

QUỐC HỘI

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

Số: 35/2002/QH10

Hà Nội, ngày 02 tháng 4 năm 2002

LUẬT

CỦA QUỐC HỘI SỐ 35/2002/QH10 NGÀY 02 THÁNG 4 NĂM 2002 VỀ SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Căn cứ vào Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung theo Nghị quyết số 51/2001/QH10 ngày 25 tháng 12 năm 2001 của Quốc hội khoá X, kỳ họp thứ 10;

Luật này sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động đã được Quốc hội khoá IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994.

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung Lời nói đầu và một số điều của Bộ luật lao động:

1. Đoạn cuối của Lời nói đầu được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Bộ luật lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh."

2. Điều 18 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 18

1- Tổ chức giới thiệu việc làm có nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung ứng thông tin về thị trường lao động và nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm.

2- Tổ chức giới thiệu việc làm được thu phí, được Nhà nước xét giảm, miễn thuế và được tổ chức dạy nghề theo các quy định tại Chương III của Bộ luật này.

3- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước đối với các tổ chức giới thiệu việc làm."

3. Điều 27 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 27

1- Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2- Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3- Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác."

4. Khoản 3 Điều 29 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"3- Trong trường hợp phát hiện hợp đồng lao động có nội dung quy định tại khoản 2 Điều này, thì Thanh tra lao động hướng dẫn và yêu cầu các bên sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Nếu các bên không sửa đổi, bổ sung thì Thanh tra lao động có quyền buộc huỷ bỏ các nội dung đó; quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo quy định của pháp luật."

5. Điều 31 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 31

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động. Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải có phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

Người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều này, được trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật này."

6. Điều 33 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 33

1- Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày giao kết hoặc từ ngày do hai bên thoả thuận hoặc từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.

2- Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất ba ngày. Việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng cách sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trường hợp hai bên không thoả thuận được việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng lao động mới thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc chấm dứt theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật này."

7. Điều 37 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 37

1- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng;
- b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng;
- c) Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;
- đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- e) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;
- g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liền đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

2- Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

- a) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất ba ngày;
- b) Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất ba ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;
- c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của Bộ luật này.

3- Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liền thì phải báo trước ít nhất ba ngày."

8. Điều 38 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 38

1- Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

- a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- b) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này;
- c) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị sáu tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khoẻ của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động;
- d) Do thiên tai, hoả hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
- đ) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

2- Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các điểm a, b và c khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

3- Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

- a) ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
- c) ít nhất ba ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng."

9. Điều 41 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 41

1- Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này, người lao động còn được trợ cấp theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại đoạn 1 khoản này và trợ cấp quy định tại Điều 42 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

2- Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

3- Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ.

4- Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước."

10. Khoản 1 Điều 45 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"1- Đại diện thương lượng thoả ước tập thể của hai bên gồm:

a) Bên tập thể lao động là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời;

b) Bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo điều lệ tổ chức doanh nghiệp hoặc có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.

Số lượng đại diện thương lượng thoả ước tập thể của các bên do hai bên thoả thuận."

11. Điều 47 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 47

1- Thỏa ước tập thể đã ký kết phải làm thành bốn bản, trong đó:

- a) Một bản do người sử dụng lao động giữ;
- b) Một bản do Ban chấp hành công đoàn cơ sở giữ;
- c) Một bản do Ban chấp hành công đoàn cơ sở gửi công đoàn cấp trên;
- d) Một bản do người sử dụng lao động gửi đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp chậm nhất là 10 ngày, kể từ ngày ký.

2- Thỏa ước tập thể có hiệu lực từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước, trường hợp hai bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký."

12. Điều 48 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 48

1- Thỏa ước tập thể bị coi là vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thỏa ước trái với quy định của pháp luật.

2- Thỏa ước thuộc một trong các trường hợp sau đây bị coi là vô hiệu toàn bộ:

- a) Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật;
- b) Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền;
- c) Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết.

3- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có quyền tuyên bố thỏa ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này. Đối với các thỏa ước tập thể trong các trường hợp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều này, nếu nội dung đã ký kết có lợi cho người lao động thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hướng dẫn để các bên làm lại cho đúng quy định trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được hướng dẫn; nếu không làm lại thì bị tuyên bố vô hiệu. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật."

13. Khoản 1 Điều 52 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"1- Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thoả ước tập thể mới."

14. Điều 57 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 57

Sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động, Chính phủ quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động để người sử dụng lao động xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; quy định thang lương, bảng lương đối với doanh nghiệp nhà nước.

Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở; thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động và công bố công khai trong doanh nghiệp."

15. Điều 61 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 61

1- Người lao động làm thêm giờ được trả lương theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm như sau:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%.

Nếu làm thêm giờ vào ban đêm thì còn được trả thêm theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Nếu người lao động được nghỉ bù những giờ làm thêm, thì người sử dụng lao động chỉ phải trả phần tiền chênh lệch so với tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm của ngày làm việc bình thường.

2- Người lao động làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ luật này, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm vào ban ngày."

16. Điều 64 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 64

Căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp.

Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở."

17. Điều 66 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 66

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động từ doanh nghiệp cũ chuyển sang. Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán."

18. Điều 69 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 69

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận làm thêm giờ, nhưng không quá bốn giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không được quá 300 giờ trong một năm do Chính phủ quy định, sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động."

19. Khoản 1 Điều 84 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"1- Người vi phạm kỷ luật lao động, tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

- a) Khiển trách;
- b) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức;
- c) Sa thải."

20. Điều 85 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 85

1- Hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau đây:

- a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;
- b) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;
- c) Người lao động tự ý bỏ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

2- Sau khi sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương biết."

21. Điều 88 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 88

1- Người bị khiển trách sau ba tháng và người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc chuyển làm công việc khác sau sáu tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật.

2- Người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc chuyển làm công việc khác sau khi chấp hành được một nửa thời hạn, nếu sửa chữa tiến bộ, thì được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn."

22. Khoản 2 Điều 96 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"2- Việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được

thực hiện theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được đăng ký và kiểm định theo quy định của Chính phủ."

23. Khoản 3 Điều 107 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"3- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Chính phủ quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động và mức bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến dưới 81%."

24. Khoản 3 Điều 111 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"3- Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động."

25. Điều 121 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 121

Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành."

26. Khoản 2 Điều 129 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"2- Người lao động được hưởng các quyền lợi và có nghĩa vụ liên quan đến các sáng chế, giải pháp hữu ích, kiểu dáng công nghiệp, các đối tượng sở hữu công nghiệp khác do mình tạo ra hoặc cùng tạo ra trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động theo pháp luật sở hữu công nghiệp, phù hợp với hợp đồng đã ký."

27. Điều 132 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 132

1- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trực tiếp tuyển lao động Việt Nam hoặc thông qua tổ chức giới thiệu việc làm và phải thông báo danh sách lao động đã tuyển được với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

Đối với công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, thì doanh nghiệp được tuyển một tỷ lệ lao động nước ngoài cho một thời hạn nhất định nhưng phải có chương trình, kế hoạch đào tạo người lao động Việt Nam để sớm làm được công việc đó và thay thế họ theo quy định của Chính phủ.

2- Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam được tuyển dụng lao động Việt Nam, lao động nước ngoài theo quy định của Chính phủ.

3- Mức lương tối thiểu đối với người lao động là người Việt Nam làm việc trong các trường hợp quy định tại Điều 131 của Bộ luật này do Chính phủ quy định và công bố sau khi lấy ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

4- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, việc giải quyết tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức và các trường hợp khác quy định tại Điều 131 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này và của các văn bản pháp luật khác có liên quan."

28. Khoản 1 Điều 133 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"1- Người nước ngoài làm việc từ đủ ba tháng trở lên cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tại Việt Nam phải có giấy phép lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương cấp; thời hạn giấy phép lao động theo thời hạn hợp đồng lao động, nhưng không quá 36 tháng và có thể được gia hạn theo đề nghị của người sử dụng lao động."

29. Điều 134 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 134

1- Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động nhằm tạo việc làm ở nước ngoài cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật nước sở tại và điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập.

2- Công dân Việt Nam đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, tự nguyện và có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện khác theo pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật và yêu cầu của bên nước ngoài thì được đi làm việc ở nước ngoài."

30. Bổ sung Điều 134a như sau:

"Điều 134a

Các hình thức đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gồm có:

- 1- Cung ứng lao động theo các hợp đồng ký với bên nước ngoài;
- 2- Đưa lao động đi làm việc theo hợp đồng nhận thầu, khoán công trình ở nước ngoài;
- 3- Đưa lao động đi làm việc theo các dự án đầu tư ở nước ngoài;
- 4- Các hình thức khác theo quy định của pháp luật."

31. Điều 135 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 135

1- Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động phải có giấy phép của cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền.

2- Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động có những quyền và nghĩa vụ sau:

- a) Phải đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền;
- b) Khai thác thị trường, ký kết hợp đồng với bên nước ngoài;

- c) Công bố công khai các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động;
- d) Trực tiếp tuyển chọn lao động và không được thu phí tuyển chọn của người lao động;
- đ) Tổ chức việc đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;
- e) Ký hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài với người lao động; tổ chức cho người lao động đi và về nước theo đúng hợp đồng đã ký và quy định của pháp luật;
- g) Trực tiếp thu phí xuất khẩu lao động, đóng tiền vào quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động theo quy định của Chính phủ;
- h) Quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại;
- i) Bồi thường thiệt hại cho người lao động do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra;
- k) Khởi kiện đòi bồi thường thiệt hại do người lao động vi phạm hợp đồng gây ra;
- l) Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

3- Doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện hợp đồng nhận thầu, khoán công trình và dự án đầu tư ở nước ngoài phải đăng ký hợp đồng với cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền và thực hiện quy định tại các điểm c, d, đ, e, h, i, k và l khoản 2 Điều này.

4- Chính phủ quy định cụ thể về việc người lao động có hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài không thông qua doanh nghiệp."

32. Bổ sung Điều 135a như sau:

"Điều 135a

1- Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có những quyền và nghĩa vụ sau:

- a) Được cung cấp các thông tin liên quan tới chính sách, pháp luật về lao động, điều kiện tuyển dụng, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động làm việc ở ngoài nước;

- b) Được đào tạo, giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài;
- c) Ký và thực hiện đúng hợp đồng;
- d) Được bảo đảm các quyền lợi trong hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại;
- đ) Tuân thủ pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại và tôn trọng phong tục, tập quán nước sở tại;
- e) Được bảo hộ về lãnh sự và tư pháp;
- g) Nộp phí về xuất khẩu lao động;
- h) Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện với cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước Việt Nam hoặc của nước sở tại về các vi phạm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động và người sử dụng lao động nước ngoài;
- i) Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra;
- k) Được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra.

2- Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 135 có những quyền và nghĩa vụ quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e, h, i và k khoản 1 Điều này."

33. Bổ sung Điều 135b như sau:

"Điều 135b

Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lao động xuất khẩu; tổ chức, quản lý lao động ở nước ngoài và việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động."

34. Bổ sung Điều 135c như sau:

"Điều 135c

- 1- Nghiêm cấm việc tuyển và đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật.
- 2- Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân lợi dụng xuất khẩu lao động để tuyển chọn, đào tạo, tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc trái pháp luật thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường cho người lao động.

3- Người lao động lợi dụng việc đi làm việc ở nước ngoài để thực hiện mục đích khác thì bị xử lý theo quy định của pháp luật, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường."

35. Khoản 1 Điều 140 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"1- Nhà nước quy định chính sách bảo hiểm xã hội nhằm từng bước mở rộng và nâng cao việc bảo đảm vật chất, chăm sóc, phục hồi sức khỏe, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình trong các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, gặp rủi ro hoặc các khó khăn khác.

Chính phủ quy định cụ thể việc đào tạo lại đối với người lao động thất nghiệp, tỷ lệ đóng bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện và mức trợ cấp thất nghiệp, việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ bảo hiểm thất nghiệp."

36. Điều 141 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 141

1- Loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. ở những doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức này, người sử dụng lao động, người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 149 của Bộ luật này và người lao động được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất.

2- Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng thì các khoản bảo hiểm xã hội được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả theo quy định của Chính phủ, để người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm. Khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, thì áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều này."

37. Điều 144 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 144

1- Trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 114 của Bộ luật này, người lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương.

2- Các chế độ khác của người lao động nữ được áp dụng theo quy định tại Điều 117 của Bộ luật này."

38. Bổ sung khoản 1a vào Điều 145 như sau:

"1a- Lao động nữ đủ 55 tuổi và đủ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội, lao động nam đủ 60 tuổi và đủ 30 năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng cùng tỷ lệ lương hưu hàng tháng tối đa do Chính phủ quy định."

39. Điều 148 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 148

Các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có trách nhiệm tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội, phù hợp với đặc điểm sản xuất và sử dụng lao động trong từng ngành theo quy định của Chính phủ."

40. Điều 149 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 149

1- Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau đây:

a) Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương;

b) Người lao động đóng bằng 5% tiền lương;

c) Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động;

d) Tiền sinh lời của quỹ;

đ) Các nguồn khác.

2- Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất, dân chủ và công khai theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Quỹ bảo hiểm xã hội được thực hiện các biện pháp để bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định của Chính phủ."

41. Khoản 2 Điều 151 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"2- Tranh chấp về bảo hiểm xã hội:

a) Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động được giải quyết theo các quy định tại Chương XIV của Bộ luật này;

b) Tranh chấp giữa người lao động đã nghỉ việc theo chế độ với người sử dụng lao động hoặc với cơ quan bảo hiểm xã hội, giữa người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội do hai bên thoả thuận; nếu không thoả thuận được thì do Toà án nhân dân giải quyết."

42. Điều 153 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 153

1- ở những doanh nghiệp đang hoạt động chưa có tổ chức công đoàn thì chậm nhất sau sáu tháng, kể từ ngày Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động có hiệu lực và ở những doanh nghiệp mới thành lập thì sau sáu tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương, công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn sớm được thành lập. Trong thời gian chưa thành lập được thì công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành chỉ định Ban chấp hành công đoàn lâm thời để đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động.

Nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

2- Chính phủ hướng dẫn thực hiện khoản 1 Điều này sau khi thống nhất với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam."

43. Điều 163 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 163

1- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Số lượng thành viên của Hội đồng do hai bên thoả thuận.

2- Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm. Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch và Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.

3- Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở."

44. Khoản 3 Điều 164 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"3- Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một bên tranh chấp vắng mặt đến lần thứ hai theo giấy triệu tập hợp lệ mà không có lý do chính đáng, thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở lập biên bản hoà giải không thành. Bản sao biên bản phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày hoà giải không thành. Mỗi bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết tranh chấp. Hồ sơ gửi Toà án nhân dân phải kèm theo biên bản hoà giải không thành."

45. Khoản 1 Điều 165 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"1- Hoà giải viên lao động tiến hành việc hoà giải theo trình tự quy định tại Điều 164 của Bộ luật này đối với các tranh chấp lao động cá nhân xảy ra ở nơi chưa thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề."

46. Điều 166 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 166

1- Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động không giải quyết trong thời hạn quy định.

2- Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không nhất thiết phải qua hoà giải tại cơ sở:

a) Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;

đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

3- Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4- Khi xét xử, nếu Toà án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước tập thể, pháp luật lao động; thoả ước tập thể trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong hợp đồng lao động, thoả ước tập thể bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.

5- Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước tập thể bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 và khoản 4 Điều này."

47. Điều 167 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 167

1- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, kể từ ngày mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích bị vi phạm được quy định như sau:

a) Một năm, đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166;

b) Một năm, đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166;

c) Ba năm, đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166;

d) Sáu tháng, đối với các loại tranh chấp lao động khác.

2- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày mà mỗi bên cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm."

48. Điều 181 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 181

1- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

Bộ, cơ quan ngang bộ có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để thực hiện thống nhất việc quản lý nhà nước về lao động.

2- Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương giúp ủy ban nhân dân cùng cấp quản lý nhà nước về lao động theo sự phân cấp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và công đoàn các cấp tham gia giám sát việc quản lý nhà nước về lao động theo quy định của pháp luật.

4- Đại diện của người sử dụng lao động, người sử dụng lao động tham gia ý kiến với các cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và các vấn đề có liên quan tới quan hệ lao động theo quy định của Chính phủ."

49. Điều 182 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 182

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải khai trình việc sử dụng lao động và trong quá trình hoạt động phải báo cáo tình hình thay đổi về nhân công với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày doanh nghiệp chấm dứt hoạt động, người sử dụng lao động phải báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương về việc chấm dứt sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội."

50. Điều 183 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 183

Người lao động được cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật."

51. Điều 184 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 184

- 1- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động.
- 2- Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động trong phạm vi địa phương.
- 3- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài vào Việt Nam làm việc, theo quy định tại khoản 1 Điều 133 của Bộ luật này."

52. Điều 185 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 185

Thanh tra nhà nước về lao động có chức năng thanh tra chính sách lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương thực hiện thanh tra nhà nước về lao động."

53. Điều 186 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"Điều 186

Thanh tra nhà nước về lao động có các nhiệm vụ chủ yếu sau:

- 1- Thanh tra việc chấp hành các quy định về lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động;
- 2- Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh lao động;
- 3- Tham gia xây dựng và hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động;
- 4- Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;
- 5- Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật lao động."

54. Khoản 2 Điều 191 được sửa đổi, bổ sung như sau:

"2- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm lập hệ thống tổ chức thanh tra nhà nước về lao động; quy định tiêu chuẩn tuyển chọn, bổ nhiệm, chuyển, miễn nhiệm, cách

chức thanh tra viên; cấp thẻ thanh tra viên; quy định chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất và các chế độ, thủ tục cần thiết khác."

55. Bổ sung Mục Va trong Chương XI:

"Lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài" gồm các điều 134, 134a, 135, 135a, 135b và 135c.

56. Sửa đổi, bổ sung về từ ngữ trong một số điều như sau:

a) Cụm từ "dịch vụ việc làm" trong các điều 10, 15 và 16 được sửa thành "giới thiệu việc làm".

b) Cụm từ "một năm trở lên" trong Điều 17 và Điều 42 được sửa thành "đủ 12 tháng trở lên";

c) Cụm từ "phí dạy nghề" trong khoản 3 Điều 24 được sửa thành "chi phí dạy nghề";

d) Đổi tên Mục V Chương XI thành "Lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, người nước ngoài lao động tại Việt Nam";

đ) Cụm từ "khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều này" trong khoản 4 Điều 145 được sửa thành "khoản 1, khoản 1a, khoản 2, khoản 3 Điều này";

e) Cụm từ "cơ quan lao động địa phương" và cụm từ "cơ quan lao động cấp tỉnh" trong các điều 17, 82, 162 và 169 được sửa thành "cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương" và "cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương".

Điều 2

Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2003.

Điều 3

Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật này.

Luật này được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam Khóa X, kỳ họp thứ 11 thông qua ngày 02 tháng 4 năm 2002.

Nguyễn Văn An

(Đã ký)