



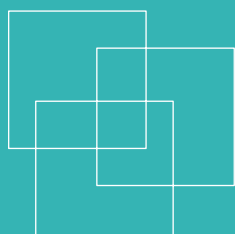
Tổ chức Lao động Quốc tế

Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội của ILO

Nội dung nào dành cho Người lao động?



Hướng dẫn sử dụng Ấn bản năm 2017



ACTRAV -
Văn Phòng Hoạt Động
của Người lao động

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

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Văn phòng Lao động Quốc tế

Bản quyền © thuộc về ILO 2017

Xuất bản lần đầu năm 2017

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. ILO 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 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 DNDQG và Chính sách xã hội: Quy định nào dành cho người Người lao động?

Văn phòng ILO, Văn phòng hoạt động của Người lao động (ACTRAV) - Geneva: ILO, 2017.
ISBN: 978-92-2-131501-8 (print)

978-92-2-131502-5 (web pdf)

Ấn bản có bản tiếng Pháp: ISBN978-92-2-231018-0 (print), 978-92-2-231019-7 (web pdf) ; và tiếng Tây Ban Nha: ISBN 978-92-2-328458-9 (print), 978-92-2-328459-6 (web pdf) Geneva, 2017.

Ấn bản này áp dụng theo thông lệ của Liên hợp quốc, và cách trình bày tài liệu không có ngụ ý thể hiện bất kỳ quan điểm nào về vai trò của ILO về tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, vùng hoặc lãnh thổ hoặc chủ quyền của họ, hay liên quan đến sự phân định biên giới hoặc giới hạn của các khu vực đó.

Trách nhiệm về các quan điểm trình bày trong các bài báo, nghiên cứu, và các đóng góp khác có ký tên hoàn toàn thuộc về các tác giả, và ấn phẩm không thể hiện sự ủng hộ của ILO với các quan điểm trình bày trong đó.

Việc nêu tên các công ty, sản phẩm thương mại hay quy trình không có nghĩa là ILO ủng hộ công ty, sản phẩm thương mại hay quy trình đó, và việc không nêu tên một công ty, sản phẩm thương mại hoặc quy trình không phải là tín hiệu của sự không ủng hộ.

Thông tin về các ấn phẩm của ILO dưới dạng bản in và bản điện tử có thể được tìm thấy tại địa chỉ trang web: www.ilo.org/publns.

In tại Đức bởi dieUmweltDruckerei GmbH.

Lời giới thiệu

Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội (gọi tắt là **Tuyên bố DNDQG**) được các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động đàm phán và thông qua năm 1977. Đây là công cụ duy nhất ILO sử dụng để cung cấp hướng dẫn trực tiếp về cách thức các công ty có thể đóng góp để hiện thực hóa mục tiêu việc làm bền vững cho tất cả mọi người và nêu bật vai trò trung tâm của quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể cũng như quan hệ lao động và đối thoại xã hội.

Tháng 3 năm 2017, Tuyên bố DNDQG đã được sửa đổi đáng kể trong bối cảnh sự gia tăng của đầu tư và thương mại quốc tế cũng như sự phát triển của chuỗi cung ứng toàn cầu. Ngoài ra, việc sửa đổi này cũng giải quyết những vấn đề liên quan đến an sinh xã hội, lao động cưỡng bức, chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang nền kinh tế chính thức, tiền lương, quá trình thẩm định chi tiết, cơ chế khiếu nại và tiếp cận các biện pháp khắc phục cho nạn nhân của các hành vi vi phạm nhân quyền trong kinh doanh.

Để tiếp nối việc sửa đổi Tuyên bố, ACTRAV đã quyết định cập nhật tài liệu hướng dẫn mang tên “Tuyên bố DNDQG của ILO: Nội dung nào dành cho Người lao động?”. Bản cập nhật này nhằm cung cấp một cái nhìn hướng tới tương lai về cách tiếp cận và các cam kết mà người lao động và Công đoàn đưa ra trong việc sử dụng thành công Tuyên bố DNDQG trên thực tế, đặc biệt là những nội dung mới của Tuyên bố. Vì thế, bản cập nhật đã sử dụng cách tiếp cận theo hướng tham gia để huy động các tổ chức công đoàn trao đổi ý kiến về phương thức áp dụng Tuyên bố DNDQG và những nội dung mới trong Tuyên bố. Đóng góp từ các tổ chức của người lao động đã bổ sung nhiều nội dung phong phú cho tài liệu này.

Tài liệu hướng dẫn Tuyên bố DNDQG của ACTRAV được thiết kế nhằm giúp người lao động và Công đoàn tuyên truyền vận động cho việc thực thi và áp dụng các chính sách cũng như nguyên tắc được đề cập trong Tuyên bố DNDQG.

Tôi dành lời cảm ơn đặc biệt cho Felix Hadwiger, người đã chấp bút cho Tài liệu Hướng dẫn này, Esther Busser, người tập hợp và điều phối các ý kiến đóng góp của các tổ chức công đoàn quốc gia và quốc tế, Githa Roelans, nhóm MULTI, Anna Biondi và các đồng nghiệp ở ACTRAV, và đặc biệt là Tandiwe Gross vì đã đưa ra những lời khuyên và ý kiến góp ý rất giá trị.

Maria Helena André

Giám đốc Văn phòng hoạt động của Người lao động (ACTRAV)

Tuyên bố DNDQG: Nội dung nào dành cho Người lao động?

Mục lục

4	Lời giới thiệu
7	Các câu hỏi thường gặp
7	Tuyên bố DNDQG là gì và áp dụng cho đối tượng nào?
8	Có điểm gì mới trong bản cập nhật năm 2017?
9	Tầm quan trọng của Tuyên bố DNDQG trong bối cảnh các sáng kiến quốc tế khác là gì?
10	Tuyên bố DNDQG có liên quan đến các Hiệp định khung Toàn cầu hay không?
11.	Công đoàn có thể sử dụng Tuyên bố DNDQG như thế nào: Các kịch bản có thể xảy ra
11	Kịch bản 1 – Các đầu mối quốc gia: Thành lập như thế nào?
12	Kịch bản 2 – Đối thoại giữa Công ty và Công đoàn: Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong thực tế
13	Kịch bản 3– Thẩm định chi tiết: Một công cụ ngăn chặn hoạt động chống phá Công đoàn và tăng cường sự tham gia của Người lao động
14	Kịch bản 4 – Ngăn chặn việc làm bất bình : Sử dụng Tuyên bố DNDQG
16	Hướng dẫn sử dụng Tuyên bố DNDQG
16	Mục đích và Phạm vi
16	Các chính sách chung
19	Việc làm
28	Đào tạo
29	Điều kiện làm việc và điều kiện sống
33	Quan hệ lao động
40	Các công cụ thực hiện dành cho công đoàn nêu trong Tuyên bố DNDQG
40	Cơ chế triển khai ở cấp khu vực
40	Đầu mối quốc gia ba bên được bổ nhiệm
41	Hỗ trợ kỹ thuật
41	Bộ phận hỗ trợ doanh nghiệp của ILO
42	Đối thoại giữa Công ty và Công đoàn
42	Quy trình diễn giải
44	Các nguồn tham khảo

Các câu hỏi thường gặp

Tuyên bố DNDQG là gì và áp dụng cho đối tượng nào?

Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các DNDQG và Chính sách xã hội (Tuyên bố DNDQG) được Cơ quan Điều hành của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua năm 1977 và được sửa đổi đáng kể vào năm 2017.¹

Tuyên bố DNDQG đã và đang nhằm mục đích khuyến khích các DNDQG đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế xã hội và việc làm bền vững cho tất cả mọi người cũng như làm rõ trách nhiệm phòng tránh và giải quyết các tác động bất lợi từ quá trình hoạt động của các doanh nghiệp này. Tuyên bố này trình bày một bộ kỳ vọng chính thống có thể áp dụng rộng rãi liên quan đến hành vi của các doanh nghiệp quốc gia (DNDQG) và doanh nghiệp trong nước.

Tuyên bố DNDQG là bản tóm tắt cách thức áp dụng những nguyên tắc trong Các Công ước và Khuyến nghị của ILO trong hoạt động của các doanh nghiệp. Nó chỉ ra rằng mặc dù chủ đích của các tiêu chuẩn ILO là áp dụng cho các chính phủ thì các nguyên tắc cơ bản của những công cụ này cũng được áp dụng cho doanh nghiệp. Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người trong hoạt động của mình và trong các chuỗi cung ứng toàn cầu mà họ tham gia.

Tuyên bố DNDQG cũng xác định vai trò và trách nhiệm của các chính phủ trong việc đạt được tăng trưởng toàn diện và việc làm bền vững cho tất cả mọi người. Vì vậy, nó đưa ra một khuôn khổ mà công đoàn có thể sử dụng khi thảo luận các vấn đề kinh tế xã hội với chính phủ.

Tất cả những lí do này khiến Tuyên bố DNDQG trở thành một công cụ quyền lực của công đoàn. Tuyên bố này có quyền lực đạo đức và cung cấp một bảng kiểm tiêu chuẩn toàn diện mà các chính phủ cần cố gắng xây dựng, còn các doanh nghiệp cần tuân thủ trong mọi hoạt động của họ.

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Mặc dù "không mang tính ràng buộc", nhưng Tuyên bố DNDQG vẫn được áp dụng rộng rãi cho các thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế và các doanh nghiệp. Điều đó có nghĩa là một công ty không nhất thiết phải "ký" vào bản Tuyên bố này nhưng vẫn có thể sử dụng nó.

Tuyên bố này đặt ra các nội dung trọng yếu trong thực hành kinh doanh có trách nhiệm, các công ty được kỳ vọng sẽ hoàn thành trách nhiệm của mình trong việc tôn trọng các quyền của Người lao động theo luật pháp quốc gia và quốc tế. Các quyền này tồn tại độc lập với bản Tuyên bố vốn tạo ra công cụ để thực thi các quyền đó.

1. Cơ quan Điều hành Văn phòng ILO đã sửa đổi Tuyên bố DNDQG trước đó vào năm 2000 và 2006 nhưng sự sửa đổi này không đáng kể.

Bản cập nhật 2017 có nội dung gì mới ?

Nhân kỷ niệm 40 năm ngày ra đời, Tuyên bố DNĐQG đã được sửa đổi đáng kể trước những thay đổi mang tính căn bản của nền kinh tế toàn cầu. Trong những thập kỷ qua, “mô hình chuỗi cung ứng”² ngày càng trở nên có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Những điểm mới trong bản cập nhật năm 2017 bao gồm:

- Công nhận các DNĐQG thường xuyên hoạt động thông qua mối quan hệ kinh doanh với các doanh nghiệp khác, đó chính là **chuỗi cung ứng toàn cầu**.
- Lồng ghép các **Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc (UNGP)** vào Tuyên bố DNĐQG, trong đó Đoạn 10 khẳng định rằng UNGP áp dụng cho mọi quốc gia và doanh nghiệp, rằng các doanh nghiệp cần thẩm định chi tiết để đảm bảo tôn trọng những quyền con người đã được công nhận trên toàn thế giới³ xuyên suốt mọi hoạt động và chuỗi cung ứng của họ.
- Đặc biệt, Đoạn 10e chỉ rõ rằng trong khi thực hiện **thẩm định chi tiết**, các doanh nghiệp kinh doanh cần cân nhắc vai trò trung tâm của quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể, cũng như quan hệ lao động và đối thoại xã hội. Nội dung mới trong Đoạn 10 cần phải được nhìn nhận theo tinh thần của toàn bộ UNGP.
- Định nghĩa rõ ràng hơn về vai trò của chính quyền (các biện pháp tư pháp, hành chính, và lập pháp) và DNĐQG (các cơ chế riêng lẻ hoặc cơ chế chung và đối thoại xã hội bao gồm cả thương lượng tập thể) trong vấn đề giải quyết khiếu nại và tiếp cận các **biện pháp khắc phục hiệu quả** cho người lao động.
- **Các tài liệu tham khảo mới và nội dung mới** liên quan đến: việc làm bền vững cho tất cả mọi người, vai trò của thanh tra lao động và quản lý lao động, trách nhiệm của nước sở tại trong việc thúc đẩy thực hành xã hội tốt tại các DNĐQG, sự chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức, an sinh xã hội, học tập trọn đời, hướng dẫn về tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc, tiền lương công bằng cho công việc có giá trị ngang nhau và giảm thiểu lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc.
- Các **công cụ thực hiện** Tuyên bố DNĐQG bao gồm một cơ chế triển khai ở cấp khu vực, các đầu mối quốc gia ba bên được bổ nhiệm, hỗ trợ kỹ thuật của ILO ở cấp quốc gia, đối thoại giữa công ty và công đoàn, và một quy trình diễn giải các nguyên tắc nêu trong Tuyên bố DNĐQG. Các công cụ thực hiện Tuyên bố sẽ được nêu rõ trong Phụ lục 2 của bản Tuyên bố DNĐQG cập nhật.

2 Chuỗi cung ứng toàn cầu đã trở thành một mô hình kinh doanh quan trọng trong nền kinh tế quốc tế hiện nay. Thông thường các thỏa thuận trong hợp đồng và hợp đồng phụ trong chuỗi cung ứng toàn cầu được sử dụng để phù nhận những lợi ích Người lao động có được từ mối quan hệ việc làm rõ ràng.

3 Tất cả các khái niệm này đã được định nghĩa trong UNGP và trong Đoạn 10d của Tuyên bố DNĐQG là bao gồm ít nhất các quyền được thể hiện trong Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền và các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc Cơ bản và Quyền tại Nơi làm việc. “Ổ mức tối thiểu” nghĩa là bên cạnh các quyền đó, bất kỳ tiêu chuẩn lao động quốc tế nào liên quan đến thẩm định chi tiết đều cần được cân nhắc kỹ lưỡng (ví dụ : giờ làm việc, bảo vệ thai sản, di cư lao động).

Tầm quan trọng của Tuyên bố DNĐQG trong bối cảnh các sáng kiến quốc tế khác là gì ?

Gần đây, vai trò và trách nhiệm của các doanh nghiệp liên quan đến quyền con người – bao gồm quyền con người tại nơi làm việc – đã được đề cập trong các văn kiện và sáng kiến quốc tế như Hướng dẫn của OECD cho các DNĐQG, Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc và Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc. Tuy nhiên, Tuyên bố DNĐQG là công cụ chính thống mang tính toàn cầu duy nhất trong lĩnh vực kinh doanh và quyền con người được xây dựng và thông qua bởi ba bên: chính phủ, đại diện các tổ chức của Người lao động và Người sử dụng lao động tại ILO - cơ quan chuyên trách của Liên Hợp Quốc được thành lập để xây dựng và giám sát các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Vì vậy, Tuyên bố DNĐQG đưa ra một bộ kỳ vọng chính thức có thể áp dụng rộng rãi về ứng xử

kinh doanh có trách nhiệm. Đây cũng là công cụ quốc tế duy nhất trong lĩnh vực kinh doanh và quyền con người ra đời trực tiếp từ các quy định về tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Các tổ chức khu vực và quốc tế khác công nhận ILO là cơ quan có thẩm quyền xây dựng và giám sát thực hiện các tiêu chuẩn lao động, và tham chiếu các nội dung hướng dẫn trong Tuyên bố DNĐQG và Tuyên bố về các Nguyên tắc Cơ bản và Quyền tại Nơi làm việc.⁴

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Các văn kiện quốc tế do Liên Hợp Quốc thông qua, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) và các tổ chức khác đều tham chiếu nội dung hướng dẫn trong Tuyên bố DNĐQG về các vấn đề liên quan đến quyền lao động và quan hệ lao động.

Công đoàn có thể sử dụng Tuyên bố DNĐQG như một công cụ để tham gia đối thoại xã hội về các quy trình thực hành kinh doanh có trách nhiệm kể cả thẩm định chi tiết. Trong khi Tuyên bố này là một công cụ để tăng cường sự tham gia, song các tiêu chuẩn lao động quốc tế là cơ sở để hiểu rõ về ứng xử kinh doanh được kỳ vọng của một doanh nghiệp trong thế giới việc làm.

4 Các hướng dẫn khác được áp dụng gần đây bao gồm: Tuyên bố của ILO về Công lý Xã hội cho Quá trình toàn cầu hóa công bằng (2008), Hiệp ước Việc làm Toàn cầu (2009), Kết luận của ILC liên quan đến thúc đẩy doanh nghiệp bền vững (2007), Kết luận của ILC liên quan đến việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu (2016), cũng như các mục đích và mục tiêu trong Chương trình Nghị sự 2030 vì Sự Phát triển Bền vững. Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc: Thực hiện khung pháp lý về "Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục" của Liên Hợp Quốc (2011), Hướng dẫn của OECD cho các DNĐQG (2011) cũng như tài liệu Hướng dẫn Thẩm định Chi tiết của OECD có liên quan đến vấn đề thẩm định chi tiết, tiếp cận các cơ chế khiếu nại và biện pháp khắc phục cũng được đề cập trong Tuyên bố DNĐQG.

Tuyên bố DNDQG có liên quan đến các Hiệp định khung Toàn cầu không?

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Các HĐKTC được đàm phán giữa các liên đoàn lao động quốc tế và các doanh nghiệp đa quốc gia. Các hiệp định này tham chiếu tới các Công ước Cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế ở mức tối thiểu và điều chỉnh các tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động trên toàn thế giới của các công ty này.

Câu trả lời là Có. Ngày càng nhiều Hiệp định Khung Toàn cầu (HĐKTC) tham khảo Tuyên bố DNDQG và các DNDQG, trong các thỏa thuận của mình, cũng khẳng định cam kết tuân thủ các nguyên tắc nêu trong bản Tuyên bố.⁵

Các HĐKTC liên quan đến việc thực hiện các nguyên tắc nêu trong Tuyên bố DNDQG. Các hiệp định này thường tham chiếu đến các Công ước và các Khuyến nghị của ILO (thường bắt đầu từ Các Khuyến nghị Cơ bản của ILO) và có thể củng cố quan hệ lao động hiện có bằng việc cung cấp một nguồn thông tin về nguy cơ tác động bất lợi.

Trong tương lai, các doanh nghiệp và công đoàn có thể thỏa thuận với nhau trong các HĐKTC về việc đưa các tranh chấp liên quan tới việc áp dụng các hiệp định này ra cơ chế đối thoại công ty-công đoàn mà ILO quy định trong Tuyên bố DNDQG. ILO sẽ hỗ trợ các bên thương lượng tìm ra giải pháp chung.

⁵ Các HĐKTC được đàm phán các liên đoàn lao động toàn cầu đàm phán với các doanh nghiệp sau đây và có tham chiếu tới Tuyên bố DNDQG: Acconia-BWI, Dragados-BWI, Enel-IndustriALL/PSI, FCCConstrucción-BWI, Ferrovial-BWI, Ford-Industri ALL, Gamesa-Industri ALL, GDFSuez-BWI/PSI, H&M-IndustriALL, Lafarge-BWI/IndustriALL, OHL-BWI, Petrobras-ICEM (nay là IndustriALL), Royal BAM-BWI, Sacyr-BWI, Salini-Impreg ILO – BWI, Staedtler-BWI, Tchibo-IndustriALL

Công đoàn có thể sử dụng Tuyên bố DNDQG như thế nào: Các kịch bản có thể xảy ra

Các kịch bản dưới đây mô tả những trường hợp và cách thức công đoàn có thể sử dụng Tuyên bố DNDQG. Các kịch bản này dựa trên những tình huống thực tế mà các công đoàn có thể đang gặp phải.

Kịch bản 1

Đầu mối quốc gia: Thành lập như thế nào?

Kịch bản: Một công đoàn trong nước lo ngại rằng những ưu đãi đặc biệt mà Chính phủ đưa ra để thu hút đầu tư, ví dụ các điều luật chỉ áp dụng đối với các Khu Chế Xuất, có thể đe dọa quyền tự do lập hội và quyền tổ chức cũng như thương lượng tập thể của Người lao động.

Tuyên bố DNDQG có thể được sử dụng như thế nào: Đây là một mối lo ngại rất nghiêm trọng và theo Tuyên bố DNDQG, một đối thoại toàn diện và ý nghĩa về vấn đề này cần có sự tham gia của đại diện Chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động. Trong khi ILO nên ủng hộ sự thành lập của các đầu mối quốc gia, cụ thể là thông qua các ủy ban ba bên theo Công ước số 144 của ILO, điều quan trọng là bản thân các công đoàn phải yêu cầu chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động ủng hộ sự thành lập các đầu mối quốc gia này.

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Các quốc gia trong khối OECD nêu lên vấn đề cơ chế trùng lặp: trong trường hợp này, công đoàn có thể yêu cầu các cơ chế ba bên dựa trên sự hợp lực của Đầu mối Quốc gia OECD và các Đầu mối quốc gia khác; hoặc yêu cầu các Đầu mối Quốc gia OECD phải có sự đại diện đầy đủ của ba bên, trong đó Bộ Lao động đóng vai trò tích cực.

Công đoàn cũng nên xem xét tính khả thi của việc hình thành các đầu mối quốc gia dựa trên những cơ quan ba bên có sẵn của một nước, cụ thể là một tổ công tác hoặc ủy ban đặc thù có thể được xây dựng thành một đầu mối quốc gia để thúc đẩy việc thực thi Tuyên bố DNDQG, ví dụ, các thể chế đối thoại xã hội ba bên hoặc các hội đồng kinh tế xã hội. Có thể thảo luận với ILO về các khả năng khác và công đoàn có thể muốn dùng Văn phòng hoạt động của Người lao động (ACTRAV) như điểm đầu tiên trong quá trình thành lập một đầu mối quốc gia.

Sau đó, công đoàn trong nước có thể thông qua đầu mối quốc gia để tham gia đối thoại ba bên về một vấn đề cụ thể. Ví dụ, họ có thể sử dụng Đoạn 52 trong Tuyên bố DNDQG trong đó nêu rõ rằng “nếu chính phủ của nước sở tại đưa ra cơ chế ưu đãi đặc biệt để thu hút đầu tư nước ngoài, những cơ chế này không nên bao

gồm bất kỳ giới hạn nào đối với quyền tự do lập hội và quyền tổ chức và thương lượng tập thể.” Sự tham gia sớm của các cơ quan ba bên cùng với doanh nghiệp để ngăn chặn tranh chấp cũng là một nội dung quan trọng trong cách tiếp cận đạo đức mà Tuyên bố DNDQG hướng tới.

Kịch bản 2

Đối thoại giữa Công ty và Công đoàn: Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong thực tế

Kịch bản: Không khí ngột ngạt giữa một DNDQG danh tiếng và đại diện của người lao động đang gây ra sự căng thẳng và tranh cãi. Một trong những bất đồng là về việc áp dụng HĐKTC mà doanh nghiệp đã đàm phán với một liên đoàn lao động quốc tế. Tại một công ty cung ứng, người lao động bị cho rằng không được phép tham gia công đoàn, điều này vi phạm HĐKTC đó và đẩy người lao động vào tình trạng không được công đoàn trợ giúp hay bảo vệ. Tất cả các bên liên quan cho rằng cần có một giải pháp chấm dứt tình trạng căng thẳng này.

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Đối thoại giữa Công ty và công đoàn là cơ chế không chỉ dành cho các công ty đã ký HĐKTC. Văn phòng ILO có thể là cơ quan trung lập để các công đoàn và doanh nghiệp tiến hành đối thoại một cách ý nghĩa liên quan đến việc áp dụng các nguyên tắc được đưa ra trong Tuyên bố DNDQG. Tuy nhiên, đối thoại giữa công ty và công đoàn cần dựa trên sự đồng thuận của các bên tham gia để bắt đầu quá trình đối thoại (xem phần “Các công cụ thực hiện dành cho công đoàn nêu trong Tuyên bố DNDQG”).

Tuyên bố DNDQG có thể được sử dụng như thế nào:

Liên đoàn lao động toàn cầu và DNDQG nên thống nhất trong HĐKTC đó cam kết tuân thủ các nguyên tắc đã đưa ra trong Tuyên bố DNDQG cũng như khả năng kêu gọi hỗ trợ của ILO trong trường hợp có tranh chấp. ACTRAV có thể là đầu mối đầu tiên để công đoàn khởi động đối thoại công ty-công đoàn tại ILO. Khi liên đoàn lao động quốc tế yêu cầu, ILO có thể mời DNDQG đó tự nguyện chấp thuận việc sử dụng cơ sở vật chất của ILO để gặp gỡ và thảo luận các vấn đề quan tâm chung. Điều quan trọng là tạo ra mối liên hệ chung giữa đối thoại toàn cầu và đối thoại khu vực với sự tham gia của đại diện công ty, nhà cung cấp, và đại diện công đoàn tại các quốc gia nơi vấn đề cụ thể phát sinh.

Rất có thể vấn đề sẽ được giải quyết thông qua đối thoại xã hội trực tiếp, tuy nhiên quy định về đối thoại công ty-công đoàn cũng lường trước khả năng hai bên có thể chọn một nhà trung gian hòa giải từ danh sách các điều phối viên đủ năng lực với sự trợ giúp từ phía ILO. Ngoài ra, công đoàn và DNDQG này đa quốc gia có thể cùng nhau xác định các chủ thể khác tham gia đối thoại công ty – công đoàn. Công đoàn có thể yêu cầu ILO hỗ trợ kỹ thuật và chuyên gia để chuẩn bị thông tin cho đối thoại công ty – công đoàn. Lý tưởng nhất, là với sự trợ giúp của ILO, DNDQG và công đoàn có thể đồng thuận về một chiến lược chung để đảm bảo các quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể tại các công ty con, nhà cung cấp và nhà thầu phụ.

Kịch bản 3

Thẩm định chi tiết: Một công cụ ngăn chặn hoạt động chống phá Công đoàn và tăng cường sự tham gia của Người lao động

Kịch bản: Các quản lý tại một DNDQG đang xây dựng một quy trình thẩm định chi tiết để đảm bảo sự tôn trọng tối thiểu các quyền con người được quốc tế công nhận trong hoạt động của công ty, chuỗi cung ứng toàn cầu và các quan hệ kinh doanh khác. Họ quyết định yêu cầu các nhà cung cấp trực tiếp của công ty cũng tôn trọng các quyền này và thuê một công ty khác tiến hành kiểm toán xã hội tại các đơn vị cung cấp trực tiếp của doanh nghiệp. Quá trình thẩm định chi tiết này tuân theo phương pháp chỉ có sự tham gia của đội ngũ quản lý, và không có sự tham gia của người lao động và công đoàn.

Tuyên bố DNDQG có thể được sử dụng như thế nào: Đoạn 10^e của Tuyên bố DNDQG chỉ rõ rằng quá trình thẩm định chi tiết 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. Điều đó có nghĩa là quá trình thẩm định chi tiết cần có sự tham gia của các tổ chức người lao động.

Phòng ngừa và giải quyết các rủi ro tiềm ẩn và thực tế liên quan đến quyền con người trong môi trường lao động (các quyền lao động) là một quá trình năng động và liên tục, quá trình này không thể đạt được chỉ bởi kiểm toán xã hội mà phải thông qua các mối quan hệ lao động liên tục và bền vững. Công đoàn người lao động trong DNDQG cũng như trong các tổ chức cung ứng có thể sẽ bị ảnh hưởng trực tiếp hoặc liên đới khi đề cập tới tác động bất lợi tiềm ẩn và thực tế đối với vấn đề quyền con người trong lao động. Dựa vào điều này, họ và các liên đoàn lao động quốc tế có thể yêu cầu được tham gia vào quá trình thẩm định chi tiết.⁶

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Tuyên bố DNDQG, UNGP (đặc biệt là Các nguyên tắc từ 17-22) và Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia (đặc biệt là Các chương từ 2-4) là ba văn kiện quốc tế nêu rất rõ những nội dung mà người ta kỳ vọng các doanh nghiệp sẽ làm khi thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người của mình. Trong số đó, Tuyên bố DNDQG là văn kiện chính thống về các quyền lao động.

Thẩm định chi tiết cần có sự tham gia tích cực và tham vấn hiệu quả của công đoàn trong DNDQG để chỉ ra và phân tích các tác động bất lợi tiềm ẩn và thực tế liên quan đến quyền con người mà các doanh nghiệp có thể gặp phải trong quá trình hoạt động của mình hoặc thông qua các quan hệ kinh doanh.

⁶ Tuyên bố DNDQG chỉ rõ rằng thẩm định chi tiết các rủi ro liên quan đến các quyền lao động phải là một quá trình liên tục được tiến hành cùng với đối thoại xã hội nhằm chỉ ra, ngăn chặn, giảm thiểu và tính toán các vi phạm tiềm ẩn và thực tế liên quan đến các quyền lao động (Đoạn 10 e). Đoạn 10 c. tuyên bố (tương tự trong UNGP) rằng các doanh nghiệp, dù đang hoạt động ở đâu, để được yêu cầu (i) tránh gây ra hoặc góp thêm vào các tác động bất lợi thông qua hoạt động của họ và phải giải quyết các tác động này khi tác động phát sinh; và (ii) tìm cách ngăn chặn hoặc giảm nhẹ các tác động bất lợi về quyền con người có liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của họ, các sản phẩm và dịch vụ có được từ các mối quan hệ kinh doanh của họ, và thậm chí dù họ không tham gia vào quá trình tạo ra những ảnh hưởng này. Hai điểm này là rất quan trọng, bởi nếu một công ty (ví dụ một DNDQG mua một sản phẩm cuối cùng) đã gây ra hoặc đóng góp vào một vi phạm quyền lao động (tác động bất lợi), họ phải chấm dứt hoặc ngăn chặn điều này, phối hợp để giảm thiểu tác động đó và cung cấp hoặc hợp tác để tìm ra biện pháp khắc phục (UNGP 22). Nếu DNDQG này chỉ "liên quan trực tiếp" tới tác động bất lợi mà không gây ra hoặc đóng góp vào tác động đó, họ "chỉ" cần phối hợp để tác động tới các bên khác (ví dụ nhà cung cấp) đã gây ra sự vi phạm.

Điều đó có nghĩa là nếu DNDQG sử dụng kiểm toán xã hội cùng với đối thoại xã hội làm công cụ thẩm định, thì kiểm toán viên phải tham vấn công đoàn trong quá trình kiểm toán, hoặc chia sẻ các kết quả kiểm toán với công đoàn cũng như liên đoàn lao động quốc tế tương ứng nếu có yêu cầu. Các công đoàn cũng nên theo dõi xem kết quả tham vấn có ý nghĩa được tích hợp và áp dụng ra sao trong quá trình thẩm định chi tiết.

Vì thẩm định chi tiết cũng là trách nhiệm của DNDQG có sử dụng nhà cung cấp, nên công đoàn có thể yêu cầu doanh nghiệp gây tác động tới nhà cung cấp nếu họ từ chối công nhận công đoàn như một đối tác đàm phán. Công đoàn có thể yêu cầu DNDQG đảm bảo không góp phần vào các hành vi vi phạm quyền lao động⁷ (ví dụ phá hoại công đoàn) của nhà cung ứng thông qua các hoạt động như mua hàng của họ.

Kịch bản 4

Ngăn chặn việc làm bấp bênh: Sử dụng Tuyên bố DNDQG⁸

Kịch bản: Một nhà cung cấp trực tiếp của một DNDQG danh tiếng tuyển hàng trăm lao động vào làm trong một nhà máy may. Nhà máy này sử dụng một số lượng rất lớn công nhân hợp đồng; những người này hưởng lương thấp hơn, ít phúc lợi hơn và được bảo vệ ít hơn so với những lao động thường xuyên. Những công nhân này không được thực hiện quyền tự do lập hội và không được đối xử công bằng khi làm những công việc có cùng giá trị.

Tuyên bố DNDQG có thể được sử dụng như thế nào: Theo Đoạn 10d. của Tuyên bố DNDQG, các doanh nghiệp phải tiến hành thẩm định chi tiết để xác định và giải quyết các tác động bất lợi tiềm ẩn và thực tế liên quan đến quyền con người. Việc duy trì tình trạng bấp bênh kéo dài của các lao động theo hợp đồng bên cạnh lao động thường xuyên là vi phạm quyền con người liên quan tới đối xử công bằng theo ICESCR.⁹ Đoạn 33 trong Tuyên bố DNDQG làm rõ hơn rằng "các DNDQG cũng như các doanh nghiệp trong nước, thông qua việc chủ động lập kế hoạch về việc làm, cần nỗ lực tạo việc làm ổn định cho người lao động trong mỗi doanh nghiệp đó (...). Xét về mức độ linh hoạt mà các DNDQG có thể có, doanh nghiệp nên phấn đấu đảm tranh vai trò dẫn đầu của mình trong việc thúc đẩy an ninh việc làm (...)."

7 Được định nghĩa ở mức độ tối thiểu là 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 tại Nơi làm việc, và các quyền được nêu trong Tuyên ngôn Nhân quyền Quốc tế.

8 Kịch bản này dựa trên lập luận của Peter Rossman của IUF, xem Rossman, Peter(2013): Đáp ứng thách thức việc làm bấp bênh: Chương trình nghị sự của một người lao động. Trong: Tạp chí Nghiên cứu Lao động Quốc tế. Tập 5 Vấn đề 1.

9 Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (ICESCR), một phần của Tuyên ngôn Nhân quyền Quốc tế, tuyên bố rằng mọi Người lao động có quyền "hưởng thụ các điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi" (Khoản 7). Khoản 7a (i) quy định rằng quyền về « tiền lương công bằng và thù lao bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau mà không có bất kỳ phân biệt đối xử nào (...)». ICESCR cũng quy định rằng các quyền mà nó tuyên bố sẽ được thực hành mà không có phân biệt đối xử (Khoản 2 (2)). Tuy nhiên, văn kiện pháp lý chính thống cho thấy phân biệt đối xử theo ICESCR là phân biệt đối xử liên quan đến đặc điểm cá nhân, ví dụ như giới, tôn giáo, sắc tộc. Tuy nhiên, đứng từ góc độ của người lao động, họ có thể (và nên) lập luận rằng sự phân biệt đối xử có thể cũng liên quan đến bản chất của quan hệ việc làm, ví dụ công việc theo hợp đồng hay đại lý đang vi phạm quyền được hưởng thù lao bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau.

Vì thế, trách nhiệm của các doanh nghiệp bao gồm trách nhiệm xác định, ngăn chặn và giảm thiểu các vi phạm tiềm ẩn và thực tế liên quan đến quyền con người phát sinh từ việc sử dụng hợp đồng tuyển dụng gián tiếp và/hoặc không thường xuyên, điều đó sẽ dẫn đến nhiều rủi ro về quyền con người bao gồm nhưng không giới hạn cả việc vi phạm ICESCR.

Tuyển dụng gián tiếp và/hoặc không thường xuyên là một vấn đề nhân quyền và việc làm phổ quát hiện nay tồn tại ở bất kỳ nơi nào có việc làm được trả lương; tiềm ẩn các vi phạm liên quan đến quyền con người trong hoạt động của doanh nghiệp và trong các quan hệ kinh doanh của họ (ví dụ các nhà cung cấp). Vì thế, công đoàn có thể sử dụng Tuyên bố DNDQG và khung quốc tế về nhân quyền bất kể họ có chuỗi cung ứng hay không.¹⁰

Việc phụ thuộc quá nhiều vào lao động không ổn định có thể vi phạm Công ước 87 và 98 của ILO, trong trường hợp này các biện pháp khắc phục phù hợp là chuyển các lao động này thành lao động thường xuyên, để qua đó họ có thể thực hành hiệu quả các quyền tự lập hội và thương lượng tập thể.¹¹

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Các công đoàn nhấn mạnh rằng việc tuân thủ các quyền con người được quốc tế công nhận đòi hỏi các DNDQG phải nỗ lực hướng tới mục tiêu việc giảm thiểu việc làm bấp bênh trong quá trình hoạt động và chuỗi cung ứng toàn cầu của họ là một phần của quá trình "thẩm định chi tiết quyền con người".

10 Trong kịch bản cụ thể được trình bày ở trên, công đoàn tại nhà máy này và liên đoàn lao động quốc tế tương ứng có thể và nên yêu cầu DNDQG đó nghiên cứu để tìm hiểu xem liệu họ có "góp phần" vào việc sử dụng các mối quan hệ việc làm bấp bênh hay không (ví dụ, vì đặt ra các yêu cầu thường xuyên thay đổi và các thông lệ mua hàng khác) hay họ chỉ "liên quan trực tiếp" thông qua quan hệ kinh doanh của mình với nhà cung cấp. Theo UNGP, nếu DNDQG "góp phần", họ cần dừng việc "đóng góp" đó lại và hỗ trợ biện pháp khắc phục trong phạm vi đóng góp của mình; nếu họ chỉ "liên quan trực tiếp", họ nên tìm cách ngăn chặn và giảm thiểu các tác động bất lợi của các hành động của họ. Công đoàn cũng có thể yêu cầu DNDQG này gây tác động tới các nhà cung cấp để giảm thiểu tình trạng này như một phần của các nghĩa vụ thẩm định chi tiết. Ngoài ra, việc không tham gia hoặc từ chối phối hợp nhằm giảm thiểu tình trạng việc làm bấp bênh trong quá trình hoạt động và chuỗi cung ứng toàn cầu của mình có thể đồng nghĩa với việc DNDQG đó đang vi phạm trách nhiệm thẩm định chi tiết và việc khiếu nại là hoàn toàn có thể theo Hướng dẫn của OECD cho các DNDQG.

11 Đặc san của ILO về Quyền Tự do lập hội là một nguồn quan trọng về luật học và nó tóm tắt các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban Quyền Tự do Lập Hội (CFA). Thêm vào đó, ACTRAV đã biên soạn một tài liệu hướng dẫn về các vụ việc của CFA có kết quả khả quan cho công đoàn. ACTRAV(2013): các DNDQG và Quyền tự do Lập hội– Các vụ việc của Ủy ban về Quyền Tự do Lập hội - ILO.

Hướng dẫn sử dụng Tuyên bố DNNQ

Mục đích và Phạm vi (Đoạn 1-7)

Nội dung nào dành cho người lao động?

Nội dung tham chiếu mới trong Tuyên bố DNNQ về các chuỗi cung ứng toàn cầu (được ngụ ý trong cụm từ “quan hệ với các công ty khác”) có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Phần đầu tiên của Tuyên bố DNNQ đặt ra các nguyên tắc mà các chính phủ, DNNQ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động được yêu cầu phải cam kết thực hiện. Mặc dù việc tuân thủ là tự nguyện, xong các nguyên tắc này là các tiêu chuẩn ứng xử được kỳ vọng đối với các doanh nghiệp.

Cần áp dụng rộng rãi văn bản này. Như đoạn 6 giải thích, “Tuyên bố này không đòi hỏi định nghĩa chính xác từ góc độ luật pháp về các DNNQ” mà áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp.

Ngoài ra, bản cập nhật năm 2017 của 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” (ví dụ, chuỗi cung ứng toàn cầu).

Điều này cũng được làm rõ trong Đoạn 10c. yêu cầu các doanh nghiệp 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.

Tuyên bố DNNQ kêu gọi các chính phủ tiếp tục thực hiện mục tiêu này thông qua các luật và chính sách phù hợp, kể cả trong các lĩnh vực như quản lý lao động hay thanh tra lao động nhà nước.

Các chính sách chung (Đoạn 8-12)

Tuyên bố DNNQ bao gồm các gói chính sách chung được khuyến nghị nhằm thực hiện mục tiêu phát triển bền vững và tôn trọng quyền con người ở nơi làm việc. Nó đặc biệt kêu gọi các DNNQ, các chính phủ và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động phải tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế liên quan đến quyền lao động và quyền con người, trong đó có Các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc của ILO.

Đoạn 10 đã lồng ghép các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền vào nội dung trong Tuyên bố DNNQ và thay đổi trật tự các yếu tố chính trong thể giới việc làm. Nó chỉ rõ rằng “các bên có liên quan” trong quá trình thẩm định chi tiết bao gồm cả tổ chức công đoàn.

Xác định các nguy cơ về quyền con người và theo dõi tính hiệu quả của các ý kiến phản biện là một quá trình năng động và liên tục mà không thể chỉ đạt được bằng các cuộc tham vấn theo sự vụ mà còn thông qua mối quan hệ lao động lành mạnh và liên tục.

Nội dung nào dành cho người lao động?

Tuyên bố DNDQG làm rõ rằng các quy trình thẩm định chi tiết về quyền con người cần có sự tham gia của người lao động và tổ chức của họ (Đoạn 10).

Các chính phủ được kêu gọi phê chuẩn và tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bắt đầu từ các tiêu chuẩn cơ bản của ILO, và, cho dù có phê chuẩn hay không, cũng phải áp dụng ở mức độ cao nhất có thể các nguyên tắc thể hiện trong đó.



Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

"Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG" đưa ra một bảng kiểm ứng với mỗi phần trong Tuyên bố DNDQG, cho phép công đoàn có thể đánh giá nhanh hành động của các DNDQG và các chính phủ.

Nếu các doanh nghiệp và chính phủ không tuân thủ các nguyên tắc trong Tuyên bố DNDQG, thì công đoàn và người lao động có thể sử dụng các công cụ thực hiện nêu trong Tuyên bố để yêu cầu doanh nghiệp chịu trách nhiệm về những tác động mà hành động của họ gây ra. Các công cụ này là các đầu mối quốc gia ba bên được bổ nhiệm và cơ chế đối thoại giữa công ty và công đoàn (xem phần "Các công cụ thực hiện dành cho công đoàn nêu trong Tuyên bố DNDQG").

Công đoàn cũng có thể sử dụng những tham chiếu tương ứng trong Tuyên bố DNDQG kết hợp với các phương tiện khác như là các cơ quan giám sát của ILO, đặc biệt là Ủy ban về Quyền Tự do Lập Hội và các cơ chế khác để thúc đẩy sự thay đổi.

Ngoài ra, công đoàn và người lao động có thể sử dụng Tuyên bố DNDQG và thẩm quyền của nó như một điểm tham chiếu trong các thảo luận và tranh chấp với chính phủ, doanh nghiệp cũng như trong các chiến dịch tuyên truyền.



Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ đã phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động cơ bản kể cả các nghị định thư liên quan chưa? ¹²	☐	☐	Đoạn 9
Luật pháp quốc gia có tuân thủ các tiêu chuẩn lao động cơ bản kể cả các nghị định thư liên quan không? ¹³	☐	☐	Đoạn 9
Chính phủ (nước chủ nhà hoặc nước sở tại của một DNDQG) có thúc đẩy thực hành xã hội tốt cho các DNDQG không?	☐	☐	Đoạn 12
Chính phủ nước chủ nhà và nước sở tại có chuẩn bị tinh thần tham vấn với nhau không?	☐	☐	Đoạn 12
Doanh nghiệp có tham vấn các chính phủ và các tổ chức của người lao động để đảm bảo hoạt động của họ phù hợp với các chính sách, ưu tiên phát triển, mục tiêu và kết cấu xã hội của quốc gia đó không?	☐	☐	Đoạn 11
Doanh nghiệp đã thực hiện quá trình thẩm định chi tiết với sự tham gia của người lao động và tổ chức của họ chưa?	☐	☐	Đoạn 10
Doanh nghiệp có đóng góp vào việc hiện thực hóa các nguyên tắc và các quyền cơ bản tại nơi làm việc không ?	☐	☐	Đoạn 9
Doanh nghiệp có cân nhắc thấu đáo các thông lệ địa phương không?	☐	☐	Đoạn 9

12 P029 - Nghị định thư 2014 của Công ước Lao động Cường bức là một phần của văn kiện cơ bản này và chính phủ cần phê chuẩn nó. Luật pháp quốc gia phải tuân thủ nghị định thư này.

13 Xem chú thích phía trên.

Việc làm (Đoạn 13-36)

Thúc đẩy việc làm (Đoạn 13-21)

Các DNDQG được kỳ vọng:

- Tăng cơ hội việc làm và an ninh việc làm, cân nhắc các chính sách về việc làm bằng cách tham khảo ý kiến chính quyền địa phương, và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trước và trong quá trình hoạt động của họ.
- Ưu tiên việc làm, phát triển nghề nghiệp, thăng tiến và tiến bộ của công dân nước sở tại ở tất cả các cấp.
- Cân nhắc tầm quan trọng của việc sử dụng công nghệ để tạo ra việc làm trực tiếp và gián tiếp.
- Bất cứ khi nào có thể, ký kết hợp đồng với các doanh nghiệp trong nước để sản xuất linh kiện và thiết bị, và sử dụng nguyên liệu thô của địa phương. Tuy nhiên, không nên sử dụng những hợp đồng này làm phương tiện trốn tránh thực hiện các trách nhiệm được thể hiện trong các nguyên tắc của Tuyên bố DNDQG.

Các chính phủ nên theo đuổi các chính sách tích cực để thúc đẩy việc làm, đảm bảo việc làm bền vững cho tất cả mọi người đang sẵn sàng làm việc và đang tìm việc. Ngoài ra, các chính phủ cũng nên phát triển và tích hợp các chính sách để thuận tiện hóa việc chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức.

Nội dung nào dành cho người lao động?

Tuyên bố DNDQG nhấn mạnh rằng việc tạo ra việc làm và an ninh việc làm là trách nhiệm chính của các doanh nghiệp (Đoạn 16 và 33).

Trách nhiệm của các doanh nghiệp đối với việc làm ổn định hiếm khi xuất hiện trong các văn kiện khác, vì thế đây là luận điểm then chốt mà công đoàn có thể sử dụng khi đàm phán với doanh nghiệp và chính phủ.

Trách nhiệm đảm bảo việc làm ổn định của các doanh nghiệp còn có thể được sử dụng trong lĩnh vực mà doanh nghiệp cần tiến hành thẩm định chi tiết theo yêu cầu, nhằm ngăn chặn và giảm thiểu tác động bất lợi đến quyền con người (xem kịch bản “Ngăn chặn việc làm bấp bênh: Sử dụng Tuyên bố DNDQG”).



Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNĐQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có chủ động theo đuổi các chính sách nơi làm việc để thúc đẩy việc làm bền vững cho những người sẵn sàng làm việc và tìm việc không ?	☐	☐	Đoạn 13
Chính phủ có triển khai một khung chính sách tích hợp để tạo thuận lợi cho việc chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức không?	☐	☐	Đoạn 21
Doanh nghiệp có nỗ lực tăng cơ hội và tiêu chuẩn việc làm không?	☐	☐	Đoạn 16
Doanh nghiệp có nỗ lực tăng cường ổn định việc làm không? Nếu doanh nghiệp là một công ty con, người được cấp phép, người được nhượng quyền hay nhà cung cấp của DNĐQG, DNĐQG đó có làm việc với doanh nghiệp này để thúc đẩy an ninh việc làm bằng cách giảm thiểu các mối quan hệ bấp bênh không?	☐	☐	Đoạn 16; 33; 10
Doanh nghiệp có đưa nội dung đánh giá và giảm thiểu nguy cơ về quyền con người do việc bấp bênh vào quá trình thẩm định chi tiết của họ không?	☐	☐	Đoạn 16; 33; 10
Doanh nghiệp có ưu tiên việc làm, phát triển nghề nghiệp, thăng tiến và tiến bộ của công dân nước sở tại không?	☐	☐	Đoạn 18
Doanh nghiệp có sử dụng công nghệ để tạo ra việc làm không ?	☐	☐	Đoạn 19
Doanh nghiệp có xây dựng mối liên kết với các doanh nghiệp địa phương tìm nguồn cung ứng đầu vào, chế biến và sản xuất tại địa phương không ?	☐	☐	☐ Đoạn

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:¹⁴

- Công ước về Chính sách Việc làm (Số 122), và Khuyến nghị (Số 122), 1964

Với mục tiêu thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế, nâng cao mức sống, đáp ứng nhu cầu nhân lực và khắc phục tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm, mỗi thành viên nên tuyên bố và theo đuổi, như là mục đích chính, một chính sách tích cực nhằm thúc đẩy việc làm đầy đủ, năng suất và tự do lựa chọn việc làm.

- Công ước về Xúc tiến Việc làm và Ngăn ngừa Thất nghiệp (Số 168) và Khuyến nghị (Số 176), 1988

Mục đích của Công ước 1968 là mục đích kép: bảo vệ người thất nghiệp thông qua các khoản phúc lợi theo hình thức thanh toán định kỳ và thông qua thúc đẩy việc làm.

An sinh xã hội (Đoạn 22)

Các chính phủ nên thiết lập và duy trì các sàn an sinh xã hội như là một yếu tố cơ bản trong hệ thống an sinh xã hội quốc gia; và dần dần bảo đảm mức an sinh xã hội cao hơn cho càng nhiều người càng tốt..

Các DNDQG và các doanh nghiệp khác cần đóng góp công bằng và kỹ lưỡng 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 người sử dụng lao động tài trợ.



Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có thiết lập và duy trì các sàn an sinh xã hội trong một chiến lược để dần dần đảm bảo mức độ an sinh xã hội cao hơn không?	☐	☐	Đoạn 22
Doanh nghiệp có đóng góp vào các hệ thống an sinh xã hội công cộng, kể cả thông qua các chương trình do người sử dụng lao động tài trợ hay không?	☐	☐	Đoạn 22

¹⁴ Các tiêu chuẩn của ILO có liên quan đến phần này: Khuyến nghị về Chính sách Việc làm (Các điều khoản bổ sung), 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, 2002 (Số 193).

Một số tiêu chuẩn của ILO có liên quan đến phần này:¹⁵

- **Công ước về An sinh xã hội (Tiêu chuẩn tối thiểu), 1952 (Số 102)**
Công ước này đảm bảo mức độ bảo vệ tối thiểu đối với chín khía cạnh của an sinh xã hội: a) chăm sóc y tế; b) quyền lợi khi ốm đau; c) quyền lợi khi thất nghiệp; d) quyền lợi tuổi già; e) quyền lợi tai nạn lao động; f) quyền lợi của gia đình; g) quyền lợi thai sản; h) quyền lợi mất khả năng lao động; i) tiền tuất.
- **Khuyến nghị về Các sàn An sinh Xã hội, 2012 (Số 202)**
Khuyến nghị đưa ra hướng dẫn cho các thành viên trong việc thiết lập và duy trì, nếu có thể, các sàn an sinh xã hội như một nội dung cơ bản trong các hệ thống an sinh xã hội quốc gia; và thực hiện các sàn an sinh xã hội trong các chiến lược mở rộng an sinh xã hội, đảm bảo dần dần mức độ an sinh xã hội cao hơn cho càng nhiều người càng tốt.

Xóa bỏ lao động cưỡng bức hay lao động bắt buộc (Đoạn 23-25)

Để đóng góp vào việc xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc, các chính phủ phải có biện pháp hiệu quả, chẳng hạn như bồi thường và phục hồi và xử phạt các thủ phạm của lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc. Tuyên bố DNĐQG khuyến cáo việc áp dụng chính sách và kế hoạch hành động quốc gia, tham vấn với các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động.

Hơn nữa, các chính phủ nên cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp để thực hiện các biện pháp hiệu quả nhằm xác định, ngăn chặn, giảm nhẹ và giải thích cách thức họ giải quyết các rủi ro của lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc trong quá trình hoạt động của họ hoặc trong các sản phẩm, dịch vụ hoặc hoạt động mà họ liên đới trực tiếp.

Cuối cùng, Tuyên bố DNĐQG kêu gọi các DNĐQG cũng như các doanh nghiệp trong nước thực hiện các biện pháp tức thì và hiệu quả trong khả năng của mình để ngăn chặn lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc.

¹⁵ Các tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này: Công ước về Trợ cấp Thương tích Lao động, 1964 [Lịch trình được sửa đổi vào năm 1980] (Số 121); Công ước về Chăm sóc Y tế và Trợ cấp Ốm đau (Số 130) và Khuyến nghị (Số 134), 1969

Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có Không	Tham khảo
Chính phủ có áp dụng biện pháp hiệu quả để ngăn chặn lao động cưỡng bức và có những biện pháp khắc phục phù hợp cho nạn nhân không?	☐ ☐	Đoạn 23
Chính phủ có áp dụng chính sách và kế hoạch hành động quốc gia ứng phó với lao động cưỡng bức, có hướng dẫn và hỗ trợ người sử dụng lao động không?	☐ ☐	Đoạn 23; 24
Doanh nghiệp có áp dụng các biện pháp hữu hiệu để loại bỏ lao động cưỡng bức/lao động bắt buộc trong quá trình hoạt động hoặc trong các mối quan hệ kinh doanh của họ, ví dụ chuỗi cung ứng toàn cầu không?	☐ ☐	Đoạn 25; 10

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:

- Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Số 29) và Nghị định thư 2014 của nó; và Khuyến nghị về Lao động Cưỡng bức (Cưỡng bức Gián tiếp), 1930 (Số 35)

Mục tiêu và mục đích của Công ước là ngăn chặn việc sử dụng lao động cưỡng bức dưới mọi hình thức bất kể bản chất của công việc hay lĩnh vực hoạt động. Công ước định nghĩa lao động cưỡng bức là “tất cả công việc hoặc dịch vụ được yêu cầu từ bất kỳ người nào dưới sự đe dọa của bất kỳ hình phạt nào và với công việc này, người bị yêu cầu không tự nguyện thực hiện.” Nghị định thư và Khuyến nghị đi kèm là những văn kiện đầu tiên của ILO cần cho cả doanh nghiệp nhà nước và tư nhân trong việc cam kết thực hiện thẩm định chi tiết nhằm ngăn chặn và ứng phó với những rủi ro của lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (xem Điều 2 (e) trong Nghị định thư).

- Công ước về Bãi bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Số 105)
Công ước cấm một số hình thức lao động cưỡng bức, ví dụ như hình phạt cho các cuộc đình công và phục vụ một số quan điểm chính trị nhất định.
- Khuyến nghị về Lao động Cưỡng bức (Các biện pháp bổ sung, 2014 (Số 203))
Khuyến nghị này hỗ trợ Nghị định thư về Lao động Cưỡng bức (2014) bằng cách hướng tới các biện pháp phòng ngừa, bảo vệ, và bồi thường cũng như tăng cường các nỗ lực giảm thiểu mọi hình thức lao động cưỡng bức, bao gồm cả buôn bán người.

Bãi bỏ hiệu quả lao động trẻ em: tuổi tối thiểu và các hình thức tồi tệ nhất (Đoạn 26-27)

Để bảo đảm việc xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em, các DNDQG và doanh nghiệp trong nước được kêu gọi tôn trọng độ tuổi tối thiểu được phép lao động hoặc làm việc và thực hiện các biện pháp tức thì và hiệu quả để đảm bảo việc cấm và loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Vì mục đích này, Tuyên bố DNDQG khuyến cáo các chính phủ tham vấn với các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng một chính sách quốc gia nhằm đảm bảo việc xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em.

Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có Không	Tham khảo
Chính phủ có từng bước cấm và loại bỏ lao động trẻ em và dần dần tăng độ tuổi tối thiểu được phép lao động và làm việc không ?	☐ ☐	Đoạn 26
Doanh nghiệp có tôn trọng độ tuổi lao động tối thiểu để nhận vào làm việc làm việc không ?	☐ ☐	Đoạn 27
Doanh nghiệp có cam kết loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất không?	☐ ☐	Đoạn 27
Doanh nghiệp có điều tra về sự tồn tại của lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng toàn cầu của mình không?	☐ ☐	Đoạn 27; 10

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:

- Công ước về Tuổi tối thiểu (Số 138) và Khuyến nghị (Số 146), 1973
Công ước yêu cầu các quốc gia đã phê chuẩn theo đuổi một chính sách quốc gia được thiết kế để đảm bảo việc xóa bỏ lao động trẻ em có hiệu quả và tăng dần độ tuổi lao động hoặc làm việc tối thiểu.
- Công ước về Những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Số 182) và Khuyến nghị (Số 190), 1999
Bằng việc phê chuẩn Công ước Số 182, một quốc gia tự cam kết sẽ có hành động tức thì để ngăn chặn và loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Bình đẳng về cơ hội và đối xử (Đoạn 28-31)

Nguyên tắc chung về bình đẳng về cơ hội và đối xử nên được áp dụng trong toàn bộ hoạt động và quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp. Trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm nên là cơ sở để tuyển dụng, sắp xếp, đào tạo và thăng tiến nhân viên ở tất cả các cấp.

Chính phủ nên theo đuổi các chính sách được thiết kế để thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm nhằm loại bỏ bất kỳ sự phân biệt nào dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội. Chính phủ nên tránh yêu cầu các doanh nghiệp phân biệt đối xử dựa trên bất kỳ căn cứ nào nêu trên và, khi thích hợp, cần hướng dẫn liên tục để tránh phân biệt đối xử trong việc làm.

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.

Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNĐQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có tuân thủ các chính sách được thiết kế để thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và loại bỏ phân biệt đối xử không?	☐	☐	Đoạn 28
Chính phủ có tránh yêu cầu các doanh nghiệp phân biệt đối xử dựa trên bất kỳ căn cứ nào không?	☐	☐	Đoạn 31
Chính phủ có thúc đẩy việc trả công bình đẳng cho phụ nữ và nam giới làm công việc có giá trị như nhau không?	☐	☐	Đoạn 29
Chính phủ hoặc doanh nghiệp có hỗ trợ hoặc hướng dẫn liên tục về cách thức phòng tránh phân biệt đối xử trong việc làm không?	☐	☐	Đoạn 31
Trình độ, kỹ năng, và kinh nghiệm có phải là cơ sở để tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, và thăng tiến cho nhân viên trong doanh nghiệp không?	☐	☐	Đoạn 30

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:¹⁶

- Công ước về Trả công Bình đẳng (Số 100) và Khuyến nghị (Số 90), 1951
Công ước về Trả công Bình đẳng (Số 100) và Khuyến nghị (Số 90) năm 1951 áp dụng cho tất cả lao động thuộc mọi thành phần kinh tế, tư nhân và nhà nước. Những văn kiện này đưa ra các nguyên tắc cho chính sách quốc gia về cách thức đẩy và bảo đảm trả công bình đẳng cho cả nam giới và nữ giới khi làm những công việc có giá trị ngang nhau.
- Công ước về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Số 111) và Khuyến nghị (Số 111), 1958
Công ước yêu cầu các quốc gia phải quy định trong luật cấm mọi phân biệt đối xử vì bất cứ lý do gì bao gồm sắc tộc và màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia và xã hội trong vấn đề việc làm và bãi bỏ các luật không dựa trên sự bình đẳng về cơ hội.

An ninh việc làm (Đoạn 32-36)

Vấn đề an ninh và ổn định việc làm là lĩnh vực nổi bật trong Tuyên bố DNĐQG dựa trên các bộ quy tắc trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân và cần được các công đoàn nhấn mạnh khi giải quyết tình trạng không ổn định trong việc làm.

¹⁶ Các tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này: Công ước về Người lao động với trách nhiệm gia đình (Số 156) và Khuyến nghị (Số 165), 1981; Khuyến nghị về HIV và AIDS, 2010 (Số 200).

Nội dung nào dành cho người lao động: Unilever-IUF

Trong cuộc đấu tranh giành hợp đồng lao động dài hạn tại một nhà máy của Unilever tại Pakistan, liên đoàn lao động quốc tế IUF đã sử dụng một số văn kiện trong đó có việc tham chiếu tới Tuyên bố DNLĐQG. Sau khi chiến dịch thành công, hàng loạt thỏa thuận toàn diện đã được ký kết với công ty. Hàng trăm người lao động không có việc làm cố định ở nhà máy Khanewal và RahimYar Khan đã ký hợp đồng làm việc ổn định và lâu dài. Xem chi tiết tại: Peter Rossman (2013): Giải quyết thách thức việc làm bấp bênh: Chương trình nghị sự của người lao động. Trong: Tạp chí Nghiên cứu Lao động Quốc tế. Tập. 5 Vấn đề 1

Các DNLĐQG và doanh nghiệp trong nước cần nỗ lực tạo việc làm ổn định cho người lao động bằng cách:

- chủ động lên kế hoạch việc làm;
- quan sát các nghĩa vụ đã thỏa thuận liên quan đến ổn định việc làm và an sinh xã hội; và
- tránh sa thải tùy tiện.

Các DNLĐQG được yêu cầu thông báo hợp lý về những thay đổi trong hoạt động của họ, điều mà sẽ có tác động lớn đến việc làm, và cùng với chính quyền địa phương và các tổ chức của người lao động xem xét các phương cách giảm thiểu tác động bất lợi tới mức lớn nhất có thể.

Chính phủ nên nghiên cứu tác động về việc làm của các DNLĐQG trong các lĩnh vực hoạt động khác nhau; thực hiện các biện pháp phù hợp để giải quyết các tác động đối với thị trường lao động và việc làm từ hoạt động của các DNLĐQG; và phối hợp với các DNLĐQG và doanh nghiệp đảm bảo một số hình thức bảo vệ thu nhập khi chấm dứt việc làm.

Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNĐQG

	Có	Không	Tham khảo
Người lao động có được bảo vệ để không bị sa thải tùy tiện không?	☐	☐	Đoạn 35
Chính phủ có từng bước giải quyết tác động của các DNĐQG đối với việc làm và thị trường lao động không?	☐	☐	Đoạn 32
Chính phủ có phối hợp với các DNĐQG và doanh nghiệp quốc gia cung cấp biện pháp bảo vệ thu nhập khi chấm dứt việc làm không?	☐	☐	Đoạn 36
Doanh nghiệp có chủ động tham gia kế hoạch nhân sự không?	☐	☐	Đoạn 33
Doanh nghiệp có nỗ lực hướng đến các mối quan hệ việc làm ổn định trong các chuỗi cung ứng của họ không?	☐	☐	Đoạn 33; 10
Doanh nghiệp (ví dụ tại các công ty con) có hướng đến việc duy trì các mối quan hệ việc làm ổn định và có thúc đẩy an ninh việc làm không?	☐	☐	Đoạn 33; 10
Doanh nghiệp có tránh việc sa thải tùy tiện không?	☐	☐	Đoạn 35
Doanh nghiệp có thông báo phù hợp cho công đoàn về những thay đổi có thể xảy ra trong hoạt động của họ không?	☐	☐	Đoạn 34
Doanh nghiệp có cân nhắc các biện pháp giảm thiểu tác động bất lợi của những thay đổi trong hoạt động của DN không?	☐	☐	Đoạn 34

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:

- Công ước về Chấm dứt Việc làm (Số 158) và Khuyến nghị (Số 166), 1982

Người lao động sẽ không bị chấm dứt việc làm trừ khi có lý do hợp lý liên quan đến năng lực hoặc hành vi dựa trên những yêu cầu nghề nghiệp của dịch vụ hay cơ sở cam kết. Ví dụ, việc là thành viên hoặc tham gia công đoàn ngoài giờ làm việc không phải là lý do chấm dứt việc làm chính đáng.

Đào tạo (Đoạn 37-40)

Lĩnh vực hành động này chỉ ra các phương thức thúc đẩy đào tạo kỹ năng nhằm tăng cường khả năng làm việc.

Các DNDQG được kỳ vọng sẽ:

- Phối hợp với chính quyền địa phương và tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động 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.
- Cùng với các doanh nghiệp trong nước tham gia vào các chương trình địa phương để phát triển các kỹ năng hữu ích chung và thúc đẩy các cơ hội nghề nghiệp và học tập suốt đời.
- Đóng góp vào sự phát triển nguồn nhân lực địa phương bằng cách bố trí nguồn lực con người để giúp tiến hành đào tạo và mở rộng cơ hội nâng cao kinh nghiệm cho đội ngũ quản lý địa phương trong các lĩnh vực phù hợp như quan hệ lao động.
- Cùng với các doanh nghiệp quốc gia ở các nước đang phát triển, tham gia các chương trình kể cả các quỹ đặc biệt được khuyến khích bởi chính phủ nước sở tại và được hỗ trợ bởi các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động.

Chính phủ được yêu cầu phối hợp với các bên quan tâm phát triển chính sách quốc gia về đào tạo nghề và hướng dẫn, do đó cung cấp một khuôn khổ trong đó các công ty đa quốc gia nên theo đuổi các chính sách đào tạo đã được đề xuất.

Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có Không	Tham khảo
Chính phủ có liên kết với các công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động xây dựng chính sách và hướng dẫn đào tạo nghề không?	☐ ☐	Đoạn 37
Doanh nghiệp có đào tạo nhân viên ở mọi cấp không?	☐ ☐	Đoạn 38
Doanh nghiệp có tiến hành đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển của quốc gia không?	☐ ☐	Đoạn 38
Doanh nghiệp có tham gia vào các chương trình khuyến khích hình thành và phát triển kỹ năng không?	☐ ☐	Đoạn 39
Doanh nghiệp có tạo cơ hội để đội ngũ quản lý địa phương mở rộng kinh nghiệm của họ không?	☐ ☐	Đoạn 40

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:

- Công ước về Phát triển Nguồn Nhân lực, 1975 (Số 142)

Mỗi quốc gia phê chuẩn Công ước này phải thông qua và xây dựng các chính sách và chương trình hướng dẫn và đào tạo nghề nghiệp gắn với việc làm, đặc biệt thông qua các cơ quan việc làm của nhà nước.

- Khuyến nghị về Phát triển Nguồn Nhân lực, 2004 (Số 195)

Khuyến nghị đưa ra hướng dẫn về cách xây dựng, áp dụng và đánh giá việc phát triển, giáo dục, và đào tạo nguồn nhân lực quốc gia, các chính sách học tập trọn đời có phù hợp với các chính sách kinh tế, tài khóa và xã hội như một phần của các tiếp cận dựa trên đối thoại xã hội hay không.

Điều kiện làm việc và điều kiện sống (Đoạn 41-46)

Tiền lương, phúc lợi, và điều kiện làm việc (Đoạn 41-42)

Tuyên bố DNĐQG nêu rõ các DNĐQG nên cung cấp tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc không 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, các DNĐQG 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 :

- 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;
- 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.

Chính phủ 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 DNĐQG.

Bản cập nhật năm 2017 đã lồng ghép Công ước số 169 của ILO về các Dân tộc bản địa và Bộ lạc vào Phụ lục I của Tuyên bố DNĐQG. Điều này có thể dẫn đến những cơ hội mới trong việc đảm bảo tăng trưởng toàn diện và bền vững cho tất cả và cộng đồng có thể muốn sử dụng Công ước này để được hướng dẫn thêm.

Nội dung nào dành cho người lao động?

Năm 2017, Công ước về các Dân tộc Bản địa và Bộ lạc, 1989 (Số 169) đã được phê chuẩn bởi 22 quốc gia, bao gồm hầu hết các quốc gia tại Châu Mỹ Latinh.

Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có áp dụng những biện pháp để đảm bảo các nhóm thu nhập thấp và khu vực kém phát triển hơn được hưởng lợi từ các hoạt động của các DNDQG không?	☐	☐	Đoạn 42
Doanh nghiệp có cung cấp tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc không kém thuận lợi hơn so với điều kiện mà người sử dụng lao động tương đồng ở nước sở tại áp dụng không ?	☐	☐	Đoạn 41
Trong trường hợp không tồn tại người sử dụng lao động tương đương, doanh nghiệp có cung cấp mức lương, phúc lợi và điều kiện làm việc có thể ít nhất đáp ứng được nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ không?	☐	☐	Đoạn 41
Các nhu cầu cơ bản mà doanh nghiệp đáp ứng như nhà ở, chăm sóc y tế và thức ăn có đạt tiêu chuẩn tốt không?	☐	☐	Đoạn 41

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:¹⁷

- Khuyến nghị về Giảm giờ làm việc, 1962 (Số 116)
Mỗi quốc gia nên thúc đẩy và nếu có thể, đảm bảo áp dụng nguyên tắc giảm dần số giờ làm việc thông thường xuống 40 giờ/tuần mà không giảm lương của người lao động.
- Công ước về các Dân tộc Bản địa và Bộ lạc, 1989 (Số 169)
Các quốc gia đã phê chuẩn Công ước này phải tiến hành các hành động hợp tác và có hệ thống để đảm bảo các quyền của các bộ lạc và đảm bảo sự tôn trọng đối với sự toàn vẹn của họ.

17. Các tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này: Khuyến nghị về Nhà ở của Người lao động, 1961 (Số 115); Công ước về Bảo vệ các Yêu sách của người lao động (trong trường hợp người sử dụng lao động mất khả năng thanh toán) (Số 173) và Khuyến nghị (N0.180), 1992.

An toàn và sức khỏe (Đoạn 43-46)

Các chính phủ cần đảm bảo rằng cả DNĐQG và trong nước đều cung cấp đầy đủ các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe và đóng góp vào văn hóa an toàn và sức khỏe, dần dần xây dựng môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.

Các chính phủ cần bảo đảm rằng các DNĐQG 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. Ngoài ra, cần bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp

Các công ty đa quốc gia được kỳ vọng sẽ:

- Duy trì các tiêu chuẩn cao nhất về an toàn và sức khỏe, luôn ghi nhớ các kinh nghiệm hoạt động liên quan tại các quốc gia khác.
- Khi thích hợp, lồng ghép các vấn đề liên quan đến an toàn và sức khỏe vào trong nội dung các thỏa thuận với đại diện và tổ chức của người lao động.

Vì đây là vấn đề nằm trong lĩnh vực mà các DNĐQG có thể đóng góp đáng kể vào việc tăng cường thực hành tại địa phương, Tuyên bố DNĐQG kỳ vọng họ sẽ thực hiện thêm những điều sau ::

- Phải thông báo thông tin về các tiêu chuẩn về an toàn và sức khỏe liên quan đến hoạt động cũng như mối quan hệ kinh doanh của họ tại địa phương mà họ tiến hành ở các quốc gia khác.
- Thông báo cho chính quyền địa phương, doanh nghiệp và người lao động biết về bất kỳ mối nguy hiểm đặc biệt nào và các biện pháp bảo vệ có liên quan đến các sản phẩm và quy trình mới của họ.
- Hợp tác với các tổ chức quốc tế trong các vấn đề liên quan đến an toàn và sức khỏe.
- Hợp tác đầy đủ với các cơ quan chịu trách nhiệm về an toàn và sức khỏe, đại diện của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, và thiết lập các tổ chức an toàn và sức khỏe, tuân thủ thực hành của quốc gia đó.

Đối với các chính phủ, Tuyên bố DNĐQG khuyến cáo áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các quy tắc thực hành và hướng dẫn của ILO nhằm đảm bảo cả doanh nghiệp trong nước và đa quốc gia cung cấp các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe đầy đủ cho nhân viên của họ.

 Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có Không	Tham khảo
Chính phủ có từng bước áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế với tất cả các doanh nghiệp để đảm bảo việc thực hiện đầy đủ các tiêu chuẩn về an toàn không?	☐ ☐	Đoạn 43
Doanh nghiệp có duy trì các tiêu chuẩn cao nhất về an toàn và sức khỏe ở nơi làm việc không?	☐ ☐	Đoạn 44
Doanh nghiệp có điều tra nguyên nhân của các mối nguy hại liên quan đến an toàn và sức khỏe lao động và tác động của những thay đổi cần thiết không?	☐ ☐	Đoạn 44
Doanh nghiệp có thông tin đến chính quyền và công đoàn về bất kỳ mối nguy hại đặc biệt nào và các biện pháp bảo vệ có liên quan gắn liền với các sản phẩm và quy trình mới của họ không?	☐ ☐	Đoạn 44
Doanh nghiệp có thông tin tới đại diện của người lao động về các thông lệ tốt họ đã thực hiện ở các quốc gia khác không?	☐ ☐	Đoạn 44
Doanh nghiệp có hoàn toàn hợp tác với các cơ quan chức năng về an toàn và sức khỏe, đại diện của các tổ chức về người lao động và người sử dụng lao động không?	☐ ☐	Đoạn 46

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:¹⁸

- Công ước về An toàn và Sức khỏe, 1981 (Số 155) và Nghị định thư 2002; và Khuyến nghị về An toàn và Sức khỏe, 1981 (Số 64) Mỗi quốc gia phê chuẩn Công ước này phải tham khảo ý kiến của hầu hết các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động, xây dựng, thực hiện và định kỳ xem xét một chính sách quốc gia mạch lạc để ngăn chặn tai nạn và thương tích thông qua giảm thiểu tối đa các mối nguy hiểm cho tới nay là hợp lý với thực tế.
- Công ước về an toàn khi sử dụng chất Aminăng (Số 162) và Khuyến nghị (Số 172), 1986
Công ước này áp dụng cho mọi hoạt động có khả năng làm cho người lao động phơi nhiễm amiăng trong quá trình làm việc.

18 Các tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này: Khuyến nghị về việc bảo vệ người lao động tránh bị nhiễm phóng xạ, 1960 (Số 114); Khuyến nghị về Che chắn Máy móc, 1963 (Số 118); Khuyến nghị về việc phòng chống các nguy cơ nhiễm độc do Benzen gây ra, 1971 (Số 144); Khuyến nghị về Ứng xử do Nghề nghiệp, 1974 (Số 174); Công ước về bảo vệ NLĐ phòng chống các rủi ro nghề nghiệp do ô nhiễm không khí, ồn & rung ở nơi làm việc (Số 148) và Khuyến nghị (Số 156), 1977; Công ước về Dịch vụ y tế lao động (Số 161) và Khuyến nghị (Số 171), 1985; Công ước về An toàn và Sức khỏe trong Xây dựng (Số 167) và Khuyến nghị (Số 175), 1988; Công ước về An toàn trong sử dụng hóa chất khi làm việc (Số 170) và Khuyến nghị (Số 177), 1990; Công ước về Phòng ngừa Tai nạn Lao động Nghiêm trọng (Số 174) và Khuyến nghị (Số 181), 1993; Công ước về An toàn và Sức khỏe trong 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), 2001; Khuyến nghị về Danh sách các bệnh nghề nghiệp, 2002 (Số 194).

- Công ước về Cơ chế tăng cường An toàn và Vệ sinh Lao động, 2006 (Số 187)

Các quốc gia sẽ thúc đẩy việc cải thiện liên tục an toàn và sức khỏe nghề nghiệp để ngăn chặn chấn thương nghề nghiệp, bệnh tật, tử vong, bằng sự phát triển của một chính sách, một hệ thống, hay một chương trình quốc gia, có sự tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động.

Quan hệ lao động (Đoạn 47 – 68)

Quyền tự do lập hội và quyền tổ chức (Đoạn 48-54)

Các chính phủ, DNNQG và doanh nghiệp quốc gia được kỳ vọng là sẽ :

- Công nhận quyền của người lao động trong việc thành lập và tham gia các tổ chức của riêng mình mà không cần xin phép trước
- Bảo vệ người lao động khỏi các hành động kỳ thị chống lại công đoàn
- Cho phép người đại diện lao động tham vấn lẫn nhau, với điều kiện là không ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp

Khuyến khích các DNNQG ủng hộ các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, mặc dù những tổ chức này thường có xu hướng hoạt động độc lập.

Các chính phủ được quyền :

- Cho phép các DNNQG hoặc người lao động của mình được liên kết với các tổ chức quốc tế của người sử dụng lao động và người lao động do họ tùy chọn.
- Cho phép đại diện của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động từ các quốc gia khác nhập cảnh theo lời mời của các tổ chức địa phương hoặc quốc gia liên quan vì mục đích tham vấn về những vấn đề cùng quan tâm
- Đảm bảo rằng các chính sách khuyến khích thu hút đầu tư nước ngoài không có bất cứ sự hạn chế nào về quyền tự do lập hội hoặc quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động, bao gồm cả trong EPZ.

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể của người lao động không thể bị hạn chế; bao gồm cả trong Các Khu Chế Xuất (EPZ).¹⁹

19. Khái niệm này bao gồm tất cả các khu công nghiệp được hưởng các chính sách khuyến khích đặc biệt để thu hút nhà đầu tư nước ngoài, bất kể tên gọi là gì; ví dụ: Các khu công nghiệp đủ điều kiện (QIZ) hoặc Các khu kinh tế đặc biệt (SEZ).



Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có cho phép mọi người lao động của doanh nghiệp bất kỳ được thành lập, tham gia hoặc liên kết với các tổ chức công đoàn do họ chọn không?	☐	☐	Đoạn 48
Chính phủ có cho phép người đại diện công đoàn nhập cảnh vào đất nước vì mục đích tham vấn không?	☐	☐	Đoạn 54
Chính phủ có đảm bảo rằng các chính sách khuyến khích thu hút đầu tư nước ngoài không hạn chế quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể hoặc quyền tổ chức của người lao động hay không ?	☐	☐	Đoạn 52
Doanh nghiệp có cho phép người lao động thành lập và tham gia công đoàn do họ chọn, và các DNDQG có dùng đòn bẩy của mình để đảm bảo quyền này cùng với chuỗi cung ứng toàn cầu của mình không ?	☐	☐	Đoạn 48; 10
Doanh nghiệp có lưu tâm tới việc hạn chế áp dụng các hình phạt hoặc các hành động kỷ thị đối với người lao động vì họ là thành viên của một công đoàn không?	☐	☐	Đoạn 48
Doanh nghiệp có cho phép đại diện người lao động tham vấn lẫn nhau không?	☐	☐	Đoạn 53

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:

- Công ước về Quyền Tự do Lập hội và Bảo vệ Quyền tổ chức 1948 (Số 87)**
 Công ước khái quát các quyền của người lao động và người sử dụng lao động được "tham gia các tổ chức do họ chọn mà không cần xin phép trước". Các tổ chức cũng có quyền áp dụng quy định và thiết chế riêng, bầu ra cán bộ và tổ chức các chức năng hành chính mà không có sự can thiệp từ chính quyền nhà nước. Các nước phê chuẩn phải đảm bảo "bằng tất cả các biện pháp cần thiết và phù hợp rằng người lao động và người sử dụng lao động được tự do thực hiện quyền tổ chức".
- Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể 1949 (Số 98)**
 Đầu tiên, Công ước quy định quyền của các thành viên công đoàn được tổ chức hoạt động độc lập, không có sự can thiệp của người sử dụng lao động. Thứ hai, công ước yêu cầu việc thực hiện tích cực các quyền thương lượng tập thể và luật pháp của các nước thành viên phải thúc đẩy việc này. Công ước cũng quy định về việc kỷ thị chống lại công đoàn.
- Công ước về Đại diện của Người lao động, 1971 (Số 135)**
 Đại diện của người lao động khi làm nhiệm vụ sẽ được bảo vệ một cách hữu hiệu khỏi các hành động định kiến, bao gồm sa thải, do vị trí hoặc hoạt động của họ với tư cách là đại diện người lao động hoặc thành viên công đoàn hoặc sự tham gia của họ trong các hoạt động công đoàn, với điều kiện là họ hoạt động theo các luật hiện hành hoặc các thỏa ước tập thể hoặc những dàn xếp đã được thỏa thuận cùng nhau.

Thương lượng tập thể (Đoạn 55-62)

Để đảm bảo sự công nhận hữu hiệu quyền thương lượng tập thể, Tuyên bố DNĐQG xác nhận rằng :

- Người lao động do các DNĐQG tuyển dụng sẽ có quyền có các tổ chức đại diện do họ tự chọn được công nhận vì mục đích thương lượng tập thể
- Cần thúc đẩy các phương thức đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động và các thỏa ước tập thể nên bao gồm các điều khoản giải quyết tranh chấp phát sinh từ việc diễn giải và áp dụng các thỏa ước đó.

Các DNĐQG được kỳ vọng sẽ:

- Tạo điều kiện thuận lợi cần thiết cho đại diện của người lao động hỗ trợ trợ việc xây dựng các thỏa ước tập thể có hiệu quả
- Cho phép các đại diện được ủy quyền hợp pháp của người lao động, đang hoạt động ở quốc gia mà doanh nghiệp đang hoạt động, tiến hành đàm phán với đại diện được ủy quyền của ban quản lý để đưa ra quyết định về các vấn đề đang thỏa thuận
- Không đe dọa khả năng chuyển toàn bộ hoặc một phần của một đơn vị doanh nghiệp đang hoạt động khỏi nước sở tại nhằm tác động không công bằng đến các cuộc đàm phán, hoặc cản trở việc thực hiện quyền tổ chức
- Cung cấp cho đại diện người lao động thông tin cần thiết cho việc đàm phán có ý nghĩa
- Phản hồi có tính xây dựng đối với các yêu cầu của chính phủ về các thông tin liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp.

Các chính phủ được yêu cầu cung cấp thông tin về các ngành lĩnh vực mà DNĐQG đang hoạt động cho đại diện của các tổ chức của người lao động, theo yêu cầu, để hỗ trợ việc xây dựng các tiêu chí khách quan trong quá trình thương lượng tập thể.



Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có cung cấp thông tin cho công đoàn để giúp xác định các tiêu chí khách quan trong quá trình thương lượng tập thể không?	☐	☐	Đoạn 62
Doanh nghiệp có chấp nhận quyền thương lượng tập thể của người lao động và tạo điều kiện và cung cấp thông tin theo yêu cầu để đàm phán có ý nghĩa không ?	☐	☐	Đoạn 55; 57
Nếu doanh nghiệp có hoạt động cung cấp cho một DNDQG, thì DNDQG đó có sử dụng đòn bẩy của mình khuyến khích nhà cung cấp của mình thúc đẩy việc thực hiện quyền này không?	☐	☐	Đoạn 55; 57; 10
Doanh nghiệp có công nhận các đại diện của người lao động được chọn để thương lượng tập thể không?	☐	☐	Đoạn 58
Các thỏa ước tập thể có bao gồm các điều khoản giải quyết tranh chấp không?	☐	☐	Đoạn 60
Doanh nghiệp có tôn trọng nghĩa vụ mình không được phép đe dọa chuyển toàn bộ hoặc một phần đơn vị đang hoạt động để tác động đến đàm phán hoặc cản trở quyền tổ chức không?	☐	☐	Đoạn 59
Doanh nghiệp có phản hồi các yêu cầu cung cấp thông tin liên quan về hoạt động của mình không ?	☐	☐	Đoạn 62
Doanh nghiệp có cung cấp thông tin theo yêu cầu cho đại diện người lao động vì mục đích đàm phán có ý nghĩa không ?	☐	☐	Đoạn 61

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:²⁰

- Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể 1949 (Số 98)

Công ước quy định các quyền của thành viên công đoàn được tổ chức độc lập, không có sự can thiệp của người sử dụng lao động, yêu cầu quyền thương lượng tập thể phải được thực hiện, và luật pháp của mỗi nước thành viên phải thúc đẩy việc này

- Công ước Thương lượng tập thể (Số 154) và Khuyến nghị số 163, 1981

Mục đích của công ước là thúc đẩy thương lượng tập thể tự do và tự nguyện, được thực hiện bởi các bên đại diện cho các tổ chức được thành lập tự do và có cơ sở.

Tham vấn (Đoạn 63)

Các DNDQG và các doanh nghiệp quốc gia được kỳ vọng sẽ :

- Xây dựng các hệ thống thông qua sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động và đại diện của họ để tham vấn về các vấn đề cùng quan tâm.
- Sự tham vấn này không nên là hình thức thay thế cho thương lượng tập thể.



Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có Không	Tham khảo
Doanh nghiệp có duy trì các hệ thống tham vấn thường xuyên giữa người lao động và đại diện của họ không ?	☐ ☐	Đoạn 63

Một số tiêu chuẩn của ILO liên quan đến phần này:

- Khuyến nghị về hợp tác giữa người sử dụng lao động với người lao động ở mức độ cam kết, năm 1952 (Số 94)

Phải thực hiện các bước phù hợp để thúc đẩy tham vấn và hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động ở mức độ cam kết về các vấn đề cùng quan tâm không nằm trong phạm vi cơ chế thương lượng tập thể.

¹⁹ Các tiêu chuẩn khác của ILO liên quan đến phần này: Khuyến nghị về trao đổi thông tin giữa nhà quản lý và người lao động theo cam kết, năm 1967 (Số 129); Công ước về đại diện người lao động 1971 (Số 135).

Tiếp cận các biện pháp khắc phục và giải quyết khiếu nại (Đoạn 64-66)

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 lập pháp, tư pháp hay các biện pháp thích hợp khác, ví dụ các cơ chế phi tư pháp, khi xảy ra những vi phạm nói trên bất kỳ người lao động hoặc nhóm người lao động nào cũng có quyền tiếp cận biện pháp khắc phục hiệu quả.

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Tuyên bố DNĐQG nhấn mạnh tầm quan trọng của đối thoại xã hội và thương lượng tập thể coi đó là các phương tiện thăm tra chi tiết và tiếp cận các biện pháp khắc phục.

Các công ty đa quốc gia và quốc gia được kỳ vọng sẽ:

- Tôn trọng quyền của người lao động được giải quyết mọi khiếu nại mà không bị định kiến. Điều này đặc biệt quan trọng ở các quốc gia thông tuân thủ các tiêu chuẩn cơ bản của ILO.
- Liên quan đến chuỗi cung, các DNĐQG nên sử dụng đòn bẩy của họ để khuyến khích các đối tác kinh doanh của mình cung cấp các phương tiện hiệu quả để khắc phục tình trạng lạm dụng quyền con người.

Tuyên bố DNĐQG nhấn mạnh rằng người lao động có thể hành động độc lập hoặc chung với những người lao động khác, ví dụ công đoàn, để gửi khiếu nại. Ở một số các DNĐQG, HĐKTC có thể cung cấp các cơ chế khiếu nại có hiệu quả cho người lao động

Các công cụ thực hiện: Hiện thực hóa tiềm năng của Tuyên bố DNĐQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có tiến hành các bước phù hợp để đảm bảo người lao động có thể tiếp cận biện pháp khắc phục hậu quả không ?	☐	☐	Đoạn 64
Khiếu nại của người lao động có được xử lý mà họ không phải chịu định kiến không?	☐	☐	Đoạn 66
Doanh nghiệp có sử dụng đòn bẩy của mình để khuyến khích các đối tác kinh doanh cung cấp các biện pháp đền bù hiệu quả không ?	☐	☐	Đoạn 65

Một số tiêu chuẩn ILO liên quan đến phần này:

- Khuyến nghị về giải quyết khiếu nại, năm 1967 (Số 130)
Công ước quy định rằng bất kỳ người lao động nào cho rằng mình có cơ sở khiếu nại, đều có quyền gửi khiếu nại và khiếu nại của họ phải được giải quyết.

Giải quyết tranh chấp lao động (Đoạn 67-68)

Chính phủ cần đảm bảo cung cấp miễn phí một cơ chế hòa giải và trọng tài tự nguyện, phù hợp với những điều kiện quốc gia, để hỗ trợ việc phòng ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Các công ty đa quốc gia và các doanh nghiệp trong nước nên cùng phối hợp với các đại diện và các tổ chức của người lao động thiết lập cơ chế hòa giải tự nguyện để hỗ trợ việc phòng ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động.



Các công cụ thực hiện: Hiện thức hóa tiềm năng của Tuyên bố DNDQG

	Có	Không	Tham khảo
Chính phủ có hỗ trợ việc thiết lập các cơ chế ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động không?	☐	☐	Đoạn 67
Doanh nghiệp có cùng với công đoàn thiết lập cơ chế hòa giải tự nguyện để hỗ trợ việc ngăn ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động không ?	☐	☐	Đoạn 68
Cơ chế hòa giải tự nguyện có sự đại diện ngang bằng của người sử dụng lao động và người lao động không ?	☐	☐	Đoạn 68

Một số tiêu chuẩn ILO liên quan đến phần này:

- Khuyến nghị về hòa giải và trọng tài tự nguyện, năm 1951 (Số 92)

Cần đảm bảo cung cấp các cơ chế hòa giải tự nguyện, phù hợp với điều kiện quốc gia, để hỗ trợ việc phòng ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Các công cụ thực hiện dành cho công đoàn nêu trong Tuyên bố DNDQG

ILO đã thông qua nhiều công cụ thực hiện khác nhau để hỗ trợ các bên thực hiện Tuyên bố DNDQG tại tất cả các quốc gia thành viên của ILO.

Cơ chế triển khai ở cấp khu vực (Phụ lục II, Điểm 1. a.)

Tháng 3 năm 2014, Cơ quan Điều hành của ILO thông qua cơ chế triển khai ở cấp khu vực. Cơ chế bao gồm một bản báo cáo khu vực về việc xúc tiến và áp dụng Tuyên bố DNDQG ở các nước thành viên. Các tổ chức của người lao động có thể tham gia theo dõi khu vực qua một bảng câu hỏi điều tra và đưa ra ý kiến về việc áp dụng các nội dung chủ chốt trong Tuyên bố DNDQG ở quốc gia của mình. Một phiên thảo luận đặc biệt trong khuôn khổ các Hội nghị Khu vực của ILO là diễn đàn để ba bên đối thoại và thảo luận các hoạt động triển khai ở cấp khu vực. Công đoàn có thể yêu cầu các cơ quan hoạch định chính sách khu vực và tiểu khu vực xem xét các quy tắc trong Tuyên bố DNDQG.

Các đầu mối quốc gia ba bên được bổ nhiệm (Phụ lục II, Điểm 1. b.)

Nội dung nào dành cho Người lao động?

Tất cả các đầu mối quốc gia có thể dần dần mở rộng phạm vi ảnh hưởng của mình. Cuối cùng, các cơ quan đầu mối sẽ không chỉ dừng ở hoạt động tuyên truyền nữa mà sẽ trở thành một địa chỉ giải quyết tranh chấp.

Năm 2017, Ba Lan và Senegal đã thiết lập các đầu mối quốc gia ba bên chỉ định, một vài quốc gia khác cũng đang xúc tiến tương tự.

ILO đòi hỏi sự cam kết chặt chẽ từ các đối tác ba bên, các đối tác quốc gia - chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động 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 DNDQG. Các chính phủ, công đoàn và người sử dụng lao động linh hoạt trong việc thiết kế cơ cấu tổ chức của cơ quan đầu mối quốc gia ba bên. Tuy nhiên, cần phải tuân theo hướng dẫn của Công ước ILO Số 144 về tham vấn ba bên.

Tuyên bố DNDQG đưa ra hướng dẫn cho hoạt động của các đầu mối quốc gia ba bên để tích cực xúc tiến các nguyên tắc của Tuyên bố DNDQG (ví dụ các sự kiện xây dựng năng lực và các diễn đàn đối thoại, tạo điều kiện thảo luận giữa nước chủ nhà và nước sở tại). Tuy nhiên, công việc của các đầu mối quốc gia có thể không chỉ giới hạn trong những gợi ý này.

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. Ngoài ra, 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 dựa trên những kinh nghiệm đã có, những bài học kinh nghiệm và những thực tiễn tốt nhất.

ILO sẽ hỗ trợ kỹ thuật, cung cấp thông tin và hướng dẫn cho các đầu mối ba bên được bổ nhiệm. Các công đoàn có thể tham vấn Văn phòng Hoạt động Người lao động (ACTRAV).

Hỗ trợ kỹ thuật (Phụ lục II, Điểm 1. c.)

ILO được kỳ vọng sẽ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cấp quốc gia cho các chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong việc thúc đẩy và áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố DNĐQG. Các công đoàn có thể yêu cầu hỗ trợ kỹ thuật từ ACTRAV và các chuyên gia trong ngành để nâng cao trình độ chuyên môn sử dụng tốt nhất Tuyên bố DNĐQG để thúc đẩy quyền của người lao động.

Bộ phận Hỗ trợ Doanh nghiệp của ILO (Phụ lục II, Điểm 1. c.)

ILO có một bộ phận chuyên hỗ trợ đội ngũ quản lý hoặc công đoàn tại doanh nghiệp để đảm bảo các chính sách và thông lệ hoạt động cũng như quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Đó chính là Bộ phận Hỗ trợ Doanh nghiệp của ILO về các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc tuyên truyền về Tuyên bố DNĐQG có thể được thực hiện một phần qua Bộ phận Hỗ trợ này hoạt động với chức năng là đầu mối hỏi đáp đầu tiên.

Bộ phận Hỗ trợ sẽ trả lời mọi câu hỏi về các vấn đề cụ thể, đưa ra các câu trả lời minh họa cho những câu hỏi thường gặp, và tạo cơ hội tiếp cận với hàng loạt các tài liệu nghiên cứu, văn bản và ấn phẩm cũng như cơ hội tập huấn của ILO. Bộ phận Hỗ trợ cũng giúp bạn tiếp cận với chuyên môn kỹ thuật của Tổ chức Lao động Quốc tế theo yêu cầu để thực hiện các tiêu chuẩn lao động hoặc Tuyên bố DNĐQG.

Đối thoại giữa công ty và công đoàn (Phụ lục II, Điểm 2.)

Nội dung gì dành cho người lao động?

Công đoàn nên tiếp cận các công ty có khả năng sẵn sàng sử dụng đối thoại doanh nghiệp – công đoàn của Tổ chức Lao động Quốc tế, ví dụ do họ có tiếng vì có nhận thức về nguy cơ hoặc vì họ là công ty bán Nhà nước.

Đây cũng có thể là một địa điểm phù hợp cho các công ty cam kết tôn trọng các tiêu chuẩn lao động nhưng cần hỗ trợ và chuyên môn Tổ chức Lao động Quốc tế trong một tình huống nhất định.

Các công ty và các công đoàn có thể thống nhất trong GFA để thảo luận các tranh chấp về việc áp dụng thỏa thuận trong đối thoại công ty – công đoàn.

Cơ quan Điều hành của ILO đã xây dựng cơ chế tạo điều kiện thuận lợi cho đối thoại giữa công ty và công đoàn theo Tuyên bố DNLQG vào tháng 3 năm 2013. Văn phòng ILO có thể cung cấp nền tảng trung lập cho các công đoàn và công ty tham gia đối thoại có ý nghĩa về việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố DNLQG. Theo yêu cầu và nhằm mục đích tạo điều kiện thuận lợi cho đối thoại, văn phòng ILO sẽ 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.

Đối thoại giữa công ty và công đoàn phải được dựa trên sự đồng thuận của các bên để bắt đầu 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. Quy trình này có khả năng hiện thực hóa phần quy định về quan hệ lao động trong Tuyên bố DNLQG.

Quy trình diễn giải (Phụ lục II, Điểm 3.)

Việc diễn giải quy trình giải quyết tranh chấp liên quan đến việc áp dụng Tuyên bố DNLQG bằng cách diễn giải các điều khoản được Cơ quan Điều hành của ILO thông qua vào tháng 3 năm 1986. Mục đích của quy trình này là giải thích các điều khoản trong Tuyên bố DNLQG để giải quyết các bất đồng về ý nghĩa, phát sinh từ một tình huống thực tế.

Đối với bản cập nhật năm 2017 của Tuyên bố DNLQG, các công đoàn có thể sử dụng quy trình diễn giải để làm rõ ý nghĩa chính xác của tất cả các điều khoản, kể cả các điều khoản mới trong Tuyên bố bằng các thuật ngữ thực tế, sử dụng các tình huống thực tế gặp phải trong quá trình hoạt động của các DNLQG

Các công đoàn có thể yêu cầu Văn phòng ILO giải thích thông qua các tổng liên đoàn quốc gia ở nước mình hoặc các tổ chức quốc tế của người lao động.

[illegible]

Nguồn tham khảo

Bạn có thể yêu cầu ai hỗ trợ thêm?

ACTRAV

E-mail: actrav@ilo.org

Fax: +41.22.799.6570

Gửi: ACTRAV

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Geneva 22, Switzerland

Tra cứu: www.ilo.org/actrav

Bộ phận Hỗ trợ Doanh nghiệp của ILO

E-mail: assistance@ilo.org

Điện thoại: +41.22.799.6264

Fax: +41.22.799.6354

Gửi: Helpdesk Manager

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Geneva 22, Switzerland

Website: <http://www.ilo.org/business>

Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO

Chương trình học trực tuyến:

- Doanh nghiệp và việc làm bền vững – Giới thiệu Tuyên bố DNĐQG

Chương trình tự học trực tuyến giới thiệu về Tuyên bố DNĐQG. Mô đun này bao gồm tổng quan các quy tắc của Tuyên bố DNĐQG và các trường hợp thực tế thực hành Tuyên bố và xử lý một loạt các vấn đề lao động và việc làm trong các bối cảnh khác nhau

www.ilo.org/DNĐQGLearning

Khóa học mở trực tuyến quy mô lớn miễn phí về việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu

Khóa học trực tuyến miễn phí do Đại học Lao động Quốc tế/ACTRAV tổ chức cung cấp tổng quan về các công cụ và chiến lược quốc tế quan trọng nhất có thể áp dụng để đạt được mục tiêu việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu, kể cả Tuyên bố DNĐQG.

<http://www.global-labour-university.org/394.html>

Vụ Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế (NORMES)

NORMLEX– Kho dữ liệu về các tiêu chuẩn lao động quốc tế và luật pháp quốc gia

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:>

