của công nhân viên chức Nhà nước tại thời điểm giải quyết chế độ cho người lao động.

III - TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Tổ chức kinh tế Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm xác nhận, quản lý hồ sơ và sổ bảo hiểm xã hội của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Hồ sơ do tổ chức kinh tế quản lý quy định như sau:

a) Đối với người lao động đã có quá trình tham gia đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước thì phải có:

- Hồ sơ gốc, ghi rõ quá trình làm việc có xác nhận của cơ quan, đơn vị sử dụng lao động.

- Sổ bảo hiểm xã hội ghi rõ quá trình làm việc và đóng bảo hiểm xã hội trước khi đi.

- Quyết định hoặc hợp đồng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

b) Đối với người lao động chưa tham gia đóng bảo hiểm xã hội ở trong nước thì tổ chức kinh tế có trách nhiệm lập đầy đủ hồ sơ để nghị Bảo hiểm xã hội Việt Nam cấp sổ bảo hiểm xã hội và quản lý hồ sơ cũng như sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Trường hợp tổ chức kinh tế đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài không tiếp tục hoạt động thì phải bàn giao toàn bộ hồ sơ có liên quan về bảo hiểm xã hội của người lao động do tổ chức kinh tế quản lý cho cơ quan bảo hiểm xã hội nơi tổ chức kinh tế đóng bảo hiểm xã hội.

Khi người lao động về nước thì tổ chức kinh tế có trách nhiệm lập hồ sơ để giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động hoặc trả lại hồ sơ, sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động để người lao động tiếp tục đăng ký đóng bảo hiểm xã hội ở cơ quan, đơn vị khác.

2. Bảo hiểm Xã hội Việt Nam có trách nhiệm cấp sổ bảo hiểm xã hội, tổ chức thu bảo hiểm xã hội của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua tổ chức kinh tế và giải quyết các chế độ hưu trí, trợ cấp 1 lần hoặc chế độ tử tuất cho người lao động theo quy định tại Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ. Trường hợp người lao động vi phạm về bảo hiểm xã hội thì căn cứ vào các quy định tại chương VI Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995 để giải quyết.

3. Đối với người thuộc đối tượng quy định tại Nghị định 370/HĐBT ngày 9/11/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) và Nghị định số 07/CP ngày 20/1/1995 của Chính phủ nếu có thời gian làm việc ở nước ngoài đã đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Nhà nước trước ngày Thông tư này có hiệu lực thì thời gian làm việc có

đóng bảo hiểm xã hội ở nước ngoài được tính để hưởng chế độ hưu trí, trợ cấp 1 lần hoặc tử tuất theo hướng dẫn tại Thông tư này.

Tổ chức kinh tế có trách nhiệm:

- Xác nhận thời gian làm việc và có đóng bảo hiểm xã hội của những người đã về nước để Bảo hiểm xã hội Việt Nam có cơ sở giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội.

- Làm thủ tục cấp sổ bảo hiểm xã hội, ghi mức đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng và quản lý sổ bảo hiểm xã hội của người lao động.

IV - ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày ký. Những quy định trước đây trái với Thông tư này đều bãi bỏ.

2. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc thì phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để xem xét, giải quyết.

BỘ TRƯỞNG

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Trần Đình Hoan

(Đã ký)

CÔNG VĂN

*Số 2288/LĐT BXH-QLLĐNN ngày 18 tháng 7 năm 2000 của Bộ
Lao động - Thương binh và Xã hội*

VỀ VIỆC SẮP XẾP LẠI CÁC DOANH NGHIỆP XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Kính gửi:

- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ
- Cơ quan Trung ương các đoàn thể
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

Theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Hội nghị toàn quốc về xuất khẩu lao động và chuyên gia ngày 08, 09 tháng 6 năm 2000 về việc chấn chỉnh lại các doanh nghiệp đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (công văn số 79/VPCP-TB ngày 4 tháng 7 năm 2000 của Văn phòng Chính phủ), để nâng cao hiệu quả của hoạt động xuất khẩu lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị các Bộ, Ngành, địa phương và Đoàn thể Trung ương đánh giá và sắp xếp lại các doanh nghiệp hoạt động chuyên doanh xuất khẩu lao động như sau:

1. Các nội dung đánh giá để sắp xếp lại doanh nghiệp:

1.1 Khả năng tiếp cận và mở thị trường xuất khẩu lao động của doanh nghiệp; nguồn lao động, chất lượng lao động và chuyên gia do doanh nghiệp đã đưa đi làm việc ở nước ngoài.

1.2 trình độ quản lý, chuyên môn (nghề vụ, ngoại ngữ) và phẩm chất đạo đức của cán bộ làm công tác xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp và cán bộ quản lý của doanh nghiệp ở ngoài nước.

1.3 Kết quả hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp:

- Khai thác, mở thị trường, ký kết và tổ chức thực hiện các hợp đồng cung ứng lao động (số thị trường khai thác được, số lao động đưa đi, số lao động phải về nước trước hạn, số lao động bỏ trốn...).

- Doanh thu của doanh nghiệp về xuất khẩu lao động, các khoản nộp ngân sách...

- Việc chấp hành các quy định, chính sách chế độ của Nhà nước trong công tác xuất khẩu lao động (tuyển chọn lao động; đào tạo và giáo dục định hướng cho lao động trước khi đi; tổ chức, quản lý ở trong và ngoài nước; thực hiện chế độ tài chính; thực hiện chế độ báo cáo định kỳ).

- Việc giải quyết, xử lý tranh chấp và các vụ việc phát sinh trong quá trình thực hiện công tác xuất khẩu lao động.

2. Hướng sắp xếp lại các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

- Các doanh nghiệp đã có giấy phép hoạt động chuyên doanh về xuất khẩu lao động có đủ điều kiện, bảo đảm chất lượng, hoạt động có hiệu quả, chấp hành nghiêm pháp luật và các quy định về xuất khẩu lao động thì tiếp tục cho phép hoạt động và đầu tư để phát triển.

- Những doanh nghiệp có vi phạm thì tùy theo mức độ vi phạm để xem xét đình chỉ hoạt động có thời hạn hoặc bị thu hồi giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.

- Những doanh nghiệp đã có giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, sau 12 tháng kể từ ngày 16-7-2000 mà không có hợp đồng xuất khẩu lao động thì thu hồi giấy phép. Đối với những doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động sau ngày 16-7-2000 thì thời hạn 12 tháng được tính từ ngày cấp giấy phép.

- Những Bộ, Ngành, Tỉnh, Thành phố có nhiều doanh nghiệp chuyên doanh xuất khẩu lao động, nhưng đưa lao động đi ít thì nên sát nhập để nâng cao khả năng cạnh tranh.

Đề nghị các Bộ, ngành, địa phương và các đoàn thể Trung ương tiến hành đánh giá và dự kiến sắp xếp lại doanh nghiệp trực thuộc, gửi kết quả về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 15 tháng 8 năm 2000.

Trong quá trình tiến hành đánh giá, sắp xếp lại doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để phối hợp giải quyết.

KT. BỘ TRƯỞNG
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

THỨ TRƯỞNG

Nguyễn Lương Trào

(Đã ký)

MỤC LỤC

	Trang
Lời giới thiệu	3
Phần I	
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG	5
Phần II	
NHỮNG ĐIỀU DOANH NGHIỆP ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI CẦN BIẾT	9
❑ Vấn đề xin giấy phép hoạt động chuyên doanh	10
❑ Việc đăng ký hợp đồng	13
❑ Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp	15
❑ Việc tuyển chọn lao động	20
❑ Việc đào tạo và giáo dục định hướng	24
❑ Công tác quản lý người lao động	28
Phần III	
NHỮNG ĐIỀU NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI CẦN BIẾT	32
❑ Về điều kiện đi làm việc ở nước ngoài và hồ sơ	33
❑ Việc đăng ký hợp đồng	34
❑ Quyền và nghĩa vụ của người lao động	37
❑ Vấn đề bảo hiểm xã hội đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài	41
❑ Một số vấn đề khác	51

Phần IV

TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BỘ, NGÀNH VÀ CÁC ĐỊA PHƯƠNG TRONG VIỆC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

70

- ☐ Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 71
- ☐ Trách nhiệm của Bộ Tài chính 74
- ☐ Trách nhiệm của Bộ Công an 75
- ☐ Trách nhiệm của Bộ Kế hoạch và Đầu tư 75
- ☐ Trách nhiệm của Bộ Thương mại và Ngân hàng
Nhà nước 75
- ☐ Trách nhiệm của Cơ quan đại diện Việt Nam ở
nước ngoài 76
- ☐ Trách nhiệm của Bộ, ngành, cơ quan Trung ương
các đoàn thể và UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc
Trung ương 77
- ☐ Trách nhiệm của cơ quan chủ quản 78

Phần V - CHẾ ĐỘ TÀI CHÍNH

79

- ☐ Trách nhiệm về tài chính của người lao động 80
- ☐ Trách nhiệm về tài chính của doanh nghiệp 88

Phần VI

CÔNG TÁC KIỂM TRA, THANH TRA, GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO VÀ TRANH CHẤP

98

- ☐ Công tác kiểm tra, thanh tra 99
- ☐ Việc giải quyết khiếu nại, tố cáo và tranh chấp 107

Phần VII	
KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM	109
Phần VIII	
PHỤ LỤC VỀ CÁC BIỂU MẪU	113
Phần IX	
MỘT SỐ VĂN BẢN DÙNG NHIỀU TRONG TẬP SÁCH	116

HỎI ĐÁP VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

*_*_*

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Chịu trách nhiệm xuất bản:

NGUYỄN ĐÌNH THIÊM

NGUYỄN BÁ NGỌC

Chịu trách nhiệm bản thảo:

TS. MẠC VĂN TIẾN

Biên tập:

TS. MẠC VĂN TIẾN

TS. PHẠM ĐỖ NHẬT TÂN

CN. NGUYỄN BÍCH NGỌC

CN. TUẤN ANH

Sửa bản in:

MẠC VĂN TIẾN

ĐỨC TÙNG

In 1.000 cuốn khổ 14,5 x 20,5 tại XƯỞNG IN TỔNG CỤC CN
Giấy phép xuất bản số 48/1458 XB-QLXB do Cục Xuất bản
ngày 07 tháng 12 năm 1999.

In xong và nộp lưu chiểu Quý I - 2001.