



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội



- ▶ **Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội**

Bản quyền thuộc về © Tổ chức Lao động Quốc tế 2026
Xuất bản lần đầu năm 2026.



Giấy phép Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ấn phẩm này được cấp phép theo Giấy phép Bản quyền Công khai Attribution 4.0 International. Vui lòng truy cập: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ (sao chép và tái phân phối), điều chỉnh (tổng hợp lại, điều chỉnh và phát triển thêm dựa trên ấn phẩm gốc) như được nêu chi tiết trong giấy phép. Người dùng phải nêu rõ ILO là chủ sở hữu của ấn phẩm gốc và chỉ ra những thay đổi so với nội dung gốc. Không được sử dụng biểu tượng, tên và logo của ILO trong các bản dịch, bản điều chỉnh hoặc các tác phẩm phái sinh khác.

Ghi nguồn – Người dùng phải nêu rõ nếu có thay đổi và trích dẫn tài liệu như sau: ILO, *Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội*, Geneva: Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, năm 2026. © ILO

Bản dịch – Bản dịch của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản dịch của ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản dịch này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản dịch. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản dịch.*

Bản chuyển thể – Bản chuyển thể của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản chuyển thể từ ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản chuyển thể này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản chuyển thể chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản chuyển thể. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả chuyển thể.*

Tài liệu của bên thứ ba – Giấy phép Bản quyền Công khai này không áp dụng cho các tài liệu không thuộc bản quyền của ILO được trích dẫn trong ấn phẩm này. Nếu tài liệu được ghi nhận là của bên thứ ba, người sử dụng tài liệu hoàn toàn chịu trách nhiệm về việc xác nhận quyền sở hữu với bên giữ bản quyền cũng như về các khiếu nại xâm phạm bản quyền.

Những tranh chấp phát sinh theo giấy phép này và không thể hòa giải sẽ được giải quyết theo Quy tắc Trọng tài Thương mại Quốc tế của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên liên quan sẽ bị ràng buộc bởi bất kỳ phán quyết cuối cùng nào được đưa ra sau khi thủ tục trọng tài đối với tranh chấp đó kết thúc.

Để biết thêm thông tin về quyền và cấp, vui lòng liên hệ: rights@ilo.org. Để biết thêm thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO, vui lòng truy cập www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220435519 (bản in); 9789220435526 (PDF)

Ấn phẩm cũng được lưu hành bằng:

Arabic ISBN 9789220385937 (bản in); 9789220385944 (PDF); Bengali 9789220403464 (bản in); 9789220403471 (PDF); Chinese ISBN 9789220385951 (bản in); 9789220385968 (PDF); Dutch ISBN 9789220390665 (bản in); 9789220390672 (PDF); English ISBN 9789220385876 (bản in); 9789220385883 (PDF); French ISBN 9789220385890 (bản in); 9789220385906 (PDF); German ISBN 9789220385975 (bản in); 9789220385982 (PDF); Italian ISBN 9789220390597 (PDF); Japanese ISBN 9789220404041 (bản in); Korean ISBN 9789220416211 (bản in); 9789220416228 (PDF); Laos ISBN 9789220417782 (bản in); 9789220417768 (PDF); Mahasa Indonesia ISBN 9789220419847 (PDF); Malay ISBN 9789220417799 (bản in); 9789220417775 (PDF); Mongolian ISBN 9789220428337 (bản in); 9789220428344 (PDF); Portuguese ISBN 9789220400500 (PDF); Russian ISBN 9789220385999 (bản in); 9789220386002 (PDF); Spanish ISBN 9789220385913 (bản in); 9789220385920 (PDF); Turkish ISBN 9789220401071 (bản in); 9789220401088 (PDF).

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm và dữ liệu của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong 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 hay ranh giới nào. Vui lòng truy cập: <https://www.ilo.org/disclaimer>.

Các ý kiến và quan điểm trong ấn phẩm này là của (các) tác giả và không nhất thiết phản ánh ý kiến, quan điểm hoặc chính sách của ILO.

Việc viện dẫn tên của bất kỳ công ty, sản phẩm hay quy trình thương mại nào không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó; tương tự, việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ các công ty, sản phẩm hay quy trình thương mại không được nhắc tên.

Được in tại Việt Nam

Mục lục

	Trang
Giới thiệu	5
Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội	7
Mục đích và phạm vi	8
Các chính sách chung	10
Việc làm	12
Đào tạo	15
Điều kiện làm việc và điều kiện sống	16
Quan hệ lao động	17

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 đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội 21
- II. Các công cụ thực hiện..... 24

► Giới thiệu

Các nguyên tắc đặt ra trong Tuyên bố Ba bên về Các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội (Tuyên bố MNE) đưa ra hướng dẫn trong các lĩnh vực như việc làm, đào tạo, điều kiện làm việc và quan hệ lao động cho các doanh nghiệp đa quốc gia, các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động. Hướng dẫn này được xây dựng dựa trên các nguyên tắc đã được các Công ước và Khuyến nghị quốc tế về lao động đưa ra. Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động (Tuyên bố 1998), sửa đổi năm 2022 và được công nhận rộng rãi, cũng là một công cụ cần thiết để hiện thực hóa mục tiêu việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người, đồng thời là cơ sở giúp xây dựng các hướng dẫn trên. Phụ lục I của ấn phẩm này giới thiệu danh sách các Công ước và Khuyến nghị quốc tế về lao động.

Với thực tế rằng các doanh nghiệp đa quốc gia tiếp tục đóng vai trò nổi bật trong quá trình toàn cầu hóa về kinh tế và xã hội, việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE càng trở nên quan trọng và cần thiết khi đầu tư trực tiếp nước ngoài, thương mại và chuỗi cung ứng toàn cầu hoạt động phổ biến hơn. Các bên có liên quan có thể sử dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE như một hướng dẫn giúp nâng cao hiệu quả lao động – xã hội tích cực có được từ hoạt động vận hành và quản trị của các doanh nghiệp đa quốc gia, hướng đến việc làm thỏa đáng 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 xây dựng và phát triển 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.

Tuyên bố MNE đưa ra 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 thỏa đáng, 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.

► Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội

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

Tại kỳ họp lần thứ 204 (tháng 11 năm 1977) của Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế, Tuyên bố Ba bên về Các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội đã được thông qua lần đầu tiên, sau đó lần lượt được sửa đổi tại kỳ họp lần thứ 279 (tháng 11 năm 2000) và kỳ họp thứ 295 (tháng 3 năm 2006) của hội đồng. Tại kỳ họp lần thứ 329 (tháng 3 năm 2017), Hội đồng Quản trị quyết định tiếp tục sửa đổi Tuyên bố, trong đó xem xét những thay đổi kể từ lần cập nhật trước đó vào 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 thỏa đáng 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 nội dung liên quan chặt chẽ đến Tuyên bố. Quá trình này cũng như được thực hiện với ghi nhớ tới Chương trình hành động Addis Ababa (2015) về tài trợ cho phát triển, Hiệp định Paris (2015) liên quan đến thay đổi khí hậu, cũng như *Hướng dẫn của OECD cho các doanh nghiệp đa quốc gia* (sửa đổi năm 2011). Hội đồng Quản trị cũng đã chấp thuận bản sửa đổi bổ sung của Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội vào kỳ họp 346 (Tháng 10-11/2022), tiếp nối nghị quyết của ILC về việc đưa nội dung môi trường làm việc an toàn và lành mạnh vào khung các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO. Những nội dung sửa đổi mới của Tuyên bố được giới thiệu tại đây, có thể được trích dẫn là Tuyên bố MNE, đã được Hội đồng quản trị thông qua, và Hội đồng khuyến khích chính phủ của các quốc gia thành viên ILO, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động có 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 lớn của các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động, cũng như 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 xuất xứ và nước tiếp nhận đầu tư 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 đề ra, các doanh nghiệp đa quốc gia 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 mà các doanh nghiệp đa quốc gia đạt được trong việc tổ chức hoạt động ngoài khuôn khổ nước xuất xứ có thể dẫn đến sự lạm dụng tập trung quyền lực kinh tế, hay dẫn đến 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 hiểu rõ về cơ cấu đa dạng, hoạt động và chính sách của họ đôi khi làm tăng mối quan ngại ở nước xuất xứ hoặc nước tiếp nhận đầu tư, hoặc cả hai.
2. Tuyên bố này được xây dựng nhằm mục đích 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 thỏa đáng cho tất cả mọi người; và nhằm giảm thiểu và giải quyết những khó khăn phát sinh từ những hoạt động khác nhau của các doanh nghiệp đa quốc gia.
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, 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 ở tất cả các quốc gia.
4. Các nguyên tắc của Tuyên bố này nhằm hướng dẫn các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động nước xuất xứ và nước tiếp nhận đầu tư, và các doanh nghiệp đa quốc gia thực hiện các biện pháp và hành động, cũng như 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 thỏa đáng.
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 loại hình doanh nghiệp tham khảo. Khi nguyên tắc của Tuyên bố này áp dụng cho cả hai loại hình doanh nghiệp thì các doanh nghiệp – dù là doanh nghiệp đa quốc gia hay là 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 đưa ra để giúp người đọc hiểu về nội dung Tuyên bố thay vì đưa ra một định nghĩa mang tính pháp lý như vừa đề cập. Các doanh nghiệp đa quốc gia bao gồm các doanh nghiệp - dù thuộc sở hữu nhà nước toàn phần, sở hữu nhà nước một phần, hay sở hữu tư nhân – có các hoạt động 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 nhỏ khác nhau, 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 cũng có thể rất khác nhau, phụ 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, các pháp nhân tại 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 của người sử dụng lao động và của 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 các Công ước 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 các nghĩa vụ quốc tế đã được chấp nhận. 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 trong lao động, và kế hoạch triển khai Tuyên bố đã được thông qua năm 1998 và sửa đổi năm 2022. Tất cả các thành viên, dù có phê chuẩn các Công ước cơ bản hay không, 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 vốn 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, và (e) môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Chính phủ của các quốc gia chưa phê chuẩn các Công ước về các nguyên tắc và quyền cơ bản 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 mình 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 xuất xứ và nước tiếp nhận đầu tư 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 thừa nhận: (i) các nghĩa vụ hiện hành đối với quốc gia về tôn trọng, bảo vệ và thực hiện quyền con người và các quyền tự do cơ bản (“nghĩa vụ bảo vệ quyền con người 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 quyền con người (“trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người”); và (iii) sự cần thiết phải có các quyền và nghĩa vụ phù hợp đi cùng với các biện pháp khắc phục phù hợp và hiệu quả khi những quyền và nghĩa vụ này 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 quyền con người của doanh nghiệp đòi hỏi các doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp đa quốc gia ở bất cứ nơi nào họ hoạt động cần: (i) tránh gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động bất lợi từ các hoạt động vận hành và sản xuất của mình, 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 mình do quan hệ kinh doanh, ngay cả khi doanh nghiệp không trực tiếp tạo ra những tác động đó.

- d) Các doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp đa quốc gia, cần thực hiện tra soát để xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và giải trình cách thức 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, được hiểu theo ý nghĩa cơ bản nhất, được thể hiện trong Bộ luật Nhân quyền Quốc tế và các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động.
- 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 quyền con người, phát sinh từ hoạt động của mình 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 ở đó. 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 tiếp nhận đầu tư 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 xuất xứ 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 tiếp nhận đầu tư cũng như các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan. Cả chính phủ nước xuất xứ và nước tiếp nhận đầu tư 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 tiếp nhận đầu tư, 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) – sửa đổi năm 2022, 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 xuất xứ và nước tiếp nhận đầu tư cần chú ý đúng mức tới tác động việc làm phát sinh từ hoạt động 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, cần 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 đó ở mức độ phù hợp với thực tế nhất có thể. Thực hành tham vấn này, tương tự như 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. Tùy theo mức độ phù hợp, các doanh nghiệp đa quốc gia cần hợp tác với các đại diện của người lao động của doanh nghiệp hoặc các tổ chức của những người lao động này và các cơ quan chính phủ để ưu tiên đến vấn đề việc làm, phát triển nghề nghiệp, thúc đẩy sự tiến bộ của người dân nước tiếp nhận đầu tư ở tất cả các cấp.
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 mà bản chất quy trình và các điều kiện hiện hành trong lĩnh vực kinh tế có liên quan cho phép, các doanh nghiệp cần điều chỉnh công nghệ theo nhu cầu và đặc điểm của nước tiếp nhận đầu tư. Nếu có thể, doanh nghiệp cũng nên tham gia phát triển công nghệ thích hợp ở nước tiếp nhận đầu tư.
20. Để thúc đẩy việc làm ở các nước đang phát triển, trong bối cảnh nền kinh tế thế giới ngày càng mở rộng, 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 dần 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 qua các nguyên tắc của Tuyên bố này.
21. Các chính phủ cần xây dựng và triển khai khuôn khổ chính sách tích hợp, tạo thuận lợi chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức, thừa nhận rằng thâm hụt việc làm thỏa đáng 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, một cách phù hợp, các sàn an sinh xã hội như là một yếu tố cơ bản trong hệ thống an sinh xã hội quốc gia; và thực hiện sàn an sinh xã hội trong chiến lược mở rộng an sinh xã hội để đảm bảo mức an sinh xã hội ngày càng 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 và giúp tạo động lực cho các hệ thống này phát triển hơn nữa, thông qua các chương trình do chính họ tài trợ với tư cách là người sử dụng lao động.

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 các cơ quan có thẩm quyền hành động một cách có hệ thống, và, nếu phù hợp, phối hợp với tổ chức người sử dụng lao động và người lao động, cũng như với các nhóm chủ thể khác có liên quan.
- 24.** Để ngăn chặn lao động cưỡng bức hoặc lao động 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 thiểu và xây dựng cách thức và phương án giải quyết các rủi ro cưỡng bức hay bắt buộc lao động trong hoạt động của doanh nghiệp mình, hay trong các sản phẩm, dịch vụ hoặc vận hành mà doanh nghiệp có thể có 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 doanh nghiệp mình.

Xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em: Độ tuổi lao động tối thiểu và các hình thức lao động trẻ em tồi 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; coi việc bảo đảm ngăn chặn và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất như là một vấn đề cấp bách để đưa ra những biện pháp tức thời và hiệu quả, và dần nâng cao độ tuổi tối thiểu để được nhận vào 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 để bảo đảm xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em trong hoạt động của mình, và cần xem xét việc thực hiện các biện pháp tức thì và hữu hiệu trong phạm vi thẩm quyền của mình để bảo đảm cấm và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất là 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 bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm, hướng tới mục tiêu 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 trả công bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ đối với các công việc có giá trị như nhau.
30. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần đi theo nguyên tắc không phân biệt đối xử trong suốt hoạt động vận hành của mình mà không làm ảnh hưởng đến các biện pháp được đưa ra ở đoạn 18, hoặc các chính sách của chính phủ nhằm khắc phục các khuôn mẫu dẫn đến phân biệt đối xử đã có, để 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, trong mọi trường hợp, không 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 nên tiếp tục đưa ra các hướng dẫn về tránh phân biệt đối xử trong vấn đề việc làm phù 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 phát sinh từ hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia.
33. Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước, thông qua việc chủ động hoạch định 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 về ổn định việc làm và an sinh xã hội mà họ đã tự nguyện đàm phán. Xét đến mức độ linh hoạt có thể có, doanh nghiệp nên phấn đấu đảm trách vai trò dẫn đầu trong việc thúc đẩy an ninh việc làm, đặc biệt ở những quốc gia mà việc doanh nghiệp ngừng hoạt động có khả năng dẫn đến tình trạng thất nghiệp gia tăng và kéo dài.
34. Khi xem xét đến những thay đổi trong vận hành có tác động lớn đến việc làm (bao gồm cả thay đổi do sát nhập, tiếp quản hoặc chuyển giao sản xuất), các doanh nghiệp đa quốc gia cần thông báo đầy đủ những thay đổi này 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, dẫn đến cắt giảm nhân viên hay sa thải tập thể.
35. Cần tránh các thủ tục sa thải không 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 mất việc làm.

► Đào tạo

37. Các chính phủ, phối hợp với tất cả các bên liên quan, cần xây dựng các chính sách quốc gia về hướng nghiệp và đào tạo nghề, gắn liền với việc làm. Các chính sách đào tạo của doanh nghiệp đa quốc gia cũng cần phải phù hợp với của khuôn khổ chính sách quốc gia của nước tiếp nhận đầu tư về hướng nghiệp và đào tạo nghề.
38. Trong hoạt động của mình, khi phù hợp, các doanh nghiệp đa quốc gia phải đảm bảo tổ chức các khoá đào tạo cho người lao động ở tất cả các cấp được tuyển dụng ở nước tiếp nhận đầu tư, để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp cũng như chính sách phát triển của quốc gia. Trong chừng mực có thể, hoạt động đào tạo này cần chú trọng 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 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 tiếp nhận đầu tư khuyến khích và được hỗ trợ bởi các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động. Các chương trình này nên hướng đến mục đích khuyến khích 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 có chung/ủng hộ/hỗ trợ mục tiêu đó. Trong điều kiện thích hợp, các doanh nghiệp đa quốc gia cần sẵn sàng cung ứng chuyên gia cao cấp hỗ trợ các chương trình đào tạo do chính phủ tổ chức như là một nỗ lực đóng góp vào sự phát triển quốc gia.
40. Các doanh nghiệp đa quốc gia, phối hợp với các chính phủ và ở mức độ phù hợp với hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, cần tạo cơ hội tăng cường kinh nghiệm cho cơ quan quản lý địa phương về các nội dung phù hợp trong nội bộ doanh nghiệp, như nội dung 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 doanh nghiệp đa quốc gia áp dụng đối với người lao động trong toàn bộ hoạt động của họ không nên thấp hơn so với điều kiện mà người sử dụng lao động tương đồng ở nước tiếp nhận đầu tư 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 người 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 mang tính chất phòng ngừa 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 trọng 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. Khi có yêu cầu, các doanh nghiệp cần cung cấp cho các đại diện của người lao động, cho 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 mà doanh nghiệp hoạt động, thông tin về các tiêu chuẩn về an toàn và sức khỏe liên quan đến hoạt động tại địa phương mà họ phải tuân thủ ở các quốc gia khác. Đặc biệt, các doanh nghiệp cần 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, và tương tự với các doanh nghiệp trong nước, cần 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 ứng dụng các cải tiến tương ứng trên toàn doanh nghiệp mình.
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 quốc tế về an toàn và sức khỏe.
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. Trong điều kiện phù 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 toàn bộ hoạt động của mình.

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, 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 bảo vệ đầy đủ về việc làm trước các hành vi phân biệt đối xử đối với công đoàn.
49. Các tổ chức đại diện cho các doanh nghiệp đa quốc gia hoặc người lao động của doanh nghiệp cần được hưởng bảo vệ đầy đủ trước bất kỳ hành vi can thiệp nào do mỗi bên, hoặc bởi chủ thể hoặc thành viên mỗi bên gây ra liên quan tới việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý tổ chức.
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 về Tự do hiệp hội và Bảo vệ Quyền tổ chức, 1948 (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 chính phủ nước tiếp nhận đầu tư có chính sách khuyến khích đặc biệt để thu hút đầu tư nước ngoài, những chính sách này không nên có bất kỳ nội dung nào hạn chế quyền tự do hiệp 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 tham gia các cuộc họp 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 nước tiếp nhận đầu tư đến từ các quốc gia khác theo lời mời của các tổ chức địa phương hoặc tổ chức cấp 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 được mời.

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, yêu cầu công nhận tổ chức đại diện do họ lựa chọn 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 để khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển toàn diện cùng các thực hành 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 uỷ quyền hợp pháp của người lao động, tại mỗi quốc gia mà doanh nghiệp hoạt động, tiến hành thương lượng với đại diện được uỷ quyền của quản lý doanh nghiệp để đưa ra quyết định về những vấn đề đang thỏa thuận.
- 59.** Các doanh nghiệp đa quốc gia, trong bối cảnh các cuộc thương lượng 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 tiếp nhận đầu tư nhằm tác động một cách không công bằng đến những cuộc thương lượng hoặc để cản trở việc thực hiện quyền tổ chức; cũng không nên điều chuyển người lao động từ các chi nhánh ở nước ngoài đến nước tiếp nhận đầu tư với mục đích cản trở thương lượng 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 trong quá trình 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 giúp thương lượng có ý nghĩa với pháp nhân liên quan cho đại diện của người lao động, và, nếu phù hợp với pháp luật và thực tiễn của địa phương, 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.** Khi luật pháp và thực tiễn cho phép, 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. Điều này sẽ giúp đặt ra các tiêu chí khách quan trong quá trình thương lượng tập thể. Trong bối cảnh đó, 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, 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 cần quy định việc tổ chức tham vấn thường xuyên về các vấn đề cùng quan tâm theo luật pháp và thông lệ quốc gia. Quá trình tham vấn này không thay thế hoàn toàn quá trình 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 quyền con người trong kinh doanh, các chính phủ cần 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; để khi có vi phạm xảy ra trên phạm vi lãnh thổ và/hoặc phạm vi thẩm quyền của mình, bất cứ người lao động nào bị ảnh hưởng cũng được tiếp cận với các biện pháp khắc phục hiệu quả.
- 65.** Các doanh nghiệp đa quốc gia nên sử dụng sức ảnh hưởng của mình khuyến khích các đối tác kinh doanh cung cấp các phương tiện hiệu quả cho phép khắc phục tình trạng lạm dụng những quyền con người đã 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, dù hành động riêng rẽ hoặc kết hợp với người lao động khác, khi xét thấy có căn cứ để khiếu nại thì có quyền nộp đơn khiếu nại mà không phải chịu bất kỳ định kiến nào phát sinh do việc 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 hiệp hội, quyền tổ chức và thương lượng tập thể, phân biệt đối xử, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, và môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.

Giải quyết tranh chấp lao động

- 67.** Chính phủ cần đảm bảo cơ chế hòa giải và trọng tài tự nguyện được xây dựng và vận hành, 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 này cần được cung cấp miễn phí và nhanh chóng.
- 68.** Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước cùng 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 bảo đảm tính đại diện ngang nhau của người sử dụng lao động và người 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 đến 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 (1998), sửa đổi năm 2022
- Tuyên bố của ILO về Công bằng xã hội vì một quá trình toàn cầu hóa công bằng (2008), sửa đổi năm 2022.

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

Lao động cưỡng bức	• Công ước về Lao động cưỡng bức hay bắt buộc, năm 1930 (Số 29) và Nghị định thư 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 Độ tuổi tối thiểu (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), 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 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
Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh	• Công ước về An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp (Số 155) và Khuyến nghị (Số 164), năm 1981 • Công ước về Khung chính sách thúc đẩy an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (Số 187) và Khuyến nghị (Số 197), năm 2006

Quan hệ lao động	• Công ước về Đại diện của người lao động, 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 Xem xét và điều tra khiếu nại, năm 1967 (Số 130)
Thúc đẩy việc làm	• Công ước về Chính sách việc làm (Số 122) và Khuyến nghị (Số 122), năm 1964 • Công ước về Xúc tiến việc làm và ngăn ngừa thất nghiệp (Số 168) và Khuyến nghị (số 176), năm 1988 • Khuyến nghị về Chính sách việc làm, năm 1984 (Số 169) • Khuyến nghị về Các điều kiện chung để khuyến khích tạo việc làm trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, năm 1998 (số 189) • Khuyến nghị về Xúc tiến hợp tác xã, năm 2002 (Số 193)
Đối xử bình đẳng	• Công ước về Người lao động có trách nhiệm gia đình (Số 156) và Khuyến nghị (Số 165), năm 1981 • Khuyến nghị về HIV và AIDS, năm 2010 (Số 200)
Bảo vệ việc làm	• Công ước về Chấm dứt hợp đồng lao động (Số 158) và Khuyến nghị (Số 166), năm 1982
Đào tạo	• Công ước về Hướng nghiệp và đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực, năm 1975 (Số 142) • Khuyến nghị về Phát triển nguồn nhân lực: Giáo dục, Đào tạo và Học tập suốt đời, năm 2004 (Số 195)
Điều kiện làm việc	• 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 • Khuyến nghị về Nhà ở cho người lao động (số 115), năm 1961 • Khuyến nghị về Giảm giờ làm việc (số 116), năm 1962
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 • Nghị định thư năm 2002 đối với Công ước về An toàn và sức khỏe nghề nghiệp (Số 155), 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), 1995 • Công ước về An toàn và sức khỏe trong nông nghiệp (Số 184) và Khuyến nghị (Số 192), năm 2001 • Khuyến nghị về Bảo vệ người lao động khỏi bức xạ Ion hóa (Số 114), năm 1960 • Khuyến nghị về Bảo vệ máy móc (Số 118), năm 1963 • Khuyến nghị về Bảo vệ khỏi nguy cơ ngộ độc phát sinh từ Benzen (Số 144), năm 1971 • Khuyến nghị về Phòng ngừa và kiểm soát các nguy cơ từ các chất gây ung thư (Số 147), năm 1974 • Khuyến nghị về Danh mục bệnh nghề nghiệp, lập hồ sơ và thông báo về tai nạn và bệnh nghề nghiệp (Số 194), năm 2002
An sinh xã hội	• Công ước về An sinh Xã hội (tiêu chuẩn tối thiểu), năm 1952 (Số 102) • Công ước về trợ cấp thương tích lao động năm 1964 [Lịch trình I sửa đổi năm 1980] (số 121) • Công ước về chăm sóc y tế và trợ cấp ốm đau (Số 130) và Khuyến nghị (Số 134), năm 1969 • Khuyến nghị về Sàn An sinh Xã hội, năm 2012 (Số 202)
Quản trị lao động	• Công ước về Thanh tra Lao động (Số 81), năm 1947 • Công ước về Thanh tra lao động (Nông nghiệp) (Số 129), năm 1969 • Công ước về Tham vấn ba bên (tiêu chuẩn lao động quốc tế) (Số 144), năm 1976
Người bản địa và bộ lạc	• Công ước về Dân bản địa và bộ lạc (Số 169), năm 1989
Các nhóm người lao động đặc biệt	• Công ước về Điều kiện lao động của người lao động đồn điền (Số 110) và Khuyến nghị (Số 110), năm 1958 • Công ước về Lao động hàng hải, năm 2006, đã sửa đổi.

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 đối với một số vấn đề cụ thể. Danh sách các tài liệu này, cùng đường dẫn tới nội dung chi tiết, có thể được truy cập trên trang web của Bộ phận Hỗ trợ Doanh nghiệp của ILO tại www.ilo.org/business.

► Phụ lục II

Công cụ thực hiện

1. Các hoạt động thúc đẩy¹

Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế chịu trách nhiệm chung về việc thúc đẩy hiểu biết về Tuyên bố Ba bên về nguyên tắc liên quan đến 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 vực²

Cơ chế triển khai ở cấp khu vực bao gồm một báo cáo cấp khu vực về việc thúc đẩy hiểu biết 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 trong các cuộc họp khu vực của ILO, một phiên họp đặc biệt sẽ được tổ chức nhằm tạo nền tảng đối thoại ba bên để các bên thảo luận về các hoạt động thúc đẩy nói trên ở cấp khu vực. Báo cáo cấp khu vực được thực hiện theo chu kỳ bốn năm và sẽ được trình lên Hội đồng quản trị vào cuối mỗi chu kỳ.

(b) Tuyên truyền và thúc đẩy hiểu biết ở cấp quốc gia/Tuyên truyền bởi các đầu mối quốc gia ba bên được bổ nhiệm³

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 - ở đây là chính phủ, người 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 đối với 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 đó.

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 về các nguyên tắc của Tuyên bố MNE cho các bộ, cơ quan chính phủ, các doanh nghiệp đa quốc gia và các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động; tổ chức các hoạt động xây dựng năng lực, và phát triển thông tin trực tuyến và thiết lập các nền tảng đối thoại bằng các ngôn ngữ của chính quốc gia đó 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 tại nước mình. 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 xuất xứ và nước tiếp nhận đầu tư, như đã nêu trong đoạn 12 của Tuyên bố MNE.

¹ Được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tại kỳ họp thứ 317 (tháng 3/2013) và kỳ họp thứ 320 (tháng 3/2014).

² Được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tại kỳ họp thứ 320 (tháng 3/2014).

³ Được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tại kỳ họp thứ 317 (tháng 3/2013) và sửa đổi vào kỳ họp thứ 329 (tháng 3/2017).

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) Các hoạt động thúc đẩy từ phía Văn phòng Lao động Quốc tế

(i) Hỗ trợ kỹ thuật⁴

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 dẫn⁵

Thông tin và hướng dẫn thêm về việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE trong hoạt động của doanh nghiệp, 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 này của Văn phòng Lao động Quốc tế được cung cấp miễn phí và bảo mật, sẽ trả lời các câu hỏi riêng và đi cùng một trang web chuyên biệt được sắp xếp theo chủ đề để các doanh nghiệp, công đoàn và những người truy cập khác có thể tìm kiếm 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.

<http://www.ilo.org/business> hoặc email đến assistance@ilo.org

2. Đối thoại ban lãnh đạo doanh nghiệp và công đoàn⁶

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.

Trường hợp doanh nghiệp 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 nào về việc sử dụng này, Văn phòng sẽ tạo cơ sở nền tảng trung lập để thảo luận các vấn đề hai bên cùng quan tâm. Vì mục đích này, Văn phòng sẽ xác định và duy trì danh sách những điều phối viên đủ năng lực và kỹ năng, và nếu cần thiết, hỗ trợ để đảm bảo rằng họ thực hiện chức năng của mình một cách hiệu quả.

Văn phòng Lao động Quốc tế và những người tham gia sẽ giữ bí mật tuyệt đối về quá trình đối thoại. Các nội dung liên quan đến bảo mật sẽ cần được các đại biểu đồng ý trước. 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.

⁴ Được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tại kỳ họp thứ 317 (tháng 3/2013) và kỳ họp thứ 320 (tháng 3/2014).

⁵ Được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tại kỳ họp thứ 301 (tháng 3/2008).

⁶ Được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tại kỳ họp thứ 317 (tháng 3/2013) và sửa đổi vào kỳ họp thứ 329 (tháng 3/2017).

Doanh nghiệp 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 doanh nghiệp – công đoàn có thể:

- a) tạo không gian 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 doanh nghiệp và công đoàn với tư cách là cố vấn hay chuyên gia kỹ thuật để thông tin cho đối thoại giữa doanh nghiệp – công đoàn;
- c) điều phối cuộc đối thoại.

Đối thoại giữa doanh nghiệp 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 phát sinh từ quá trình diễn giải các điều khoản (thủ tục diễn giải)⁷

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 viện dẫn tới:
 - a) luật pháp và thông lệ quốc gia;
 - b) các Công ước Lao động quốc tế và các Khuyến nghị đi kèm;
 - c) 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).

⁷ Được Hội đồng quản trị của ILO thông qua tại kỳ họp thứ 232 (tháng 3/1986), thay thế cho Phần IV của Quy trình đã được Hội đồng Quản trị thông qua vào kỳ họp thứ 214 (tháng 11/1980), và sửa đổi vào kỳ họp thứ 329 (tháng 3/2017).

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 Bản tin chính thức của Văn phòng Lao động Quốc tế.



ilo.org/mnedeclaration

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

4 route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Thụy Sĩ