

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI-BỘ NGOẠI GIAO
Số:
03/2006/TTLT/BLĐTBXH-
BNG

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 31 tháng 3 năm 2006

THÔNG TƯ

**Hướng dẫn thực hiện một số Quy định của Nghị định số 141/2005/NĐ-CP
ngày 11/11/2005 của Chính phủ về quản lý lao
động Việt Nam làm việc ở nước ngoài**

*Căn cứ Nghị định số 141/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về
quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài;*

*Căn cứ Nghị định số 29/2003/NĐ-CP ngày 31 tháng 3 năm 2003 của Chính phủ quy
định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương
binh và Xã hội;*

*Căn cứ Nghị định số 21/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 3 năm 2003 của Chính phủ quy
định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Ngoại giao;*

*Liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Ngoại giao hướng dẫn việc quản
lý và xử phạt vi phạm hành chính đối với người lao động làm việc ở nước ngoài (sau
đây gọi tắt là người lao động) của Cơ quan đại diện ngoại giao, Cơ quan lãnh sự, các
cơ quan khác được ủy nhiệm thực hiện chức năng lãnh sự của nước Cộng hòa xã
hội chủ nghĩa Việt Nam (sau đây gọi chung là Cơ quan đại diện Việt Nam) ở nước
ngoài, doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi tắt là
doanh nghiệp) như sau:*

I. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

1. Trách nhiệm của doanh nghiệp

1.1. Đối với người lao động:

a. Phổ biến đầy đủ những nội dung quy định tại Nghị định số 141/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài (sau đây gọi là Nghị định 141) trong chương trình giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

b. Thông báo và phối hợp với đối tác nước ngoài (Công ty môi giới hoặc người sử dụng lao động) để đón và tiếp nhận người lao động tại cửa khẩu của nước sở tại. Trường hợp cần thiết, doanh nghiệp phải cử cán bộ cùng đi và phối hợp với phía nước ngoài đưa người lao động đến nơi làm việc;

c. Cung cấp cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài: Số điện thoại, địa chỉ của Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại (Ban Quản lý lao động, Bộ phận lãnh sự); số điện thoại, địa chỉ, tên người đại diện của doanh nghiệp Việt Nam, công ty môi giới và người sử dụng lao động;

d. Trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày người lao động nhập cảnh, doanh nghiệp phải cử cán bộ đến nơi làm việc để nắm tình hình việc làm, thu nhập, điều kiện sinh hoạt của người lao động và giải quyết những khó khăn vướng mắc ban đầu của người lao động;

đ. Giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động theo hợp đồng đã ký giữa các bên (giữa doanh nghiệp và người lao động, giữa người sử dụng lao động và người lao động); chủ động phối hợp với Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để giải quyết những vụ việc phát sinh liên quan đến người lao động vượt quá khả năng của doanh nghiệp;

Đối với những vụ việc phức tạp như người lao động bị chết, bị tai nạn nghiêm trọng có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng hoặc vụ việc phát sinh liên quan đến người lao động thì chậm nhất là 03 ngày, kể từ ngày phát sinh vụ việc, doanh nghiệp phải cử cán bộ trực tiếp phối hợp với Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để giải quyết.

1.2. Định kỳ hàng quý, báo cáo Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài hoặc Ban quản lý lao động (ở những địa bàn có Ban quản lý lao động) theo nội dung sau:

a. Tình hình lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước sở tại (số liệu báo cáo theo Mẫu số 01 ban hành kèm theo Thông tư này). Số vụ việc phát sinh, trong

đó số vụ việc còn tồn đọng chưa giải quyết, lý do;

b. Việc thực hiện trách nhiệm của doanh nghiệp theo quy định tại Nghị định 141 và các quy định pháp luật khác có liên quan.

1.3. Kịp thời báo cáo Cục Quản lý lao động ngoài nước và phối hợp với Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để xử lý ngay sau khi phát hiện người lao động vi phạm quy định tại các Khoản 5, 6, 7 và 9 Điều 4 Nghị định 141.

1.4. Cung cấp toàn bộ hồ sơ trước khi xuất cảnh của người lao động có hành vi vi phạm quy định tại Nghị định 141 cho Cục Quản lý lao động ngoài nước khi có yêu cầu.

2. Trách nhiệm của Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài:

2.1. Nghiên cứu, tìm hiểu thị trường, nhu cầu, chính sách và phương thức nhận lao động nước ngoài của nước sở tại để đề xuất với các cơ quan liên quan ở trong nước về việc ký kết các hiệp định, thỏa thuận hợp tác về lao động với nước sở tại;

2.2. Hướng dẫn các doanh nghiệp Việt Nam tiếp cận thị trường, ký kết hợp đồng phù hợp pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại;

2.3. Thẩm định hoặc hỗ trợ các doanh nghiệp, các cơ quan chức năng trong nước thẩm định cơ sở pháp lý và tính khả thi của các hợp đồng tiếp nhận lao động Việt Nam;

2.4. Hướng dẫn, kiểm tra hoạt động của doanh nghiệp hoặc đại diện doanh nghiệp Việt Nam ở nước ngoài về trách nhiệm quản lý và xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động làm việc ở nước ngoài;

2.5. Theo dõi, tổng hợp số lượng và tình hình lao động đang làm việc ở nước sở tại;

2.6. Xác minh lý do người lao động phải về nước trước thời hạn khi cần thiết;

2.7. Hỗ trợ doanh nghiệp hòa giải đối với các tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động trong những trường hợp cần thiết;

2.8. Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động làm việc ở nước ngoài phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, pháp luật và thông lệ quốc tế;

2.9. Tuyên truyền và giải thích để người lao động làm việc ở nước ngoài hiểu và thực hiện nghiêm túc pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại;

2.10. Chủ động phối hợp với các cơ quan hữu quan, tổ chức, cá nhân có liên quan của nước sở tại để xử lý, giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài;

2.11. Xem xét, quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với người lao động có hành vi vi phạm theo quy định tại Điều 29 Nghị định 141 và hướng dẫn tại Thông tư này;

2.12. Định kỳ sáu tháng báo cáo Bộ Ngoại giao và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình lao động làm việc ở nước sở tại;

2.13. Thực hiện những nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

3. Trách nhiệm của Ban Quản lý lao động (đối với những địa bàn có Ban Quản lý lao động):

3.1. Trực tiếp thực hiện trách nhiệm quy định tại các điểm 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7; 2.8; 2.9; 2.10 của Mục 2 và chủ trì, phối hợp với các bộ phận liên quan tham mưu cho Người đứng đầu Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thực hiện trách nhiệm quy định tại các điểm 2.11, 2.12 và 2.13 của Mục 2 Phần I Thông tư này;

3.2. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước và Người đứng đầu Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại;

3.3. Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất gửi Người đứng đầu cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước theo quy định.

4. Quan hệ phối hợp giữa các bộ phận thuộc Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong việc quản lý lao động ở những địa bàn có Ban Quản lý lao động.

4.1. Đối với những vụ việc phát sinh liên quan đến người lao động có tính chất phức tạp hoặc ngoài phạm vi trách nhiệm, Ban Quản lý lao động tổng hợp tình hình, chủ động báo cáo với Người đứng đầu Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để chỉ đạo các bộ phận liên quan phối hợp giải quyết.