**Một số điểm mới của Luật Người Lao động Việt Nam**

**đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020**

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 được Quốc hội khóa XIV, Kỳ họp thứ 10 thông qua vào ngày 13-11-2020 (Luật số 69/2020/QH14).

Luật mới gồm 8 chương, 74 điều và chính thức có hiệu lực từ ngày 1-1-2022, quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho người lao động; Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước; chính sách đối với người lao động; quản lý nhà nước trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

So với Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 (Luật số 72/2006/QH11) thì Luật số 69/2020/QH14 ngày 13 tháng 11 năm 2020 có một số điểm mới như sau:

Thứ nhất, bổ sung thêm hình thức người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, Điều 5 Luật này đã bổ sung thêm hình thức người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua đơn vị sự nghiệp để thực hiện thỏa thuận quốc tế. Cụ thể, đây là các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan thuộc Chính thủ được giao nhiệm vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ hai, bổ sung các quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cụ thể: Điểm g khoản 1 Điều 6 Luật này quy định quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng như sau:"Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần…". Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 chưa có quy định này.

Theo quy định của Luật số 69/2020/QH14, người lao động có các quyền đáng chú ý sau: (i) Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài (điểm đ khoản 1 Điều 6); (ii) Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế (điểm d khoản 1 Điều 6)

Luật số 69/2020/QH14 cũng đã bổ sung nghĩa vụ của người lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về phải “thông báo với cơ quan đăng ký cư trú nơi trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc nơi ở mới sau khi về nước theo quy định của Luật Cư trú trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhập cảnh” (điểm g khoản 2 Điều 6).

Thứ ba, bổ sung  các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo đó, so với quy định tại Luật số 72/2006/QH11, Điều 7 Luật mới đã bổ sung thêm nhiều hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó đáng chú ý là nghiêm cấm hành vi thu tiền môi giới của người lao động (khoản 8 Điều 7)

Thứ tư, sửa đổi, bổ sung quy định về doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cụ thể:

+ Bổ sung quy định “doanh nghiệp phải duy trì các điều kiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong suốt quá trình hoạt động” (khoản 2 Điều 8)

+ Điều kiện để được cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được Luật mới điều chỉnh tại Điều 10 như sau: Bổ sung quy định doanh nghiệp “Có vốn điều lệ từ 05 tỷ đồng trở lên; có chủ sở hữu, tất cả thành viên, cổ đông là nhà đầu tư trong nước theo quy định của Luật Đầu tư” (điểm a khoản 1 Điều 10);

+ Sửa đổi quy định về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp; Bổ sung quy định về nhân viên nghiệp vụ của doanh nghiệp; bỏ quy định về việc doanh nghiệp phải có đề án hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (Điều 10).

Thứ năm, sửa đổi, bổ sung quy định về tuyển chọn, đào tạo lao động và chuẩn hóa nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài, cụ thể:

+ Bổ sung quy định về chuẩn bị nguồn lao động (Điều 18): Luật đã bổ sung quy định cho phép doanh nghiệp dịch vụ được chuẩn bị nguồn lao động trước khi đăng ký hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, để hạn chế tình trạng doanh nghiệp lợi dụng quy định này để tuyển chọn, đào tạo tràn lan, gây thiệt hại cho người lao động và lãng phí cho xã hội, Luật mới năm 2020 đã bổ sung quy định về hồ sơ chuẩn bị nguồn lao động (khoản 2 Điều 18), cơ chế quản lý đối với hoạt động chuẩn bị nguồn (khoản 3 Điều 18);

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

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

Thứ bảy, sửa đổi, bổ sung các quy định đối với Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước: Luật đã bổ sung quy định về “Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước” là quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách thuộc Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội nhằm hỗ trợ phát triển, ổn định và mở rộng thị trường; phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro đối với người lao động và doanh nghiệp; bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (Điều 66). Đồng thời bỏ quy định về nguồn hỗ trợ của ngân sách nhà nước trong nguồn hình thành Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước (Điều 68).

Ngoài các điểm mới nêu trên, Luật cũng bổ sung thêm một số quy định liên quan đến việc ứng dụng công nghệ, số hóa thông tin về lao động di cư trong quản lý nhà nước, cải cách thủ tục hành chính thông qua phối hợp, liên thông giữa các cơ quan trong quản lý doanh nghiệp. Bổ sung quy định về điều kiện cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đối với doanh nghiệp là phải có “trang thông tin điện tử” (điểm e khoản 1 Điều 10); nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc duy trì và thường xuyên cập nhật thông tin về Giấy phép, các điều kiện hoạt động (vốn, ký quỹ, người đại diện theo pháp luật, cơ sở vật chất, nhân viên nghiệp vụ, các đơn vị phụ thuộc được giao nhiệm vụ hoạt động...) trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp và quy định “Thực hiện quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bằng mã số, tích hợp trên Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” (khoản 4 Điều 69).