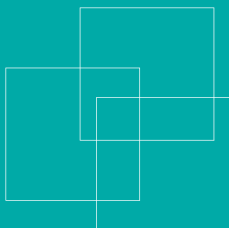




International  
Labour  
Organization

# Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội



Ấn bản lần 5 - Tháng 3 năm 2017



**Tuyên bố ba bên về  
các Nguyên tắc liên quan đến  
các Doanh nghiệp đa quốc gia và  
Chính sách xã hội**

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp lần thứ 204 (Geneva, tháng 11 năm 1977) và được sửa đổi tại các kỳ họp lần thứ 279 (tháng 11 năm 2000), 295 (tháng 3 năm 2006) và 329 (Tháng 3 năm 2017).

Văn phòng Lao động Quốc tế  
Geneva

Bản quyền © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế, 2018  
Xuất bản lần đầu năm 2018

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) được công nhận bản quyền theo Nghị định 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với ILO là đại diện của cả hai Tổ chức: Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

---

Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội

Ấn bản lần 5 - Tháng 3 năm 2017

Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva: ILO, 2017

ISBN: 978-92-2-830964-5 (print)  
978-92-2-830965-2 (web pdf)

Tổ chức Lao động Quốc tế

---

Các quy định áp dụng trong các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc, và việc đưa ra các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Việc trích dẫn một phần ấn phẩm của ILO trong các bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó là thuộc trách nhiệm của các tác giả. Việc phát hành các ấn phẩm có trích dẫn không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Ấn phẩm của ILO không phục vụ mục đích quảng cáo khi nhắc đến tên các công ty, sản phẩm và các quy trình. Tương tự, khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Các ấn phẩm của ILO có thể được cung cấp thông qua các nhà sách hoặc các kênh phân phối điện tử, hoặc lấy trực tiếp từ [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập trang web của chúng tôi: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) hay liên hệ với [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

In tại Việt Nam.

---

## MỤC LỤC

Giới thiệu .....	v
Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội .....	1
Mục đích và phạm vi .....	2
Các chính sách chung .....	4
Việc làm .....	7
Đào tạo .....	12
Điều kiện làm việc và điều kiện sống .....	13
Quan hệ lao động .....	15
<b>Phụ lục I:</b> .....	19
Danh sách các tuyên bố, công ước lao động quốc tế và khuyến nghị của ILO, các quy tắc thực hành và các hướng dẫn của ILO và các hướng dẫn khác có liên quan tới Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội	
<b>Phụ lục II:</b> .....	24
Công cụ thực hiện	



---

## GIỚI THIỆU

Các nguyên tắc đặt ra trong Tuyên bố Ba bên các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội (Tuyên bố MNE) cung cấp hướng dẫn cho các doanh nghiệp đa quốc gia, các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong các lĩnh vực như việc làm, đào tạo, điều kiện làm việc và quan hệ lao động. Hướng dẫn này được xây dựng dựa trên các nguyên tắc đưa ra trong các Công ước và Khuyến nghị về lao động quốc tế. Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và kế hoạch triển khai tuyên bố, được công nhận rộng rãi là cần thiết để thực hiện mục tiêu việc làm bền vững cho tất cả mọi người, cũng là cơ sở của hướng dẫn. Danh sách các Công ước và Khuyến nghị về Lao động Quốc tế liên quan đến Tuyên bố MNE được nêu tại Phụ lục I.

Vai trò nổi bật của các doanh nghiệp đa quốc gia trong quá trình toàn cầu hoá về xã hội và kinh tế đã dẫn đến việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE trở nên quan trọng và cần thiết trong bối cảnh đầu tư trực tiếp nước ngoài và thương mại và sử dụng chuỗi cung ứng toàn cầu. Các bên có liên quan có thể sử dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE như những hướng dẫn nhằm nâng cao hiệu quả xã hội và lao động tích cực mang lại từ hoạt động và quản trị của các doanh nghiệp đa quốc gia để đạt được việc làm bền vững cho tất cả mọi người, một mục tiêu phổ quát được công nhận trong Chương trình Nghị sự 2030 về phát triển bền vững. Các hướng dẫn này cũng có thể được sử dụng trong việc phát triển mối quan hệ đối tác để giải quyết những thách thức mà chính phủ hay doanh nghiệp không thể tự giải quyết, bao gồm hợp tác đa bên và các sáng kiến hợp tác quốc tế.

Công cụ này cung cấp hướng dẫn về chính sách xã hội trong một lĩnh vực hoạt động nhạy cảm và phức tạp. Việc các bên liên quan tuân thủ Tuyên bố MNE sẽ góp phần tạo ra một môi trường thuận lợi hơn cho việc làm bền vững, tăng trưởng kinh tế toàn diện

và phát triển bền vững. Tất cả các bên đều được khuyến khích áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE. Để thúc đẩy các nguyên tắc của Tuyên bố bởi tất cả các bên, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế đã thông qua các công cụ được nêu tại Phụ lục II.



---

## Tổ chức Lao động Quốc tế

# Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) với cơ cấu ba bên duy nhất, với năng lực và kinh nghiệm lâu năm trong lĩnh vực xã hội, có vai trò thiết yếu trong việc xây dựng các nguyên tắc hướng dẫn cho các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động và bản thân các doanh nghiệp đa quốc gia.

Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế đã thông qua Tuyên bố Ba bên các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội tại kỳ họp lần thứ 204 (tháng 11 năm 1977) và sửa đổi tại kỳ họp lần thứ 279 (tháng 11 năm 2000) và kỳ họp thứ 295 (tháng 3 năm 2006). Tại kỳ họp lần thứ 329 (tháng 3 năm 2017), Hội đồng Quản trị quyết định tiếp tục sửa đổi Tuyên bố xét đến những thay đổi kể từ lần cập nhật trước đó trong năm 2006 trong nội bộ ILO như Tuyên bố của ILO về Công bằng Xã hội vì một quá trình toàn cầu hoá công bằng được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế (ILC) năm 2008, các tiêu chuẩn lao động quốc tế mới, kết luận của ILC liên quan đến việc thúc đẩy các doanh nghiệp bền vững (2007) và kết luận của ILC liên quan đến việc làm bền vững trong các chuỗi cung ứng toàn cầu (2016); cũng như các *Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và quyền con người: thực hiện khung Liên Hợp Quốc về “Bảo vệ, tôn trọng và biện pháp khắc phục”* (2011) và các mục tiêu của *Chương trình Nghị sự 2030 về Phát triển Bền vững* (2015) có liên quan đặc biệt đến Tuyên bố; ghi nhớ Chương trình hành động Addis Ababa (2015) về tài trợ cho phát triển, Hiệp định Paris (2015) liên quan đến thay đổi khí hậu, và *Hướng dẫn của OECD cho các doanh nghiệp đa quốc gia* (sửa đổi năm 2011). Hội đồng Quản trị chấp thuận bản sửa đổi của Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội, có thể được trích dẫn là Tuyên bố MNE, và đề nghị các chính phủ của các quốc gia thành viên ILO, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động liên quan và các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động trong lãnh thổ của họ tuân thủ các nguyên tắc được đặt ra trong Tuyên bố này.

---

## MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI

1. Các doanh nghiệp đa quốc gia đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế của hầu hết các quốc gia và trong quan hệ kinh tế quốc tế. Vấn đề này thu hút sự quan tâm ngày càng tăng của các chính phủ cũng như người sử dụng lao động và người lao động và các tổ chức của họ. Thông qua đầu tư trực tiếp quốc tế, thương mại và các hình thức khác, những doanh nghiệp đó có thể mang lại lợi ích đáng kể cho các nước mẹ và nước sở tại bằng cách góp phần sử dụng vốn, công nghệ và lao động hiệu quả hơn. Trong khuôn khổ các chính sách phát triển bền vững do các chính phủ thiết lập, họ cũng có thể đóng góp quan trọng vào việc thúc đẩy phúc lợi kinh tế và xã hội; cải thiện mức sống và đáp ứng các nhu cầu cơ bản; tạo ra các cơ hội việc làm, cả trực tiếp lẫn gián tiếp; và thúc đẩy các quyền cơ bản của con người trên toàn thế giới, bao gồm quyền tự do hiệp hội. Mặt khác, những tiến bộ các doanh nghiệp đa quốc gia đạt được trong việc tổ chức hoạt động ngoài khuôn khổ quốc gia có thể dẫn đến sự lạm dụng tập trung quyền lực kinh tế và xung đột với các mục tiêu chính sách quốc gia và với lợi ích của người lao động. Ngoài ra, sự phức tạp của các doanh nghiệp đa quốc gia và khó khăn trong việc nhận thức rõ ràng về cơ cấu, hoạt động và chính sách đa dạng của họ đôi khi làm tăng mối quan ngại ở nước mẹ hoặc nước sở tại, hoặc cả hai.
2. Mục đích của Tuyên bố này là nhằm khuyến khích sự đóng góp tích cực mà các doanh nghiệp đa quốc gia có thể mang lại đối với tiến bộ kinh tế xã hội và tạo việc làm bền vững cho tất cả mọi người; giảm thiểu và giải quyết những khó khăn tạo ra từ các hoạt động khác nhau của họ.
3. Mục tiêu này sẽ được thúc đẩy bởi các luật và chính sách thích hợp, các biện pháp và hành động được các chính phủ thông qua trong các lĩnh vực quản lý lao động và thanh tra lao động công cộng và bởi sự hợp tác giữa các chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động của tất cả các quốc gia.
4. Các nguyên tắc của Tuyên bố này nhằm hướng dẫn các chính phủ, tổ chức người sử dụng lao động và người lao động của nước mẹ và nước sở tại và các doanh nghiệp đa quốc gia thực hiện các biện pháp và hành động và áp dụng các chính sách xã hội, bao gồm các nguyên tắc được quy định trong Hiến pháp và Các Công ước và Khuyến nghị liên quan của ILO, nhằm thúc

đẩy tiến bộ xã hội và việc làm bền vững.

5. Các nguyên tắc này không nhằm mục đích đem lại hay duy trì sự bất bình đẳng trong đối xử giữa các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước. Các nguyên tắc này phản ánh thực hành tốt cho tất cả các doanh nghiệp. Khi nguyên tắc của Tuyên bố này áp dụng cho cả hai loại hình doanh nghiệp thì các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như doanh nghiệp trong nước, đều được kỳ vọng như nhau về hành vi ứng xử nói chung và về các thông lệ xã hội nói riêng.
6. Để đạt được mục đích đã đặt ra, Tuyên bố MNE không yêu cầu đưa ra một định nghĩa có tính pháp lý chính xác về các doanh nghiệp đa quốc gia; khoản mục này được thiết kế hỗ trợ cách hiểu nội dung Tuyên bố và không đưa ra một định nghĩa như vậy. Các doanh nghiệp đa quốc gia bao gồm các doanh nghiệp - thuộc sở hữu nhà nước toàn phần hay một phần hay sở hữu tư nhân, sở hữu hay kiểm soát sản xuất, phân phối, dịch vụ hay các cơ sở khác ở ngoài quốc gia mà họ đặt trụ sở. Các doanh nghiệp có thể có quy mô lớn hay nhỏ và có thể có trụ sở chính ở bất kỳ nơi nào trên thế giới. Mức độ tự chủ của các pháp nhân trong các doanh nghiệp đa quốc gia trong mối liên kết với các pháp nhân khác thì rất khác nhau, tùy thuộc vào đặc điểm của mối liên kết giữa các pháp nhân đó với các lĩnh vực hoạt động của họ và có sự đa dạng lớn về hình thức sở hữu, quy mô, tính chất và địa điểm hoạt động của các doanh nghiệp có liên quan. Trừ khi có quy định khác, thuật ngữ "doanh nghiệp đa quốc gia" được sử dụng trong Tuyên bố này để chỉ các pháp nhân khác nhau (công ty mẹ hoặc các doanh nghiệp địa phương hoặc cả hai hoặc toàn bộ tổ chức) dựa trên sự phân công trách nhiệm, với mong muốn rằng họ sẽ hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau khi cần thiết để tạo điều kiện thực hiện các nguyên tắc được đặt ra trong Tuyên bố này. Xét về khía cạnh này, Tuyên bố cũng thừa nhận rằng các doanh nghiệp đa quốc gia thường hoạt động thông qua các mối quan hệ với các doanh nghiệp khác trong toàn bộ quá trình sản xuất và vì vậy có thể đóng góp thúc đẩy mục tiêu của Tuyên bố này.
7. Tuyên bố này đặt ra các nguyên tắc trong các lĩnh vực việc làm, đào tạo, điều kiện làm việc và điều kiện sống và quan hệ lao động mà các chính phủ, tổ chức người sử dụng lao động và người lao động và các doanh nghiệp đa quốc gia được khuyến khích thực hiện trên cơ sở tự nguyện; các nguyên tắc này sẽ không hạn chế hoặc ảnh hưởng đến các nghĩa vụ phát sinh từ việc phê chuẩn bất kỳ Công ước nào của ILO.

---

## CÁC CHÍNH SÁCH CHUNG

8. Tất cả các bên liên quan trong Tuyên bố MNE nên tôn trọng chủ quyền của các quốc gia, tuân thủ luật pháp và quy định của quốc gia, xem xét đến các thông lệ địa phương và tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan. Họ cũng nên tôn trọng những cam kết mà họ đã tự nguyện tham gia, phù hợp với luật pháp quốc gia và chấp nhận các nghĩa vụ quốc tế. Họ nên tôn trọng Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền (1948) và Các Công ước Quốc tế tương ứng (1966) được thông qua bởi Đại hội đồng Liên Hợp Quốc cũng như Hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế và các nguyên tắc theo đó tự do ngôn luận và hiệp hội là cần thiết để đảm bảo tiến bộ bền vững.
9. Tất cả các bên nên góp phần thực hiện Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và kế hoạch triển khai Tuyên bố đã được thông qua năm 1998. Tất cả các thành viên, ngay cả khi không phê chuẩn các Công ước cơ bản, với tư cách là quốc gia thành viên của ILO, có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện một cách thiện chí và phù hợp với Hiến chương, các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản là nội dung chính của các Công ước này, cụ thể là: (a) tự do hiệp hội và thừa nhận quyền thương lượng tập thể một cách hiệu quả; (B) xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hay bắt buộc; (C) xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả; và (d) xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Chính phủ của các quốc gia chưa phê chuẩn các Công ước về các nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động đã được công nhận trong Tuyên bố năm 1998 nên sớm phê chuẩn các Công ước này. Các doanh nghiệp đa quốc gia thông qua hoạt động của họ có thể đóng góp đáng kể vào việc đạt được các mục tiêu của Tuyên bố.
10. Các nguyên tắc đặt ra trong Tuyên bố MNE áp dụng cho các chính phủ, tổ chức người sử dụng lao động và người lao động của nước chủ nhà và nước sở tại và cho bản thân các công ty đa quốc gia. Do đó các nguyên tắc này phản ánh thực tế là mỗi tác nhân đều có vai trò cụ thể. Đối với mục đích của Tuyên bố này:
  - a) Các nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người: Thực hiện khung Liên Hợp Quốc về “Bảo vệ, Tôn trọng và biện pháp khắc phục” (2011) đặt ra nhiệm vụ và trách nhiệm tương ứng của các quốc gia và các doanh

nghiệp về quyền con người. Những nguyên tắc này là căn cứ để thừa nhận: (i) các nghĩa vụ hiện tại của quốc gia về tôn trọng, bảo vệ và thực hiện quyền con người và các quyền tự do cơ bản ("nghĩa vụ bảo vệ nhân quyền của Quốc gia"); (ii) vai trò của doanh nghiệp là những tổ chức nghề nghiệp của xã hội có chức năng chuyên biệt, phải tuân thủ pháp luật hiện hành và tôn trọng nhân quyền ("trách nhiệm của công ty trong việc tôn trọng nhân quyền"); và (iii) Sự cần thiết phải có các quyền và nghĩa vụ phù hợp với các biện pháp khắc phục phù hợp và hiệu quả khi bị vi phạm ("Tiếp cận với biện pháp khắc phục")

- b) Nguyên tắc hướng dẫn này áp dụng cho tất cả các quốc gia và tất cả các doanh nghiệp, cả doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp khác, bất kể quy mô, ngành nghề, bối cảnh hoạt động, đặc điểm sở hữu và cơ cấu.
- c) Trách nhiệm tôn trọng nhân quyền của công ty đòi hỏi các doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp đa quốc gia ở bất cứ nơi nào họ hoạt động: (i) tránh gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động bất lợi từ các hoạt động của họ và giải quyết các tác động đó khi xảy ra; và (ii) tìm cách ngăn chặn hoặc giảm thiểu tác động bất lợi đến quyền con người có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hay dịch vụ của họ do quan hệ kinh doanh, ngay cả khi họ không tạo ra những tác động đó.
- d) Các doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp đa quốc gia, cần phải nghiên cứu để xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và giải trình cách họ giải quyết các tác động bất lợi tiềm ẩn và thực tế có liên quan đến các quyền con người được quốc tế công nhận, hiểu, được thể hiện trong Tuyên bố Nhân quyền Quốc tế và các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố của ILO về nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.
- e) Để đánh giá nguy cơ về quyền con người, các doanh nghiệp - kể cả các doanh nghiệp đa quốc gia - cần xác định và đánh giá mọi tác động bất lợi thực tế hoặc tiềm ẩn có thể có liên quan đến nhân quyền phát sinh từ hoạt động của họ hoặc từ các mối quan hệ kinh doanh. Quá trình này cần có sự tham vấn với các nhóm có khả năng bị ảnh hưởng và các bên liên quan khác bao gồm các tổ chức của người lao động, phù hợp với quy mô của doanh nghiệp, tính chất và

bối cảnh hoạt động. Để đạt được mục đích của Tuyên bố MNE, quá trình này cần tính đến vai trò trung tâm của tự do hiệp hội và thương lượng tập thể cũng như quan hệ lao động và đối thoại xã hội như một quá trình liên tục.

11. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần quan tâm đúng mức tới các mục tiêu chính sách chung đã được thiết lập tại các quốc gia mà tại đó các doanh nghiệp đang hoạt động. Các hoạt động của họ phải phù hợp với luật pháp quốc gia, các ưu tiên phát triển và các mục đích và cấu trúc xã hội của quốc gia mà họ hoạt động. Để đạt được điều này, cần tổ chức tham vấn giữa các doanh nghiệp đa quốc gia với chính phủ, và khi cần thiết, với cả các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong nước có liên quan.
12. Chính phủ các nước sở tại cần thúc đẩy thực hành xã hội tốt phù hợp với Tuyên bố này giữa các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động trên lãnh thổ của họ. Chính phủ các nước chủ nhà cần thúc đẩy thực hành xã hội tốt phù hợp với Tuyên bố này đối với các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động ở nước ngoài, tôn trọng luật pháp và quy định về lao động và xã hội ở nước sở tại cũng như các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan. Cả chính phủ nước chủ nhà và nước sở tại cần có sự chuẩn bị để tham vấn với nhau, bất cứ khi nào có nhu cầu, về sáng kiến của một trong hai bên.

---

## VIỆC LÀM

### Thúc đẩy Việc làm

13. Để thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế bền vững, nâng cao mức sống, đáp ứng các yêu cầu về việc làm và giải quyết tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm, các chính phủ nên tuyên bố và theo đuổi mục tiêu chính là xây dựng một chính sách chủ động nhằm thúc đẩy việc làm đầy đủ, có năng suất và được tự do lựa chọn và việc làm bền vững.
14. Điều này đặc biệt quan trọng đối với chính phủ các nước sở tại, nơi mà các vấn đề về thất nghiệp và thiếu việc làm được coi là nghiêm trọng nhất và đặc biệt là ở các khu vực đang phát triển trên thế giới. Theo đó, cần lưu ý đến Kế hoạch Việc làm Toàn cầu (2003), kết luận của ILC liên quan đến thúc đẩy doanh nghiệp bền vững (2007), Hiệp ước Việc làm Toàn cầu (2009) và Mục tiêu 8 của Các Mục tiêu Phát triển Bền vững.
15. Đoạn 13 và 14 nêu trên thiết lập khuôn khổ theo đó cả nước chủ nhà và nước sở tại cần chú ý đúng mức tới tác động việc làm của các doanh nghiệp đa quốc gia.
16. Các doanh nghiệp đa quốc gia, đặc biệt khi hoạt động ở các nước đang phát triển, nên nỗ lực tăng cơ hội và tiêu chuẩn việc làm, có tính đến các chính sách và mục tiêu của chính phủ, cũng như an ninh việc làm và sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp.
17. Trước khi bắt đầu hoạt động, khi phù hợp, các doanh nghiệp đa quốc gia nên tham vấn các cơ quan có thẩm quyền và các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động quốc gia để đảm bảo kế hoạch việc làm của mình phù hợp với chính sách phát triển xã hội của quốc gia. Sự tham vấn đó, trong trường hợp của các doanh nghiệp trong nước, cần được tiếp tục duy trì giữa các doanh nghiệp đa quốc gia và tất cả các bên liên quan, bao gồm cả các tổ chức của người lao động.
18. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên ưu tiên đến vấn đề việc làm, phát triển nghề nghiệp, thúc đẩy sự tiến bộ của người dân nước sở tại ở tất cả các cấp, nếu phù hợp, với các đại diện của người lao động của công ty hoặc các tổ chức của những người lao động này và các cơ quan nhà nước.

19. Các doanh nghiệp đa quốc gia khi đầu tư vào các nước đang phát triển phải quan tâm đến tầm quan trọng của việc sử dụng các công nghệ tạo ra việc làm trực tiếp và gián tiếp. Ở phạm vi cho phép của bản chất quy trình và các điều kiện hiện hành trong lĩnh vực kinh tế có liên quan, các doanh nghiệp nên điều chỉnh công nghệ theo nhu cầu và đặc điểm của nước sở tại. Nếu có thể, họ cũng nên tham gia phát triển công nghệ thích hợp ở nước sở tại.
20. Để thúc đẩy việc làm ở các nước đang phát triển, trong bối cảnh nền kinh tế thế giới đang phát triển, các doanh nghiệp đa quốc gia nên xem xét việc ký kết hợp đồng với các doanh nghiệp trong nước để sản xuất các phụ tùng và thiết bị, sử dụng nguyên liệu thô của địa phương và dẫn thúc đẩy việc xử lý nguyên liệu thô tại địa phương. Các doanh nghiệp đa quốc gia không nên thực hiện những việc này chỉ để né tránh những trách nhiệm đặt ra trong các nguyên tắc của Tuyên bố này.
21. Các chính phủ cần xây dựng và thực hiện một khuôn khổ chính sách tổng hợp để tạo thuận lợi cho việc chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức, thừa nhận rằng thâm hụt việc làm bền vững là vấn đề được chú ý nhiều nhất trong nền kinh tế phi chính thức. Các doanh nghiệp đa quốc gia và các doanh nghiệp khác cũng nên đóng góp vào mục tiêu này.

### An sinh xã hội

22. Các chính phủ nên thiết lập và duy trì các sản an sinh xã hội như là một yếu tố cơ bản trong hệ thống an sinh xã hội quốc gia một cách phù hợp; và thực hiện sản an sinh xã hội trong chiến lược mở rộng an sinh xã hội để đảm bảo mức an sinh xã hội cao hơn cho càng nhiều người càng tốt theo hướng dẫn của ILO về các tiêu chuẩn an sinh xã hội. Các đối tác xã hội có thể đóng vai trò thúc đẩy các chính sách này. Các doanh nghiệp đa quốc gia và các doanh nghiệp khác có thể hỗ trợ cho các hệ thống an sinh xã hội công cộng và giúp kích thích các hệ thống này phát triển hơn nữa, thông qua các chương trình do chính nhà tuyển dụng tài trợ.



## Xóa bỏ lao động cưỡng bức hay lao động bắt buộc

23. Các chính phủ cần có biện pháp hữu hiệu để ngăn chặn và xóa bỏ lao động cưỡng bức, bảo vệ nạn nhân và giúp họ tiếp cận các biện pháp khắc phục thích hợp và có hiệu quả như bồi thường và phục hồi, và xử phạt những người phạm tội cưỡng bức hoặc bắt buộc lao động. Các chính phủ nên xây dựng một chính sách quốc gia và kế hoạch hành động, có tham vấn với các tổ chức người sử dụng lao động và người lao động. Điều này đòi hỏi phải có hành động có hệ thống của các cơ quan có thẩm quyền và, nếu phù hợp, phối hợp với tổ chức người sử dụng lao động và người lao động, cũng như với các nhóm khác có liên quan.
24. Để ngăn chặn lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, các chính phủ cần hướng dẫn và hỗ trợ người sử dụng lao động và doanh nghiệp thực hiện các biện pháp hữu hiệu để xác định, ngăn chặn, giảm nhẹ và giải trình cách họ giải quyết các nguy cơ cưỡng bức hay bắt buộc lao động trong hoạt động, sản phẩm, dịch vụ hoặc hoạt động có thể liên quan trực tiếp.
25. Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước cần thực hiện các biện pháp tức thì và hữu hiệu trong phạm vi thẩm quyền của mình để bảo đảm việc cấm và xóa bỏ lao động cưỡng bức hay bắt buộc trong hoạt động của mình.

## Xóa bỏ hữu hiệu lao động cưỡng bức: độ tuổi tối thiểu và các hình thức tối tệ nhất

26. Các chính phủ nên xây dựng một chính sách quốc gia nhằm đảm bảo xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả; có những biện pháp tức thời và hiệu quả để bảo đảm ngăn chặn và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tối tệ nhất như là một vấn đề cấp bách và dần nâng cao độ tuổi tối thiểu để được nhận vào làm việc hoặc làm việc ở mức độ phù hợp với sự phát triển thể chất và tinh thần của những người trẻ tuổi.
27. Các doanh nghiệp đa quốc gia, cũng như các doanh nghiệp trong nước cần tôn trọng độ tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc hoặc độ tuổi tối thiểu được làm việc để bảo đảm xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em hiệu trong hoạt động của họ và cần thực hiện các biện pháp tức thì và hữu hiệu trong phạm vi thẩm quyền của mình để bảo đảm việc cấm và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tối tệ nhất như một vấn đề cấp bách.

## Bình đẳng về cơ hội và đối xử

28. Các chính phủ cần theo đuổi xây dựng các chính sách để tăng cường sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm, với quan điểm nhằm xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc hay nguồn gốc xã hội.
29. Các chính phủ cần thúc đẩy việc trả công bình đẳng cho phụ nữ và nam giới làm công việc có giá trị như nhau.
30. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần được định hướng bởi nguyên tắc không phân biệt trong suốt quá trình hoạt động của mình mà không ảnh hưởng đến các biện pháp được đề cập ở đoạn 18 hoặc các chính sách của chính phủ nhằm khắc phục các mẫu kỳ mô hình phân biệt đối xử đã có và từ đó tăng cường bình đẳng về cơ hội và đối xử trong vấn đề việc làm. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên tuyển dụng, sắp xếp nhân sự, đào tạo và phát triển cho nhân viên các cấp dựa trên cơ sở về trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm.
31. Các chính phủ không bao giờ nên yêu cầu hoặc khuyến khích các doanh nghiệp đa quốc gia phân biệt đối xử với bất kỳ lý do nào được đề cập ở đoạn 28 và khuyến khích các chính phủ tiếp tục hướng dẫn về tránh phân biệt đối xử trong vấn đề việc làm khi thích hợp.

## An ninh việc làm

32. Các chính phủ cần nghiên cứu thấu đáo tác động của các doanh nghiệp đa quốc gia đối với việc làm trong các ngành công nghiệp khác nhau. Chính phủ, cũng như bản thân các doanh nghiệp đa quốc gia ở tất cả các nước nên có biện pháp phù hợp để ứng phó với những tác động của thị trường lao động và việc làm do hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia mang lại.
33. Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước, thông qua việc chủ động quy hoạch về việc làm, cần nỗ lực tạo việc làm ổn định cho người lao động trong mỗi doanh nghiệp và cần thực hiện các nghĩa vụ mà họ đã tự nguyện đàm phán về ổn định việc làm và an sinh xã hội. Xét đến mức độ linh hoạt mà

các doanh nghiệp đa quốc gia có thể có, doanh nghiệp nên phần đầu đảm trách vai trò dẫn đầu trong việc thúc đẩy an ninh việc làm, đặc biệt ở những quốc gia mà nếu doanh nghiệp ngừng hoạt động có khả năng gia tăng tình trạng thất nghiệp dài hạn.

34. Khi xem xét đến những thay đổi trong vận hành (bao gồm cả thay đổi do sát nhập, tiếp quản hoặc chuyển giao sản xuất) có tác động lớn đến việc làm, các doanh nghiệp đa quốc gia cần thông báo đầy đủ về những thay đổi tới các cơ quan chức năng và đại diện của người lao động trong doanh nghiệp và các tổ chức của họ để có thể phối hợp đánh giá các tác động nhằm giảm thiểu tối đa tác động tiêu cực. Điều này đặc biệt quan trọng trong trường hợp đóng cửa doanh nghiệp liên quan đến cắt giảm nhân viên hay sa thải tập thể.
35. Cần tránh những thủ tục sa thải không có sự thông báo trước.
36. Các chính phủ, phối hợp với các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước, nên đưa ra một số hình thức bảo vệ thu nhập cho người lao động bị mất việc làm.

---

## ĐÀO TẠO

37. Các chính phủ, phối hợp với tất cả các bên liên quan, nên xây dựng các chính sách quốc gia về hướng nghiệp và đào tạo nghề, gắn liền với việc làm. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên theo đuổi các chính sách đào tạo của mình trong khuôn khổ chính sách quốc gia đó.
38. Trong hoạt động của mình, các doanh nghiệp đa quốc gia phải đảm bảo tổ chức các khóa đào tạo phù hợp cho người lao động ở tất cả các cấp được tuyển dụng ở nước sở tại, khi thích hợp, để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp cũng như chính sách phát triển của quốc gia. Việc đào tạo như vậy, trong chừng mực có thể, nên phát triển các kỹ năng hữu ích chung và thúc đẩy các cơ hội nghề nghiệp và học tập suốt đời. Trách nhiệm này phải được phối kết hợp thực hiện với các cơ quan chức năng của quốc gia, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động và các tổ chức địa phương, tổ chức quốc gia hoặc quốc tế có thẩm quyền phù hợp.
39. Các doanh nghiệp đa quốc gia đang hoạt động tại các nước đang phát triển nên cùng với các doanh nghiệp trong nước tham gia vào các chương trình, bao gồm các quỹ đặc biệt, được các chính phủ nước sở tại khuyến khích và được hỗ trợ bởi các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động. Các chương trình này nên hướng đến mục đích khuyến khích sự hình thành kỹ năng, học hỏi và phát triển suốt đời cũng như hướng nghiệp, và cần được phối hợp quản lý bởi các bên ủng hộ doanh nghiệp. Khi thích hợp, các doanh nghiệp đa quốc gia cần sẵn sàng cung ứng nhân sự có tay nghề cao để trợ giúp các chương trình đào tạo do các chính phủ tổ chức như là một phần đóng góp vào sự phát triển của quốc gia.
40. Các doanh nghiệp đa quốc gia, phối kết hợp với các chính phủ và ở mức độ phù hợp với hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp, nên tạo cơ hội tăng cường kinh nghiệm quản lý địa phương trong các lĩnh vực phù hợp trong nội bộ doanh nghiệp như lĩnh vực quan hệ lao động.

---

## ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC VÀ ĐIỀU KIỆN SỐNG

### Tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc

41. Tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc mà các công ty đa quốc gia áp dụng đối với người lao động trong toàn bộ hoạt động của họ không nên kém thuận lợi hơn so với điều kiện mà người sử dụng lao động tương đồng ở nước sở tại áp dụng. Trường hợp không có người sử dụng lao động tương đồng, doanh nghiệp nên áp dụng mức lương, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất có thể. Các yếu tố cần được xem xét bao gồm (a) nhu cầu của người lao động và gia đình họ, có tính đến mức lương chung của quốc gia, chi phí sinh hoạt, trợ cấp an sinh xã hội và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác; và (b) các yếu tố kinh tế, bao gồm yêu cầu phát triển kinh tế, năng suất và mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao. Trường hợp người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động những tiện ích cơ bản như nhà ở, chăm sóc y tế hoặc thực phẩm, các tiện ích này phải đạt tiêu chuẩn tốt.
42. Các chính phủ, đặc biệt là ở các nước đang phát triển, nên nỗ lực áp dụng các biện pháp phù hợp để đảm bảo các nhóm thu nhập thấp và các khu vực kém phát triển sẽ được hưởng lợi tối đa từ hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia.

### An toàn và Sức khỏe

43. Các chính phủ cần bảo đảm rằng các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước cần đặt ra đầy đủ những tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe, góp phần tạo nên văn hoá an toàn và sức khỏe dự phòng trong các doanh nghiệp, hướng tới một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Điều này bao gồm các bước chống lại bạo lực tại nơi làm việc đối với phụ nữ và nam giới và chú ý tới công tác an toàn. Cần xem xét các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan, bao gồm danh mục các bệnh nghề nghiệp, các quy tắc thực hành và hướng dẫn trong danh sách các ấn phẩm hiện hành của ILO về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Cần bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

44. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần duy trì các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe cao nhất, phù hợp với yêu cầu của quốc gia, lưu ý đến những kinh nghiệm liên quan trong toàn doanh nghiệp, bao gồm bất cứ hiểu biết nào về các mối nguy hại đặc biệt. Các doanh nghiệp cũng nên cung cấp cho các đại diện của người lao động, các cơ quan có thẩm quyền và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động ở tất cả các quốc gia tại đó doanh nghiệp hoạt động, khi được yêu cầu, thông tin về các tiêu chuẩn về an toàn và sức khỏe liên quan đến hoạt động của họ tại địa phương mà doanh nghiệp phải tuân thủ ở các quốc gia khác. Đặc biệt, các doanh nghiệp phải thông báo cho những người có liên quan về bất kỳ mối nguy hại đặc biệt và các biện pháp bảo vệ liên quan đến sản phẩm và quy trình mới. Các doanh nghiệp đa quốc gia, cũng như các doanh nghiệp trong nước tương đồng, nên đóng vai trò chủ đạo trong việc kiểm tra các nguyên nhân dẫn đến nguy cơ về an toàn và sức khỏe công nghiệp và trong việc ứng dụng cải tiến mang lại trong toàn bộ doanh nghiệp.
45. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên hợp tác với các tổ chức quốc tế liên quan trong việc thiết lập và thông qua các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe quốc tế.
46. Theo thông lệ quốc gia, các doanh nghiệp đa quốc gia nên hợp tác đầy đủ với các cơ quan chức năng về an toàn và sức khỏe, đại diện của người lao động và các tổ chức của họ và các tổ chức an toàn và sức khỏe đã được thành lập. Khi thích hợp, các vấn đề liên quan đến an toàn và sức khỏe cần được lồng ghép trong các thỏa thuận với đại diện của người lao động và các tổ chức của họ.

---

## QUAN HỆ LAO ĐỘNG

47. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần tuân thủ các tiêu chuẩn về quan hệ lao động trong suốt quá trình hoạt động.

### Tự do hiệp hội và quyền tổ chức

48. Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như trong các doanh nghiệp trong nước, không có bất cứ sự phân biệt nào, nên có quyền thành lập và, chỉ tuân theo các quy tắc của các tổ chức có liên quan, tham gia các tổ chức do chính họ lựa chọn mà không cần xin phép trước. Họ cũng cần được hưởng sự bảo vệ đầy đủ trước các hành vi chống công đoàn trong lĩnh vực việc làm của họ.
49. Các tổ chức đại diện cho các doanh nghiệp đa quốc gia hoặc người lao động của doanh nghiệp cần được hưởng sự bảo vệ đầy đủ trước bất kỳ hành vi can thiệp nào bởi mỗi bên, hoặc bởi chủ thể hoặc thành viên mỗi bên trong việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý của họ.
50. Khi thích hợp, trong bối cảnh địa phương, các doanh nghiệp đa quốc gia nên ủng hộ các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động.
51. Các chính phủ chưa áp dụng các nguyên tắc của Công ước số 87, điều 5 thì cần khẩn trương áp dụng, xét đến tầm quan trọng của các nguyên tắc này đối với các doanh nghiệp đa quốc gia trong việc cho phép các tổ chức đại diện cho doanh nghiệp hoặc đại diện người lao động trong doanh nghiệp được liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và của người sử dụng lao động do họ lựa chọn.
52. Khi các chính phủ nước sở tại có chính sách khuyến khích đặc biệt để thu hút đầu tư nước ngoài, thì những chính sách này không nên có bất kỳ sự hạn chế nào về quyền tự do lập hội hoặc quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động.
53. Đại diện của người lao động tại các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước không nên bị cản trở việc tổ chức các cuộc họp để tham vấn hoặc trao đổi ý kiến với nhau, miễn là không ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp và các thủ

tục thông thường quy định mối quan hệ với đại diện của người lao động và các tổ chức của họ.

54. Các chính phủ không nên hạn chế việc nhập cảnh của các đại diện của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động đến từ các quốc gia khác theo lời mời của các tổ chức địa phương hoặc quốc gia có liên quan nhằm mục đích tham vấn trong những vấn đề mà cả hai bên cùng quan tâm nếu họ chỉ nhập cảnh với tư cách đó.

### Thương lượng tập thể

55. Người lao động làm việc cho các công ty đa quốc gia cần có quyền, phù hợp với luật pháp và thông lệ quốc gia, có tổ chức đại diện do họ lựa chọn, được công nhận vì mục đích thương lượng tập thể.
56. Các biện pháp phù hợp với các điều kiện quốc gia cần được áp dụng, khi cần thiết, để khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển toàn diện và áp dụng phương thức đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động, nhằm mục đích quy định các điều khoản và điều kiện việc làm thông qua thỏa ước tập thể.
57. Các doanh nghiệp đa quốc gia, cũng như các doanh nghiệp trong nước, cần tạo điều kiện thuận lợi cần thiết cho các đại diện của người lao động để hỗ trợ việc xây dựng các thỏa ước tập thể hiệu quả.
58. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần cho phép các đại diện được ủy quyền hợp pháp của người lao động, tại mỗi quốc gia mà doanh nghiệp hoạt động, tiến hành đàm phán với đại diện được ủy quyền của ban quản lý để đưa ra quyết định về những vấn đề đang thỏa thuận.
59. Các doanh nghiệp đa quốc gia, trong bối cảnh các cuộc đàm phán có thiện chí với đại diện của người lao động về điều kiện làm việc, hoặc trong khi người lao động đang thực hiện quyền tổ chức, không nên đe dọa sử dụng khả năng chuyển toàn bộ hoặc một phần của một đơn vị doanh nghiệp đang hoạt động khỏi nước sở tại nhằm tác động một cách không công bằng đến những cuộc đàm phán hoặc để cản trở việc thực hiện quyền tổ chức; cũng không nên điều chuyển công nhân từ các chi nhánh ở



nước ngoài đến nước sở tại với mục đích cản trở việc đàm phán có thiện chí với đại diện của người lao động hoặc cản trở việc thực hiện quyền tổ chức của người lao động.

60. Thỏa ước tập thể nên bao gồm các điều khoản giải quyết các tranh chấp phát sinh qua trọng cách diễn giải và áp dụng các thỏa ước đó và để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm được cả hai bên tôn trọng.
61. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần cung cấp thông tin cần thiết cho đại diện của người lao động phục vụ cho các cuộc đàm phán có ý nghĩa với pháp nhân liên quan và, nếu phù hợp với pháp luật và thực tiễn của địa phương, thì cũng nên cung cấp thông tin để giúp họ có được cái nhìn đúng đắn và công bằng về hoạt động của pháp nhân hoặc về hoạt động của cả doanh nghiệp.
62. Các chính phủ cần cung cấp thông tin về các lĩnh vực doanh nghiệp đang hoạt động cho các đại diện của các tổ chức người lao động theo yêu cầu, khi luật pháp và thực tiễn cho phép, điều đó sẽ giúp đặt ra các tiêu chí khách quan trong quá trình thương lượng tập thể. Trong bối cảnh này, các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như doanh nghiệp trong nước cần tích cực phản hồi các yêu cầu của chính phủ về việc cung cấp thông tin liên quan tới hoạt động của doanh nghiệp.

### Tham vấn

63. Tại các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như doanh nghiệp trong nước, theo luật pháp và thông lệ quốc gia, các hệ thống được xây dựng thông qua sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động và các đại diện của họ nên tổ chức tham vấn thường xuyên về các vấn đề cùng quan tâm. Sự tham vấn này không thay thế cho thương lượng tập thể.

### Tiếp cận các biện pháp khắc phục và giải quyết khiếu nại

64. Với trách nhiệm ngăn chặn các hành vi phạm nhân quyền trong kinh doanh, các chính phủ nên thực hiện các bước phù hợp để đảm bảo thông qua các biện pháp về luật pháp, hành chính hay các biện pháp thích hợp khác, khi các hành vi vi phạm xảy ra trên

phạm vi lãnh thổ và/hoặc phạm vi thẩm quyền của mình, bất cứ người lao động nào bị xâm phạm cũng được tiếp cận với các biện pháp khắc phục hiệu quả.

65. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên sử dụng đòn bẩy để khuyến khích các đối tác kinh doanh cung cấp các phương tiện hiệu quả cho phép khắc phục tình trạng lạm dụng quyền con người được quốc tế công nhận.
66. Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước cần tôn trọng quyền của người lao động mà họ tuyển dụng và giải quyết tất cả các khiếu nại của họ một cách thống nhất với quy định như sau: bất kỳ người lao động nào, hành động riêng rẽ hoặc phối hợp với người lao động khác, nếu xét thấy họ có căn cứ để khiếu nại thì họ có quyền nộp đơn khiếu nại mà không phải chịu bất kỳ sự định kiến nào phát sinh do nộp đơn khiếu nại, và khiếu nại đó được giải quyết theo một quy trình phù hợp. Điều này đặc biệt quan trọng khi các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động tại các nước không tuân theo các nguyên tắc của các Công ước ILO liên quan đến quyền tự do lập hội, quyền tổ chức và thương lượng tập thể, phân biệt đối xử, lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.

### Giải quyết tranh chấp lao động

67. Chính phủ nên đảm bảo thiết lập cơ chế hòa giải và trọng tài tự nguyện, phù hợp với điều kiện quốc gia, để giúp ngăn ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Thủ tục giải quyết nên được miễn phí và nhanh chóng.
68. Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước cùng phối hợp với các đại diện và tổ chức của người lao động của mình nên tìm cách thiết lập cơ chế hoà giải tự nguyện, phù hợp với điều kiện quốc gia, có thể bao gồm các điều khoản trọng tài tự nguyện, để hỗ trợ ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Cơ chế hoà giải tự nguyện cần bao gồm đại diện công bằng và sử dụng lao động.

---

## PHỤ LỤC I

Danh sách các tuyên bố, công ước lao động quốc tế và khuyến nghị của ILO, các quy tắc thực hành và các hướng dẫn của ILO và các hướng dẫn khác có liên quan tới Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội

### A. Các Tuyên bố của ILO

- Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và kế hoạch triển khai tuyên bố
- Tuyên bố của ILO về công bằng xã hội vì một quá trình toàn cầu hóa công bằng

### B. Các Công ước lao động quốc tế và Khuyến nghị

#### Lao động cưỡng bức

- Công ước về lao động cưỡng bức hay bắt buộc, năm 1930 (số 29) và Nghị định thư năm 2014; và Khuyến nghị về gián tiếp ép buộc lao động, năm 1930 (số 35)
- Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức, năm 1957 (Số 105)
- Khuyến nghị về Lao động cưỡng bức (Các biện pháp bổ sung), năm 2014 (số 203)

#### Lao động trẻ em

- Công ước về tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc (Số 138) và Khuyến nghị (Số 146), năm 1973
- Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Số 182) và Khuyến nghị (Số 190), năm 1999

**Chống phân biệt đối xử**

- Công ước về trả công bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ làm công việc có giá trị như nhau (Số 100) và Khuyến nghị (Số 90), năm 1951
- Công ước về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Số 111) và Khuyến nghị (Số 111), năm 1958

**Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể**

- Công ước về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức, năm 1948 (Số 87)
- Công ước về Áp dụng những nguyên tắc của quyền được tổ chức và thương lượng tập thể, năm 1949 (Số 98)
- Công ước về thúc đẩy thương lượng tập thể (Số 154) và Khuyến nghị (Số 163), năm 1981

**Quan hệ lao động**

- Công ước về bảo hộ và trang thiết bị cần thiết cho các đại diện của người lao động theo cam kết, năm 1971 (số 135)
- Khuyến nghị về hòa giải và trọng tài tự nguyện, năm 1951 (Số 92)
- Khuyến nghị về tham vấn và hợp tác giữa người sử dụng lao động với người lao động ở mức độ cam kết, năm 1952 (Số 94)
- Khuyến nghị về trao đổi thông tin giữa nhà quản lý và người lao động theo cam kết, năm 1967 (Số 129)
- Khuyến nghị về việc xem xét khiếu kiện trong phạm vi cam kết nhằm giải quyết khiếu nại, năm 1967 (Số 130)

<b>Xúc tiến việc làm</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về chính sách việc làm (Số 122) và Khuyến nghị (Số 122), năm 1964</li> <li>• Công ước về Xúc tiến việc làm và ngăn ngừa thất nghiệp (Số 168) và Khuyến nghị (số 176), năm 1988</li> <li>• Khuyến nghị về chính sách việc làm, năm 1984 (Số 169)</li> <li>• Khuyến nghị về các điều kiện chung để khuyến khích tạo việc làm trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, năm 1998 (số 189)</li> <li>• Khuyến nghị về xúc tiến hợp tác xã, năm 2002 (Số 193)</li> </ul>
--------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Đối xử bình đẳng</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về cơ hội bình đẳng và đối xử bình đẳng đối với lao động nam và lao động; người lao động có trách nhiệm gia đình (Số156) và Khuyến nghị (Số 165), năm 1981</li> <li>• Khuyến nghị về HIV và AIDS, năm 2010 (Số 200)</li> </ul>
-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>An ninh việc làm</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về chấm dứt hợp đồng lao động (Số 158) và Khuyến nghị (Số 166), năm 1982</li> </ul>
-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Đào tạo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực, năm 1975 (Số 142)</li> <li>• Khuyến nghị về phát triển nguồn nhân lực: Giáo dục, Đào tạo và Học tập suốt đời, năm 2004 (Số 195)</li> </ul>
----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Điều kiện làm việc</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động mất khả năng chi trả (số 173) và Khuyến nghị (số 180), năm 1992</li> <li>• Khuyến nghị về nhà ở cho người lao động, năm 1961 (số 115)</li> <li>• Khuyến nghị về giảm giờ làm việc, năm 1962 (số 116)</li> </ul>
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**An toàn và  
sức khỏe  
nghề  
nghiệp**

- Công ước về bảo vệ người lao động khỏi các nguy hại trong môi trường làm việc do ô nhiễm không khí, tiếng ồn và độ rung (số 148) và Khuyến nghị (số 156), năm 1977
- Công ước về An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp và môi trường làm việc (số 155) và Nghị định thư năm 2002; và Khuyến nghị (số 164), năm 1981
- Công ước liên quan đến Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp (số 161) và Khuyến nghị (số 171), năm 1985
- Công ước về an toàn trong việc sử dụng amiăng (số 162) và Khuyến nghị (số 172), năm 1986
- Công ước về an toàn và sức khỏe trong lĩnh vực xây dựng (số 167) và Khuyến nghị (số 175), năm 1988
- Công ước về an toàn trong sử dụng hoá chất tại nơi làm việc (Số 170) và Khuyến nghị (Số 177), năm 1990
- Công ước về phòng ngừa các tai nạn lao động chính (số 174) và Khuyến nghị (số 181), năm 1993
- Công ước về an toàn và sức khỏe trong các hầm mỏ (số 176) và Khuyến nghị (số 183), năm 1995
- Công ước về an toàn và sức khỏe trong nông nghiệp (số 184) và Khuyến nghị (số 192), năm 2001
- Công ước về khuôn khổ thúc đẩy An toàn và Sức khỏe Lao động, năm 2006 (số 187)
- Khuyến nghị về Bảo vệ người lao động khỏi bức xạ Ion hóa, năm 1960 (số 114)
- Khuyến nghị về bảo vệ máy móc, năm 1963 (số 118)
- Khuyến nghị về bảo vệ khỏi nguy cơ ngộ độc phát sinh từ Benzen, năm 1971 (Số 144)
- Khuyến nghị về phòng ngừa và kiểm soát các nguy cơ từ các chất gây ung thư, năm 1974 (số 147)
- Khuyến nghị về danh mục bệnh nghề nghiệp, lập hồ sơ và thông báo về tai nạn và bệnh nghề nghiệp, năm 2002 (số 194)

<b>An sinh xã hội</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về An sinh Xã hội (tiêu chuẩn tối thiểu), năm 1952 (Số 102)</li> <li>• Công ước về trợ cấp thương tích lao động năm 1964 [Lịch trình I sửa đổi năm 1980] (số 121)</li> <li>• Công ước về chăm sóc y tế và trợ cấp ốm đau (Số 130) và Khuyến nghị (Số 134), năm 1969</li> <li>• Khuyến nghị về Sàn An sinh Xã hội, năm 2012 (Số 202)</li> </ul>
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Quản trị</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về Thanh tra Lao động, năm 1947 (số 81)</li> <li>• Công ước về Thanh tra lao động (Nông nghiệp), năm 1969 (số 129)</li> <li>• Công ước về tham vấn ba bên (tiêu chuẩn lao động quốc tế), năm 1976, (Số 144)</li> </ul>
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Dân bản địa và bộ lạc</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về dân bản địa và bộ lạc, năm 1989 (số 169)</li> </ul>
------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Các nhóm lao động diện đặc biệt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Công ước về điều kiện lao động của người lao động đồn điền (số 110) và Khuyến nghị (số 110), năm 1958</li> <li>• Công ước về lao động hàng hải, năm 2006</li> </ul>
----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### C. Các quy tắc thực hành, hướng dẫn và các văn bản hướng dẫn khác của ILO

ILO đã xây dựng các quy tắc thực hành, hướng dẫn và các văn bản hướng dẫn chi tiết hơn một số vấn đề cụ thể. Danh sách các văn kiện này và đường dẫn tới nội dung văn kiện có thể được truy cập trên trang web của *Bộ phận Hỗ trợ Doanh nghiệp của ILO* - [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)

---

## PHỤ LỤC II

### Công cụ thực hiện

#### 1. Tuyên truyền<sup>1</sup>

Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế chịu trách nhiệm chung về việc tuyên truyền Tuyên bố Ba bên về nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội (Tuyên bố MNE). Hội đồng Quản trị thường xuyên rà soát chiến lược tổng thể và các hoạt động cơ bản nhằm thúc đẩy công cụ này cùng với các chính phủ, tổ chức người sử dụng lao động và người lao động ở tất cả các quốc gia thành viên ILO.

##### a. Triển khai ở cấp khu vực<sup>2</sup>

Cơ chế triển khai ở cấp khu vực bao gồm một báo cáo cấp khu vực về việc tuyên truyền và áp dụng Tuyên bố MNE tại các quốc gia thành viên của ILO trong khu vực. Các báo cáo cấp khu vực chủ yếu dựa trên thông tin do các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động ở các quốc gia thành viên này cung cấp trên cơ sở bảng câu hỏi và tại một phiên đặc biệt trong các cuộc họp khu vực của ILO tạo nên một nền tảng đối thoại ba bên để thảo luận về các hoạt động quảng bá ở cấp khu vực. Báo cáo cấp khu vực được thực hiện trên chu kỳ bốn năm và sẽ được trình lên Hội đồng quản trị vào cuối mỗi chu kỳ.

##### b. Tuyên truyền ở cấp quốc gia/Tuyên truyền bởi các đầu mối quốc gia ba bên được bổ nhiệm<sup>3</sup>

Nhận thấy rằng việc tăng cường tác động và đóng góp của các nguyên tắc của Tuyên bố MNE đối với tăng trưởng và việc làm bền vững ở cấp quốc gia đòi hỏi sự cam kết chặt chẽ từ các đối tác ba bên, các đối tác quốc gia - chính phủ, người

---

<sup>1</sup> Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp 317 (tháng 3 năm 2013) và kỳ họp thứ 320 (tháng 3 năm 2014).

<sup>2</sup> Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp thứ 320 (tháng 3 năm 2014).

<sup>3</sup> Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp thứ 317 (tháng 3 năm 2013) và được sửa đổi tại kỳ họp thứ 329 (tháng 3 năm 2017).



sử dụng lao động và người lao động - được khuyến khích bổ nhiệm các đầu mối quốc gia trên cơ sở ba bên (theo hướng dẫn của Công ước số 144) để thúc đẩy việc áp dụng Tuyên bố MNE và các nguyên tắc của Tuyên bố này bất cứ khi nào thích hợp và có ý nghĩa trong bối cảnh quốc gia.

Nếu tồn tại các công cụ và quy trình tương tự liên quan đến các nguyên tắc của Tuyên bố này, các chính phủ được khuyến khích hỗ trợ sự tham gia của các đối tác xã hội trong các quy trình này.

Những nỗ lực tích cực thúc đẩy các nguyên tắc của Tuyên bố MNE ở cấp quốc gia có thể bao gồm: nâng cao nhận thức của các bộ, cơ quan chính phủ, các doanh nghiệp đa quốc gia và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động về các nguyên tắc của Tuyên bố MNE; tổ chức các sự kiện xây dựng năng lực và phát triển thông tin trực tuyến và thiết lập các nền tảng đối thoại bằng các ngôn ngữ địa phương khi có thể. Các đầu mối quốc gia với nguồn lực hay năng lực hạn chế có thể dần dần mở rộng phạm vi tiếp cận và hoạt động của họ.

Các đầu mối quốc gia có thể tổ chức các cuộc đối thoại ba bên mở rộng giữa các đối tác ba bên với các doanh nghiệp đa quốc gia để thảo luận về những cơ hội và xác định những thách thức trong hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia trong bối cảnh quốc gia. Các cuộc đối thoại như vậy có thể dựa trên những kinh nghiệm đã có, những bài học kinh nghiệm và những thực tiễn tốt nhất; và cũng có thể tổ chức các cuộc đối thoại giữa nước chủ nhà và nước sở tại, như đã nêu trong đoạn 12 của Tuyên bố MNE.

Các đầu mối quốc gia nên tìm cách thúc đẩy các nguyên tắc của Tuyên bố MNE và xúc tiến đối thoại theo cách minh bạch, dễ tiếp cận và có trách nhiệm giữa các đối tác ba bên. Họ được khuyến khích trao đổi và hợp tác với các đối tác ở các nước khác để trao đổi ý tưởng và nâng cao nhận thức về Tuyên bố MNE trên toàn cầu. Các đầu mối quốc gia cũng được khuyến khích thường xuyên thông tin cho Văn phòng Lao động Quốc tế về các hoạt động của mình. Văn phòng hỗ trợ các quốc gia thành viên thiết lập các đầu mối quốc gia và thúc đẩy các hoạt động tuyên truyền và đối thoại về Tuyên bố MNE.

## c. Tuyên truyền bởi Văn phòng Lao động Quốc tế

### i. Hỗ trợ kỹ thuật <sup>4</sup>

Chiến lược tổng thể và các hoạt động cơ bản để thúc đẩy văn kiện này bao gồm cả hỗ trợ ở cấp quốc gia cho các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động.

### ii. Thông tin và hướng dẫn <sup>5</sup>

Thông tin và hướng dẫn thêm về việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE trong hoạt động của công ty hoặc các nguyên tắc của các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản có thể được truy cập tại Bộ phận Hỗ trợ Doanh nghiệp về các Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế của ILO. Dịch vụ miễn phí và bảo mật này của Văn phòng Lao động Quốc tế trả lời mọi câu hỏi và bao gồm một trang web chuyên ngành được sắp xếp theo chủ đề mà các công ty, công đoàn và những đối tượng khác có thể tìm thông tin, các công cụ thực hành và các cơ hội đào tạo, các câu hỏi và câu trả lời để giúp họ áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE vào thực tế.

[www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) và [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)

## 2. **Đối thoại giữa công ty và công đoàn<sup>6</sup>**

Nhận thức được rằng đối thoại là trọng tâm của Tuyên bố MNE, quy trình này tác động tới nhu cầu hỗ trợ đối thoại với các công ty đa quốc gia và đại diện của những người lao động bị ảnh hưởng, đặc biệt là các công đoàn, về việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE. ILO, với tư cách là cơ quan có thẩm quyền toàn cầu về các tiêu chuẩn lao động quốc tế, là cơ quan duy nhất hỗ trợ hay xúc tiến các cuộc đối thoại như là một phần của chiến lược tổng thể để thúc đẩy việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE của các bên khác nhau được đề cập trong Tuyên bố.

---

<sup>4</sup> Được Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp 317 (tháng 3 năm 2013) và kỳ họp thứ 320 (tháng 3 năm 2014).

<sup>5</sup> Được Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp lần thứ 301 (Tháng 3 năm 2008).

<sup>6</sup> Được Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp thứ 317 (tháng 3 năm 2013) và được sửa đổi tại kỳ họp thứ 329 (tháng 3 năm 2017).

Trường hợp công ty và công đoàn tự nguyện đồng ý sử dụng những tiện ích của Văn phòng Lao động Quốc tế để gặp gỡ và thảo luận mà không có thành kiến, Văn phòng sẽ tạo một nền tảng trung lập để thảo luận các vấn đề hai bên cùng quan tâm. Với những mục đích này, Văn phòng sẽ xác định và duy trì danh sách những người hỗ trợ đủ điều kiện, và nếu cần thiết hỗ trợ để đảm bảo rằng họ thực hiện chức năng của họ một cách hiệu quả.

Văn phòng và những người tham gia sẽ giữ bí mật tuyệt đối về quá trình đối thoại. Các câu hỏi liên quan đến bảo mật cần được sự đồng ý trước của các đại biểu. Về vấn đề này, Văn phòng sẽ tham khảo ý kiến của ban thư ký của nhóm Người sử dụng lao động và Người lao động của ILO để xây dựng các tiêu chí và thông lệ về bảo mật cần xin ý kiến của đại biểu trong quá trình đối thoại.

Công ty và công đoàn sẽ xác định thành phần đại biểu tham gia đối thoại.

Tùy theo tính chất của yêu cầu, các cơ sở tiện ích do Văn phòng cung cấp cho đối thoại giữa công ty – công đoàn có thể:

- (a) tạo nền tảng trung lập cho các bên tham gia vào các cuộc đối thoại có ý nghĩa;
- (b) cung cấp thông tin đầu vào trong suốt cuộc đối thoại giữa công ty và công đoàn với tư cách là cố vấn hay chuyên gia kỹ thuật để thông tin cho đối thoại giữa công ty- công đoàn;
- (c) xúc tiến đối thoại.

Đối thoại giữa công ty và công đoàn được thực hiện dựa trên sự đồng thuận của các bên và nội dung đối thoại sẽ không được sử dụng cho bất kỳ quy trình ràng buộc nào.

Văn phòng sẽ thông báo cho các ban thư ký của Người sử dụng lao động và Người lao động khi kết thúc quá trình đối thoại.

Quy trình này sẽ được thúc đẩy thông qua Bộ phận Hỗ trợ Doanh nghiệp của ILO, các ban thư ký của Nhóm Người sử dụng lao động và người lao động và thông qua các đầu mối quốc gia hoặc các công cụ và quy trình tương tự tại các quốc gia thành viên ILO.

### 3. Quy trình giải quyết tranh chấp liên quan đến việc áp dụng Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội do cách diễn giải các điều khoản (thủ tục diễn giải)<sup>7</sup>

1. Quy trình này nhằm diễn giải các điều khoản của Tuyên bố khi có sự không thống nhất giữa các bên liên quan về nội dung xuất phát từ điều kiện áp dụng thực tiễn.
2. Quy trình này không trùng lặp hay mâu thuẫn với những quy trình hiện hành của quốc gia hay của ILO. Do đó, quy trình này không viển dẫn tới:
  - (d) luật pháp và thông lệ quốc gia;
  - (e) các Công ước Lao động quốc tế và Khuyến nghị;
  - (f) các vấn đề liên quan đến thủ tục tự do hiệp hội.

Điều này có nghĩa là những câu hỏi liên quan đến luật pháp và thông lệ quốc gia cần được xem xét thông qua những thể chế quốc gia phù hợp; những câu hỏi liên quan đến các Công ước Lao động quốc tế và Khuyến nghị cần được xem xét theo các quy trình quy định tại điều 19, 22, 24 và 26 của Hiến chương của ILO, hay thông qua yêu cầu diễn giải không chính thức của các chính phủ tới Văn phòng ILO; những câu hỏi liên quan đến tự do hiệp hội cần được xem xét thông qua các quy trình cụ thể của ILO áp dụng trong lĩnh vực có liên quan.

3. Khi Văn phòng Lao động Quốc tế nhận được yêu cầu diễn giải nội dung Tuyên bố, Văn phòng ILO sẽ xác nhận yêu cầu đó và chuyển tới chuyên viên thuộc Hội đồng Quản trị. Văn phòng ILO sẽ thông báo tới chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động có liên quan về bất cứ yêu cầu diễn giải nội dung trực tiếp nhận được từ một tổ chức theo quy định tại đoạn 5(b) và (c).

---

<sup>7</sup> Được Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp thứ 232 (Tháng 3 năm 1986) để thay thế Phần IV của Các Thủ tục do Hội đồng Quản trị thông qua tại Kỳ họp thứ 214 (tháng 11 năm 1980) và được sửa lại tại kỳ họp thứ 329 (tháng 3 năm 2017).

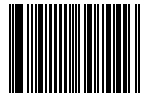
4. Chuyên viên của Hội đồng Quản trị sau khi tham vấn theo nhóm, sẽ thống nhất quyết định xử lý yêu cầu nhận được theo thủ tục. Nếu các chuyên gia không thống nhất ý kiến, yêu cầu đó sẽ được đưa ra Hội đồng Quản trị để quyết định.
5. Yêu cầu diễn giải nội dung Tuyên bố có thể được gửi tới Văn phòng ILO dưới hình thức:
  - (a) là quy định của chính phủ của một quốc gia thành viên dựa trên ý kiến riêng của họ hay theo yêu cầu của một tổ chức người sử dụng lao động hay tổ chức người lao động trong nước;
  - (b) do một tổ chức người sử dụng lao động hay tổ chức người lao động trong nước, đại diện ở cấp quốc gia hay cấp ngành, theo điều kiện quy định tại đoạn 6. Những yêu cầu này thường được gửi qua tổ chức cấp trung ương tại quốc gia có liên quan;
  - (c) do một tổ chức người sử dụng lao động hay tổ chức người lao động quốc tế thay mặt cho đại diện trong nước mà họ liên kết.
6. Trong trường hợp quy định tại đoạn 5(b) và (c), yêu cầu có thể được gửi tới Văn phòng ILO nếu thể hiện được:
  - (a) chính phủ có liên quan từ chối gửi yêu cầu tới Văn phòng ILO, hay;
  - (b) sau thời hạn 3 tháng từ khi tổ chức đặt vấn đề với Chính phủ mà không nhận được phản hồi về việc gửi yêu cầu.
7. Trong trường hợp Văn phòng ILO nhận được yêu cầu diễn giải, Văn phòng sẽ tham vấn với các chuyên viên Hội đồng Quản trị dự thảo hồi đáp. Văn phòng sẽ sử dụng tất cả các nguồn thông tin phù hợp bao gồm thông tin từ chính phủ, người sử dụng lao động hay người lao động ở quốc gia có liên quan. Các chuyên gia có thể yêu cầu Văn phòng ILO quy định thời hạn cung cấp thông tin.
8. Dự thảo hồi đáp đối với yêu cầu diễn giải sẽ được Hội đồng Quản trị xem xét và chấp thuận.

9. Hồi đáp được chấp thuận bởi Hội đồng Quản trị sẽ được gửi tới các bên liên quan và xuất bản trên Tạp chí chính thức của Văn phòng Lao động Quốc tế.



[www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration)

ISBN 978-92-2-830964-5



9 789228 309645