



International
Labour
Organization

100
1919-2019

LUẬT CHƠI

Giới thiệu về
các hoạt động liên quan
đến tiêu chuẩn của
Tổ chức Lao động Quốc tế

PHÊN BẢN KỶ NIỆM 100 NĂM
THÀNH LẬP ILO
2019

LUẬT CHƠI

Giới thiệu về các hoạt động liên quan đến
tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế

Bản quyền thuộc © Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) 2019
Xuất bản lần đầu năm 2005
Tái bản năm 2019

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. Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

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

Luật chơi: Giới thiệu về các hoạt động liên quan đến tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế
Văn phòng Lao động Quốc tế, Geneva, 2019

ISBN 978-92-2-133685-3 (bản in)
978-92-2-133686-0 (bản Web pdf)

Ấn phẩm cũng được xuất bản bằng tiếng Anh: *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organisation* (ISBN 978-92-2-132185-9 (bản in); ISBN 978-92-2-132186-6 (bản Web pdf), Geneva, 2019; tiếng Pháp: *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail* (ISBN 978-92-2-132188-0 (bản in); ISBN 978-92-2-132189-7 (bản Web pdf), Geneva, 2019 và tiếng Tây Ban Nha: *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*: ISBN 978-92-2-132191-0 (bản in); ISBN 978-92-2-132192-7 (bản Web pdf), Geneva, 2019.

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

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

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

Có thể tìm thấy thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm kỹ thuật số của ILO trên trang web: www.ilo.org/publns.

Ấn phẩm này do Bộ phận Tài liệu, Sản xuất, In ấn và Phát hành (PRODOC) của ILO thực hiện.
Thiết kế đồ họa, kiểu chữ, bố cục và nội dung, chỉnh sửa bản sao, biên tập,
in ấn, xuất bản bản điện tử và phát hành.
Bộ phận PRODOC nỗ lực sử dụng giấy có nguồn gốc từ rừng được quản lý có trách nhiệm
với môi trường và xã hội
Mã: DTP-SCR

Đây là sản phẩm của dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 4 triệu USD.

MỤC LỤC

1 Tiêu chuẩn lao động quốc tế: luật chơi cho nền kinh tế toàn cầu	6
Kiến tạo một nền kinh tế toàn cầu có công bằng xã hội	8
Tiêu chuẩn lao động quốc tế là gì?	18
Các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thiết lập như thế nào?	20
Tiêu chuẩn lao động quốc tế được áp dụng như thế nào?	25
2 Các chủ đề mà tiêu chuẩn lao động quốc tế điều chỉnh	31
Tự do hiệp hội	33
Thương lượng tập thể	36
Lao động cưỡng bức	39
Lao động trẻ em	42
Bình đẳng cơ hội và đối xử	45
Tham vấn ba bên	49
Quản lý lao động	51
Thanh tra lao động	53
Chính sách việc làm	56
Thúc đẩy việc làm	59
Hướng nghiệp và dạy nghề	63
An ninh việc làm	65
Chính sách xã hội	66
Tiền công	67
Thời giờ làm việc	70
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp	73
Bảo hiểm xã hội	79
Bảo vệ thai sản	84
Lao động giúp việc nhà	86
Lao động di cư	88
Thuỷ thủ	91
Lao động đánh bắt cá	95
Lao động cảng biển	97
Người bản địa và bộ tộc	99
Các loại lao động đặc thù khác	101

3	Áp dụng và thúc đẩy tiêu chuẩn lao động quốc tế	104
	Hệ thống giám sát thường xuyên	106
	Phản kháng	110
	Khiếu kiện	112
	Tự do hiệp hội	114
	Áp dụng các Công ước chưa phê chuẩn	117
	Hỗ trợ kỹ thuật và đào tạo	118
	Tuyên bố của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động và các hành động tiếp theo (1998)	120
	Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa công bằng (2008)	121
	Sáng kiến 100 năm về tiêu chuẩn lao động quốc tế	123
4	Các nguồn lực	124
	Các cơ quan và tài liệu chủ yếu của ILO	126
	Tài liệu tham khảo	129

LỜI NÓI ĐẦU

Luật chơi: Giới thiệu về các hoạt động liên quan đến tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế trình bày ngắn gọn về chính sách tiêu chuẩn của ILO nhằm thúc đẩy sự hiểu biết và tự chủ của các đối tác ba bên truyền thống của ILO, cũng như hệ thống của Liên hợp quốc, các độc giả không phải là chuyên gia và công chúng nói chung. Trong phần đầu tiên, ấn phẩm gợi nhắc những lý do cơ bản và lợi ích của các hoạt động liên quan đến tiêu chuẩn của ILO ở cả cấp quốc gia cũng như trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay. Tiếp đó, nội dung của các tiêu chuẩn lao động quốc tế được trình bày theo từng chủ đề trong phần thứ hai. Phần thứ ba mô tả cơ chế giám sát việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế của những quốc gia thành viên ILO. Tài liệu này được xuất bản lần đầu năm 2005 và sửa đổi gần đây nhất năm 2014. Tài liệu được thường xuyên cập nhật cho thấy tính năng động trong chính sách tiêu chuẩn của ILO. Phiên bản mới năm 2019 này ra đời trùng với thời điểm kỷ niệm 100 năm thành lập ILO với những cập nhật về tiến triển gần đây. Những tiến triển này bao gồm các công cụ mới được thông qua, sự ra đời của Sáng kiến 100 năm về Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế nhằm tăng cường hệ thống giám sát cũng như thiết lập Cơ chế Rà soát tiêu chuẩn. Phiên bản này cũng đặt ra viễn cảnh về sự đóng góp thiết yếu của các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào Chương trình Nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững đã được các quốc gia thành viên Liên hợp quốc thông qua năm 2015 và phản ánh tổng quát hơn về tương lai việc làm. Ấn bản này, do Eric Gravel thuộc Cục Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế biên tập, góp phần thúc đẩy hành động của ILO liên quan đến tiêu chuẩn và phổ biến thông tin rộng rãi hơn về nhiệm vụ của ILO liên quan đến tiêu chuẩn.

Corinne Vargha

Giám đốc, Cục Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế,

ILO, Geneva

Kiến tạo một nền kinh tế toàn cầu có công bằng xã hội
Tiêu chuẩn lao động quốc tế là gì?
Tiêu chuẩn lao động quốc tế được thiết lập như thế nào?
Tiêu chuẩn lao động quốc tế được áp dụng như thế nào?

1

**TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ:
LƯỢT CHƠI CHO NỀN KINH TẾ TOÀN CẦU**

Nhiệm vụ của ILO là phấn đấu vì một tương lai tốt đẹp hơn cho tất cả mọi người trong thế giới việc làm [...] để hiểu rõ và lường trước các yếu tố biến thiên hiện có dẫn đến sự thay đổi; và sẵn sàng ứng phó nhanh chóng đối với các sự cố và thách thức không thể dự đoán một cách hợp lý. [...] sẽ không thể tưởng tượng được làm thế nào ILO có thể thực hiện thành công công cuộc tìm kiếm công bằng xã hội của mình nếu không tiếp tục tiếp cận với những người dễ bị tổn thương nhất. [...] ILO [...] sẽ được đánh giá đúng dựa trên những gì chúng tôi làm cho những nhóm yếu thế nhất và thiệt thòi nhất, cho những người nghèo, không có việc làm, không có cơ hội, triển vọng hay hy vọng, cho những người bị từ chối các quyền cơ bản và không có tự do.¹

Guy Ryder, Tổng Giám đốc ILO, 2016

Từ năm 1919, Tổ chức Lao động Quốc tế đã thiết lập và phát triển một hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế nhằm thúc đẩy các cơ hội cho phụ nữ và nam giới có được việc làm thỏa đáng và năng suất trong điều kiện tự do, công bằng, an toàn và nhân phẩm. Trong nền kinh tế toàn cầu hoá ngày nay, các tiêu chuẩn lao động quốc tế là một cấu phần thiết yếu của khung pháp luật quốc tế để bảo đảm rằng sự tăng trưởng của nền kinh tế toàn cầu sẽ mang lại lợi ích cho tất cả mọi người.

KIẾN TẠO NỀN KINH TẾ TOÀN CẦU VỚI CÔNG BẰNG XÃ HỘI

Khát vọng công bằng xã hội, qua đó tất cả người lao động nam hay nữ đều có thể mưu cầu tự do và - dựa trên sự bình đẳng cơ hội - việc chia sẻ công bằng những phúc lợi vật chất mà họ đã góp phần tạo ra, luôn là một khát vọng lớn lao trong thời đại ngày nay cũng như trước đây khi ILO được thành lập vào năm 1919. Nhân kỷ niệm 100 năm thành lập ILO (1919-2019), tầm quan trọng của việc đạt được công bằng xã hội càng trở nên cấp bách hơn, với sự gia tăng bất bình đẳng và loại trừ xã hội - là mối đe dọa đối với sự gắn kết xã hội, tăng trưởng kinh tế và tiến bộ loài người. Với sự thay đổi khí hậu, thay đổi nhân khẩu học, phát triển công nghệ và toàn cầu hóa nói chung, chúng ta đang chứng kiến một thế giới việc làm đang thay đổi với tốc độ và quy mô chưa từng có. Làm thế nào để giải quyết những thách thức này nhằm mang lại khả năng đạt được công bằng xã hội trong một thế giới việc làm phức tạp hơn bao giờ hết?

Tiến tới toàn cầu hóa công bằng

Đặc điểm nổi bật nhất của nền kinh tế toàn cầu trong những năm gần đây có lẽ là toàn cầu hóa. Nhờ có các công nghệ mới, con người, vốn và hàng hoá đang di chuyển giữa các nước một cách nhanh chóng hơn bao giờ hết, tạo nên một mạng lưới kinh tế toàn cầu phụ thuộc lẫn nhau, tác động đến hầu như tất cả mọi người trên hành tinh này. Toàn cầu hóa ngày nay có nghĩa là quốc tế hóa trong sản xuất, tài chính, thương mại cũng như di cư.

Liệu quá trình toàn cầu hóa hiện nay sẽ thúc đẩy thịnh vượng hay đang làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng và bất công? Vấn đề này vẫn đang được tranh luận sôi nổi. ILO luôn chiếm một vị trí nổi bật trong cuộc tranh luận này với sứ mệnh thúc đẩy toàn cầu hóa công bằng và bình đẳng hơn. Tuyên bố ILO về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng (xem phần 3 bên dưới) mà đã được chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động thông qua vào tháng 6 năm 2008, được thiết kế để tăng cường năng lực của ILO nhằm thúc đẩy Chương trình Việc làm Thỏa đáng và khích lệ sự ủng hộ hiệu quả đối với những thách thức ngày càng tăng của toàn cầu hóa. Chương trình Việc làm Bền vững - dựa trên bốn trụ cột (thúc đẩy việc làm, bảo trợ xã hội, các quyền cơ bản trong lao động và đối thoại xã hội) - nhắm tới nhiều thách thức mà ILO đã phải đối mặt khi mới được thành lập và nhằm mục đích tạo điều kiện cho mọi người có được việc làm thỏa đáng thông qua thúc đẩy đối thoại xã hội, bảo trợ xã hội và tạo việc làm, cũng như tôn trọng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Toàn cầu hóa chắc chắn đã gây ra những biến động trong các cơ sở sản xuất trên thế giới, với những ảnh hưởng quan trọng đến doanh



ng nghiệp và việc làm. Các chuỗi cung ứng toàn cầu tạo ra 1/5 tổng số việc làm trên toàn thế giới. Chúng tạo ra việc làm và mở ra triển vọng tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, quan hệ việc làm và tốc độ sản xuất có thể ảnh hưởng tiêu cực đến điều kiện làm việc. Ví dụ, sau vụ hỏa hoạn tại các nhà máy ở Pakistan và Bangladesh năm 2012 và sự cố sập tòa nhà Rana Plaza năm 2013 khiến hơn 1.500 người thiệt mạng, một lần nữa lại đẩy lên hồi chuông cảnh tỉnh, đặc biệt là về việc thiếu giám sát và quản trị tốt ở cấp địa phương, và kêu gọi hành động ở cấp toàn cầu. Một thách thức đối với các tác nhân trong thế giới việc làm là cải thiện việc quản trị chuỗi cung ứng và đảm bảo tôn trọng các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các quyền cơ bản. Chính trong bối cảnh đó, Phiên họp thứ 105 của Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua một nghị quyết liên quan đến “việc làm thỏa đáng trong chuỗi cung ứng toàn cầu”.

Một khía cạnh khác mang tính biểu tượng của nền kinh tế hiện thời chính là tài chính hóa thương mại, trong đó chú trọng đến lợi nhuận hơn là ảnh hưởng bất lợi của khoản đầu tư thực sự. Nếu không có quy định phù hợp, việc tài chính hóa như vậy sẽ làm tăng sự biến động và dễ bị tổn thương của nền kinh tế và thị trường lao động thông qua việc tập trung vào lợi nhuận ngắn hạn và gây tác động có hại đến việc phân phối lại, gây hậu quả cho tạo việc làm, năng suất và sự bền vững của doanh nghiệp. Những lý do của cuộc khủng hoảng tài chính và kinh tế năm 2008, và tác động tàn phá của nó đối với nền kinh tế, đều đã được biết đến. Trong đó phải kể đến nguyên do từ những thiếu sót trong quản trị và điều tiết thị trường tài chính. Tuy nhiên, không biết liệu những bài học này đã thực sự được chú ý hay chưa.

Sự mong manh của thế giới việc làm.

Mặc dù có những lợi ích không thể phủ nhận, toàn cầu hóa rõ ràng không mang tới một kỷ nguyên thịnh vượng mới cho tất cả mọi người. Đã có một số tiến bộ về phát triển và công nhận quyền: giảm nghèo cùng cực, gia tăng sự tham gia của phụ nữ trong thị trường lao động, phát triển hệ thống bảo trợ xã hội, tạo việc làm thỏa đáng trong khu vực tư nhân, v.v... Tuy nhiên, nền kinh tế toàn cầu hóa ngày nay cũng dẫn đến những biến động xã hội lớn, bao gồm tỷ lệ thất nghiệp cao ở một số nơi trên thế giới, sự phân tán của người lao động và doanh nghiệp, và sự bất ổn về tài chính. Thị trường việc làm toàn cầu hiện đang bị xáo trộn.

Mặc dù có nhiều cuộc suy thoái, bao gồm cuộc khủng hoảng tài chính và kinh tế toàn cầu năm 2008, tổng số việc làm trên toàn thế giới năm 2016 là 3,2 tỷ (tăng gần 1 tỷ so với năm 1990), cho thấy xu hướng tích cực trong tạo việc làm. Nhưng tỷ lệ thất nghiệp vẫn ở mức cao: năm 2017, vẫn còn khoảng 198 triệu người nỗ lực tìm việc trên khắp thế giới, 3/4 trong số họ đang sống ở các nền kinh tế mới nổi. Mức độ dễ bị tổn thương của việc làm cũng tăng lên (năm 2017 gần 1,4 tỷ lao động tham gia các công việc dễ bị tổn thương - là những công việc ảnh hưởng đến 3/4 người lao động ở các nước đang phát triển), đồng thời bất bình đẳng thu nhập đã gia tăng đáng kể ở hầu hết các khu vực trên thế giới.²

Bất bình đẳng ngày càng sâu sắc dường như đang trở thành một trong những đặc điểm chính của thế giới hiện tại. Sự phân phối tiền lương ở cấp độ cá nhân cũng trở nên bất bình đẳng hơn, với khoảng cách ngày càng tăng giữa 10% cao nhất và 10% thấp nhất của thang lương. Trong thực tế, ngoại trừ Mỹ Latinh, tất cả các khu vực khác đều đã trải qua sự gia tăng tình trạng bất bình đẳng thu nhập, kèm theo sự sụt giảm tỷ lệ thu nhập từ lao động. Sự bất bình đẳng không chỉ dẫn đến giảm năng suất, mà còn dẫn đến nghèo đói, bất ổn xã hội và thậm chí là xung đột. Chính vì lý do này mà cộng đồng quốc tế đã nhận ra nhu cầu cần tiếp tục thiết lập các luật chơi cơ bản để đảm bảo rằng toàn cầu hóa sẽ mang lại cho mọi người cơ hội như nhau để đạt được sự thịnh vượng.

Tương lai Việc làm đang bị đe dọa

Từ những năm 1980, một loạt các biến động trên toàn cầu đã làm thay đổi sâu sắc việc làm và tuyển dụng: toàn cầu hóa thương mại tăng tốc, thay đổi công nghệ, tăng tỷ lệ hoạt động của phụ nữ, sự phân mảnh của chuỗi giá trị và hợp đồng phụ, nhu cầu thay đổi, khát vọng cá nhân, kỹ năng của người lao động, v.v... Nhưng ngày nay, trong bối cảnh biến đổi khí hậu, tăng trưởng dân số và chuyển đổi công nghệ, các thách thức mới đã xuất hiện đối với mọi người, đặc biệt đối với thế giới việc làm, bao gồm: đa dạng hóa các loại việc làm, sự phát triển của nền kinh tế kỹ thuật số - đặc biệt là các nền tảng số, mối quan hệ mới với ý nghĩa của việc làm, và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân.

Một trong những tranh luận điển hình nhất liên quan đến tương lai việc làm là ở vấn đề liệu những tiến bộ công nghệ sẽ làm giảm hay tạo thêm việc làm? ILO hiểu rất rõ về những cuộc tranh luận này. Chúng đã lặp đi lặp lại trong suốt thế kỷ 20 với nhiều hình thức khác nhau. Tuy nhiên, cuộc tranh luận đang có chiều hướng mới trong kỷ nguyên robot hóa và trí tuệ nhân tạo. Vượt ra khỏi phạm vi những kịch bản bi quan và lạc quan, thách thức thực sự đối với tiến bộ kỹ thuật công nghệ là việc xác định làm thế nào - trong bối cảnh chuyển tiếp này - có thể hỗ trợ cho doanh nghiệp và người lao động để giúp họ thích nghi với công việc mới (cả về thể chất và kỹ năng) vì đây có thể sẽ là một quá trình liên tục và năng động trong suốt sự nghiệp của mỗi người.

Để hiểu và ứng phó hiệu quả đối với những thách thức mới này, ILO đã phát động “Sáng kiến Tương lai Việc làm”, và vào tháng 8 năm 2017 đã thành lập Ủy ban Toàn cầu về Tương lai Việc làm. Sáu nhóm chuyên đề - tập trung vào các vấn đề chính cần được xem xét để công việc trong tương lai sẽ đem lại an ninh, bình đẳng và thịnh vượng - bao gồm: vai trò của công việc đối với các cá nhân và xã hội; sự bất bình đẳng phổ biến đối với phụ nữ trong thế giới việc làm ở cấp độ toàn cầu; công nghệ để phát triển xã hội, môi trường và kinh tế; phát triển kỹ năng suốt đời; mô hình mới về tăng trưởng bao trùm; và quản trị công việc trong tương lai. Ủy ban Toàn cầu về Tương lai Việc làm đã đưa ra báo cáo vào tháng 1 năm 2019.

Sự chuyển đổi năng lượng là một cơ hội?

Hành động chống biến đổi khí hậu hiện đang là một ưu tiên trong chương trình nghị sự quốc tế, với mục tiêu dài hạn của Hiệp định Paris 2015 là ngăn chặn sự gia tăng nhiệt độ toàn cầu xuống dưới 2°C so với thời kì tiền Cách mạng công nghiệp. Thách thức đối với ILO là ứng phó với những hậu quả gây ra đối với thế giới việc làm - nơi mọi người bắt đầu cảm nhận được những tác động tiêu cực: xáo trộn thương mại, hủy hoại nơi làm việc và tác động của nó đối với phương tiện sinh sống của cá nhân. Tổng cộng 1,2 tỷ việc làm hiện đang phụ thuộc trực tiếp vào việc quản lý hiệu quả và khả năng duy trì môi trường lành mạnh.³ Tác động tiềm tàng của biến đổi khí hậu đối với doanh nghiệp và người lao động, thị trường lao động, thu nhập, bảo trợ xã hội và nghèo đói hàm ý rằng giảm thiểu biến đổi khí hậu và thích nghi là một yếu tố quan trọng của nhiệm vụ và hành động của ILO. Việc chuyển đổi sang nền kinh tế xanh chắc chắn sẽ dẫn đến mất việc làm trong một số lĩnh vực nhất định, nhưng những thiệt hại này sẽ được bù đắp nhiều hơn bởi các cơ hội việc làm mới, với điều

kiện các chính sách được áp dụng có lợi cho việc làm thỏa đáng và có lợi cho việc bố trí lại lao động.

Vai trò ngày càng quan trọng của các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Điều quan trọng cần nhớ lại là, nhằm đưa những thách thức hiện tại vào một bức tranh toàn cảnh, năm 1919 các quốc gia tham gia ký Hòa ước Véc-xai đã thành lập nên Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) để ghi nhận thực tế rằng “các điều kiện lao động hiện tại hàm chứa những bất công, nặng nhọc và thiếu thốn đối với rất nhiều người có thể dẫn đến sự bất ổn tới mức có thể làm tổn hại tới hoà bình và sự hài hoà của thế giới”. Để giải quyết vấn đề này, tổ chức vừa mới ra đời này đã thiết lập nên một hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế - các Công ước và Khuyến nghị quốc tế, do đại diện của các chính phủ, của người lao động và người sử dụng lao động khắp thế giới soạn thảo nên - điều chỉnh tất cả các vấn đề liên quan tới lao động. Điều mà những người sáng lập ILO nhận ra từ năm 1919 là nền kinh tế toàn cầu cần có luật chơi rõ ràng để bảo đảm rằng sự phát triển kinh tế sẽ diễn ra song hành cùng với công bằng xã hội, thịnh vượng và hoà bình cho tất cả mọi người. Nguyên tắc này vẫn còn nguyên vẹn tính phù hợp: trong tương lai, thậm chí còn hơn cả ngày nay, tiêu chuẩn lao động sẽ vẫn là nguồn gắn kết xã hội và ổn định kinh tế trong thời đại có những thay đổi lớn ảnh hưởng đến công việc.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng được xây dựng để cung cấp một hệ thống công cụ toàn cầu về chính sách lao động và xã hội, được hỗ trợ bởi một hệ thống giám sát để giải quyết tất cả các loại vấn đề phát sinh trong quá trình áp dụng ở cấp quốc gia. Chúng là thành phần hợp pháp của chiến lược ILO nhằm quản lý toàn cầu hóa, thúc đẩy phát triển bền vững, xóa đói giảm nghèo và đảm bảo mọi người đều có thể làm việc an toàn và được tôn trọng nhân phẩm. Tuyên bố về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng của ILO nhấn mạnh rằng để đạt được các mục tiêu của ILO trong bối cảnh toàn cầu hóa, ILO phải “thúc đẩy chính sách thiết lập tiêu chuẩn của mình như một nền tảng cho các hoạt động của ILO bằng cách tăng cường sự phù hợp của chính sách này trong thế giới việc làm, và đảm bảo các tiêu chuẩn đóng vai trò như một phương tiện hữu ích để đạt được các mục tiêu theo Điều lệ của Tổ chức”.

Những thách thức của toàn cầu hoá đã làm cho các tiêu chuẩn lao động quốc tế trở nên phù hợp hơn bao giờ hết. Ngày nay chúng đem lại những lợi ích gì?

Con đường dẫn tới việc làm đầy đủ, năng suất và thỏa đáng cho tất cả mọi người: Các mục tiêu 2030.

Tiêu chuẩn lao động quốc tế đầu tiên và trước hết là vì sự phát triển của con người. Trong Tuyên bố Philadelpia năm 1944, cộng đồng quốc tế đã thừa nhận “lao động không phải là hàng hoá”. Thực vậy, lao động không phải là một sản phẩm vô tri vô giác giống như quả táo hay chiếc tivi, có thể mặc cả để có lợi nhuận cao nhất hoặc để có giá thấp nhất. Lao động là một phần cuộc sống hàng ngày của mọi con người và nó là yếu tố thiết yếu để tạo nên nhân phẩm, hạnh phúc và sự phát triển của con người. Sự phát triển kinh tế phải bao gồm tạo việc làm và điều kiện lao động trong đó con người có thể làm việc tự do, an toàn và được tôn trọng nhân phẩm. Nói một cách ngắn gọn, phát triển kinh tế không phải vì bản thân nó mà để cải thiện cuộc sống của con người; tiêu chuẩn lao động quốc tế - vì thế - cần tiếp tục chú trọng vào việc cải thiện cuộc sống và nhân phẩm của nam giới và phụ nữ.

Việc làm thỏa đáng khôi phục khát vọng của con người liên quan đến công việc. Nó mang đến sự tiếp cận công việc năng suất và được trả công xứng đáng, an toàn tại nơi làm việc và bảo trợ xã hội cho gia đình, triển vọng tốt hơn cho phát triển cá nhân và hòa nhập xã hội, quyền tự do để các cá nhân đưa ra yêu sách của mình, tổ chức và tham gia vào các quyết định ảnh hưởng cuộc sống của họ, và bình đẳng về cơ hội và đối xử cho tất cả nam giới và phụ nữ.

Việc làm thỏa đáng không chỉ đơn thuần là một mục tiêu mà còn là một phương tiện để đạt được các chỉ tiêu cụ thể của chương trình quốc tế mới về phát triển bền vững. Tại Đại hội đồng Liên hợp quốc vào tháng 9 năm 2015, việc làm thỏa đáng và bốn trụ cột của Chương trình Việc làm thỏa đáng - tạo việc làm, bảo trợ xã hội, quyền trong lao động và đối thoại xã hội - đã trở thành những yếu tố trung tâm của Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững. Mục tiêu 8 của Chương trình nghị sự 2030 kêu gọi thúc đẩy tăng trưởng kinh tế liên tục, bao trùm và bền vững, việc làm đầy đủ và năng suất, và việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người. Hơn nữa, các yếu tố chính của việc làm thỏa đáng được kết hợp rộng rãi vào các chỉ tiêu của nhiều Mục tiêu trong số 16 Mục tiêu của tầm nhìn phát triển mới của Liên hợp quốc.

Một khung khổ pháp luật quốc tế để toàn cầu hoá công bằng và bền vững

Để đạt được mục tiêu việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế toàn cầu hóa, đòi hỏi phải có hành động ở cấp quốc tế. Cộng đồng thế giới đang phần nào đáp lại thách thức này bằng cách xây dựng các công cụ pháp luật quốc tế về thương mại, tài chính, môi trường, nhân quyền và lao động. ILO đóng góp cho khung khổ pháp luật này bằng cách chi tiết hoá và thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế nhằm bảo đảm rằng tăng trưởng kinh tế và phát triển diễn ra song hành cùng với tạo việc làm phù hợp. Cơ chế ba bên đặc trưng của ILO đảm bảo rằng những tiêu chuẩn này được các chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động hậu thuẫn như nhau. Vì vậy, các tiêu chuẩn lao động quốc tế đặt ra các tiêu chuẩn xã hội tối thiểu cơ bản - mà đã được sự đồng thuận của tất cả các đối tác trong nền kinh tế toàn cầu.

Một sân chơi bình đẳng cho tất cả mọi người

Khung khổ pháp luật quốc tế về các tiêu chuẩn xã hội bảo đảm một sân chơi bình đẳng trong nền kinh tế toàn cầu. Nó giúp các chính phủ và người sử dụng lao động tránh được sự cám dỗ của việc hạ thấp tiêu chuẩn lao động với suy nghĩ rằng điều này sẽ tạo cho họ có lợi thế cạnh tranh trong thương mại quốc tế. Xét về lâu dài, thực tiễn này không mang lại lợi ích cho ai cả. Việc hạ thấp tiêu chuẩn lao động có thể khuyến khích mức lương thấp phổ biến tràn lan, trình độ tay nghề thấp và các ngành nghề có tốc độ thay thế công nhân cao và ngăn cản đất nước phát triển việc làm một cách bền vững hơn với đội ngũ lao động có tay nghề cao, đồng thời nó cũng làm cho các đối tác thương mại khó khăn hơn trong việc phát triển nền kinh tế của họ theo hướng đi lên. Vì rằng tiêu chuẩn lao động quốc tế là tiêu chuẩn tối thiểu do các chính phủ và các đối tác xã hội thông qua, do đó sẽ có lợi cho tất cả mọi người nếu những quy tắc này được áp dụng khắp mọi nơi, để những người chưa thực thi những tiêu chuẩn này trên thực tế sẽ không làm ảnh hưởng tới nỗ lực của những người đang thực hiện chúng.

Một công cụ cải thiện hiệu quả kinh tế

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đôi khi được coi là khá tốn kém và vì vậy chúng cản trở sự phát triển kinh tế. Ngày càng nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế thường mang lại sự cải thiện về năng suất và hiệu quả kinh tế.

Các tiêu chuẩn về mức lương tối thiểu và thời giờ làm việc cũng như sự tôn trọng quyền bình đẳng có thể chuyển hoá thành sự hài lòng lớn hơn và hiệu suất công việc được cải thiện đối với người lao động, và nhân lực ít biến động hơn. Việc đầu tư vào dạy nghề cũng có thể đem lại kết quả là có đội ngũ lao động được đào tạo tốt hơn và trình độ làm việc cao hơn. Các tiêu chuẩn an toàn có thể làm giảm các vụ tai nạn và giảm bớt chi phí chăm sóc sức khoẻ. Bảo hộ việc làm có thể khuyến khích người lao động dám mạo hiểm và sáng tạo. Bảo trợ xã hội như các chế độ thất nghiệp và các chính sách thị trường lao động tích cực có thể tạo điều kiện cho thị trường lao động trở nên linh hoạt hơn; làm cho quá trình tự do hoá và tư nhân hoá trở nên bền vững hơn và dễ chấp nhận hơn đối với công chúng. Tự do liên kết và thương lượng tập thể có thể mang lại sự tham vấn và hợp tác tốt hơn giữa chủ và thợ, từ đó giảm bớt số lượng các cuộc tranh chấp lao động tốn kém và củng cố ổn định xã hội.

Những tác động có lợi của các tiêu chuẩn lao động cũng không bị các nhà đầu tư nước ngoài bỏ qua. Các nghiên cứu đã cho thấy trong số những tiêu chuẩn lựa chọn nước để đầu tư, các nhà đầu tư nước ngoài xếp chất lượng của lực lượng lao động và sự ổn định chính trị và xã hội cao hơn chi phí lao động thấp. Đồng thời, có rất ít bằng chứng cho thấy rằng các quốc gia không tôn trọng tiêu chuẩn lao động có lợi thế cạnh tranh cao hơn trong nền kinh tế toàn cầu. Tiêu chuẩn lao động quốc tế không chỉ ứng phó với những thay đổi trong thế giới việc làm để bảo vệ người lao động, mà còn tính đến nhu cầu của các doanh nghiệp bền vững.

Lưới chắn an toàn khi xảy ra khủng hoảng kinh tế

Ngay cả các nền kinh tế có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh với đội ngũ lao động có tay nghề cao cũng có thể gặp phải những cuộc suy thoái kinh tế không lường trước được. Cuộc khủng hoảng tài chính Châu Á năm 1997, bong bóng dotcom năm 2000 và khủng hoảng tài chính - kinh tế năm 2008 cho thấy hàng chục năm tăng trưởng kinh tế đã bị phá huỷ như thế nào bởi sự mất giá đồng tiền và sự sụt dốc nghiêm trọng của giá cả thị trường. Ví dụ, trong cuộc khủng hoảng châu Á năm 1997 cũng như cuộc khủng hoảng 2008, thất nghiệp tăng nhanh tại nhiều nước bị tác động. Tác động thảm kịch của cuộc khủng hoảng đối với người lao động lại càng trở nên trầm trọng hơn bởi yếu tố bảo trợ xã hội. Nhiều nước bị khủng hoảng mà không có hệ thống bảo trợ xã hội - nhất là bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế, trong khi các chính sách thị trường lao động tích cực và đối thoại xã hội cũng yếu kém.

Việc áp dụng một phương pháp cân bằng các mục tiêu kinh tế vĩ mô và việc làm, đồng thời tính đến các tác động xã hội, có thể giúp giải quyết những thách thức này.

Chiến lược giảm nghèo

Phát triển kinh tế luôn luôn phụ thuộc vào việc chấp thuận luật chơi. Pháp luật và các thiết chế thực thi pháp luật bảo đảm quyền tài sản, cưỡng chế thi hành hợp đồng, tôn trọng quy trình và bảo vệ chống lại tội phạm - đó là tất cả các yếu tố pháp lý của một nền quản trị tốt mà nếu không có chúng thì không thể vận hành một nền kinh tế. Một thị trường được điều tiết bằng một bộ quy tắc và các thiết chế công bằng sẽ có hiệu quả hơn và mang lại lợi ích cho tất cả mọi người. Thị trường lao động cũng không có gì khác. Các hành vi lao động công bằng được quy định trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế và được áp dụng thông qua hệ thống pháp luật quốc gia đảm bảo một thị trường lao động hữu hiệu và ổn định cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

Ở nhiều nền kinh tế đang phát triển và trong thời kỳ quá độ, một bộ phận lớn lực lượng lao động đang làm việc trong khu vực phi chính thức. Hơn thế nữa, những quốc gia này thường thiếu khả năng đảm bảo công bằng xã hội một cách hữu hiệu. Vì thế, các tiêu chuẩn lao động quốc tế có thể là công cụ hữu hiệu trong những hoàn cảnh như vậy. Hầu hết các tiêu chuẩn ILO được áp dụng cho tất cả mọi người lao động, chứ không phải chỉ đối với những người làm việc có hợp đồng lao động chính thức. Một số tiêu chuẩn tập trung vào một số lĩnh vực của nền kinh tế phi chính thức, chẳng hạn như các tiêu chuẩn liên quan tới lao động giúp việc gia đình, lao động di cư và lao động nông thôn, người bản địa và bộ tộc. Việc tăng cường quyền tự do hiệp hội, mở rộng bảo trợ xã hội, cải thiện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, phát triển dạy nghề và những biện pháp khác theo yêu cầu của các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã chứng minh là rất hiệu quả trong việc giảm đói nghèo và đưa người lao động vào nền kinh tế chính thức. Hơn nữa, các tiêu chuẩn lao động quốc tế kêu gọi phải thành lập các tổ chức và cơ chế để thực thi quyền lao động. Kết hợp với một loạt các quyền và quy tắc đã được xác định, các thiết chế thực thi pháp luật có thể giúp chính thức hoá nền kinh tế và tạo bầu không khí tin tưởng và trật tự - một yếu tố vô cùng cần thiết đối với tăng trưởng kinh tế và phát triển.⁴

Tổng hợp kinh nghiệm và tri thức quốc tế

Tiêu chuẩn lao động quốc tế là kết quả thảo luận giữa các chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động, có tham vấn ý kiến của các chuyên gia khắp thế giới. Chúng thể hiện sự đồng thuận quốc tế về cách thức giải quyết các vấn đề lao động cụ thể ở cấp toàn cầu và tập hợp kiến thức và kinh nghiệm từ mọi góc trên hành tinh. Các chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, các tổ chức quốc tế, các công ty đa quốc gia và các tổ chức phi chính phủ có thể hưởng lợi từ kho tri thức này bằng cách lồng ghép các tiêu chuẩn này vào các chính sách, mục tiêu hành động và các hoạt động hàng ngày của mình. Tính chất pháp lý của các tiêu chuẩn này cho phép áp dụng chúng một cách trực tiếp trong các hệ thống pháp luật và quản lý ở cấp quốc gia và, với tư cách là một bộ phận của tập hợp luật quốc tế, chúng có thể mang lại sự hội nhập lớn hơn của cộng đồng quốc tế.

Giới thiệu về Tổ chức Lao động Quốc tế
Tổ chức Lao động Quốc tế được thành lập năm 1919 và trở thành một cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc vào năm 1946. Hiện tại tổ chức này có 187 quốc gia thành viên. ILO có một cơ cấu rất đặc trưng - đó là cơ cấu “ba bên” tập hợp đại diện của các chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động lại với nhau trên cơ sở bình đẳng để giải quyết các vấn đề liên quan tới chính sách lao động và xã hội. Các chính sách lớn của ILO được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế họp mỗi năm một lần với sự có mặt của tất cả các thành viên. Hội nghị cũng thông qua các tiêu chuẩn lao động quốc tế mới và kế hoạch công tác và ngân sách của ILO.
Giữa hai kỳ Hội nghị, ILO được điều hành bởi Hội đồng Quản trị gồm 28 thành viên đại diện cho chính phủ, 14 thành viên đại diện cho người lao động và 14 thành viên đại diện cho người sử dụng lao động. Ban thư ký của ILO chính là Văn phòng Lao động Quốc tế, đóng trụ sở chính tại Ginevơ, Thụy Sĩ và có các văn phòng đại diện tại trên 40 quốc gia. Nhân dịp kỷ niệm 50 năm ngày thành lập, năm 1969 ILO đã được trao tặng giải Nobel về Hoà bình. Tổng Giám đốc đương nhiệm của ILO là ông Guy Ryder, mới tái cử năm 2017 cho nhiệm kỳ 5 năm lần hai. Năm 2019, ILO kỷ niệm 100 năm thành lập.

TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ LÀ GÌ?

Tiêu chuẩn lao động quốc tế là các văn bản pháp luật do các đối tác ba bên của ILO (chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động) soạn thảo và thông qua, quy định các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Các tiêu chuẩn này có thể tồn tại dưới dạng **Công ước** - mang tính ràng buộc pháp lý của điều ước quốc tế mà các quốc gia thành viên có thể phê chuẩn, hoặc là dưới dạng **Khuyến nghị** - là những hướng dẫn không mang tính ràng buộc. Trong nhiều trường hợp, Công ước quy định các nguyên tắc cơ bản mà các quốc gia phê chuẩn phải thực hiện, còn Khuyến nghị đi kèm thì bổ sung cho Công ước đó bằng những hướng dẫn chi tiết về cách thức áp dụng Công ước như thế nào. Khuyến nghị cũng có thể mang tính độc lập, nghĩa là không gắn với bất kỳ một Công ước nào.

Các Công ước và Khuyến nghị do đại diện của các chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động soạn thảo và thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế thường niên. Mỗi khi một tiêu chuẩn được thông qua, theo Điều 19(6) của Điều lệ ILO, các quốc gia thành viên phải trình tiêu chuẩn đó cho nhà chức trách có thẩm quyền của đất nước mình (thông thường là Quốc hội) để xem xét. Đối với trường hợp Công ước, điều này ngụ ý xem xét để **phê chuẩn**. Nếu Công ước được phê chuẩn thì thông thường Công ước sẽ có hiệu lực đối với quốc gia đó sau 01 năm kể từ ngày phê chuẩn. Các quốc gia phê chuẩn Công ước cam kết áp dụng Công ước vào luật pháp và thực tiễn quốc gia và báo cáo định kỳ về việc áp dụng. ILO sẽ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật nếu cần thiết. Ngoài ra, các thủ tục phản kháng và khiếu kiện có thể được áp dụng đối với các nước vi phạm Công ước mà họ đã phê chuẩn (xem phần 3).

Các Công ước cơ bản

Hội đồng Quản trị của ILO đã xác định 8 Công ước “cơ bản”, điều chỉnh các vấn đề được coi là các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động: tự do hiệp hội và thừa nhận thực sự quyền thương lượng tập thể; xoá bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; xoá bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả; xoá bỏ sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Những nguyên tắc này cũng được đề cập đến trong Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (năm 1998) của ILO (xem Phần 3). Tính đến ngày 1 tháng 1 năm 2019, đã có 1.376 lượt phê chuẩn các Công ước này, đạt 92% tổng số tối đa số lượt phê chuẩn. Vào thời điểm đó, vẫn cần thêm 121 lượt phê chuẩn để đáp ứng mục tiêu phê chuẩn phổ quát tất cả các Công ước cơ bản.

Tám Công ước cơ bản là:

- Công ước về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, năm 1948 (Số 87)
- Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng Tập thể, năm 1949 (Số 98)
- Công ước về Lao động Cường bức, năm 1930 (Số 29)
- Công ước về Xoá bỏ Lao động Cường bức, năm 1957 (Số 105)
- Công ước về Độ tuổi Tối thiểu, năm 1973 (Số 138)
- Công ước về các Hình thức Lao động Trẻ em Tối tệ Nhất, năm 1999 (Số 182)
- Công ước về Trả công Bình đẳng, năm 1951 (Số 100)
- Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), năm 1958 (Số 111)

Các Công ước quản trị (ưu tiên)

Hội đồng Quản trị của ILO cũng xác định 4 Công ước khác thuộc nhóm quản trị (hay còn gọi là “ưu tiên”), và vì vậy khuyến khích các quốc gia thành viên phê chuẩn bởi vì chúng có tầm quan trọng đối với hoạt động của hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế. Tuyên bố của ILO về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng, và trong các Hành động Tiếp theo của Tuyên bố này, nhấn mạnh ý nghĩa của các Công ước này từ quan điểm quản trị.

Bốn Công ước quản trị là:

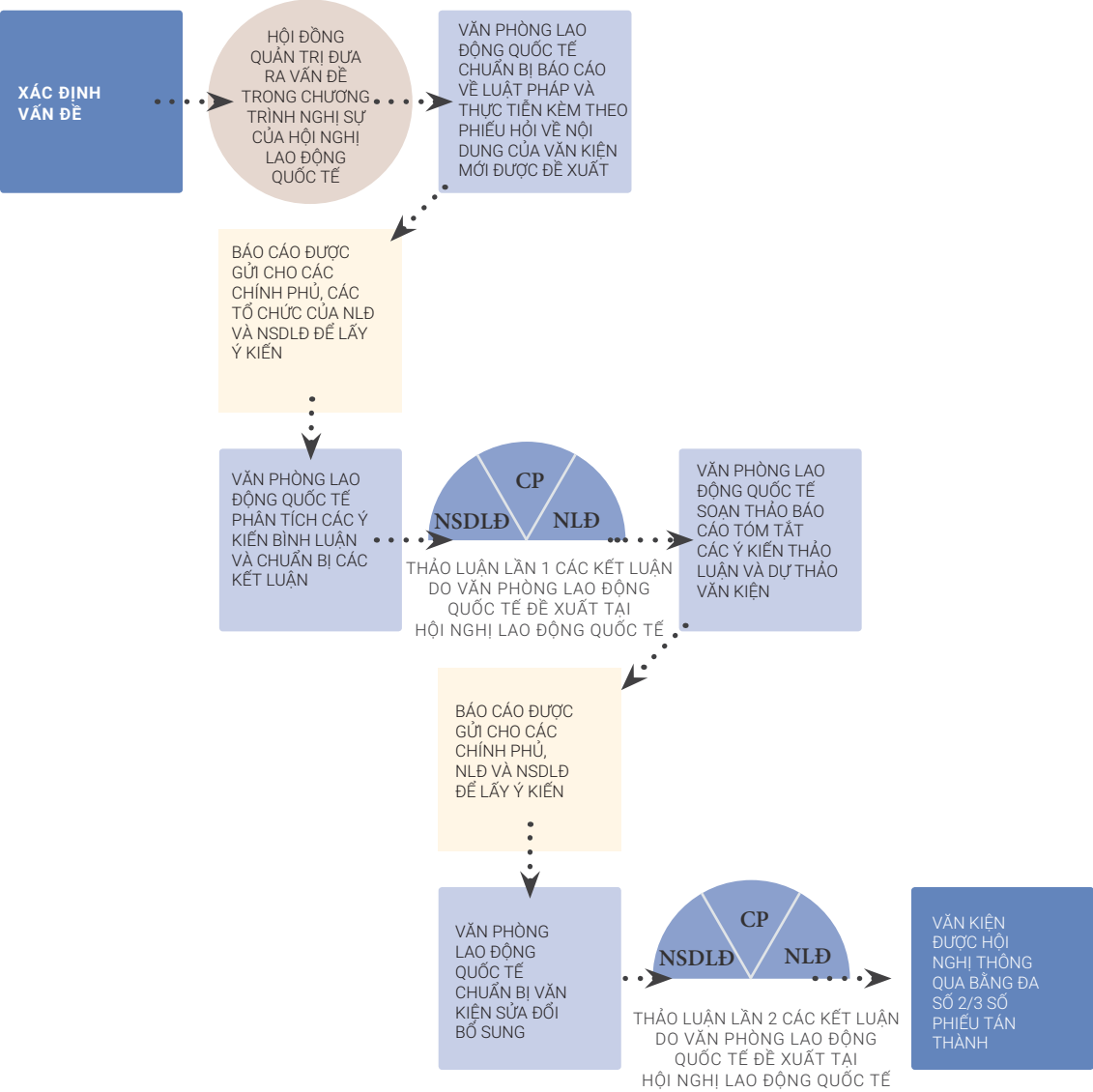
- Công ước về Thanh tra Lao động, năm 1947 (số 81)
(và Nghị định thư bổ sung năm 1995)
- Công ước về Thanh tra Lao động (Nông nghiệp), năm 1969 (số 129)
- Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), năm 1976 (số 144)
- Công ước về Chính sách Việc làm, năm 1964 (số 122)

CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ ĐƯỢC THIẾT LẬP NHƯ THẾ NÀO?



Các tiêu chuẩn lao động quốc tế được hình thành từ mối quan tâm ngày càng tăng của quốc tế về việc phải có biện pháp về từng vấn đề cụ thể nào đó, chẳng hạn việc bảo vệ thai sản cho phụ nữ đang làm việc, hoặc bảo đảm điều kiện làm việc an toàn cho lao động nông nghiệp. Việc xây dựng tiêu chuẩn lao động quốc tế là một quá trình đặc trưng với sự tham gia của đại diện các chính phủ, người lao động, người sử dụng lao động từ khắp nơi trên thế giới. Bước đầu tiên, Hội đồng Quản trị đồng ý đưa một vấn đề vào Chương trình nghị sự của Hội nghị Lao động Quốc tế sắp tới. Văn phòng Lao động Quốc tế chuẩn bị một bản báo cáo phân tích luật pháp và thực tiễn của các quốc gia thành viên liên quan tới vấn đề nói trên. Bản báo cáo này được gửi cho các quốc gia thành viên, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động để có ý kiến và sau đó được thảo luận tại Hội nghị Lao động Quốc tế. Sau đó, một báo cáo thứ hai sẽ được Văn phòng Lao động Quốc tế chuẩn bị kèm theo Dự thảo văn kiện để thảo luận tiếp và sau đó trình ra thảo luận tại kỳ họp tiếp theo của Hội nghị Lao động Quốc tế, tại đó Dự thảo văn kiện được bổ sung, nếu cần thiết, và trình ra Hội nghị để thông qua. Cơ chế “thảo luận hai vòng” này tạo điều kiện cho các đại biểu tham dự Hội nghị có đủ thời gian xem xét và cho ý kiến vào Dự thảo văn kiện. Để được thông qua, văn kiện tiêu chuẩn lao động quốc tế cần hội đủ 2/3 số phiếu tán thành.

Quy trình thông qua một tiêu chuẩn lao động quốc tế



Ai là người thông qua các tiêu chuẩn lao động quốc tế?

Hội nghị Lao động Quốc tế tập hợp đoàn đại biểu của tất cả các quốc gia thành viên ILO. Mỗi đoàn đại biểu gồm:

- 2 đại biểu của chính phủ
- 1 đại biểu của người sử dụng lao động
- 1 đại biểu của người lao động

Mỗi đại biểu của chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động có 01 phiếu bầu tại phiên họp toàn thể.

Phê chuẩn các Công ước và Nghị định thư

Các quốc gia thành viên ILO phải trình bất kỳ Công ước hoặc Nghị định thư nào được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế, cho cơ quan có thẩm quyền của đất nước mình để ban hành các quy định pháp luật phù hợp hoặc có hành động khác, bao gồm cả việc phê chuẩn. Một Công ước hoặc Nghị định thư đã thông qua thường có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày nó được 2 quốc gia thành viên phê chuẩn. Việc phê chuẩn là một thủ tục chính thức khi một quốc gia thành viên chấp nhận Công ước với tư cách là một văn kiện ràng buộc về mặt pháp lý. Một khi đã phê chuẩn Công ước thì quốc gia thành viên sẽ là đối tượng của hệ thống giám sát thường xuyên của ILO, chịu trách nhiệm đảm bảo Công ước được áp dụng. Để tìm hiểu kỹ hơn về hệ thống giám sát của ILO, xem phần 3 của tài liệu này.

Tính phổ quát và tính linh hoạt

Các tiêu chuẩn được thông qua khi có 2/3 số phiếu tán thành từ các đối tác ba bên của ILO và chính vì vậy chúng thể hiện các nguyên tắc đã được công nhận phổ biến trên toàn cầu. Đồng thời, chúng cũng phản ánh một thực tế là các quốc gia khác nhau có nền văn hoá và lịch sử, hệ thống pháp luật đa dạng cũng như trình độ phát triển khác nhau. Trên thực tế, hầu hết các tiêu chuẩn được thiết lập theo một cách thức làm cho chúng đủ linh hoạt để có thể chuyển hoá vào luật pháp và thực hành quốc gia, có tính toán phù hợp tới những khác biệt giữa các hệ thống này. Thí dụ, các tiêu chuẩn về tiền lương tối thiểu không đòi hỏi các quốc gia thành viên phải quy định một mức tiền lương tối thiểu cụ thể mà thiết lập một hệ thống và cơ chế để ấn định các mức lương tối thiểu phù hợp với trình độ phát triển kinh tế của mình. Các tiêu chuẩn khác được gọi là “các điều khoản linh hoạt” cho phép các quốc gia thành viên quy định các tiêu chuẩn tạm thời thấp hơn mức đã được xác định trong tiêu chuẩn, cho phép loại trừ một số nhóm lao động khỏi phạm vi áp dụng của Công ước hoặc cho phép áp dụng một số phần nhất định của Công ước. Các nước phê chuẩn thường được yêu cầu tuyên bố với Tổng Giám đốc ILO về việc họ sẽ thực hiện bất kỳ phương án linh hoạt nào cho phép và chỉ được phép vận dụng các điều khoản linh hoạt này sau khi đã có tham vấn với các đối tác xã hội. Tuy nhiên, không được phép bảo lưu các Công ước của ILO.

Cập nhật tiêu chuẩn lao động quốc tế

Hiện tại đã có 189 Công ước và 205 Khuyến nghị, trong đó có một số ban hành từ năm 1919. Có thể hiểu rằng một vài trong số những văn kiện này không còn phù hợp với nhu cầu ngày nay. Để giải quyết vấn đề này, ILO đã thông qua các Công ước sửa đổi để thay thế cho các Công ước đã lỗi thời, hoặc các Nghị định thư bổ sung các quy định mới vào các Công ước cũ.

Cơ chế Rà soát Tiêu chuẩn (SRM)

SRM là một cơ chế không thể thiếu trong chính sách tiêu chuẩn của ILO nhằm đảm bảo ILO có một cơ quan tiêu chuẩn rõ ràng, mạnh mẽ và cập nhật để đáp ứng các thay đổi của thế giới việc làm, nhằm mục đích bảo vệ người lao động và có tính đến nhu cầu của các doanh nghiệp bền vững.

SRM được Hội đồng Quản trị thành lập vào tháng 11 năm 2011, nhưng bắt đầu hoạt động sau đó - vào năm 2015, dựa trên hai quyết định:

- Quyết định của Hội đồng Quản trị vào tháng 3 năm 2015 về việc thành lập một Nhóm Làm việc Ba bên trực thuộc SRM gồm 32 thành viên (16 đại diện Chính phủ, tám đại diện người sử dụng lao động và 8 đại diện người lao động).
- Quyết định được đưa ra vào tháng 11 năm 2015 phê duyệt điều khoản tham chiếu của Nhóm Làm việc Ba bên thuộc SRM.

Nhóm Làm việc Ba bên thuộc SRM được giao rà soát các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO, nhằm đưa ra các khuyến nghị cho Hội đồng Quản trị về:

- tình trạng của các tiêu chuẩn được kiểm tra, bao gồm các tiêu chuẩn cập nhật, các tiêu chuẩn cần sửa đổi và các tiêu chuẩn lỗi thời;
- đánh giá các khoảng trống trong phạm vi điều chỉnh của tiêu chuẩn, bao gồm những lĩnh vực cần tiêu chuẩn mới; và
- đề xuất hành động tiếp theo một cách thực tiễn và có giới hạn về mặt thời gian.

Nhóm Làm việc Ba bên thuộc SRM mỗi năm họp một lần và rà soát các công cụ khác nhau dựa trên cách tiếp cận theo chủ đề. Song song với việc thiết lập SRM, việc Công cụ Sửa đổi Điều lệ của ILO 1997 chính thức có hiệu lực đã củng cố những nỗ lực của ILO để đảm bảo rằng Tổ chức này có một cơ quan tiêu chuẩn lao động quốc tế rõ ràng và cập nhật có thể đóng vai trò như một điểm tham chiếu toàn cầu. Khi Công cụ Sửa đổi Điều lệ của ILO có hiệu lực, Hội nghị Lao động Quốc tế được phép - với 2/3 số phiếu tán thành và theo khuyến nghị của Hội đồng Quản trị - bãi bỏ một Công ước có hiệu lực nếu Công ước đó đã mất đi mục đích của mình hoặc nó không còn là một công cụ hữu hiệu để đạt được các mục tiêu của ILO nữa. Tại Phiên họp vào tháng 6 năm 2017, Hội nghị đã tổ chức cuộc thảo luận đầu tiên sau khi Công cụ Sửa đổi Điều lệ ILO có hiệu lực, xem xét và quyết định bãi bỏ 2 Công ước lao động quốc tế. Tại Phiên họp vào tháng 6 năm 2018, Hội nghị đã quyết định bãi bỏ 6 Công ước khác và rút 3 Khuyến nghị. Ngoài ra, dựa trên hoạt động của SRM, Hội đồng Quản trị đã quyết định đưa một mục vào chương trình nghị sự của Hội nghị Lao động Quốc tế năm 2021 liên quan khả năng sẽ có một tiêu chuẩn mới về tập nghề để lấp đầy khoảng trống trong lĩnh vực/chủ đề này ở cấp quốc tế.

TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ ĐƯỢC ÁP DỤNG NHƯ THẾ NÀO?

Mô hình và mục tiêu của luật lao động

Tiêu chuẩn lao động quốc tế là công cụ chủ yếu để các chính phủ, với sự tham vấn người lao động và người sử dụng lao động, dựa vào để soạn thảo và thực hiện luật lao động và chính sách xã hội phù hợp với các chuẩn mực đã được quốc tế thừa nhận. Đối với nhiều quốc gia thành viên quá trình này bắt đầu bằng một quyết định xem xét phê chuẩn Công ước ILO. Các nước thường trải qua một giai đoạn xem xét và, nếu cần, sửa đổi luật pháp và chính sách của mình để đạt được sự tuân thủ với văn kiện mà họ muốn phê chuẩn. Tiêu chuẩn lao động quốc tế, vì vậy, đóng vai trò như là mục tiêu để hài hoà luật pháp và thực hành quốc gia trong một lĩnh vực nào đó; việc phê chuẩn trên thực tế có thể diễn ra sau đó trên con đường thực hiện tiêu chuẩn đó. Một số nước quyết định không phê chuẩn Công ước nhưng lại nội luật hoá tiêu chuẩn đó vào luật pháp của mình. Những nước đó đã sử dụng các tiêu chuẩn của ILO như hình mẫu để soạn thảo luật và chính sách của mình. Tuy nhiên, các nước khác lại phê chuẩn Công ước ILO một cách tương đối nhanh và sau đó triển khai các hoạt động để đưa luật và thực hành quốc gia vào khuôn phép tuân thủ. Ý kiến bình luận của cơ quan giám sát của ILO và những hỗ trợ kỹ thuật (xem phần 3) có thể hướng dẫn cho họ trong quá trình này. Đối với những nước như vậy, việc phê chuẩn là bước đầu tiên trên con đường thực hiện một tiêu chuẩn.

Luật quốc tế áp dụng tại cấp quốc gia

Tại nhiều nước, các điều ước quốc tế đã được phê chuẩn mặc nhiên sẽ được áp dụng ở cấp quốc gia. Vì vậy, toà án của họ có thể áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế để xét xử các vụ việc mà luật quốc gia điều chỉnh chưa hết hoặc chưa điều chỉnh, hoặc dựa vào các định nghĩa nêu trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế như “lao động cưỡng bức” hoặc “phân biệt đối xử”. Bên cạnh các sáng kiến tự nguyện và các quy tắc không theo luật định, hệ thống pháp luật là một trong những phương tiện thông qua đó các tiêu chuẩn quốc tế được phổ biến. Việc các tòa án cao nhất của một số quốc gia nào đó sử dụng các tiêu chuẩn này - theo quan sát của ILO trong hơn một thập kỷ qua - chứng tỏ sự chấp nhận và sử dụng ngày càng tăng những tiêu chuẩn này ở cấp quốc gia. Theo cách này, các hệ thống quy định lao động quốc gia và quốc tế bổ trợ lẫn nhau. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế dường như là một điểm tham chiếu phổ biến cho ngày càng nhiều chủ thể ở cấp quốc tế, do đó nó củng cố pháp



luật lao động quốc tế, trở thành một nguồn tham khảo quan trọng để sử dụng trong quá trình tố cáo sự bất bình đẳng trong thế giới việc làm và trong quy định về quan hệ lao động, điều kiện làm việc và tranh chấp - như được phản ánh thông qua sự tôn trọng ngày càng tăng đối với các giá trị được ILO bảo vệ.

Các hướng dẫn cho chính sách xã hội

Ngoài việc làm cơ sở cho xây dựng luật, các tiêu chuẩn lao động quốc tế còn có thể hướng dẫn việc xây dựng các chính sách quốc gia và địa phương, như các chính sách về tuyển dụng, việc làm, và gia đình. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng có thể được sử dụng để cải tiến các cơ cấu hành chính khác nhau như quản lý lao động, thanh tra lao động, quản lý bảo hiểm xã hội, dịch vụ việc làm, v.v... Các tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng có thể là nguồn tham khảo về quan hệ lao động tốt dành cho các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động, và là hình mẫu về thoả ước lao động tập thể.

Các lĩnh vực tác động khác

Trong khi các đối tác ba bên của ILO là những người sử dụng chính các tiêu chuẩn lao động quốc tế, thì nhiều đối tác khác cũng nhận thấy các tiêu chuẩn này là những công cụ hữu ích. Thật vậy, nhiều tác nhân mới đang sử dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế và do đó góp phần phổ biến những tiêu chuẩn này ở cấp quốc tế.

- Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) - thúc đẩy các hành vi có trách nhiệm, bao phủ rộng và bền vững tại nơi làm việc**
 ILO định nghĩa CSR là cách thức mà doanh nghiệp cân nhắc tác động của hoạt động của họ đối với xã hội và khẳng định các nguyên tắc và giá trị của họ, cả về phương pháp và quy trình nội bộ cũng như trong sự tương tác với các chủ thể khác. Người tiêu dùng ngày càng quan tâm tới khía cạnh đạo đức của các sản phẩm và từ đó đã dẫn đến việc các công ty đa quốc gia thông qua các nguyên tắc ứng xử tự nguyện để giám sát điều kiện lao động tại các địa điểm sản xuất và trong những chuỗi cung ứng của mình. Phần đông trong số 500 công ty hàng đầu ở Mỹ và Anh quốc đã thông qua nguyên tắc ứng xử dưới một dạng nào đó, trong đó có rất nhiều nguyên tắc ứng xử tham khảo các tiêu chuẩn của ILO. Mặc dù những nguyên tắc ứng xử này không thay thế cho các văn kiện quốc tế mang tính ràng buộc, nhưng chúng đóng vai trò rất quan trọng trong việc phổ biến các nguyên tắc

chứa đựng trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

ILO có thể đóng một vai trò quan trọng trong CSR thông qua hai tài liệu tham chiếu chính: Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (1998) và Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc Liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội (“Tuyên bố về Doanh nghiệp Đa quốc gia”) - mà phiên bản sửa đổi đã được Hội đồng Quản trị thông qua vào năm 2017 để đáp ứng với thực tiễn kinh tế mới, đặc biệt là sự gia tăng đầu tư và thương mại liên quốc gia, và sự tăng trưởng trong các chuỗi cung ứng toàn cầu. Bản sửa đổi này đã củng cố Tuyên bố về Doanh nghiệp Đa quốc gia thông qua việc đưa vào các nguyên tắc giải quyết những khía cạnh cụ thể của việc làm thỏa đáng như bảo hiểm xã hội, lao động cưỡng bức, chuyển từ nền kinh tế phi chính thức sang kinh tế chính thức, tiền lương, tiếp cận phương án khắc phục và bồi thường dành cho nạn nhân. Nó cũng bao gồm hướng dẫn về quy trình “điều tra” việc đạt được việc làm thỏa đáng, tạo công việc bền vững, doanh nghiệp bền vững, tăng trưởng bao phủ rộng hơn và tăng cường chia sẻ lợi ích của đầu tư trực tiếp nước ngoài - mà có liên quan đặc biệt đến việc đạt được mục tiêu phát triển bền vững (SDG) số 8. Ngoài ra, nhiều sáng kiến thúc đẩy hành vi bao phủ rộng, có trách nhiệm và bền vững của doanh nghiệp cũng tham chiếu các công cụ của ILO, bao gồm các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: thực hiện Khung pháp lý “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc, Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc và Hướng dẫn của OECD dành cho doanh nghiệp đa quốc gia.

Năm 2009, ILO đã ra mắt Bộ phận Trợ giúp cung cấp cho các đối tác ba bên và doanh nghiệp thông tin, hỗ trợ, dịch vụ giới thiệu và tư vấn để tiếp cận về CSR và việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động để giúp cho các thực hành của doanh nghiệp trở nên phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.⁵

- **Các tổ chức quốc tế khác**

Tuyên bố của ILO về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng nhấn mạnh rằng các tổ chức quốc tế và khu vực khác với nhiệm vụ trong các lĩnh vực liên quan chặt chẽ có thể có những đóng góp quan trọng, đặc biệt thông qua các mục tiêu của Chương trình Việc làm Thỏa đáng. Các tổ chức quốc tế khác cũng thường sử dụng tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các hoạt động của mình. Các báo cáo về việc áp dụng tiêu chuẩn lao động quốc tế được trình thường

xuyên cho các cơ quan nhân quyền của LHQ và các cơ quan quốc tế khác. Các tổ chức tài chính quốc tế như Ngân hàng Thế giới (WB) và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) và Ngân hàng Phát triển Châu Phi (AfDB) đã lồng ghép một số tiêu chuẩn lao động vào một số các hoạt động của mình. Ví dụ, năm 2013, AfDB đưa vào chính sách bảo vệ môi trường và xã hội của mình một biện pháp bảo vệ đối với điều kiện lao động, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (Biện pháp bảo vệ số 5), đưa ra các yêu cầu của AfDB đối với bên đi vay và khách hàng có tham chiếu rõ ràng đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO. Để làm như vậy, AfDB đã tham gia cùng với nhóm các nhà tài trợ quốc tế khác mà cũng đã áp dụng cách tiếp cận tương tự trong chính sách bảo vệ hoặc các tài liệu chiến lược khác của họ, bao gồm: Báo cáo Chiến lược Giảm nghèo của WB và Tiêu chuẩn Hiệu suất số 2 của Tập đoàn Tài chính Quốc tế (IFC) (thuộc nhóm WB), trong đó công nhận rằng theo đuổi tăng trưởng kinh tế thông qua tạo việc làm cũng phải tuân thủ việc bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động. Hơn nữa, các tiêu chuẩn lao động quốc tế có tác động trực tiếp đến các lĩnh vực toàn cầu hóa như vận tải hàng hải. Các tiêu chuẩn này không chỉ được sử dụng để thiết kế luật hàng hải quốc gia ở các nước thành viên, mà còn là tài liệu tham khảo cho việc kiểm tra tàu ở các quốc gia có cảng, và có ảnh hưởng trực tiếp đến các quy định và quy tắc của các tổ chức quốc tế khác, ví dụ như Tổ chức Hàng hải Quốc tế.

- **Các Hiệp định thương mại tự do (FTA)**

Ngày càng nhiều hiệp định thương mại tự do song phương và đa phương, cũng như các thỏa thuận hội nhập kinh tế khu vực, bao gồm các điều khoản xã hội và lao động liên quan đến quyền của người lao động. Thật vậy, số lượng hiệp định thương mại tự do với điều khoản lao động đã tăng đáng kể trong hai thập kỷ qua: 70 hiệp định thương mại có điều khoản lao động năm 2016 so với 58 năm 2013, 21 năm 2005 và 4 năm 1995.⁶ Các hiệp định thương mại tự do ngày càng tham chiếu nhiều hơn đến các công cụ ILO trong các điều khoản về lao động, đặc biệt là Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (1998), và những hiệp định gần đây của Liên minh châu Âu cũng tham chiếu các Công ước của ILO. Từ năm 2013, 80% các hiệp định có hiệu lực đều bao gồm các điều khoản đó, bắt đầu từ các hiệp định liên quan đến Liên minh châu Âu, Hoa Kỳ và Canada. Tuy nhiên, những điều khoản như vậy đã xuất hiện từ rất sớm. Ví dụ, trong bối cảnh Liên minh châu Âu, cơ chế ưu đãi đặc biệt cho phát triển bền vững và quản trị tốt (Cơ chế ưu đãi thuế quan phổ cập/GSP+) cung cấp lợi ích bổ sung cho các quốc gia thực hiện một số tiêu chuẩn quốc tế liên quan đến quyền con người và lao động. Kể từ khi Hiệp định Thương mại Tự do Bắc Mỹ (NAFTA) được ký kết

năm 1992 và được bổ sung vào năm 1994 bởi Hiệp định Hợp tác Lao động Bắc Mỹ (NAALC) (hiệp định này đã được đàm phán lại hoàn toàn vào tháng 10 năm 2018), một số hiệp định thương mại tự do đã được ký kết giữa Hoa Kỳ với các quốc gia như Chile, Jordan, Hàn Quốc, Ma rốc, Singapo và các nước Trung Mỹ. Trong các hiệp định này, các quốc gia ký kết đều tái khẳng định cam kết của họ đối với ILO, đặc biệt là sẽ tôn trọng và thúc đẩy Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động. Gần đây, hiệp định thương mại tự do giữa Nhật Bản và Liên minh châu Âu, được ký vào năm 2017, có tham chiếu đến Chương trình Việc làm Thỏa đáng và Tuyên bố của ILO về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng (2008) như là tiêu chuẩn ràng buộc với các bên, để các bên nỗ lực phê chuẩn 8 Công ước cơ bản của ILO. Hiệp định cũng có các điều khoản về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và tham chiếu đến Tuyên bố về Doanh nghiệp Đa Quốc gia.

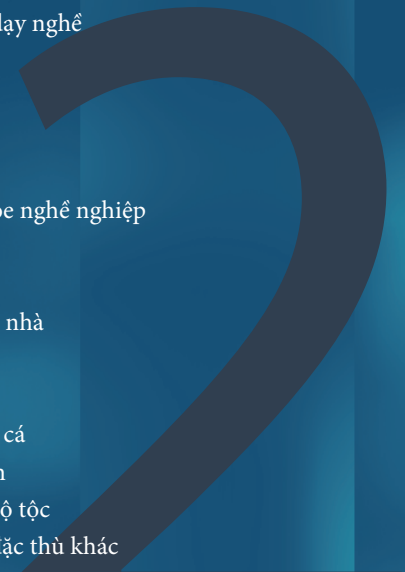
- **Xã hội dân sự**

Các nhóm vận động chính sách và các tổ chức phi chính phủ dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế để kêu gọi thay đổi chính sách, luật pháp hoặc thực tiễn.

Vai trò của các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động

Các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động đóng vai trò quan trọng trong hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế. Họ không chỉ là người sử dụng hệ thống này mà còn là các bên đối tác của ILO tham gia vào việc chọn chủ đề cho các tiêu chuẩn mới của ILO và trong việc soạn thảo văn bản và bỏ phiếu để Hội nghị Lao động Quốc tế quyết định thông qua hay không thông qua một tiêu chuẩn mới được dự thảo. Nếu một Công ước được thông qua, người lao động và người sử dụng lao động có thể khuyến khích chính phủ phê chuẩn nó. Công ước đó được phê chuẩn, chính phủ phải định kỳ báo cáo cho ILO về cách thức áp dụng Công ước đó trong luật pháp và thực hành. Báo cáo của Chính phủ phải được gửi cho các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động, và các tổ chức này có thể có ý kiến bình luận về các báo cáo đó. Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cũng có thể cung cấp thông tin liên quan trực tiếp cho ILO theo Điều 23(2) của Điều lệ ILO. Họ có thể khởi xướng sự phản kháng về những vi phạm Công ước ILO theo trình tự thủ tục quy định tại Điều 24 của Điều lệ ILO. Là những đối tác ba bên của ILO, họ cũng tham gia vào các ủy ban

ba bên được thành lập để kiểm tra đơn phản kháng. Các đại biểu của người lao động và người sử dụng lao động tại Hội nghị Lao động Quốc tế cũng có thể nộp đơn khiếu kiện đối với các quốc gia thành viên theo quy định tại Điều 26 của Điều lệ ILO. Nếu một quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước về Tham khảo Ý kiến Ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế) số 144, năm 1976 - Công ước đã được 145 quốc gia thành viên phê chuẩn tính đến ngày 01/01/2019, thì quốc gia đó có nghĩa vụ phải tổ chức tham vấn ba bên cấp quốc gia về Công ước mới được đề xuất sẽ được thảo luận tại Hội nghị, về việc đệ trình các văn kiện đó cho nhà chức trách có thẩm quyền, về các báo cáo liên quan tới những Công ước đã phê chuẩn, về các biện pháp liên quan tới những Công ước và Khuyến nghị chưa được phê chuẩn, và các đề xuất về bãi ước Công ước.



Tự do hiệp hội
Thương lượng tập thể
Lao động cưỡng bức
Lao động trẻ em
Cơ hội bình đẳng và Đối xử bình đẳng
Tham vấn ba bên
Quản lý lao động
Thanh tra lao động
Chính sách việc làm
Thúc đẩy việc làm
Hướng nghiệp và dạy nghề
An ninh việc làm
Chính sách xã hội
Tiền lương
Thời giờ làm việc
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp
Bảo hiểm xã hội
Bảo vệ thai sản
Lao động giúp việc nhà
Lao động di cư
Thủy thủ
Lao động đánh bắt cá
Lao động cảng biển
Người bản địa và bộ tộc
Các loại lao động đặc thù khác

CÁC CHỦ ĐỀ MÀ TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ ĐIỀU CHỈNH

Tiêu chuẩn lao động quốc tế đáp ứng các nhu cầu và thách thức ngày càng tăng mà người lao động và người sử dụng lao động đang phải đối mặt trong nền kinh tế toàn cầu. Phần này của cuốn sách trình bày những vấn đề mà tiêu chuẩn lao động quốc tế điều chỉnh và giới thiệu một số Công ước và Khuyến nghị liên quan. Phần này cũng giải thích những vấn đề nào hiện nay đang tồn tại trong từng lĩnh vực và cách thức tiêu chuẩn lao động quốc tế đang giúp đưa ra những giải pháp. Cuối cùng, một số ví dụ được phân tích để minh hoạ cho việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế hoặc cho việc đóng góp tích cực của các nguyên tắc chứa đựng trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế đối với từng trường hợp cụ thể.

Phần này tóm tắt một số Công ước và Khuyến nghị ILO liên quan. Việc tóm tắt nhằm mục đích thông tin và không thay thế việc tham vấn các văn bản pháp lý chính thức. Các Công ước và Khuyến nghị khác không được tóm tắt ở đây mặc dù nhiều trong số đó cũng phù hợp và còn hiệu lực. Có thể tham khảo Danh mục toàn bộ các tiêu chuẩn của ILO theo chủ đề và theo tình trạng hiệu lực tại trang web: www.ilo.org/normes. Các ví dụ được lựa chọn để minh hoạ chứ không phải nhằm làm nổi bật một quốc gia hoặc trường hợp riêng biệt nào.

TỰ DO HIỆP HỘI



Nguyên tắc tự do hiệp hội là trọng tâm các giá trị của ILO: nó được phản ánh trong Điều lệ ILO (1919), trong Tuyên bố Philadelpia của ILO (1944) và trong Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (1998). Đây cũng là quyền đã nêu trong Tuyên ngôn Toàn cầu về Quyền Con người (1948). Quyền tổ chức và thành lập tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động là điều kiện tiên quyết để có được thương lượng tập thể và đối thoại xã hội lành mạnh. Tuy nhiên, vẫn còn các thách thức trong việc áp dụng những nguyên tắc này: tại một số nước, một số nhóm người lao động (chẳng hạn như công chức, lao động trên biển, lao động trong các khu chế xuất) đang bị tước bỏ quyền hiệp hội, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động đang bị đình chỉ hoạt động hoặc bị can thiệp một cách bất hợp pháp và trong một số trường hợp đặc biệt nghiêm trọng, cán bộ công đoàn bị bắt hoặc bị giết. Các tiêu chuẩn của ILO, cùng với hoạt động của Ủy ban Tự do hiệp hội và các cơ chế giám sát khác của ILO (xem phần 3) đã góp phần giải quyết những khó khăn này và đảm bảo rằng những quyền cơ bản của con người được tôn trọng khắp thế giới.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền tổ chức, năm 1948 (số 87)

Công ước cơ bản này quy định người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không cần phải có sự cho phép nào trước. Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động được quyền thành lập một cách tự do và không bị giải thể hoặc đình chỉ hoạt động bởi bất kỳ nhà chức trách hành chính nào, và các tổ chức đó được quyền thành lập và gia nhập các liên đoàn, tổng liên đoàn mà những liên đoàn, tổng liên đoàn đó có thể gia nhập làm thành viên của các tổ chức quốc tế của người lao động và của người sử dụng lao động.

Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể, năm 1949

Công ước cơ bản này quy định rằng người lao động được quyền hưởng sự bảo vệ thoả đáng chống lại các hành vi phân biệt đối xử mang tính chất chống công đoàn, bao gồm cả các yêu cầu người lao động không được gia nhập công đoàn hoặc phải từ bỏ công đoàn để được nhận vào làm việc hoặc sa thải người lao động vì lý do là đoàn viên công đoàn hoặc vì tham gia vào các hoạt động công đoàn. Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động được quyền hưởng sự bảo vệ thoả đáng chống lại bất kỳ hành vi can thiệp nội bộ

nào của một trong hai bên, đặc biệt là việc thành lập tổ chức công đoàn dưới sự chi phối của người sử dụng lao động hoặc của tổ chức của người sử dụng lao động, hoặc sự hỗ trợ cho tổ chức công đoàn về tài chính hoặc các phương thức khác với mục đích đặt tổ chức của người lao động dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động hoặc của tổ chức người sử dụng lao động. Công ước cũng coi quyền thương lượng tập thể là một quyền thiêng liêng (xem thêm phần Thương lượng tập thể).

Công ước về Đại diện Người lao động, năm 1971 (số 135)

Đại diện người lao động tại doanh nghiệp được hưởng sự bảo vệ hữu hiệu chống lại bất kỳ hành vi nào làm tổn hại tới họ, kể cả việc sa thải - dựa trên tư cách và hoạt động của họ đại diện cho người lao động hoặc dựa vào tư cách công đoàn viên hoặc tham gia các hoạt động công đoàn, một khi hoạt động đó của họ là phù hợp với pháp luật hiện hành hoặc thoả ước tập thể hoặc các quy định khác mà các bên đã thoả thuận. Phải có cơ sở vật chất phù hợp tại doanh nghiệp dành cho đại diện của người lao động để họ có thể thực hiện các chức năng của mình một cách nhanh chóng và hiệu quả.

Công ước về Tổ chức của Người lao động Nông thôn, năm 1975 (số 141)

Tất cả các nhóm người lao động nông thôn, dù họ là người làm công ăn lương hay là tự tạo việc làm, đều được quyền thành lập và - tùy theo quy tắc của tổ chức liên quan - gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của chính mình mà không cần sự cho phép trước. Các nguyên tắc tự do hiệp hội cũng được tôn trọng đầy đủ; các tổ chức của lao động nông thôn phải được quyền độc lập và tự nguyện về tính chất và không bị bất kỳ một sự can thiệp, ép buộc hoặc trấn áp nào. Các chính sách quốc gia phải tạo điều kiện cho việc thành lập và phát triển - trên cơ sở tự nguyện - của các tổ chức mạnh và độc lập của lao động nông thôn như là một phương thức hữu hiệu đảm bảo sự tham gia của những người lao động này vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Công ước về Quan hệ Lao động (Dịch vụ công), năm 1978 (số 151)

Người lao động trong khu vực công, theo định nghĩa của Công ước này, phải được hưởng sự bảo vệ thoả đáng chống lại các hành vi phân

biệt đối xử mang tính chất chống công đoàn khi liên quan tới việc thuê mướn họ và các tổ chức của họ phải được hưởng quyền độc lập hoàn toàn đối với các cơ quan công quyền cũng như sự bảo vệ thoả đáng chống lại bất kỳ hành vi can thiệp nội bộ nào của cơ quan công quyền vào việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý các tổ chức đó (xem thêm phần Thương lượng tập thể).

Tự do hiệp hội trong gian khó ⁷

Mặc dầu tự do hiệp hội được thừa nhận là một quyền cơ bản tại nơi làm việc, các công đoàn và thành viên của mình vẫn phải chịu những vi phạm nghiêm trọng về quyền của họ. Trong ấn phẩm hàng đầu gần đây về vi phạm quyền công đoàn (2017), Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (ITUC) ước tính công đoàn viên bị bạo lực ở 59 trên 139 quốc gia (có dữ liệu về những trường hợp này). Năm 2017, công đoàn viên đã bị sát hại ở 11 quốc gia sau: Bangladesh, Brazil, Colombia, Guatemala, Honduras, Ý, Mauritania, Mexico, Peru, Phillippin và Cộng hòa Bolivar Venezuela. Cũng trong năm 2017, quyền tự do thể hiện và tự do hiệp hội đã bị hạn chế nghiêm trọng ở 50 quốc gia. Ngoài ra, tại 84 quốc gia, một số nhóm người lao động không thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động. Năm 2014, ITUC đưa vào áp dụng Chỉ số Quyền Toàn cầu để xếp hạng 139 quốc gia so với 97 chỉ số được quốc tế công nhận nhằm đánh giá xem ở những nước nào quyền của người lao động được bảo vệ tốt nhất trong pháp luật và thực tiễn. Theo bảng xếp hạng này, tại 46 quốc gia (con số năm 2014 là 32 quốc gia), quyền công đoàn không được đảm bảo, ví dụ do thiếu quy định pháp luật và người lao động phải đối mặt với các hành vi lao động không công bằng. Tự do hiệp hội không chỉ là vấn đề của người lao động. Người sử dụng lao động cũng gửi đơn khiếu kiện tới Ủy ban Tự do hiệp hội của ILO về sự can thiệp bất hợp pháp vào hoạt động của tổ chức đại diện cho họ.

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Tự do hiệp hội bảo đảm cho người lao động và người sử dụng lao động có thể liên kết lại để đàm phán mối quan hệ lao động một cách hiệu quả hơn. Kết hợp quyền tự do hiệp hội mạnh với thực tiễn thương lượng tập thể đúng đắn sẽ bảo đảm rằng người lao động và người sử dụng lao động có tiếng nói bình đẳng trong thương lượng và rằng kết quả sẽ công bằng và hợp tình hợp lý. Thương lượng tập thể cho phép hai bên đàm phán về quan hệ việc làm công bằng và ngăn ngừa các tranh chấp lao động tốn kém. Thực vậy, một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nước có thương lượng tập thể được điều phối tốt thì thường có ít sự bất bình đẳng hơn trong tiền công, tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn và ít dai dẳng hơn, và các cuộc đình công sẽ ít hơn và ngắn hơn so với các nước nơi thương lượng tập thể chưa phát triển mạnh. Thực tiễn thương lượng tập thể tốt đôi khi là yếu tố cho phép một số quốc gia vượt qua cuộc khủng hoảng tài chính. Các tiêu chuẩn của ILO thúc đẩy thương lượng tập thể và giúp bảo đảm rằng quan hệ lao động tốt mang lại lợi ích cho tất cả mọi người.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, năm 1949 (số 98)

Công ước cơ bản này quy định rằng các biện pháp thích hợp với điều kiện quốc gia phải được tiến hành, bất kỳ khi nào cần thiết, để khuyến khích và xúc tiến sự phát triển và sử dụng đầy đủ bộ máy thương lượng tự nguyện giữa các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động, nhằm điều chỉnh các điều kiện thuê mướn lao động thông qua các thoả ước tập thể (xem thêm phần Tự do hiệp hội).

Công ước về Quan hệ lao động (Dịch vụ công), năm 1978 (số 151)

Công ước này thúc đẩy thương lượng tập thể cho những người lao động trong các ngành dịch vụ công cũng như các phương pháp khác cho phép đại diện người lao động trong dịch vụ công tham gia vào việc quyết định điều kiện làm việc của họ. Nó cũng quy định rằng các tranh chấp sẽ được giải quyết thông qua thương lượng giữa các bên hoặc thông qua một cơ chế độc lập, không thiên vị như hoà giải hoặc trọng tài.

Công ước về Thương lượng tập thể, năm 1981 (số 154)

Công ước này định nghĩa thương lượng tập thể và kêu gọi thúc đẩy thương lượng tập thể trong tất cả các ngành hoạt động kinh tế, kể cả dịch vụ công.



Thương lượng tập thể trong ngành may mặc ở Jordan ⁸
Có khoảng 65.000 người lao động đang làm việc trong lĩnh vực may mặc ở Jordan, ba phần tư trong số họ là người lao động di cư, chủ yếu đến từ Nam Á và Đông Nam Á. Sau một loạt các tranh chấp tập thể liên quan đến điều kiện sống và điều kiện làm việc, một thỏa ước tập thể ngành đã được ký kết vào tháng 5 năm 2013. Thỏa ước chung có giá trị hai năm này - là thỏa ước đầu tiên thuộc loại này được ký kết ở Jordan, quốc gia đã phê chuẩn Công ước 98 - đánh dấu bước tiến quan trọng trong việc sử dụng thương lượng tập thể tự nguyện để xác định điều kiện làm việc trong lĩnh vực may mặc. Thỏa ước tập thể đó đã được sửa đổi và gia hạn hai lần, lần đầu tiên vào năm 2015 và sau đó vào năm 2017. Được ký kết giữa hai hiệp hội người sử dụng lao động (Hiệp hội Dệt, May và Phụ kiện Jordan (JGATE) và Hiệp hội các Chủ Nhà máy, Xưởng và Hàng may mặc) với Công đoàn ngành Dệt may, Hiệp định đã dẫn đến những thay đổi quan trọng và hữu hình trong lĩnh vực may mặc, bao gồm: áp dụng tiền thưởng thâm niên, hài hòa các điều kiện làm việc và tuyển dụng quan trọng (tiền lương, lợi ích bảo hiểm xã hội và trả công cho làm việc ngoài giờ) giữa người lao động di cư và công dân Jordan, và cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế khẩn cấp. Việc đưa vào thỏa ước các điều khoản cho phép công đoàn có thể tiếp cận các nhà máy và ký túc xá của công nhân đã tạo điều kiện cho việc thành lập các ủy ban người lao động, bầu ra lãnh đạo và giáo dục, thông tin cho người lao động về quyền và trách nhiệm của họ. Là một thỏa ước ngành, phạm vi áp dụng của nó bao gồm tất cả người lao động và doanh nghiệp trong ngành may mặc.⁹

Quyền hiệp hội (trong ngành nông nghiệp) và tổ chức của lao động nông thôn: lao động nông thôn có cơ hội lên tiếng
Năm 2015, Khảo sát chung do Ủy ban Chuyên gia tiến hành tập trung vào Công ước về Quyền Hiệp hội (Nông nghiệp), năm 1921 (số 11), Công ước về Tổ chức của Lao động Nông thôn (số 141) và Khuyến nghị, năm 1975 (số 149). Khi quyết định dành cuộc Khảo sát Chung tập trung vào các vấn đề này, ILO muốn gợi nhắc rằng lao động nông nghiệp thường bị từ chối quyền tổ chức và thương lượng tập thể, và lao động nông thôn đặc biệt dễ bị tổn thương, vì họ được pháp luật bảo vệ không đầy đủ và tiếp cận hạn chế với bộ máy cho phép hành động tập thể. Mặc dù tầm quan trọng của nông nghiệp và kinh tế nông thôn là rõ ràng ở cấp toàn cầu, nhưng có rất ít thông tin đáng tin cậy và có thể so sánh (đặc biệt là số liệu phân tách theo tuổi và giới tính) về bản chất, tầm quan trọng về mặt kinh tế, tình hình hiện tại và phạm vi thực sự của ngành này. Cụ thể, các định nghĩa về kinh tế nông thôn, nông nghiệp, lao động nông thôn/nông nghiệp khác nhau đáng kể giữa các quốc gia, do vậy, việc so sánh giữa các quốc gia thường không đáng tin cậy lắm. Theo số liệu của ILO, khoảng 40% dân số trong độ tuổi lao động sống ở khu vực nông thôn, với sự khác biệt khá lớn giữa các quốc gia.
Hầu hết những người lao động này không tham gia vào các công việc được trả lương trong nền kinh tế chính thức, mà tự làm công việc của mình hoặc tham gia vào các công việc gia đình không được trả lương, ví dụ như trong nông nghiệp - đặc biệt là nông nghiệp tự cung tự cấp. Ở khu vực nông thôn, công việc phi chính thức chiếm 82,1% tổng số việc làm nông thôn và 96% việc làm nông nghiệp. Nếu đem so sánh, thì chỉ có 24,5% người lao động ở khu vực thành thị tham gia vào công việc phi chính thức. Cứ 10 người lao động nghèo sống với dưới 1,25 đô la Mỹ/ngày thì có tới gần 8 người trong số họ sống ở khu vực nông thôn. Điều này cho thấy hầu hết các công việc ở khu vực nông thôn không đảm bảo đủ thu nhập cho người lao động để nuôi sống gia đình, trong khi mức thù lao của lao động làm công ăn lương thường thấp hơn ở thành thị. Cuối cùng, có ít hơn 20% lao động nông nghiệp được tiếp cận với dịch vụ bảo trợ xã hội cơ bản.

LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC



Mặc dù lao động cưỡng bức bị toàn nhân loại lên án, ILO ước tính rằng vẫn có tới 24,9 triệu người trên khắp thế giới vẫn đang bị cưỡng bức lao động. Trong tổng số nạn nhân của lao động cưỡng bức, 20,8 triệu (83%) bị bóc lột bởi các cá nhân hoặc doanh nghiệp trong nền kinh tế tư nhân; 4,1 triệu (17%) còn lại thuộc các hình thức lao động cưỡng bức do Nhà nước áp đặt. Trong số những người bị các cá nhân hoặc doanh nghiệp tư nhân khai thác, 8 triệu (29%) là nạn nhân của bóc lột tình dục và 12 triệu (64%) bị bóc lột sức lao động. Lao động cưỡng bức trong nền kinh tế tư nhân tạo ra 150 tỷ đô la Mỹ lợi nhuận bất hợp pháp mỗi năm: hai phần ba trong tổng số ước tính này (tương đương 99 tỷ đô la Mỹ) đến từ bóc lột tình dục thương mại, trong khi 51 tỷ đô la Mỹ còn lại là do bóc lột kinh tế từ công việc giúp việc gia đình, nông nghiệp và các hoạt động kinh tế khác.¹⁰

Dấu tích của chế độ nô lệ vẫn được tìm thấy tại một số vùng của châu Phi, trong khi lao động cưỡng bức dưới những hình thức tuyển mộ ép buộc vẫn hiện diện tại nhiều nước châu Mỹ La tinh, tại một phần của Caribe và nhiều nơi khác nữa. Tại nhiều nước, lao động giúp việc nhà bị rơi vào bẫy lao động cưỡng bức và trong rất nhiều trường hợp họ không dám bỏ chủ sử dụng lao động để trở về nhà do bị đe dọa hoặc bị bạo hành. Lao động do lệ thuộc vì nợ vẫn tồn tại dai dẳng ở Nam Á nơi hàng triệu nam giới, phụ nữ và trẻ em đang bị trói buộc vào công việc hiện tại vì vòng xoáy nợ nần. Ở châu Âu và Bắc Mỹ, ngày càng nhiều phụ nữ và trẻ em là nạn nhân của bọn buôn bán người - những kẻ đã bán họ vào chốn cưỡng bức mại dâm hoặc các cơ sở bóc lột nhân công tàn tệ. Cuối cùng, lao động cưỡng bức vẫn đang được áp dụng làm hình phạt đối với những người dám bày tỏ quan điểm chính trị.

Đối với rất nhiều chính phủ khắp thế giới việc xoá bỏ lao động cưỡng bức vẫn là một thách thức quan trọng trong thế kỷ 21. Không chỉ bởi vì lao động cưỡng bức vi phạm nghiêm trọng quyền cơ bản của con người mà nó còn là nguyên nhân dẫn đến đói nghèo và cản trở phát triển kinh tế. Các tiêu chuẩn của ILO về lao động cưỡng bức, kết hợp với sự hỗ trợ kỹ thuật có trọng tâm, là những công cụ quốc tế chủ yếu để chống lại thảm cảnh này.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Lao động cưỡng bức, năm 1930 (số 29)

Công ước cơ bản này nghiêm cấm tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, được định nghĩa là “mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm”. Những trường hợp ngoại lệ được quy định là: công việc theo yêu cầu của nghĩa vụ quân sự, các nghĩa vụ dân sự bình thường, các công việc theo phán quyết của toà án (với điều kiện công việc hoặc dịch vụ đó được tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của cơ quan công quyền và người thực hiện nó không bị thuê hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân), những công việc trong trường hợp khẩn cấp và những dịch vụ cộng đồng nhỏ do chính thành viên của cộng đồng đó thực hiện vì lợi ích trực tiếp của cộng đồng. Công ước cũng yêu cầu các hành vi cưỡng bức lao động bất hợp pháp phải bị trừng phạt như tội phạm hình sự và các quốc gia phê chuẩn Công ước này phải bảo đảm rằng các hình phạt quy định trong luật liên quan tới tội phạm này phải thích đáng và được thi hành nghiêm minh.

Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, năm 1957 (số 105)

Công ước cơ bản này nghiêm cấm việc sử dụng lao động cưỡng bức như là công cụ để trấn áp chính trị hay giáo dục, hoặc trừng phạt vì suy nghĩ hoặc bày tỏ chính kiến hay quan điểm tư tưởng trái với các hệ thống chính trị, xã hội hoặc kinh tế đã được thiết lập; hoặc sử dụng như là một phương pháp huy động lao động vì mục đích phát triển kinh tế; là một hình thức kỷ luật lao động; là hình phạt vì đã tham gia đình công và như là một hình thức phân biệt đối xử về sắc tộc, xã hội, quốc gia hay tôn giáo.

Trong khi hai văn kiện này nằm trong số những văn kiện được phê chuẩn nhiều nhất, hành vi lao động cưỡng bức dai dẳng trên quy mô lớn cho thấy sự tồn tại của những khoảng trống trong việc thực hiện các văn kiện nói trên. Điều này khiến Hội đồng Quản trị yêu cầu Hội nghị Lao động Quốc tế tổ chức một cuộc thảo luận vào tháng 6 năm 2014 để tìm hiểu khả năng thông qua một công cụ bổ sung cho Công ước số 29. Kết quả là việc thông qua **Nghị định thư 2014 bổ sung cho Công ước về Lao động Cưỡng bức năm 1930 và Khuyến nghị về Lao động Cưỡng bức (Biện pháp bổ sung), năm 2014 (Số 203)**.

Nghị định thư 2014 về lao động cưỡng bức là một công cụ ràng buộc về mặt pháp lý nhằm thúc đẩy các biện pháp phòng ngừa, bảo vệ và bồi thường, và tăng cường nỗ lực để loại bỏ các hình thức nô lệ hiện đại. Nghị định thư có hiệu lực vào tháng 11 năm 2016 và tính đến ngày 30 tháng 11 năm 2018 đã có 27 quốc gia phê chuẩn Nghị định thư này.

Lao động cưỡng bức trên thực tế
Trong nhiều trường hợp, các cơ quan giám sát của ILO đã nhấn mạnh tầm quan trọng việc thông qua chiến lược quốc gia tổng thể chống lại lao động cưỡng bức nhằm đảm bảo rằng các cơ quan công quyền sẽ thực hiện những hành động toàn diện và cụ thể, đặc biệt là thanh tra lao động, thực thi pháp luật và các dịch vụ điều tra. Một chính sách quốc gia rõ ràng chống lại lao động cưỡng bức mang lại một điểm khởi đầu cơ bản cho hành động ngăn chặn và đàn áp lao động cưỡng bức và bảo vệ các nạn nhân của lao động cưỡng bức, đặc biệt chú trọng đến việc xác định các ngành nghề ưu tiên, nâng cao nhận thức cộng đồng, phát triển năng lực thể chế và điều phối, bảo vệ nạn nhân và đảm bảo quyền tiếp cận công lý và bồi thường của họ. Tất cả các khía cạnh này đều được đề cập trong Nghị định thư năm 2014 và các quốc gia đang bắt đầu báo cáo về các biện pháp được thực hiện trong các lĩnh vực khác nhau này. Ủy ban Chuyên gia đã lưu ý một số sáng kiến được triển khai ở nhiều quốc gia nhằm thực hiện một cách tiếp cận đa ngành có sự điều phối, đặc biệt là để chống lại nạn mua bán người, bao gồm:
- El Salvador đã thông qua một Đạo luật đặc biệt chống mua bán người (Nghị định số 824 ngày 16 tháng 10 năm 2014). Đạo luật bao gồm một định nghĩa rộng về tội mua bán người và quy định rằng chính sách quốc gia phòng chống mua bán người phải dựa trên các yếu tố chiến lược sau: phát hiện, ngăn chặn và trừng phạt tội phạm buôn người, hỗ trợ toàn diện và bảo vệ nạn nhân, khôi phục các quyền của họ, điều phối và hợp tác.
- Vương quốc Anh đã thông qua Đạo luật Nô lệ Hiện đại năm 2015, quy định các yếu tố cấu thành tội phạm nô lệ, phục dịch, lao động cưỡng bức và bắt buộc, và buôn bán người. Đạo luật cũng quy định việc bổ nhiệm một Ủy viên độc lập về Chống Nô lệ. Đạo luật củng cố quyền hạn của các cơ quan thực thi pháp luật bằng cách cho phép tòa án ban hành các lệnh cấm, tịch thu tài sản và đưa ra các lệnh bồi thường buộc người phạm tội phải bồi thường cho nạn nhân. Đạo luật cũng yêu cầu các doanh nghiệp hàng năm phải tuyên bố về các bước đã thực hiện để đảm bảo rằng chế độ nô lệ hiện đại không diễn ra trong tổ chức của họ hoặc trong chuỗi cung ứng của họ.

LAO ĐỘNG TRẺ EM

Lao động trẻ em là sự vi phạm các quyền cơ bản của con người và đã được chứng minh là cản trở sự phát triển của trẻ em, có nguy cơ dẫn đến các tổn hại suốt đời về thể chất và tâm lý. Các bằng chứng cho thấy có mối liên hệ chặt chẽ giữa hộ đói nghèo với lao động trẻ em, và lao động trẻ em kéo dài tình trạng đói nghèo từ thế hệ này sang thế hệ khác vì nó ngăn trẻ em của các gia đình nghèo tới trường và hạn chế triển vọng vươn lên trong xã hội của các em. Việc đánh giá thấp nguồn vốn nhân lực đã dẫn đến mức tăng trưởng kinh tế và mức phát triển xã hội thấp. Khảo sát gần đây của ILO cho thấy việc xóa bỏ lao động trẻ em trong các nền kinh tế quá độ và đang phát triển có thể tạo ra lợi ích kinh tế cao hơn nhiều so với chi phí bỏ ra, chủ yếu là các chi phí liên quan tới đầu tư vào việc cải thiện các dịch vụ xã hội và giáo dục. Các tiêu chuẩn cơ bản của ILO về lao động trẻ em là hai cột trụ pháp lý quan trọng để đấu tranh chống lại vấn đề này.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Độ tuổi Tối thiểu, năm 1973 (số 138)

Công ước cơ bản này quy định tuổi tối thiểu chung để được phép làm việc hoặc được tuyển dụng là 15 tuổi (13 tuổi đối với công việc nhẹ) và tuổi tối thiểu đối với các công việc nguy hiểm là 18 tuổi (16 tuổi chỉ áp dụng cho một số điều kiện đặc biệt). Công ước này cho phép quy định ban đầu độ tuổi tối thiểu chung là 14 (12 tuổi đối với công việc nhẹ) tại những nơi mà nền kinh tế và cơ sở giáo dục chưa phát triển.

Công ước về các Hình thức Lao động Trẻ em Tối tệ nhất, năm 1999 (số 182)

Công ước cơ bản này định nghĩa trẻ em là người dưới 18 tuổi. Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tối tệ nhất, bao gồm: tất cả các hình thức nô lệ và các hành vi tương tự như nô lệ, như mua bán trẻ em, gán nợ và nông nô và lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, kể cả việc tuyển mộ trẻ em có tính chất cưỡng bức hoặc bắt buộc để phục vụ trong các cuộc xung đột vũ trang; mại dâm trẻ em và khiêu dâm trẻ em; sử dụng trẻ em trong các hoạt động phi pháp, đặc biệt như để sản xuất và buôn bán ma túy; và những công việc có thể có hại cho sức khỏe, an toàn và đạo đức của trẻ. Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn cung cấp sự hỗ trợ trực tiếp cần thiết và thích hợp để giải cứu trẻ em ra khỏi các hình thức lao động trẻ em tối tệ nhất và để phục hồi và hoà nhập xã hội cho các em. Công ước cũng yêu cầu các quốc gia bảo đảm sự tiếp cận miễn phí dịch vụ giáo dục cơ bản và, nếu có thể và phù hợp, dịch vụ dạy nghề cho trẻ em.



Tính đến ngày 1 tháng 1 năm 2019, 171 quốc gia đã phê chuẩn Công ước 138 và 182 quốc gia đã phê chuẩn Công ước 182. Do đó, chỉ cần 5 nước phê chuẩn nữa để đạt được sự phê chuẩn phổ quát đối với Công ước 182.

Lao động trẻ em thông qua các con số

ILO ước tính có khoảng 152 triệu trẻ đang tham gia lao động trẻ em, chiếm khoảng gần 10% tổng số trẻ em trên toàn thế giới. Khoảng 73 triệu trẻ em trong độ tuổi từ 5 đến 17 đang làm công việc nguy hiểm, trong đó 35,4 triệu trẻ từ 5 đến 14 tuổi và 37,1 triệu trẻ từ 14 đến 17 tuổi. Lao động trẻ em phổ biến nhất trong lĩnh vực nông nghiệp, chiếm 71% tổng số lao động trẻ em - tương đương khoảng 108 triệu trẻ. Trong khi vẫn còn nhiều việc phải làm, thì chúng ta cũng đã đạt được một số tiến bộ như: số lao động trẻ em giảm hơn một phần ba từ năm 2000 đến năm 2016, với mức giảm khoảng 94 triệu em.¹¹

Thống kê theo vùng cho thấy vẫn còn:
72,1 triệu trẻ em lao động (5 - 17 tuổi) ở Châu Phi
62,1 triệu ở châu Á và Thái Bình Dương
10,7 triệu ở châu Mỹ
1,2 triệu ở các quốc gia Ả Rập
5,5 triệu ở châu Âu và Trung Á



Cuộc chiến chống lại lao động trẻ em không chỉ giới hạn ở những quốc gia nghèo nhất. Trong khi tỷ lệ lao động trẻ em cao nhất ở các nước nghèo (19,4% trẻ em ở các nước thu nhập thấp tham gia lao động trẻ em, so với 8,5% ở các nước thu nhập trung bình thấp, 6,6% ở các nước thu nhập trung bình cao và 1,2% ở các nước thu nhập cao), thì các nước thu nhập trung bình có số lao động trẻ em lớn nhất.

Các ước tính mới nhất của ILO về tỷ lệ lao động trẻ em trên toàn cầu cho thấy các quốc gia thu nhập trung bình có tổng số 84 triệu lao động trẻ em, so với 65 triệu ở các quốc gia thu nhập thấp. Những số liệu thống kê này cho thấy rõ ràng, trong khi cần chú ý đặc biệt vào các nước nghèo, thì cuộc chiến chống lại lao động trẻ em sẽ không thể chiến thắng nếu chỉ tập trung vào các nước nghèo nhất.

Tiêu chuẩn lao động trẻ em trên thực tiễn: Hành động chống lại lao động trẻ em ở Uzbekistan và Brazil

Công ước số 182 tạo thành một cam kết xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, bao gồm cả việc sử dụng trẻ em trong xung đột vũ trang. Năm 2008, Uzbekistan đã phê chuẩn Công ước số 182. Trong nhiều năm, cả Ủy ban Chuyên gia và Ủy ban Hội nghị về Áp dụng Tiêu chuẩn đã thu hút sự chú ý của các Chính phủ đối với tình trạng trẻ em bị cưỡng bức lao động trong những điều kiện nguy hiểm của ngành sản xuất sợi bông. Năm 2013, Chính phủ đã thông qua và triển khai một kế hoạch về các biện pháp hỗ trợ việc thực hiện các Công ước 29 và 182. Năm 2015, Hội đồng Điều phối Quốc gia về Lao động Trẻ em đã thiết lập một cơ chế giám sát để tiếp nhận và điều tra các khiếu nại. Việc tuyển dụng học sinh dưới 18 tuổi để tham gia thu hoạch bông cũng bị Văn phòng Chính phủ nghiêm cấm trong cuộc họp vào tháng 6 năm 2016. Kết quả giám sát phối hợp và giám sát doanh nghiệp do ILO và Chính phủ Uzbekistan thực hiện kể từ năm 2013 cho thấy có những tiến bộ đáng kể tiến tới áp dụng đầy đủ Công ước 182. Nói chung, không còn bất kỳ lao động trẻ em nào tham gia thu hoạch bông. Chính phủ Uzbekistan cũng đã cam kết duy trì sự cảnh giác đặc biệt liên quan đến trường hợp này. Công ước 182 hiện đã gần như đạt được sự phê chuẩn phổ quát, phản ánh sự đồng thuận mạnh mẽ về việc can thiệp khẩn cấp và ngay lập tức để xóa bỏ một số hình thức lao động trẻ em.

Kể từ khi phê chuẩn Công ước 182 vào năm 2000 và Công ước 138 vào năm 2001, Brazil đã có những bước tiến vượt bậc trong việc xóa bỏ lao động trẻ em. Tỷ lệ hoạt động kinh tế có sự tham gia của trẻ em trong độ tuổi từ 7 đến 17 tuổi đã giảm từ 19% (năm 1992) xuống 5% (năm 2015), trong khi đó, tỉ lệ đi học tăng từ 80% lên 95%.¹² Kết quả này đạt được thông qua một cách tiếp cận có hệ thống và tích hợp bao gồm cải cách chính sách, chương trình hỗ trợ tiền mặt với điều kiện trẻ được tới trường và tăng cường cơ quan thanh tra lao động được trang bị và đào tạo, kể cả việc thành lập các nhóm thanh tra lưu động đặc biệt.

Không có xã hội nào không có sự phân biệt đối xử. Thật vậy, phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp là một hiện tượng phổ biến và không bao giờ chấm dứt. Hàng triệu phụ nữ và nam giới trên khắp thế giới đang bị tước bỏ quyền tiếp cận việc làm và dạy nghề, hưởng mức lương thấp hoặc đang bị hạn chế việc làm trong một số ngành nghề nhất định đơn giản chỉ vì giới tính, màu da, sắc tộc hoặc tín ngưỡng, mà không xem xét đến khả năng và trình độ tay nghề của họ. Ví dụ, tại nhiều nước phát triển, lao động nữ có thu nhập ít hơn 20%-25% so với các đồng nghiệp nam làm công việc tương tự hoặc công việc có giá trị như nhau. Không bị phân biệt đối xử là một quyền cơ bản của con người và điều cốt yếu đối với người lao động là được lựa chọn việc làm một cách tự do, được phát huy đầy đủ tiềm năng của mình và hưởng các thành quả kinh tế một cách xứng đáng. Tạo sự bình đẳng tại nơi làm việc cũng mang lại lợi ích kinh tế. Người sử dụng lao động thực hiện bình đẳng sẽ có điều kiện tiếp cận nguồn lao động lớn hơn, đa dạng hơn và chất lượng hơn. Người lao động hưởng sự bình đẳng sẽ có điều kiện tiếp cận nhiều hơn đối với đào tạo, thường nhận được tiền công cao hơn và cải thiện chất lượng chung của lực lượng lao động. Lợi nhuận của nền kinh tế toàn cầu hoá sẽ được phân bổ một cách công bằng hơn trong xã hội có sự bình đẳng, dẫn đến ổn định xã hội lớn hơn và sự ủng hộ rộng rãi hơn của công chúng để tiếp tục phát triển kinh tế.¹³ Các tiêu chuẩn của ILO về bình đẳng cung cấp công cụ để xoá bỏ phân biệt đối xử trong tất cả các khía cạnh tại nơi làm việc và trong xã hội nói chung. Các tiêu chuẩn này cũng có thể làm cơ sở để áp dụng các chiến lược lồng ghép giới vào lĩnh vực lao động.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Trả công Bình đẳng, năm 1951 (số 100)

Công ước cơ bản này yêu cầu các nước phê chuẩn bảo đảm áp dụng nguyên tắc trả công bình đẳng cho lao động nam và nữ cùng làm công việc có giá trị như nhau. Thuật ngữ “trả công” được xác định theo nghĩa rộng bao gồm tiền công hoặc tiền lương thông thường, cơ bản hoặc tối thiểu và bất kỳ các khoản thù lao bổ sung nào trả trực tiếp hay gián tiếp, bằng tiền mặt hay bằng hiện vật, do người sử dụng lao động trả cho người lao động và xuất phát từ việc thuê mướn người lao động.



Trong Khảo sát Chung năm 2012 về các Công ước cơ bản liên quan đến quyền trong lao động theo Tuyên bố 2008 của ILO về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng, Ủy ban Chuyên gia đã nhắc lại các nguyên tắc đã được nêu trong Lưu ý Chung 2007 (của Ủy ban này) về Công ước Trả công Bình đẳng năm 1951 (số 100) liên quan đến khái niệm “công việc có giá trị ngang nhau”, và gọi nhắc rằng: “Trong khi tiền công bình đẳng trả cho nam giới và phụ nữ cho công việc có giá trị ngang nhau là một nguyên tắc được chấp nhận rộng rãi, thì phạm vi của khái niệm và việc áp dụng khái niệm này trên thực tiễn lại khó khăn hơn ở một số quốc gia. [...] Ủy ban lưu ý rằng những khó khăn trong việc áp dụng Công ước trong luật pháp và trên thực tiễn đặc biệt là do sự thiếu hiểu biết về khái niệm “công việc có giá trị ngang nhau”. [...] Khái niệm “công việc có giá trị ngang nhau” là trọng tâm của quyền cơ bản được trả công bình đẳng đối với nam giới và phụ nữ thực hiện công việc có giá trị ngang nhau, và thúc đẩy bình đẳng.”

Lưu ý rằng nhiều quốc gia vẫn giữ các quy định pháp lý có phạm vi hẹp hơn so với nguyên tắc được quy định trong Công ước, vì họ không đưa ra định nghĩa cho khái niệm “công việc có giá trị ngang nhau”, và các quy định như vậy cản trở sự tiến bộ trong việc xóa bỏ phân biệt đối xử dựa trên giới, Ủy ban Chuyên gia một lần nữa kêu gọi chính phủ của các quốc gia đó thực hiện các bước cần thiết để sửa đổi luật pháp của họ.

Luật pháp cần không chỉ quy định mức thù lao bình đẳng nhau cho công việc ngang nhau, giống nhau hoặc tương tự như nhau, mà còn phải giải quyết các tình huống trong đó nam giới và phụ nữ thực hiện các công việc khác nhau, tuy nhiên có “giá trị ngang nhau”. Để xác định xem hai công việc có giá trị như nhau hay không, cần áp dụng một số phương pháp để đo lường và so sánh giá trị tương đối của chúng có tính đến các yếu tố như kỹ năng, nỗ lực, trách nhiệm và kết quả làm việc. Tuy nhiên, Công ước không quy định một phương pháp cụ thể để đánh giá công việc một cách khách quan.

Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), năm 1958 (số 111)

Công ước cơ bản này định nghĩa phân biệt đối xử là “bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu ái nào dựa trên sắc tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc hoặc xã hội làm vô hiệu hoặc tổn hại sự bình đẳng cơ hội hoặc đối xử trong việc làm và nghề nghiệp”. Công ước cũng quy định về khả năng mở rộng danh sách các căn cứ/cơ sở của sự phân biệt đối xử bị nghiêm cấm sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, và các cơ quan có liên quan. Trong những năm gần đây, luật pháp quốc gia đã nghiêm cấm một loạt các căn cứ/cơ sở của sự phân biệt đối xử, bao gồm tình trạng HIV thực sự hoặc giả định, tuổi tác, khuyết tật, xu hướng tình dục và bản dạng giới. Công ước cũng nghiêm cấm phân biệt đối xử trong tiếp cận giáo dục và đào tạo nghề, tiếp cận việc làm và một số ngành nghề cụ thể, cũng như các điều khoản và điều kiện tuyển dụng. Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia được thiết kế để thúc đẩy - bằng những phương pháp phù hợp với điều kiện và thực tiễn quốc gia - sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, nhằm xoá bỏ bất kỳ sự phân biệt đối xử nào trong những lĩnh vực này. Chính sách này và các biện pháp được thông qua cần được đánh giá và rà soát liên tục để đảm bảo rằng chúng vẫn phù hợp và hiệu quả trong bối cảnh thay đổi thường xuyên.

Trong Khảo sát Chung năm 2012, Ủy ban Chuyên gia nhấn mạnh rằng “Công ước yêu cầu chính sách bình đẳng quốc gia phải có hiệu lực. Do đó, cần phải nêu rõ các chương trình nào đã hoặc sẽ được thiết lập, tất cả các luật/quy định và các biện pháp hành chính mang tính phân biệt đối xử đã bị bãi bỏ hoặc sửa đổi, các hành vi thiên vị và thái độ định kiến đã được xử lý và môi trường bình đẳng đã được thúc đẩy, cũng như hệ thống giám sát đã được áp dụng. Các biện pháp để giải quyết phân biệt đối xử, trong pháp luật và trên thực tế, cần phải cụ thể và có trọng tâm. Chúng nên đóng góp hiệu quả vào việc xoá bỏ phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp và thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và đối xử cho tất cả các nhóm người lao động, trong tất cả các khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp và đối với tất cả các căn cứ/cơ sở mà Công ước đề cập. Có thể sẽ cần đối xử khác nhau với các nhóm khác nhau để loại bỏ sự phân biệt đối xử và để đạt được sự bình đẳng thực sự cho tất cả các nhóm được quy định trong Công ước.”

Công ước về Người lao động có Trách nhiệm Gia đình, năm 1981 (số 156)

Nhằm mục đích tạo nên sự bình đẳng thực sự về cơ hội và đối xử đối với lao động nam và nữ, Công ước này yêu cầu các quốc gia phê chuẩn đặt mục tiêu của chính sách quốc gia là tạo điều kiện thực thi quyền đó cho những người có trách nhiệm gia đình đang làm việc hoặc muốn làm việc, mà không bị phân biệt đối xử và, tùy theo mức độ có thể, không có xung đột giữa việc làm và trách nhiệm gia đình. Công ước này cũng yêu cầu các chính phủ tính đến nhu cầu của người lao động có trách nhiệm gia đình khi lập quy hoạch khu dân cư và xây dựng hoặc thúc đẩy các dịch vụ cộng đồng, công hoặc tư, ví dụ như các dịch vụ và tiện nghi chăm sóc trẻ em và gia đình.

Ngoài những tiêu chuẩn này, một loạt các tiêu chuẩn khác của ILO cũng đã đưa các quy định về bình đẳng liên quan đến những chủ đề mà chúng điều chỉnh.

THAM VẤN BA BÊN

ILO dựa trên nguyên tắc ba bên - đối thoại và hợp tác giữa chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động - trong việc hình thành các tiêu chuẩn và chính sách liên quan tới các vấn đề lao động. Tiêu chuẩn lao động quốc tế được thiết lập và giám sát thông qua một cơ cấu ba bên tạo nên một tổ chức ILO đặc thù trong hệ thống Liên hợp quốc. Cách tiếp cận ba bên để thông qua các tiêu chuẩn bảo đảm rằng các tiêu chuẩn đó có được sự ủng hộ rộng rãi của tất cả các thành viên ILO.

Cơ chế ba bên trong các vấn đề liên quan tới các tiêu chuẩn của ILO cũng rất quan trọng ở cấp quốc gia. Thông qua các cuộc tham vấn ba bên thường xuyên, các chính phủ có thể đảm bảo rằng các tiêu chuẩn của ILO được thiết lập, áp dụng và giám sát với sự tham gia của người lao động và người sử dụng lao động. Các tiêu chuẩn ILO về cơ chế tham vấn ba bên đã tạo nên khuôn khổ pháp lý cho việc tham vấn ba bên hiệu quả ở cấp quốc gia. Những tham vấn như vậy có thể bảo đảm sự hợp tác lớn hơn giữa các đối tác xã hội và tăng cường nhận thức và sự tham gia vào các vấn đề liên quan tới tiêu chuẩn lao động quốc tế, và có thể dẫn đến nền quản trị tốt hơn và đối thoại xã hội văn minh hơn về các vấn đề kinh tế, xã hội rộng hơn.

Do tầm quan trọng của cơ chế ba bên, ILO đã coi việc phê chuẩn và thực hiện Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), năm 1976 (số 144) là một ưu tiên. Tuyên bố 2008 về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng nhấn mạnh vai trò quan trọng của văn kiện này (cùng với các Công ước số 81, 122 và 129) từ quan điểm quản trị.



Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế) năm 1976 (số 144)

Công ước quản trị này định nghĩa khái niệm “tổ chức đại diện” của người lao động và người sử dụng lao động và yêu cầu các quốc gia phê chuẩn vận hành các thủ tục đảm bảo sự tham vấn hiệu quả giữa đại diện của chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động về những vấn đề thuộc chương trình nghị sự của Hội nghị Lao động Quốc tế, về việc trình các tiêu chuẩn ILO mới được thông qua cho nhà chức trách có thẩm quyền, về việc xem xét lại các Công ước và Khuyến nghị chưa phê chuẩn, về báo cáo đối với các Công ước đã phê chuẩn và các đề xuất bãi ước đối với các Công ước đã phê chuẩn. Người lao động và người sử dụng lao động phải được quyền đại diện trên nguyên tắc ngang nhau tại bất kỳ cơ quan nào mà tại đó diễn ra tham vấn ba bên và các tham vấn này sẽ được tiến hành ít nhất mỗi năm một lần.

Các tiêu chuẩn của ILO trong thực tế: đối thoại xã hội ở Tunisia, Djibouti và Phillippin
Vào tháng 2 năm 2013, ngay sau khi thông qua Hiến pháp mới và chỉ hơn một năm sau khi ký hợp đồng xã hội giữa Chính phủ Tunisia, Liên đoàn Công nghiệp, Thương mại và Thủ công mỹ nghệ Tunisia (UTICA) và Tổng Liên đoàn Lao động Tunisia (UGTT), Tunisia trở thành quốc gia thành viên ILO thứ 136 phê chuẩn Công ước 144. Vài năm sau sự kiện “Mùa xuân Ả Rập”, sự phê chuẩn này đã báo trước sự khởi đầu của một kỷ nguyên mới về phát triển chủ nghĩa cộng sản và đối thoại xã hội như là một yếu tố chính của nền dân chủ trong nước. Sau các cuộc tham vấn ba bên vào năm 2016, các đối tác ba bên ở Djibouti đã nhất trí đưa ra quyết định phê chuẩn Công ước Lao động Hàng hải năm 2006 (MLC, 2006) và Nghị định thư 2014 bổ sung Công ước về Lao động Cường bức năm 1930. Cả hai đều được phê chuẩn năm 2018.
Tại Phillippin, tham vấn ba bên rộng mở đã dẫn đến việc phê chuẩn Công ước về Quan hệ Lao động (Dịch vụ công) năm 1978 (số 151) vào năm 2017.

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Tiêu chuẩn lao động quốc tế thường được áp dụng thông qua luật pháp và chính sách quốc gia. Vì vậy, điều hết sức cần thiết là mỗi một nước phải duy trì một hệ thống quản lý lao động tin cậy và tích cực, chịu trách nhiệm về tất cả các khía cạnh của việc hình thành và thực hiện các chính sách lao động quốc gia. Ngoài việc thúc đẩy hệ thống quản lý lao động dưới những hình thức khác nhau, các tiêu chuẩn ILO đồng thời còn thúc đẩy việc thu thập các số liệu thống kê, là thứ vô giá trong việc xác định nhu cầu và hình thành chính sách lao động, cả cấp quốc gia lẫn cấp quốc tế. Trong khi quản lý lao động tồn tại ở hầu hết các nước khắp thế giới, nhiều nước trong số đó đang đối mặt với những khó khăn về tài chính và vật chất. Việc cấp kinh phí thoả đáng cho các hệ thống quản lý lao động, vì thế, là cần thiết để duy trì và tăng cường công cụ phát triển quan trọng này.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Quản lý Lao động, năm 1978 (số 150)

Các nước phê chuẩn Công ước này phải bảo đảm, theo một cách thức phù hợp với các điều kiện quốc gia, một hệ thống quản lý lao động hoạt động hữu hiệu và có tổ chức trên lãnh thổ của mình, chức năng và nhiệm vụ của hệ thống đó được phối hợp tốt. Hệ thống quản lý lao động sẽ chịu trách nhiệm về việc xây dựng, thực hiện và giám sát các tiêu chuẩn lao động quốc gia; việc làm và phát triển nguồn nhân lực; khảo sát, nghiên cứu và thống kê về lao động; và hỗ trợ cho quan hệ lao động. Sự tham gia của người lao động và người sử dụng lao động cũng phải được bảo đảm. Cán bộ quản lý lao động phải có chức danh, công cụ thực tế và nguồn tài chính cần thiết để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ của mình.

Công ước về Thống kê Lao động, năm 1985 (số 160)

Các nước phê chuẩn Công ước này phải thường xuyên thu thập, tổng hợp và công bố các số liệu thống kê cơ bản về lao động và mở rộng dần các số liệu - tùy theo khả năng nguồn lực - về dân số tham gia lao động, việc làm, thất nghiệp, và thiếu việc làm (nếu có thể); cơ cấu và phân bố dân số tham gia lao động; thu nhập bình quân và thời giờ làm việc (thời gian làm việc và thời gian được trả công thực tế), và - nếu phù hợp - thù lao theo giờ và thời giờ làm việc bình thường; cơ

cấu và phân bổ tiền công, chi phí lao động; chỉ số giá tiêu dùng; mức chi tiêu hộ gia đình hoặc - nếu phù hợp - mức thu nhập gia đình; thương tích nghề nghiệp và nếu có thể, cả bệnh nghề nghiệp; và tranh chấp lao động.

THANH TRA LAO ĐỘNG

Việc áp dụng đúng các quy định pháp luật lao động tùy thuộc vào hiệu quả của thanh tra lao động. Các thanh tra viên lao động kiểm tra, xem xét việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc gia tại nơi làm việc và tư vấn cho người sử dụng lao động và người lao động về cách thức thực hiện tốt hơn luật pháp quốc gia trong những vấn đề như thời giờ làm việc, tiền công, an toàn-sức khỏe nghề nghiệp và lao động trẻ em. Ngoài ra, thanh tra lao động cũng thông báo cho các nhà chức trách quốc gia về những lỗ hổng và hạn chế trong luật pháp quốc gia. Họ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm rằng luật lao động được áp dụng bình đẳng đối với tất cả mọi người lao động và người sử dụng lao động. Bởi vì cộng đồng quốc tế thừa nhận tầm quan trọng của thanh tra lao động, nên ILO đã thúc đẩy phê chuẩn 2 Công ước về thanh tra lao động (số 81 và số 129) như là một ưu tiên. Tính đến ngày 01/01/2019, 146 quốc gia (gần 80% số quốc gia thành viên ILO) đã phê chuẩn Công ước về Thanh tra lao động, năm 1947 (số 81) và 53 quốc gia đã phê chuẩn Công ước số 129.

Tuy vậy, các thách thức vẫn tồn tại ở các nước nơi hệ thống thanh tra lao động không được cấp kinh phí đầy đủ và không đủ biên chế, và vì vậy hệ thống đó không thể hoàn thành nhiệm vụ. Một số dự báo chỉ ra rằng tại các nước đang phát triển, công tác quản lý lao động được phân bổ dưới 1% ngân sách quốc gia, thanh tra lao động chỉ nhận được một phần nhỏ trong số đó. Các khảo sát khác cho thấy rằng các chi phí do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, do nghỉ việc, do lạm dụng người lao động và xung đột lao động có thể còn cao hơn. Thanh tra lao động có thể giúp ngăn ngừa những vấn đề đó và bằng cách đó nâng cao năng suất và sự phát triển kinh tế.



Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Thanh tra lao động, năm 1947 (số 81)

Công ước quản trị này yêu cầu các nước phê chuẩn phải duy trì một hệ thống thanh tra lao động đối với nơi làm việc trong ngành công nghiệp và thương mại; các quốc gia cũng có thể đưa ra một số trường hợp ngoại lệ trong ngành khai thác mỏ và vận tải. Công ước đề ra một loạt các nguyên tắc về việc xác định các lĩnh vực điều chỉnh của luật pháp quốc gia về thanh tra lao động, về chức năng và tổ chức của hệ thống thanh tra, tiêu chuẩn tuyển dụng, địa vị pháp lý và các điều kiện dịch vụ của các thanh tra viên lao động, quyền hạn và nghĩa vụ của họ. Cơ quan thanh tra lao động phải công bố và gửi đến ILO một báo cáo thường niên cho thấy việc thực hiện các dịch vụ của họ đối với một số vấn đề.

Nghị định thư năm 1995 về Công ước Thanh tra lao động, năm 1947 (số 81)

Mỗi quốc gia phê chuẩn Nghị định thư này sẽ mở rộng phạm vi áp dụng các điều khoản của Công ước Thanh tra lao động, năm 1947 (số 81) cho cả cơ sở lao động được coi là phi thương mại, nghĩa là không phải thuộc ngành công nghiệp và thương mại theo tinh thần của Công ước này. Công ước cũng cho phép các quốc gia phê chuẩn có những thu xếp đặc biệt để có thể tiến hành thanh tra một số lượng cụ thể các dịch vụ công.

Công ước về Thanh tra lao động (Nông nghiệp) năm 1969 (số 129)

Công ước quản trị này, có nội dung tương tự như Công ước số 81, yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải thiết lập và duy trì một hệ thống thanh tra lao động trong ngành nông nghiệp. Phạm vi thanh tra lao động cũng có thể được mở rộng cho cả các chủ đất, những người ít khi thuê mướn người ngoài, người linh canh (cấy rẽ) và các nhóm lao động nông nghiệp tương tự khác; những người tham gia vào một doanh nghiệp kinh tế tập thể như là những thành viên của một hợp tác xã; hoặc các thành viên gia đình của người điều hành một doanh nghiệp nông nghiệp, theo quy định của luật pháp và quy chế quốc gia.

Thanh tra lao động và nền kinh tế phi chính thức

Nền kinh tế phi chính thức chiếm hơn một nửa lực lượng lao động toàn cầu và hơn 90% doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trên toàn thế giới. Nó chứa đựng rất nhiều tình huống, người sử dụng lao động và người lao động - hầu hết trong số họ đang tham gia nền kinh tế tự cung tự cấp, đặc biệt là ở các nước đang phát triển, nơi mà sự bảo vệ theo quy định có thể không được áp dụng hợp pháp, hoặc có thể không được áp dụng trên thực tế đối với các đơn vị kinh tế phi chính thức và người lao động của họ. Nguồn lực khan hiếm của các cơ quan thanh tra và những thách thức đặc biệt liên quan đến nền kinh tế phi chính thức cũng có thể dẫn đến việc các chính phủ chỉ tập trung nỗ lực vào các doanh nghiệp chính thức. Vào tháng 6 năm 2015, các đối tác ba bên của ILO - với nhận thức rằng về quy mô, nền kinh tế phi chính thức dưới mọi hình thức là một trở ngại lớn đối với việc tôn trọng quyền của người lao động, bao gồm các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc, bảo trợ xã hội, điều kiện làm việc thỏa đáng, phát triển toàn diện và tính ưu việt của luật pháp cũng như có tác động bất lợi đến sự phát triển của các doanh nghiệp bền vững, doanh thu công, hành động của Nhà nước, đặc biệt là liên quan đến chính sách kinh tế, xã hội và môi trường, cũng như sự vững chắc về thể chế và cạnh tranh công bằng trên thị trường quốc gia và quốc tế - tại Hội nghị Lao động quốc tế đã thông qua **Khuyến nghị về Chuyển đổi từ nền Kinh tế Phi Chính thức sang Kinh tế Chính thức năm 2015 (số 204)**.

Xây dựng nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp cho các dịch vụ thanh tra lao động

Tại Pháp, Nghị định ban hành Bộ luật về Đạo đức của Dịch vụ thanh tra Lao động Công có hiệu lực năm 2017. Bộ luật củng cố các quy tắc đạo đức nghề nghiệp áp dụng cho các thanh tra viên và đề cập cụ thể đến Công ước số 81 và 129. Bộ luật này nhắc lại các nguyên tắc và quy tắc đạo đức áp dụng cho bất kỳ công chức nào, cũng như các nguyên tắc và quy tắc quản lý thanh tra lao động theo bản chất của chức năng và quyền hạn của thanh tra lao động dựa trên các mục tiêu đảm bảo niềm tin của người dùng, củng cố tính hợp pháp của dịch vụ thanh tra, bảo vệ công dân, các dịch vụ công và công chức thực hiện dịch vụ công.

CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM

Đối với hầu hết mọi người, chìa khoá để thoát khỏi đói nghèo là có việc làm. Nhận thấy nếu việc xây dựng tiêu chuẩn lao động mà không đề cập giải quyết việc làm thì không có nghĩa lý gì, nên ILO đã dành một phần lớn chương trình của mình để tạo cơ hội nhiều hơn cho phụ nữ và nam giới có được việc làm và thu nhập phù hợp. Để đạt được mục tiêu này, ILO thúc đẩy các tiêu chuẩn quốc tế về chính sách việc làm, cùng với các chương trình hợp tác kỹ thuật, các tiêu chuẩn quốc tế này nhằm đạt được việc làm đầy đủ, hữu ích và được tự do lựa chọn. Không thể đạt mục tiêu này nếu chỉ dựa vào một chính sách đơn lẻ. Mỗi nước, dù đó là nước đang phát triển, đã phát triển hoặc đang trong thời kỳ quá độ, đều cần nghĩ ra các chính sách của chính mình để đạt được toàn dụng nhân lực. Các tiêu chuẩn của ILO về chính sách việc làm tạo ra khuôn khổ để thiết kế và thực hiện những chính sách như vậy, và bằng cách đó, bảo đảm sự tiếp cận tối đa đối với việc làm thỏa đáng.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Chính sách Việc làm, năm 1964 (số 122)

Công ước ưu tiên này yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải tuyên bố và theo đuổi một chính sách tích cực để thúc đẩy việc làm đầy đủ, hữu ích và được tự do lựa chọn. Một chính sách như vậy sẽ hướng tới việc bảo đảm rằng có đủ việc làm cho tất cả mọi người muốn làm việc và đang tìm việc; rằng công việc đó là hữu ích và được tự do lựa chọn, rằng mỗi người lao động đều có mọi cơ hội để đáp ứng yêu cầu, để sử dụng kỹ năng và tài năng của mình trong một công việc mà người đó thấy phù hợp nhất, không phụ thuộc vào sắc tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc và xã hội. Khuyến nghị về Chính sách việc làm (Quy định bổ sung) năm 1984 (số 169) bổ sung thêm rằng các chính sách, kế hoạch và chương trình kinh tế và xã hội được thiết kế để thúc đẩy việc làm đầy đủ, năng suất và tự do lựa chọn việc làm nên nhằm mục đích đảm bảo cho mọi người lao động bình đẳng về cơ hội và đối xử trong tiếp cận việc làm, điều kiện làm việc, hướng nghiệp/đào tạo nghề và phát triển nghề nghiệp. Ngoài ra, trước những khó khăn mà một số nhóm yếu thế gặp phải khi tìm việc làm, Khuyến nghị kêu gọi các quốc gia áp dụng các biện pháp nhằm đáp ứng nhu cầu của tất cả các nhóm người gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm lâu dài, ví dụ như phụ nữ, lao động trẻ, người khuyết tật, lao động lớn tuổi, lao động thất nghiệp dài hạn và lao động di cư hợp pháp trong lãnh thổ của họ.

Chính sách này cũng phải tính đến các giai đoạn và trình độ phát triển kinh tế và mối quan hệ qua lại giữa các mục tiêu việc làm và mục tiêu kinh tế-xã hội, và sẽ được thực hiện bằng các phương pháp phù hợp với điều kiện và thông lệ quốc gia. Công ước cũng yêu cầu các quốc gia thành viên có biện pháp áp dụng chính sách việc làm có sự tham vấn ý kiến với đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động, và đại diện của những người bị ảnh hưởng bởi biện pháp đã được thực hiện.

Khuyến nghị về Quan hệ Việc làm, năm 2006 (số 198)

Mục tiêu của Khuyến nghị này là để bảo vệ người lao động gặp khó khăn trong việc xác định có tồn tại mối quan hệ việc làm trong các tình huống mà các quyền và nghĩa vụ tương ứng của các bên liên quan không rõ ràng, hoặc ở những nơi có sự nỗ lực che giấu quan hệ việc làm, hoặc có những bất cập hoặc hạn chế trong khung pháp lý, hoặc trong việc diễn giải, áp dụng Công ước. Khuyến nghị yêu cầu áp dụng chính sách quốc gia để đảm bảo bảo vệ hiệu quả cho người lao động thực hiện công việc trong bối cảnh quan hệ việc làm.

Vào tháng 6 năm 2017, các đối tác ba bên của ILO - nhận ra tầm quan trọng của tuyển dụng và việc làm thỏa đáng trong việc thúc đẩy hòa bình, ngăn chặn các tình huống khủng hoảng do xung đột và thảm họa, cho phép phục hồi và củng cố khả năng chống chịu và nhấn mạnh sự cần thiết phải tôn trọng mọi quyền của con người và pháp quyền, bao gồm tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và các tiêu chuẩn lao động liên quốc gia - Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua **Khuyến nghị về Tuyển dụng và Việc làm thỏa đáng để đảm bảo Hòa bình và Khả năng Phục hồi 2017 (số 205)**.

Chương trình Việc làm toàn cầu và Hành động tiếp theo Tuyên bố 2008

Năm 2003 Hội đồng quản trị của ILO đã thông qua Chương trình Việc làm Toàn cầu, trong đó đề ra 10 yếu tố cơ bản để xây dựng một chiến lược toàn cầu đẩy mạnh việc làm. Các yếu tố này bao gồm các chiến lược kinh tế như xúc tiến thương mại và đầu tư để tạo việc làm hữu ích và tiếp cận thị trường cho các nước đang phát triển, phát

triển bền vững vì sinh kế lâu bền và lồng ghép chính sách kinh tế vĩ mô. Các yếu tố cơ bản khác bao gồm các chiến lược có sự hỗ trợ của tiêu chuẩn lao động quốc tế như thúc đẩy phát triển các hợp tác xã và doanh nghiệp vừa và nhỏ, giáo dục và dạy nghề, bảo trợ xã hội, an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp, bình đẳng và thương lượng tập thể.¹⁴ Hành động Tiếp theo của Tuyên bố 2008 về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng bao gồm một kế hoạch thảo luận thường xuyên tại Hội nghị Lao động Quốc tế. Để đáp ứng yêu cầu được nêu trong Tuyên bố về cách tiếp cận tích hợp nhằm giúp các quốc gia thành viên đáp ứng các mục tiêu của ILO, đã có quyết định rằng một báo cáo định kỳ sẽ được Văn phòng chuẩn bị để thảo luận tại Hội nghị Lao động Quốc tế. Vào tháng 11 năm 2008, Hội đồng Quản trị đã quyết định mục tiêu chiến lược đầu tiên sẽ được thảo luận như một nội dung định kỳ. Cho đến nay đã có hai cuộc thảo luận định kỳ của Hội nghị Lao động Quốc tế về mục tiêu chiến lược của việc làm. Cuộc thảo luận định kỳ đầu tiên được tổ chức vào năm 2010 về “chính sách việc làm vì công bằng xã hội và toàn cầu hóa công bằng”. Cuộc thảo luận định kỳ thứ hai về việc làm được tổ chức vào năm 2014, khi Hội nghị thảo luận về “chính sách việc làm để phục hồi và phát triển bền vững”. Cuộc thảo luận định kỳ tiếp theo về việc làm sẽ là vào năm 2021.

THÚC ĐẨY VIỆC LÀM

Công ước số 122 đề ra mục tiêu việc làm đầy đủ, hữu ích và được tự do lựa chọn; các văn kiện khác của ILO đề xuất các chiến lược để đạt được mục tiêu đó. Dịch vụ việc làm (công và tư), việc làm cho người khuyết tật, doanh nghiệp vừa và nhỏ và các hợp tác xã, tất cả đều góp phần tạo việc làm. Các tiêu chuẩn của ILO trong những lĩnh vực này hướng dẫn về việc sử dụng các công cụ này một cách hiệu quả để tạo việc làm.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Dịch vụ Việc làm, năm 1948 (số 88)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải thiết lập và vận hành dịch vụ việc miễn phí, bao gồm một hệ thống quốc gia các văn phòng việc làm dưới sự chỉ đạo của cơ quan có thẩm quyền của quốc gia. Mỗi liên hệ chặt chẽ giữa Công ước số 88 và 122 có thể thấy rõ trong Điều 1 (2) của Công ước 88, quy định rằng “nhiệm vụ thiết yếu của dịch vụ việc làm là phải đảm bảo - kết hợp (khi cần thiết) với các cơ quan công và tư nhân khác có liên quan - sự tổ chức tốt nhất có thể của thị trường việc làm, là một phần không thể thiếu của chương trình quốc gia nhằm đạt được và duy trì việc làm đầy đủ cũng như phát triển và sử dụng các nguồn lực năng suất”. Dịch vụ việc làm công phải hỗ trợ người lao động tìm việc làm phù hợp và hỗ trợ người sử dụng lao động tìm người lao động phù hợp. Công ước quy định việc áp dụng các biện pháp cụ thể để đáp ứng nhu cầu của một số nhóm người lao động, chẳng hạn như người khuyết tật và thanh niên.

Công ước về Phục hồi Chức năng Nghề nghiệp và Việc làm (Người khuyết tật), năm 1983 (số 159)

Công ước đề ra các nguyên tắc cho luật pháp quốc gia về phục hồi chức năng nghề nghiệp và việc làm cho người khuyết tật và quy định việc xây dựng và đánh giá các tài liệu hướng nghiệp, dạy nghề, dịch vụ bố trí việc làm và giải quyết thất nghiệp cho người khuyết tật. Chính sách quốc gia cần nhằm tới việc đảm bảo rằng các biện pháp phục hồi chức năng nghề nghiệp phù hợp được cung cấp cho tất cả các nhóm người khuyết tật và thúc đẩy cơ hội việc làm cho người khuyết tật trong thị trường lao động mở. Chính sách này sẽ dựa trên nguyên tắc bình đẳng về cơ hội giữa người lao động khuyết tật và người lao động nói chung. Công ước cũng yêu cầu phải tham vấn các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động, và các tổ chức đại diện của và cho người khuyết tật.



Công ước về Đại lý Dịch vụ Việc làm Tư nhân, năm 1999 (số 181)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn đảm bảo rằng các đại lý dịch vụ việc làm tư nhân tôn trọng các nguyên tắc không phân biệt đối xử; quy định sự hợp tác giữa dịch vụ việc làm công và tư, các nguyên tắc chung bảo vệ người tìm việc chống lại các hành vi trái luân thường đạo lý và không phù hợp, và bảo vệ người lao động trong các hợp đồng thuê phụ và người lao động được tuyển dụng từ nước ngoài. Công ước cũng áp dụng cho cả các đại lý việc làm thời vụ.

Khuyến nghị về Lao động lớn tuổi, năm 1980 (số 162)

Khuyến nghị rằng người lao động lớn tuổi phải được hưởng sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm, không bị phân biệt đối xử dựa trên tuổi tác của họ.

Khuyến nghị về Tạo việc làm trong các Doanh nghiệp nhỏ và vừa, năm 1998 (số 189)

Khuyến nghị rằng các quốc gia thành viên cần thông qua các biện pháp phù hợp với điều kiện và thực tiễn quốc gia để xúc tiến các doanh nghiệp nhỏ và vừa do tầm quan trọng của họ trong tạo việc làm và tăng trưởng kinh tế một cách bền vững.

Khuyến nghị về Thúc đẩy Hợp tác xã, năm 2002 (số 193)

Mục tiêu của Khuyến nghị này nhằm thúc đẩy hợp tác xã, đặc biệt vai trò của họ trong tạo việc làm, huy động nguồn lực và phát triển đầu tư.

Đảm bảo việc làm cho lao động khuyết tật
Một số quốc gia phê chuẩn Công ước 159 đã thông qua chính sách và luật pháp quốc gia về phục hồi chức năng nghề nghiệp và việc làm cho người khuyết tật sau khi tham khảo ý kiến của các đối tác xã hội và các tổ chức đại diện người khuyết tật. Chẳng hạn, năm 2015, Ai-len đã thông qua một chiến lược việc làm chung cho người khuyết tật. Nhật Bản và Mông Cổ cũng đã thông qua luật pháp để loại bỏ sự phân biệt đối xử với người khuyết tật. <u>Chương trình Workway của Ailen</u> là dự án đầu tiên ở châu Âu áp dụng phương pháp hợp tác để giải quyết tỷ lệ thất nghiệp cao ở những người khuyết tật. Nó được thiết lập năm 2001 trong khuôn khổ Chương trình Thịnh vượng và Công bằng. Workway nhằm mục đích nâng cao nhận thức và thúc đẩy việc làm của người khuyết tật trong khu vực tư nhân. Để làm được như vậy, chương trình hoạt động thông qua các mạng lưới ba bên ở địa phương được thiết lập ở bốn khu vực của đất nước. Chương trình được đồng tài trợ bởi Chính phủ Ai-len và Ủy ban châu Âu. Hợp tác ba bên và đối thoại xã hội cũng là trọng tâm của những nỗ lực của Ai-len bằng cách thông qua quy định pháp luật cụ thể về khuyết tật và tạo ra một quỹ phục hồi chức năng nghề nghiệp (VIRK). Nguồn gốc của quy định pháp luật này quay trở lại các thỏa ước tập thể năm 2008, bao gồm các điều khoản về xây dựng các chương trình phục hồi chức năng mới cho những người lao động bị bệnh trong thời gian dài hoặc bị tai nạn dẫn đến giảm khả năng lao động. Quỹ VIRK cũng được thành lập để mang lại hiệu lực cho một thỏa thuận mà các đối tác xã hội đạt được liên quan đến sự đóng góp đặc biệt của các chủ sử dụng lao động.

Việc làm cho lao động trẻ: Thách thức và triển vọng

Năm 2012, cuộc thảo luận chung tại Hội nghị Lao động Quốc tế đã xem xét mức độ và đặc điểm của cuộc khủng hoảng việc làm cho lao động trẻ. Đặc biệt, nó xem xét mức độ thất nghiệp và thiếu việc làm cao, sự suy giảm chất lượng việc làm dành cho thanh niên, sự tách ra của thanh niên khỏi thị trường lao động và sự chuyển đổi chậm chạp và khó khăn tiến tới việc làm thỏa đáng. Sau cuộc thảo luận, một nghị quyết đã được thông qua kêu gọi hành động ngay lập tức, có trọng tâm và đổi mới để giải quyết cuộc khủng hoảng việc làm thanh niên. Nghị quyết công nhận rằng các tiêu chuẩn lao động quốc tế đóng một vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền của lao động trẻ. Nó cũng bao gồm một phụ lục liệt kê các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến việc làm và thanh niên. Dữ liệu trong **Báo cáo Xu hướng Việc làm Toàn cầu 2017** xác nhận rằng những người trẻ tuổi có khả năng thất nghiệp cao gấp ba lần so với người trưởng thành. Và khi phụ nữ và nam giới trẻ tuổi tìm được việc làm, chất lượng công việc là một vấn đề đáng quan ngại, và những người trẻ tuổi có nguy cơ làm việc bấp bênh gấp đôi. Ủy ban chuyên gia đã nhấn mạnh rằng những thách thức mà người trẻ tuổi gặp phải trong tìm kiếm việc làm lâu dài thì lớn hơn đối với các nhóm bị thiếu hụt cơ hội việc làm tốt, bao gồm các nữ thanh niên - nhóm thường có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn nam thanh niên, người trẻ tuổi khuyết tật và những nhóm khác. Tuy nhiên, Ủy ban Chuyên gia đã ghi nhận nỗ lực ở một số quốc gia thông qua các chính sách và chương trình để thúc đẩy việc làm cho thanh niên và tạo ra việc làm chất lượng.

Giáo dục và đào tạo là chìa khoá dẫn đến việc làm cho mọi người, vì nó cho phép họ tiếp cận việc làm thỏa đáng và thoát nghèo. Để cạnh tranh trong nền kinh tế toàn cầu ngày nay, người lao động và người sử dụng lao động cần phải được đào tạo một cách bài bản về công nghệ thông tin và truyền thông, về các hình thức tổ chức sản xuất, kinh doanh mới, và cách thức vận hành của thị trường quốc tế. Xã hội nếu muốn đạt được sự toàn dụng nhân lực và tăng trưởng kinh tế bền vững cần phải đầu tư vào giáo dục và phát triển nguồn nhân lực. Bằng cách cung cấp giáo dục cơ sở, các kỹ năng làm việc cơ bản và cơ hội học tập suốt đời cho toàn bộ dân số của mình, các quốc gia có thể giúp cho người lao động bảo đảm duy trì và cải thiện khả năng tìm việc làm của mình, kết quả là tạo ra một lực lượng lao động lành nghề và hiệu quả hơn. Mặc dù vậy, vẫn còn tồn tại những khoảng trống trong giáo dục và trong tiếp cận công nghệ thông tin giữa các nước và ngay trong nội bộ các nước. Các tiêu chuẩn của ILO khuyến khích các nước phát triển những thực hành nhân lực tốt và xây dựng chính sách đào tạo mang lại lợi ích cho tất cả các đối tác xã hội. Do tầm quan trọng của vấn đề này, năm 2004, Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua Khuyến nghị cập nhật về Phát triển Nguồn nhân lực (số 195), tập trung vào giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Nghỉ đi học được hưởng lương, năm 1974 (số 140)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải thiết lập và áp dụng chính sách thúc đẩy, bằng các phương pháp thích hợp với điều kiện và thực tiễn quốc gia và theo từng giai đoạn nếu cần thiết, chế độ nghỉ phép có lương để tham gia các khoá đào tạo và giáo dục ở bất kỳ cấp nào về kiến thức chung, xã hội, dân sự và công đoàn.

Công ước về Phát triển Nguồn nhân lực năm 1975 (số 142)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải xây dựng các chính sách và các chương trình hướng nghiệp và dạy nghề, gắn với việc làm, đặc biệt là thông qua các dịch vụ việc làm của nhà nước. Để làm được điều này, các quốc gia phải tiếp tục xây dựng các hệ thống bổ sung cho giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, hướng nghiệp và dạy nghề và mở rộng dần các hệ thống đó dành cho thanh niên và người lớn, bao gồm cả các chương trình thích hợp cho người khuyết tật.



Giáo dục và dạy nghề trong thực tiễn

Bằng cách đầu tư vào nguồn nhân lực, các doanh nghiệp có thể nâng cao năng suất và cạnh tranh thành công hơn trên thị trường thế giới. Ví dụ, một khảo sát đã phát hiện ra rằng ở Đan Mạch, doanh nghiệp nào có sự kết hợp các sáng kiến sản xuất với việc đào tạo có chủ đích thì - theo báo cáo - có xu hướng tăng sản lượng, tăng việc làm và năng suất lao động cao hơn những công ty không thực hiện các biện pháp đó. Các khảo sát tại Đức, Italia, Nhật Bản và Hoa Kỳ cũng có kết luận tương tự. Đào tạo không chỉ có ích cho cá nhân người lao động mà nhờ việc nâng cao năng suất và trình độ tay nghề của người đó, người sử dụng lao động cũng được hưởng lợi.¹⁵

Khảo sát Chung năm 2010 về các vấn đề việc làm đề cập đến mối liên hệ quan trọng giữa Công ước 142 và Khuyến nghị 195 đi kèm, về đạt được việc làm đầy đủ và thỏa đáng và thực hiện quyền giáo dục cho tất cả mọi người. Khảo sát Chung cũng thừa nhận vai trò quan trọng của Công ước số 142 trong việc chống phân biệt đối xử. Ủy ban Chuyên gia nhận thấy rằng vấn đề thất nghiệp ngày càng gia tăng trong số những người lao động có trình độ học vấn, đặc biệt là những sinh viên trẻ tốt nghiệp đại học, đang gặp khó khăn ngày càng tăng trong việc tìm kiếm việc làm ổn định tương xứng với mức độ kỹ năng của họ. Đây là một vấn đề cho cả nền kinh tế thị trường tiên tiến và các nước đang phát triển. Ủy ban Chuyên gia đã khuyến khích các chính phủ xây dựng chính sách tạo việc làm và hướng nghiệp nhằm vào nhóm đối tượng thất nghiệp mới có trình độ này.



Việc chấm dứt quan hệ việc làm có lẽ là một tổn thương đối với người lao động và việc mất nguồn thu nhập có tác động trực tiếp tới cuộc sống gia đình họ. Do các nước ngày càng áp dụng tính linh hoạt trong tuyển dụng và do toàn cầu hoá đang làm mất sự ổn định của mô hình việc làm truyền thống, ngày càng có nhiều người lao động phải đối mặt với việc chấm dứt hợp đồng lao động không tự nguyện tại một thời điểm nào đó trong cuộc đời nghề nghiệp của mình. Đồng thời, tính linh hoạt trong việc giảm biên chế và sa thải những người lao động không đạt yêu cầu là biện pháp cần thiết của người sử dụng lao động để duy trì hiệu quả của doanh nghiệp. Các tiêu chuẩn của ILO về chấm dứt việc làm đang tìm cách hài hoà hóa giữa quyền của người sử dụng lao động được phép sa thải người lao động khi có lý do xác đáng với việc bảo đảm rằng sự sa thải là công bằng và chỉ được sử dụng như là biện pháp cuối cùng, và rằng biện pháp này không gây tác động tiêu cực một cách bất hợp lý đối với người lao động.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Chấm dứt Việc làm năm 1982 (số 158)

Văn kiện này đề ra nguyên tắc là không được chấm dứt việc làm của người lao động mà không có lý do xác đáng liên quan tới năng lực hoặc hành vi ứng xử của người lao động hoặc dựa trên yêu cầu nghiệp vụ của doanh nghiệp, tổ chức hoặc dịch vụ. Các lý do sa thải được coi là không xác đáng bao gồm: những lý do dựa vào tư cách công đoàn viên hoặc tham gia vào các hoạt động của công đoàn, đưa yêu sách chống lại người sử dụng lao động, sắc tộc, màu da, giới tính, tình trạng hôn nhân, trách nhiệm gia đình, mang thai, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc và xã hội, nghỉ việc tạm thời do ốm đau, nghỉ thai sản. Nếu một cá nhân người lao động bị sa thải, người đó có quyền bảo vệ mình trước bất kỳ sự cáo buộc nào. Nếu đó là trường hợp sa thải tập thể thì các chính phủ phải khuyến khích người sử dụng lao động tham khảo ý kiến đại diện người lao động và xây dựng các phương án thay thế cho việc sa thải hàng loạt (ví dụ như tạm ngừng tuyển dụng nhân viên mới hoặc giảm thời gian làm việc). Công ước cũng điều chỉnh các vấn đề liên quan tới trợ cấp thôi việc, thời hạn báo trước, thủ tục kháng cáo đối với quyết định sa thải, bảo hiểm thất nghiệp và thông báo trước cho các nhà chức trách trong trường hợp sa thải hàng loạt.¹⁶

CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

Điều lệ của ILO, Tuyên bố Philadelphia, quy định “tất cả mọi người sinh ra, không phân biệt chủng tộc, tín ngưỡng hoặc giới tính, đều có quyền mưu cầu phúc lợi vật chất và phát triển tinh thần trong điều kiện tự do và nhân phẩm, an toàn về kinh tế và cơ hội bình đẳng” và việc thực thi mục tiêu này “phải là trọng tâm của mọi chính sách quốc gia và quốc tế”. Chính sách xã hội được hình thành thông qua đối thoại giữa các đối tác xã hội đã tạo cơ hội tốt nhất để đạt được mục đích mà cộng đồng quốc tế đã nhất trí. Các tiêu chuẩn liên quan của ILO cung cấp một khuôn khổ cho việc xây dựng các chính sách xã hội đảm bảo phát triển kinh tế sẽ đem lại lợi ích cho tất cả những người tham gia.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Điều khoản lao động (Hợp đồng công), năm 1949 (số 94)
Công ước này nhằm đảm bảo sự tuân thủ các tiêu chuẩn lao động tối thiểu khi thực hiện các hợp đồng công.

Công ước về Chính sách Xã hội (Các mục đích và tiêu chuẩn cơ bản) năm 1962 (số 117)

Công ước đề ra nguyên tắc chung là tất cả các chính sách trước tiên phải hướng tới phúc lợi và phát triển của người dân và thúc đẩy mong muốn tiến bộ xã hội của họ. Hơn thế nữa, việc nâng cao mức sống được coi là mục tiêu thiết yếu trong việc lập kế hoạch phát triển kinh tế. Công ước này cũng quy định thêm các yêu cầu liên quan tới lao động di cư, người sản xuất nông nghiệp, người sản xuất độc lập và người làm công ăn lương, cách xác định tiền công tối thiểu và trả công, không phân biệt đối xử, giáo dục và dạy nghề.



TIỀN LƯƠNG

Cùng với thời giờ làm việc, tiền lương là một trong những điều kiện làm việc ảnh hưởng trực tiếp và hữu hình nhất đến cuộc sống hàng ngày của người lao động. Mặc dù tiền lương là cần thiết để duy trì cuộc sống của người lao động và gia đình của họ, nhưng tại nhiều nơi trên thế giới việc tiếp cận tiền lương thoả đáng và thường xuyên vẫn chưa được đảm bảo.

Thật vậy, ở một số quốc gia, nợ lương tiếp tục là một vấn đề. Trong một số trường hợp, người lao động bị nợ lương mà không bao giờ được thanh toán do doanh nghiệp phá sản. Vấn đề cũng có thể phát sinh trong trường hợp một phần - đôi khi phần lớn - tiền lương được trả bằng hiện vật. Những tình huống đó đẩy người lao động rơi vào nghèo đói. Trong một số trường hợp nhất định, những hành vi này thậm chí có thể khiến họ có nguy cơ bị lệ thuộc vì nợ hoặc rơi vào lao động cưỡng bức.

Nguyên tắc cung cấp mức lương đủ sống đã được quy định trong Hòa ước Véc-xai. Sau sự giảm sút mua do hậu quả của cuộc khủng hoảng kinh tế năm 2008, ILO cho rằng điều quan trọng là nhấn mạnh mối liên hệ giữa việc ấn định mức lương tối thiểu và hành động chống đói nghèo. Theo đó, Hiệp ước Việc làm Toàn cầu, được Hội nghị Lao động Quốc tế thông qua năm 2009, xây dựng một số tài liệu tham khảo về mức lương tối thiểu như là một trong những phương tiện để đối phó với cuộc khủng hoảng kinh tế quốc tế. Việc điều chỉnh tiền lương thường xuyên, có tham khảo ý kiến của các đối tác xã hội, được xác định trong Hiệp ước là một trong những biện pháp giảm bất bình đẳng, tăng nhu cầu và góp phần ổn định kinh tế.

Các tiêu chuẩn của ILO về tiền lương để cập tới những vấn đề này bằng cách quy định trả lương thường xuyên, bảo vệ tiền lương trong trường hợp người sử dụng lao động bị phá sản và ấn định mức lương tối thiểu.



Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Bảo vệ Tiền lương, năm 1949 (số 95)

Tiền lương phải được trả một cách hợp lệ theo định kỳ; trong trường hợp một phần tiền lương được trả bằng hiện vật thì giá trị của những hiện vật đó phải công bằng và hợp lý. Người lao động được tự do sử dụng tiền lương của mình theo sự lựa chọn của họ. Trong trường hợp người sử dụng lao động bị phá sản, tiền lương sẽ là khoản thanh toán được ưu tiên hàng đầu khi phân chia tài sản thanh lý.

Công ước về Ấn định mức lương tối thiểu, năm 1970 (số 131)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn thiết lập một bộ máy ấn định tiền lương tối thiểu để quyết định, rà soát định kỳ và điều chỉnh mức lương tối thiểu đang có hiệu lực pháp luật.

Công ước về Bảo vệ yêu sách của người lao động, năm 1992 (số 173)

Công ước này quy định việc bảo vệ yêu sách về tiền lương của người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động bị vỡ nợ hoặc phá sản, thông qua công cụ đặc quyền ưu tiên hoặc một tổ chức bảo lãnh.

Cũng liên quan:

Công ước về Trả công bình đẳng, năm 1951 (số 100)

Công ước này đề ra nguyên tắc trả công bình đẳng cho lao động nam và nữ cho một công việc có giá trị như nhau.

Chính sách tiền lương và phát triển bền vững

Là một phần trong Chương trình Việc làm Thỏa đáng của mình, ILO khuyến khích các quốc gia thành viên áp dụng mức lương tối thiểu để giảm nghèo và bảo trợ xã hội cho người lao động. Việc áp dụng các chính sách tiền lương phù hợp cũng được xác định là một phương tiện để thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững. SDG 8 nhằm “thúc đẩy tăng trưởng kinh tế liên tục, toàn diện và bền vững, việc làm đầy đủ và năng suất cho tất cả mọi người”, nhấn mạnh vào việc đảm bảo trả công bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau cho mọi người. SDG 10 nhằm “giảm bất bình đẳng trong và giữa các quốc gia” và chú trọng vào việc đạt được bình đẳng lớn hơn. ILO phân tích xu hướng tiền lương trên toàn thế giới và thường xuyên công bố *Báo cáo tiền lương toàn cầu*. ***Báo cáo năm 2016/17*** cho thấy, sau cuộc khủng hoảng tài chính 2008-2009, mức tăng lương thực tế trên thế giới đã phục hồi trong năm 2010, nhưng sau đó đã chậm lại và thậm chí đã bị đảo ngược ở một số quốc gia. Một trong những kết luận của báo cáo là mức tăng lương trung bình đã giảm sau tăng trưởng năng suất lao động (giá trị trung bình của hàng hóa và dịch vụ do người lao động sản xuất). Báo cáo cũng lưu ý rằng trong những năm gần đây, một số quốc gia đã áp dụng hoặc tăng cường mức lương tối thiểu như một phương tiện để hỗ trợ người lao động được trả lương thấp và giảm bất bình đẳng tiền lương. Theo báo cáo, khi được ấn định ở mức phù hợp thì tiền lương tối thiểu có thể có tác dụng nâng cao thu nhập của người lao động được trả lương thấp, trong đó gồm nhiều phụ nữ, mà không có tác động tiêu cực đáng kể đến việc làm. Cuối cùng, báo cáo nhận thấy rằng việc đưa chính sách tiền lương vào chương trình nghị sự của các cuộc họp gần đây của G20 là một bước tiến tích cực và nhắc lại rằng G20 đã kêu gọi thiết lập các nguyên tắc của chính sách tiền lương bền vững để củng cố các thể chế và các chính sách thị trường lao động, bao gồm mức lương tối thiểu và thương lượng tập thể, để mức tăng lương phản ánh tốt hơn sự tăng năng suất.

Năm 2016, ILO đã xuất bản một ***Hướng dẫn chính sách tiền lương tối thiểu***, trong đó mô tả sự đa dạng của các thực hành và xác định một số phương án khác nhau, dựa trên các ưu tiên và tình hình quốc gia. Hướng dẫn này không nhằm mục đích thúc đẩy một mô hình cụ thể nào mà nó nhấn mạnh các nguyên tắc thiết yếu và thực hành tốt để ấn định mức lương tối thiểu và cung cấp các ví dụ về ưu điểm và nhược điểm của các phương án khác nhau. Hướng dẫn được xuất bản sau khi tiến hành ***Khảo sát Chung về tiền lương tối thiểu*** (2014), trong đó Ủy ban Chuyên gia kết luận rằng các mục tiêu, nguyên tắc và phương pháp được đề ra trong Công ước số 131 vẫn phù hợp cho tới ngày nay giống như thời điểm năm 1970 khi Công ước được thông qua và được điều chỉnh theo các chính sách công nhằm mục đích dung hòa các mục tiêu phát triển kinh tế với các nguyên tắc công bằng xã hội.

THỜI GIOR LÀM VIỆC

Việc quy định thời giờ làm việc là một trong những mối quan tâm lâu đời của pháp luật lao động. Ngay từ đầu thế kỷ 19 người ta đã thừa nhận rằng thời giờ làm việc quá mức gây nguy hiểm cho sức khỏe của người lao động và gia đình họ. Một trong những Công ước đầu tiên mà ILO thông qua năm 1919 (xem dưới đây) đã quy định giới hạn số giờ làm việc. Ngày nay, các tiêu chuẩn của ILO về thời giờ làm việc đã tạo khuôn khổ cho việc điều chỉnh thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hàng ngày, hàng tuần và nghỉ lễ hàng năm. Những văn kiện đó bảo đảm năng suất lao động cao trong khi vẫn bảo vệ được sức khỏe thể lực và trí lực của người lao động. Các tiêu chuẩn về việc làm bán thời gian ngày càng trở thành những công cụ quan trọng để giải quyết những vấn đề như tạo việc làm và thúc đẩy bình đẳng giữa nam và nữ.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Thời giờ làm việc (Công nghiệp), năm 1919 (Số 1)

Công ước về Thời giờ làm việc (Thương mại và Văn phòng), năm 1930 (Số 30)

Hai công ước này quy định tiêu chuẩn chung là 48 giờ một tuần và tối đa 8 giờ một ngày.

Công ước về Tuần 40 giờ, năm 1935 (số 47)

Khuyến nghị Rút ngắn Số giờ Làm việc, năm 1962 (số 116)

Các văn kiện này đề ra nguyên tắc tuần làm việc 40 giờ một tuần.

Công ước về Nghỉ ngơi hàng tuần (Công nghiệp), năm 1921 (số 14)

Công ước về Nghỉ ngơi hàng tuần (Thương mại và Văn phòng), năm 1957 (số 106)

Các Công ước này quy định tiêu chuẩn chung là người lao động được hưởng thời gian nghỉ ngơi ít nhất là 24 giờ liên tục sau mỗi 7 ngày.

Công ước về Nghỉ phép Có lương, năm 1970 (số 132)

Mỗi người thuộc diện điều chỉnh của Công ước này sẽ được hưởng ít nhất 3 tuần nghỉ phép hàng năm có hưởng lương cho mỗi năm làm việc.



Thời giờ làm việc trong thế kỷ 21

Trước tầm quan trọng của các vấn đề về thời giờ làm việc trong bối cảnh có những chuyển đổi hiện tại trong thế giới việc làm, Hội đồng Quản trị đã quyết định rằng **Khảo sát Chung năm 2018** sẽ tập trung vào các vấn đề của ILO về thời giờ làm việc. Trong Khảo sát Chung rộng lớn này, Ủy ban Chuyên gia nhận thấy rằng, trong khi có những phương thức mới về thời gian làm việc, chẳng hạn như làm việc theo yêu cầu, làm việc từ xa và nền kinh tế phẳng có thể mang lại lợi thế cho cả người lao động và người sử dụng lao động, thì nó cũng đi kèm với một số nhược điểm, bao gồm tận dụng làm việc trong thời gian nghỉ ngơi, thời giờ làm việc không thể đoán trước, thu nhập không ổn định và căng thẳng liên quan đến nhu cầu phải làm việc liên tục. Do đó, điều quan trọng là các vấn đề này phải được điều chỉnh bởi luật pháp quốc gia, có tính đến nhu cầu của người lao động liên quan đến sức khỏe thể chất và tinh thần, cân bằng giữa cuộc sống và công việc, và yêu cầu linh hoạt của doanh nghiệp. Ủy ban Chuyên gia cũng nhận thấy rằng, trong khi luật pháp quốc gia của các nước được rà soát hầu hết đều quy định giới hạn thời gian làm việc hàng tuần, thì giới hạn thời gian làm việc hàng ngày không được quy định rõ ở nhiều quốc gia và các trường hợp ngoại lệ cho phép làm việc quá số giờ theo luật định không phải lúc nào cũng được xác định rõ hoặc vượt xa những quy định trong các văn kiện của ILO. Ngoài ra, giới hạn về số giờ làm thêm được phép trong luật pháp và thực tiễn thường vượt quá các giới hạn hợp lý theo quy định của Công ước và số giờ làm thêm đó thường không được bù đắp về mặt tài chính hoặc nghỉ bù. Ủy ban Chuyên gia cũng lưu ý rằng, mặc dù nguyên tắc nghỉ ngơi hàng tuần được công nhận rộng rãi trong luật pháp quốc gia, nhưng vẫn có nhiều trường hợp phải truy đòi thực hiện các chương trình nghỉ hàng tuần và có xu hướng trả tiền cho công việc được thực hiện trong thời gian nghỉ hàng tuần thay vì cho nghỉ bù. Ủy ban lưu ý thêm rằng, trong khi nguyên tắc nghỉ lễ có lương được áp dụng rộng rãi, thì có xu hướng cho rằng thời gian nghỉ phép theo luật định là quá dài, dẫn đến việc trì hoãn và chia nghỉ phép hàng năm thành các đợt nhỏ, trái với mục đích đảm bảo rằng người lao động được hưởng một thời gian nghỉ phép đủ để nghỉ ngơi và phục hồi sau khi mệt mỏi. Cuối cùng, Ủy ban Chuyên gia lưu ý rằng luật pháp quốc gia ở nhiều nước chưa thiết lập các biện pháp bảo vệ liên quan đến công việc ban đêm.

Công ước về Làm việc ban đêm, năm 1990 (số 171)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn Công ước có biện pháp phù hợp với bản chất của công việc ban đêm, để bảo vệ người lao động làm việc ban đêm, bao gồm để bảo vệ sức khỏe của họ, hỗ trợ họ hoàn thành các trách nhiệm gia đình và xã hội, tạo cơ hội thăng tiến nghề nghiệp và đền bù xứng đáng cho họ. Đồng thời Công ước cũng yêu cầu phải có phương án thay thế công việc ban đêm cho phụ nữ trong và sau thời kỳ mang thai.

Công ước về Làm việc bán thời gian, năm 1994 (số 175)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn bảo đảm rằng người lao động bán thời gian cũng được hưởng quyền tổ chức, quyền thương lượng tập thể, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và được bảo vệ trước sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp như những người lao động toàn thời gian khác. Họ cũng phải được hưởng các chế độ tương đương liên quan đến bảo vệ thai sản, chấm dứt việc làm, các điều khoản và điều kiện làm việc khác.

Điều lệ ILO đề ra nguyên tắc là người lao động phải được bảo vệ khi bị bệnh tật, đau ốm và tai nạn phát sinh từ việc làm. Thế nhưng đối với hàng triệu người lao động thì thực tế lại hoàn toàn khác. Theo ước tính gần đây nhất của ILO, 2,78 triệu ca tử vong liên quan đến công việc được ghi nhận hàng năm, trong đó 2,4 triệu ca có liên quan đến bệnh nghề nghiệp. Ngoài những đau khổ to lớn gây ra cho người lao động và gia đình của họ, các tổn thất kéo theo về kinh tế là không nhỏ đối với doanh nghiệp, quốc gia và toàn thế giới. Các thiệt hại vì bồi thường, mất ngày làm việc, sản xuất đình trệ, công đào tạo và phục hồi, cũng như chi phí chăm sóc sức khỏe, chiếm khoảng 3,94% GDP hàng năm của thế giới.¹⁷ Người sử dụng lao động phải đối mặt với việc lao động nghỉ hưu sớm tổn kém, mất nhân viên lành nghề, lao động vắng mặt và phí bảo hiểm cao. Dĩ nhiên, rất nhiều trong số những thâm kịch đó có thể phòng tránh được thông qua việc thực hiện các biện pháp phòng ngừa, báo cáo và thanh tra đúng đắn. Các tiêu chuẩn của ILO về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cung cấp các công cụ thiết yếu cho các chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động để thiết lập nên những thông lệ như vậy và đảm bảo sự an toàn tối đa tại nơi làm việc.

Các văn kiện liên quan của ILO

ILO đã thông qua hơn 40 Công ước và Khuyến nghị về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và hơn 40 bộ Quy tắc Thực hành. Hơn thế nữa, có tới gần một nửa các văn kiện của ILO liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp tới các vấn đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Các nguyên tắc cơ bản về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

Công ước về Khung Chính sách Thúc đẩy An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, năm 2006 (số 187)

Là một công cụ để ra khung chính sách thúc đẩy, Công ước này được thiết kế để cung cấp giải pháp rõ ràng và có hệ thống cho các vấn đề về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và để thúc đẩy việc công nhận các Công ước hiện có về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Công ước nhằm mục đích thiết lập và thực hiện các chính sách quốc gia nhất quán về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp thông qua đối thoại giữa chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao



động, và nhằm thúc đẩy văn hóa phòng ngừa quốc gia về an toàn và sức khỏe. Nó có hiệu lực vào đầu năm 2008 và đã được gần 50 quốc gia thành viên phê chuẩn.

Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, năm 1981 (số 155) và Nghị định thư năm 2002.

Công ước yêu cầu thông qua một chính sách quốc gia nhất quán về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, cũng như hành động ở cấp chính phủ và trong phạm vi doanh nghiệp để thúc đẩy an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và cải thiện điều kiện làm việc. Chính sách này sẽ được xây dựng trên cơ sở xem xét các điều kiện và thực tiễn quốc gia. Nghị định thư kêu gọi thiết lập và định kỳ rà soát các yêu cầu và thủ tục để ghi nhận và thông báo tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, và công bố các số liệu thống kê hàng năm liên quan.

Công ước về Dịch vụ Sức khỏe Nghề nghiệp, năm 1958 (số 161)

Công ước yêu cầu thiết lập dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp cấp doanh nghiệp với các chức năng thiết yếu nhất được giao là phòng ngừa và chịu trách nhiệm tư vấn cho người sử dụng lao động, người lao động và đại diện của họ tại doanh nghiệp về việc duy trì một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.

Sức khỏe và an toàn trong một số ngành kinh tế

Công ước về Vệ sinh lao động (Thương mại và Văn phòng), năm 1964 (số 120)

Văn kiện này có mục tiêu bảo vệ sức khỏe và phúc lợi của người lao động làm việc trong các cơ sở thương mại, các tổ chức và dịch vụ hành chính mà tại đó người lao động chủ yếu làm công việc văn phòng hoặc các dịch vụ liên quan, thông qua các biện pháp vệ sinh sơ đẳng để đáp ứng nhu cầu sức khỏe tại nơi làm việc.

Công ước về An toàn và Sức khỏe (Việc làm ở cảng), năm 1979 (số 152)

Xem mục người lao động tại cảng.

Công ước về An toàn và Sức khỏe trong ngành Xây dựng, năm 1988 (số 167)

Công ước này quy định các biện pháp kỹ thuật chi tiết mang tính phòng ngừa và bảo vệ có tính đến các yêu cầu đặc thù của ngành này. Những biện pháp này liên quan tới sự an toàn của nơi làm việc, của máy móc và thiết bị được sử dụng, làm việc ở trên cao và làm việc tại những nơi có khí nén.

Công ước về An toàn và Sức khoẻ trong Hầm mỏ, năm 1995 (số 176)

Văn kiện này quy định các khía cạnh khác nhau về tính chất an toàn và sức khoẻ của những công việc trong hầm mỏ, bao gồm cả thanh tra, các công cụ lao động đặc biệt và các thiết bị bảo vệ đặc biệt cho người lao động. Công ước cũng mô tả các yêu cầu liên quan tới cứu hộ hầm mỏ.

Công ước về An toàn và Sức khoẻ trong Nông nghiệp, năm 2001 (số 184)

Công ước này có mục tiêu ngăn ngừa các tai nạn và thương tật phát sinh từ, liên quan tới hoặc xảy ra trong quá trình thực hiện công việc nông nghiệp và lâm nghiệp. Để đạt được mục đích này, Công ước bao gồm các biện pháp liên quan tới an toàn máy móc và công thái học (éc-gô-nô-mi), cách thức bốc vác và vận chuyển nguyên vật liệu, quản lý tốt các loại hóa chất, di chuyển/làm việc với động vật, bảo vệ chống lại các rủi ro sinh học, các tiện nghi sinh hoạt và nghỉ ngơi.

Bảo vệ chống lại các nguy cơ đặc biệt

Công ước về Bảo vệ phóng xạ, năm 1960 (số 115)

Mục tiêu của Công ước là đề ra các yêu cầu cơ bản nhằm bảo vệ người lao động chống lại các nguy cơ do tiếp xúc với các nguồn phóng xạ. Các biện pháp bảo vệ phải thực hiện bao gồm việc hạn chế sự tiếp xúc của người lao động với các nguồn phóng xạ đang phát tán tới mức thấp nhất có thể, tránh bất kỳ sự tiếp xúc không cần thiết nào, cũng như giám sát nơi làm việc và sức khoẻ của người lao động. Công ước cũng đề cập tới những yêu cầu liên quan tới tình trạng khẩn cấp có thể phát sinh.

Công ước về Bệnh ung thư nghề nghiệp, năm 1974 (số 139)

Văn kiện này nhằm thiết lập một cơ chế xây dựng chính sách phòng ngừa bệnh ung thư do tiếp xúc - trong một thời gian tương đối dài - với các chất hoá học và vật lý khác nhau có tại nơi làm việc. Vì mục đích này, các quốc gia có nghĩa vụ xác định định kỳ các chất có tác nhân gây ung thư mà việc tiếp xúc trong quá trình làm việc sẽ bị cấm hoặc sẽ bị quản lý, làm mọi cách để thay thế các chất đó bằng các chất không hoặc ít gây ung thư hơn, quy định chi tiết các biện pháp phòng chống và giám sát cũng như việc kiểm tra sức khỏe cần thiết cho những người lao động có tiếp xúc với các chất đó.

Công ước về Môi trường làm việc (Ô nhiễm không khí, tiếng ồn và độ rung) năm 1977 (số 148)

Công ước quy định rằng môi trường làm việc phải được giữ - càng nhiều càng tốt - sao cho không có các chất độc hại do ô nhiễm không khí, tiếng ồn và độ rung. Để đạt được điều này các biện pháp kỹ thuật phải được áp dụng đối với các doanh nghiệp hoặc quy trình sản xuất và nơi nào không thể làm được điều đó thì phải tiến hành các biện pháp bổ sung về cách thức tổ chức công việc.

Công ước về Amiăng, năm 1986 (số 162)

Công ước nhằm ngăn ngừa các tác động có hại, do tiếp xúc với amiăng, đối với sức khoẻ của người lao động bằng cách chỉ rõ các phương pháp và giải pháp kỹ thuật hợp lý và thực tiễn làm giảm sự tiếp xúc nghề nghiệp với amiăng tới mức tối thiểu. Nhằm đạt mục đích này, Công ước nêu ra một loạt các biện pháp chi tiết khác nhau, chủ yếu để ngăn ngừa và kiểm tra các yếu tố độc hại đối với sức khoẻ do tiếp xúc nghề nghiệp với amiăng, và bảo vệ người lao động chống lại những yếu tố độc hại đó.

Công ước về Hoá chất, năm 1990 (số 170)

Công ước quy định thông qua và thực hiện một chính sách nhất quán về an toàn trong sử dụng hoá chất tại nơi làm việc, bao gồm các khâu sản xuất, bốc dỡ, bảo quản và vận chuyển hoá chất cũng như việc loại bỏ và xử lý các chất thải hoá học, hoá chất thoát ra trong quá trình sản xuất và bảo dưỡng, sửa chữa và làm vệ sinh các thiết bị và đồ chứa hoá chất. Ngoài ra, Công ước còn quy định trách nhiệm riêng đối với các nhà cung cấp và các nước xuất khẩu hoá chất.

Thực trạng an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

Năm 2017, Ủy ban Chuyên gia đã công bố một cuộc Khảo sát Chung quan trọng về các vấn đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan đến khung chính sách thúc đẩy, ngành xây dựng, khai thác mỏ và nông nghiệp. Trong Khảo sát Chung, Ủy ban Chuyên gia lưu ý sự công nhận gần như toàn cầu về tầm quan trọng của việc đảm bảo các điều kiện an toàn và an ninh tại nơi làm việc nói chung và trong các ngành xây dựng, khai thác mỏ và nông nghiệp nói riêng. Tất cả các quốc gia thành viên đã báo cáo các biện pháp được thực hiện trong pháp luật hoặc trên thực tiễn để thúc đẩy an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và bảo vệ người lao động khỏi tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, và nhiều quốc gia đã báo cáo những biện pháp được thực hiện gần đây để tăng cường và củng cố nỗ lực trong vấn đề này.

An toàn và sức khỏe của lao động trẻ

Nhân Ngày Thế giới vì An toàn và Sức khỏe tại Nơi làm việc 2018, ILO đã thu hút sự chú ý về vấn đề an toàn và sức khỏe cho lao động trẻ. Hiện có 541 triệu lao động trẻ (15-24 tuổi) trên toàn cầu, bao gồm 37 triệu trẻ em đang tham gia lao động trẻ em nguy hiểm, chiếm hơn 15% lực lượng lao động của thế giới và có nguy cơ bị thương tích nghề nghiệp không gây tử vong cao hơn tới 40% so với lao động trưởng thành (trên 25 tuổi). Nhiều yếu tố có thể làm tăng tính dễ bị tổn thương của thanh thiếu niên đối với các rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, bao gồm: họ đang trong giai đoạn phát triển về thể chất và tâm lý, thiếu kinh nghiệm làm việc và đào tạo, nhận thức hạn chế về các mối nguy liên quan đến công việc và yếu thế trong thương lượng. Do đó, họ thường chấp nhận những nhiệm vụ nguy hiểm hoặc các công việc với điều kiện làm việc kém. ILO nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giải quyết những thách thức này và cải thiện an toàn và sức khỏe cho lao động trẻ, không chỉ thúc đẩy việc làm thỏa đáng cho thanh thiếu niên mà còn liên kết những nỗ lực này để hành động để chống lại lao động trẻ em nguy hiểm và tất cả các hình thức lao động trẻ em khác.

Quy tắc thực hành

Các quy tắc thực hành của ILO đề ra các nguyên tắc chỉ đạo thực tiễn cho các nhà chức trách công quyền, người lao động, người sử dụng lao động, doanh nghiệp và các cơ quan chuyên môn về bảo vệ an toàn và sức khoẻ nghề nghiệp (vd: Ban an toàn doanh nghiệp). Đây không phải là các văn kiện ràng buộc pháp lý và không nhằm thay thế các quy định của luật pháp và quy chế quốc gia hoặc các tiêu chuẩn đã được thừa nhận. Quy tắc thực hành cung cấp các hướng dẫn về an toàn và sức khoẻ tại nơi làm việc trong một số ngành kinh tế nhất định (vd: xây dựng, mỏ lộ thiên, mỏ than, công nghiệp gang thép, kim loại màu, nông nghiệp, đóng tàu và sửa chữa tàu thủy, lâm nghiệp) để bảo vệ người lao động trước một số yếu tố độc hại (vd: phóng xạ, tia laze, các tác nhân ảnh hưởng tới thị lực, hoá chất, amiăng, các chất phát tán trong không khí) và các biện pháp an toàn và sức khoẻ (vd: hệ thống quản lý an toàn và sức khoẻ nghề nghiệp; hướng dẫn đạo đức để theo dõi sức khoẻ của người lao động; thống kê và báo cáo tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động; an toàn, sức khoẻ và điều kiện lao động quá trình chuyển giao công nghệ cho các nước đang phát triển).

BẢO HIỂM XÃ HỘI



Bảo hiểm xã hội là quyền của con người nhằm đáp ứng nhu cầu chung được bảo vệ trước những rủi ro của cuộc sống và nhu cầu xã hội. Các hệ thống bảo hiểm xã hội hiệu quả đảm bảo an ninh thu nhập và bảo vệ sức khỏe, từ đó liên quan đến việc ngăn ngừa và giảm nghèo và bất bình đẳng, thúc đẩy hòa nhập xã hội và nhân phẩm. Các hệ thống bảo hiểm thực hiện điều đó thông qua việc cung cấp các gói lợi ích, bằng tiền hoặc hiện vật, nhằm đảm bảo quyền tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và y tế, cũng như đảm bảo thu nhập trong suốt vòng đời, đặc biệt trong trường hợp bị bệnh, thất nghiệp, thương tích lao động, thai sản, trách nhiệm gia đình, khuyết tật, mất người trụ cột trong gia đình, cũng như trong thời gian nghỉ hưu và tuổi già. Do đó, các hệ thống bảo hiểm xã hội tạo thành một khoản đầu tư quan trọng cho sự thịnh vượng của người lao động và cộng đồng nói chung, và tạo điều kiện tiếp cận giáo dục và đào tạo nghề, dinh dưỡng và các hàng hóa và dịch vụ thiết yếu. Liên quan đến các chính sách khác, bảo hiểm xã hội góp phần cải thiện năng suất và việc làm, và phát triển kinh tế. Đối với người sử dụng lao động và doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội giúp duy trì lực lượng lao động ổn định, có thể thích ứng với những thay đổi. Cuối cùng, nó củng cố sự gắn kết xã hội và do đó góp phần xây dựng hòa bình xã hội, xã hội hòa nhập và toàn cầu hóa công bằng bằng cách đảm bảo điều kiện sống tốt cho tất cả mọi người.

Các Công ước và Khuyến nghị tạo nên khung tiêu chuẩn của ILO về bảo hiểm xã hội có đặc điểm độc đáo: chúng đề ra các tiêu chuẩn bảo vệ tối thiểu để hướng dẫn việc phát triển các chương trình phúc lợi và hệ thống bảo hiểm xã hội quốc gia, dựa trên các thông lệ tốt từ mọi khu vực trên thế giới. Do đó, những tiêu chuẩn đó dựa trên nguyên tắc rằng không có một mô hình bảo hiểm xã hội duy nhất, và mỗi quốc gia phải tự phát triển mô hình bảo vệ cần thiết của mình. Với mục đích này, các tiêu chuẩn đưa ra một số lựa chọn và các điều khoản linh hoạt để dẫn đạt được mục tiêu bao phủ toàn dân và giải quyết những rủi ro xã hội thông qua các mức quyền lợi phù hợp. Chúng cũng hướng dẫn việc thiết kế, lập ngân sách, thực hiện, quản trị và đánh giá các chương trình và hệ thống bảo hiểm xã hội, theo cách tiếp cận dựa trên quyền. Trong một thế giới toàn cầu hóa, trong đó các cá nhân phải đối mặt với những rủi ro kinh tế lớn hơn, rõ ràng là một chính sách bảo trợ xã hội quan trọng của quốc gia có thể góp phần làm giảm bớt nhiều tác động tiêu cực của khủng hoảng. Chính vì lý do này mà Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua một

văn kiện mới vào năm 2012 - Khuyến nghị về Bảo trợ Xã hội (Số 202). Hơn nữa, Khảo sát Chung năm 2019, tập trung vào bảo trợ xã hội toàn cầu để con người được sống trong nhân phẩm và sức khỏe, do Ủy ban Chuyên gia tiến hành, sẽ được các đối tác ba bên của ILO xem xét tại Hội nghị Lao động quốc tế năm 2019, bao gồm Khuyến nghị này.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Bảo hiểm Xã hội (Các tiêu chuẩn tối thiểu), năm 1952 (số 102)

Công ước này quy định các tiêu chuẩn tối thiểu về mức hưởng bảo hiểm xã hội và các điều kiện để được hưởng. Công ước bao gồm 9 chế độ cơ bản của bảo hiểm xã hội, cụ thể là: y tế, ốm đau, thất nghiệp, tuổi già, thương tích lao động, gia đình, thai sản, thương tật và tử tuất. Để đảm bảo có thể áp dụng trong bối cảnh quốc gia, Công ước cho phép các quốc gia có thể phê chuẩn trước ít nhất 3 trong số 9 chế độ và sau đó mở rộng dần sang các chế độ khác, bằng cách này giúp các quốc gia đạt được mục tiêu đề ra trong Công ước một cách từ từ. Mức hưởng tối thiểu có thể được xác định trên cơ sở tham chiếu mức tiền công tại quốc gia liên quan. Một số trường hợp ngoại lệ tạm thời cũng có thể được xem xét đối với những quốc gia mà nền kinh tế và cơ sở y tế còn kém phát triển, nhờ vậy họ có thể hạn chế phạm vi áp dụng của Công ước và đối tượng thụ hưởng.

Khuyến nghị về Sàn an sinh xã hội, năm 2012 (số 202)

Văn kiện này hướng dẫn việc áp dụng hoặc duy trì các sàn an sinh xã hội và triển khai các sàn an sinh xã hội như một phần của các chiến lược mở rộng mức độ bảo hiểm xã hội để bao phủ càng nhiều người càng tốt, theo hướng dẫn được nêu trong các tiêu chuẩn về bảo hiểm xã hội của ILO.

Công ước về Bình đẳng đối xử (Bảo hiểm xã hội), năm 1962 (số 118)

Công ước về Duy trì quyền bảo hiểm xã hội, năm 1982 (Số 157)

Những văn kiện này quy định một số quyền và lợi ích bảo hiểm xã hội cho người lao động di cư - những người đang đối mặt với khả năng mất quyền hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội mà họ được hưởng ở đất nước quê hương họ.

Các văn kiện khác về Bảo hiểm xã hội

Một thể hệ các Công ước tiếp theo đã mở rộng phạm vi bảo vệ của Công ước số 102. Trong khi quy định mức bảo vệ cao hơn, cả về phạm vi lẫn mức hưởng chế độ, những văn kiện này cho phép một số trường hợp ngoại lệ để đảm bảo tính linh hoạt.

Các chế độ hưởng trợ cấp quy định tại Công ước số 102 và các Công ước tiếp theo được trình bày dưới đây. Thông tin này không bao gồm các quy định về thời gian và điều kiện hưởng các chế độ trợ cấp, những ngoại lệ mà các văn kiện này cho phép hoặc các mức hưởng chế độ cao hơn mà các Khuyến nghị liên quan đã quy định.¹⁸

Chăm sóc y tế

- Công ước số 102 quy định về chăm sóc dự phòng, chăm sóc đa khoa (kể cả chăm sóc tại nhà), chăm sóc chuyên khoa, cấp thuốc thiết yếu theo đơn, chăm sóc trước, trong và sau khi sinh do bác sĩ hoặc hộ sinh có chuyên môn thực hiện, và nhập viện khi cần thiết.
- Công ước số 130 quy định các chế độ giống như Công ước số 102, cộng thêm chăm sóc nha khoa và phục hồi chức năng y tế.

Trợ cấp ốm đau

- Công ước số 102: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 45% mức lương tham chiếu.
- Công ước số 130: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 60% mức lương tham chiếu. Công ước cũng quy định trợ cấp mai táng phí trong trường hợp đối tượng thụ hưởng tử vong.

Trợ cấp thất nghiệp

- Công ước số 102: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 45% mức lương tham chiếu.
- Công ước số 168: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 50% mức lương tham chiếu. Ngoài thời hạn ban đầu, có thể áp dụng các quy tắc đặc biệt để tính chế độ. Tuy nhiên, tổng trợ cấp mà người thất nghiệp có thể được hưởng phải đủ để đảm bảo điều kiện sống lành mạnh và phải tuân theo tiêu chuẩn quốc gia.

Trợ cấp tuổi già

- Công ước số 102: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 40% mức lương tham chiếu. Các mức trợ cấp liên quan phải được xem xét sửa đổi khi có thay đổi đáng kể mức thu nhập chung và/hoặc giá sinh hoạt.
- Công ước số 128: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 45% mức lương tham chiếu. Điều kiện điều chỉnh mức trợ cấp giống như Công ước số 102.

Trợ cấp thương tích lao động

- Công ước số 102: quy định về chăm sóc y tế, chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 50% mức lương tham chiếu trong trường hợp mất khả năng lao động hoặc thương tật vĩnh viễn. Trợ cấp cho người goá và con cái phụ thuộc trong trường hợp mất người nuôi dưỡng, với mức chi trả định kỳ tương ứng ít nhất 40% mức lương tham chiếu. Có thể chuyển đổi các khoản chi trả định kỳ thành chi trả một lần trong một số trường hợp. Trừ trường hợp mất khả năng lao động, nghĩa vụ xem xét sửa đổi mức chi trả định kỳ tùy thuộc vào những thay đổi đáng kể về giá sinh hoạt.
- Công ước số 121: cũng tương tự như Công ước 102, cộng thêm một số hình thức chăm sóc tại nơi làm việc. Chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 60% mức lương tham chiếu trong trường hợp mất khả năng lao động hoặc thương tật vĩnh viễn, trợ cấp cho người goá, người khuyết tật và con cái phụ thuộc trong trường hợp mất người nuôi dưỡng với mức chi trả định kỳ tương ứng ít nhất 50% mức lương tham chiếu. Các quốc gia phê chuẩn có nghĩa vụ quy định chi tiết mức tối thiểu cho những khoản trợ cấp này, khả năng chuyển đổi chi trả định kỳ thành chi trả một lần trong một số trường hợp, và các trợ cấp bổ sung cho người khuyết tật phải có người thứ ba phục vụ.

Trợ cấp gia đình

- Công ước số 102: quy định chi trả định kỳ hoặc cung cấp lương thực thực phẩm, quần áo, nhà ở, chế độ nghỉ dưỡng hoặc trợ giúp việc nhà, hoặc kết hợp tất cả những thứ ở trên.

Trợ cấp thai sản

- Công ước số 102: quy định về chăm sóc y tế bao gồm ít nhất trước, trong và sau khi sinh do bác sĩ hoặc hộ sinh có chuyên môn thực hiện và nhập viện khi cần thiết, chi trả định kỳ tương ứng ít nhất 45% mức lương tham chiếu.
- Công ước số 183: quy định về quyền lợi y tế bao gồm chăm sóc trước, trong và sau khi sinh, nhập viện khi cần thiết; trợ cấp bằng tiền để đảm bảo cho người phụ nữ có thể giữ cho bản thân mình và con cái mình trong điều kiện khoẻ mạnh và mức sống phù hợp, tương ứng ít nhất 2/3 thu nhập trước đó hoặc một khoản tương đương.

Trợ cấp thương tật

- Công ước số 102: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 40% mức lương tham chiếu; các mức trợ cấp liên quan phải được điều chỉnh khi có sự thay đổi đáng kể về mức thu nhập chung và/hoặc về giá sinh hoạt.
- Công ước số 128: quy định về chi trả định kỳ tương ứng ít nhất 50% mức lương tham chiếu; các mức trợ cấp liên quan phải được điều chỉnh khi có sự thay đổi đáng kể về mức thu nhập chung và/hoặc về giá sinh hoạt. Các quốc gia phê chuẩn có nghĩa vụ cung cấp dịch vụ phục hồi chức năng và các biện pháp tiếp sau đó để bố trí việc làm phù hợp cho người khuyết tật.

Chế độ tử tuất

- Công ước số 102: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 40% mức lương tham chiếu; các mức trợ cấp liên quan phải được điều chỉnh khi có sự thay đổi đáng kể về mức thu nhập chung và/hoặc chi phí sinh hoạt.
- Công ước số 128: quy định về chi trả định kỳ, tương ứng ít nhất 45% mức lương tham chiếu; các mức trợ cấp phải được điều chỉnh khi có sự thay đổi đáng kể về mức thu nhập chung và/hoặc chi phí sinh hoạt.

BẢO VỆ THAI SẢN

Chăm sóc gia đình là một mục tiêu hàng đầu của rất nhiều người lao động. Tương tự như vậy, mang thai và sinh đẻ là một thời kỳ đặc biệt dễ tổn thương của lao động nữ và gia đình họ. Các bà mẹ đang mang thai và các bà mẹ nuôi con nhỏ đòi hỏi một sự bảo vệ đặc biệt để tránh có hại cho sức khoẻ của họ hoặc của trẻ sơ sinh, và họ cần có thời gian thoả đáng để sinh nở, hồi phục, và chăm con. Đồng thời, họ cũng cần được bảo vệ để đảm bảo rằng họ sẽ không mất việc làm chỉ vì họ có thai hoặc nghỉ thai sản. Việc bảo vệ như vậy không chỉ đảm bảo sự tiếp cận bình đẳng của phụ nữ đối với việc làm mà còn đảm bảo sự tiếp tục duy trì thu nhập cần thiết cho hạnh phúc của toàn thể gia đình. Việc bảo vệ sức khoẻ cho bà mẹ đang mang thai và bà mẹ nuôi con nhỏ và bảo vệ họ chống lại sự phân biệt đối xử là điều kiện tiên quyết để đạt được sự bình đẳng thực sự về cơ hội và đối xử giữa nam và nữ tại nơi làm việc và tạo điều kiện cho người lao động chăm sóc gia đình trong điều kiện an tâm về kinh tế.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Bảo vệ thai sản, năm 2000 (số 183)

Công ước này là một trong những tiêu chuẩn lao động quốc tế cập nhật nhất về bảo vệ thai sản, mặc dù các văn kiện trước đó - Công ước về Bảo vệ thai sản, năm 1919 (số 3) và Công ước về Bảo vệ thai sản (Sửa đổi), năm 1952 (số 103) - vẫn còn hiệu lực tại một số nước.

Công ước số 183 quy định chế độ trợ cấp thai sản 14 tuần cho phụ nữ thuộc diện điều chỉnh của Công ước. Những phụ nữ nghỉ thai sản sẽ được hưởng trợ cấp bằng tiền để đảm bảo duy trì bản thân và con cái trong những điều kiện tốt cho sức khỏe và mức sống phù hợp và mức trợ cấp này không được ít hơn 2/3 thu nhập trước đó hoặc một khoản tương đương. Công ước cũng yêu cầu các quốc gia phê chuẩn có biện pháp đảm bảo rằng người phụ nữ mang thai hoặc đang nuôi con nhỏ không có nghĩa vụ làm những công việc được xác định là có hại cho sức khỏe của mẹ hoặc con, và phải quy định sự bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử vì lý do thai sản. Công ước cũng nghiêm cấm người sử dụng lao động chấm dứt việc làm của người phụ nữ trong thời gian mang thai hoặc nghỉ thai sản, hoặc trong thời gian quay lại làm việc sau khi đẻ, trừ khi có những lý do không liên quan tới việc

mang thai, sinh con, sau khi sinh hoặc nuôi con nhỏ. Những phụ nữ quay lại làm việc phải được bố trí vào chính vị trí cũ hoặc vị trí được trả công tương đương. Công ước cũng quy định người phụ nữ có quyền nghỉ giải lao ít nhất một lần/ngày hoặc rút ngắn thời giờ làm việc để cho con bú.

Nghỉ thai sản: Các quốc gia tuân thủ tiêu chuẩn của ILO¹⁹
Trên toàn cầu, 52% các quốc gia được nghiên cứu (99 quốc gia) quy định thời gian nghỉ thai sản ít nhất là 14 tuần - theo tiêu chuẩn được thiết lập trong Công ước 183. Trong số đó, 48 quốc gia đáp ứng hoặc vượt quá 18 tuần nghỉ thai sản được đề xuất trong Khuyến nghị 191; 49 quốc gia quy định nghỉ phép từ 12 đến 13 tuần - ít hơn thời hạn quy định trong Công ước 183, nhưng phù hợp với mức quy định trong Công ước số 102 và 103 (ít nhất 12 tuần). Chỉ 16% (30 quốc gia) quy định nghỉ thai sản ít hơn 12 tuần. Trong số 192 quốc gia có thông tin, hầu như tất cả (trừ 2 quốc gia) đều chi trả quyền lợi thai sản bằng tiền cho phụ nữ trong thời gian nghỉ thai sản. Hai trường hợp ngoại lệ là Papua New Guinea và Hoa Kỳ, nơi quy định một số hình thức nghỉ thai sản, nhưng không có quy định pháp lý về việc cung cấp quyền lợi thai sản bằng tiền. Trên toàn cầu, có thông tin sẵn có về 38% (73 quốc gia) trong số 192 quốc gia cung cấp quyền lợi thai sản bằng tiền tương đương với ít nhất hai phần ba thu nhập cho ít nhất là 14 tuần. Trong khi đó, 14% (26 quốc gia) vượt xa tiêu chuẩn này bằng cách chi trả 100% thu nhập trước khi nghỉ thai sản cho ít nhất là 18 tuần. Tuy nhiên, tại 44% (84 quốc gia), nghỉ thai sản không được trả lương hoặc được trả lương ít hơn hai phần ba thu nhập trước khi nghỉ, hoặc được trả cho khoảng thời gian dưới 14 tuần.

LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC NHÀ

Lao động giúp việc nhà chiếm một phần đáng kể trong lực lượng lao động toàn cầu đang thực hiện công việc phi chính thức và là một trong những nhóm người lao động dễ bị tổn thương nhất. Họ làm việc cho các hộ gia đình tư nhân, thường không có hợp đồng lao động thực sự, không được khai báo và không thuộc phạm vi bảo vệ của luật lao động. Hiện tại có ít nhất 67 triệu lao động giúp việc nhà trên toàn thế giới, không bao gồm lao động giúp việc nhà là trẻ em, và con số này đang tăng lên đều đặn ở các nước phát triển và đang phát triển. 80% lao động giúp việc nhà là phụ nữ.

Điều kiện làm việc tồi tệ, bóc lột sức lao động và vi phạm quyền con người là những vấn đề lớn mà lao động giúp việc nhà phải đối mặt. Chỉ có 10% lao động giúp việc nhà được bảo vệ bởi pháp luật lao động ngang bằng như những người lao động khác. Ngược lại, có tới hơn một phần tư số lao động trong nhóm này bị loại trừ hoàn toàn ra khỏi phạm vi của luật lao động quốc gia. Lao động giúp việc nhà thường có mức lương rất thấp, giờ làm việc kéo dài, không có ngày nghỉ hàng tuần và đôi khi là nạn nhân của lạm dụng thể chất, tâm lý hoặc tình dục, hoặc hạn chế tự do di chuyển.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Lao động giúp việc nhà, 2011 (số 189)

Công ước này, với Khuyến nghị số 201 đi kèm, quy định rằng lao động giúp việc nhà trên toàn thế giới thực hiện công việc chăm sóc cho các gia đình và hộ gia đình phải có các quyền lao động cơ bản giống như những người lao động khác: giờ làm việc hợp lý, thời gian nghỉ hàng tuần là ít nhất 24 giờ liên tục, giới hạn (ngưỡng) thanh toán bằng hiện vật, thông tin rõ ràng về các điều khoản và điều kiện làm việc của họ, cũng như sự tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, bao gồm quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể.



Tính đến ngày 1 tháng 1 năm 2019, 27 quốc gia đã phê chuẩn Công ước số 189, hầu hết trong số đó đã áp dụng các biện pháp để mang lại hiệu lực đối với các điều khoản của Công ước. Ví dụ, Costa Rica đã mở rộng việc tiếp cận bảo hiểm xã hội cho tất cả lao động giúp việc nhà. Các biện pháp cho phép thanh tra lao động trong lĩnh vực này đã được thực hiện ở một số quốc gia, trong khi vẫn duy trì sự tôn trọng đối với các hộ gia đình (Costa Rica, Uruguay). Ở các quốc gia khác, nơi mức lương tối thiểu được ấn định cho lao động giúp việc nhà thấp hơn mức lương tối thiểu quốc gia, các biện pháp đã được thực hiện để tăng mức lương và cho phép nhóm lao động này và gia đình họ sống một cuộc sống đàng hoàng (Argentina).

Lao động giúp việc nhà thông qua các con số

Giúp việc nhà là một nguồn việc làm đáng kể, chiếm khoảng 1,7% tổng số việc làm trên toàn thế giới và 3,6% công việc làm công ăn lương. Dữ liệu về giúp việc nhà rất khó thu thập. ILO đã công bố những ước tính đầu tiên về giúp việc nhà vào năm 2013 (trong báo cáo về Lao động giúp việc nhà trên toàn thế giới). Phương pháp ước tính sau đó đã được điều chỉnh và sửa đổi vào năm 2016, và được công bố trong số liệu ước tính về lao động di cư trên toàn thế giới. Những tài liệu tham khảo quan trọng này còn có các hướng dẫn đi kèm về nghiên cứu định tính và định lượng về trẻ em giúp việc gia đình và phản ánh các phương tiện đo lường giá trị kinh tế và xã hội của giúp việc nhà.²⁰

LAO ĐỘNG DI CƯ



Tốc độ toàn cầu hoá kinh tế ngày càng lớn đã tạo ra số lao động di cư nhiều hơn bất kỳ thời điểm nào trước đây. Thất nghiệp và đói nghèo tăng đang đẩy nhiều người lao động tại các nước đang phát triển đi tìm việc làm nơi khác. Ước tính 73% dân nhập cư là người lao động. Trong khi đó, các nước công nghiệp hóa lại đang có nhu cầu ngày càng tăng về lao động, đặc biệt là lao động không có trình độ tay nghề. Kết quả là, hàng triệu người lao động và gia đình họ phải đi sang các nước khác để tìm việc làm. Trong những năm gần đây, nhiều nỗ lực lớn đã được thực hiện để thu thập dữ liệu đáng tin cậy và có thể so sánh về lao động di cư. Tuy nhiên, theo ghi nhận của ILO và cộng đồng quốc tế, vẫn còn những khoảng trống đáng kể. Đáp lại, ILO đã công bố ước tính toàn cầu và khu vực về lao động di cư. Theo đó, hiện giờ có khoảng 244 triệu người di cư trên khắp thế giới, chiếm 3,3% tổng dân số thế giới. Phụ nữ chiếm khoảng một nửa số người di cư.²¹ Lao động di cư đóng góp cho nền kinh tế của đất nước nơi họ làm việc và kiều hối mà họ gửi về cũng giúp phát triển kinh tế của quê hương họ. Thế nhưng, người lao động di cư thường được hưởng rất ít sự bảo vệ xã hội và dễ bị bóc lột và bị buôn bán người. Lao động di cư có tay nghề thì ít bị bóc lột hơn nhưng việc ra đi của họ lại tước đi của một số nước đang phát triển nguồn lao động quý giá cần cho sự phát triển kinh tế của chính các nước đó. Các tiêu chuẩn của ILO về di cư cung cấp các công cụ cho cả các nước gửi lao động và các nước nhận lao động để quản lý dòng người di cư và đảm bảo có sự bảo vệ thoả đáng cho nhóm lao động dễ bị tổn thương này.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Di cư tìm việc làm (Sửa đổi), năm 1949 (số 97)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động di cư quốc tế để tìm việc làm bằng cách thiết lập và duy trì một dịch vụ trợ giúp và thông tin miễn phí cho người lao động di cư và có biện pháp chống lại các tuyên truyền sai lệch liên quan tới nhập cảnh và xuất cảnh, gồm cả các quy định về dịch vụ y tế thích hợp cho người lao động di cư và việc chuyển/gửi thu nhập về và tiền tiết kiệm. Các quốc gia cần phải áp dụng sự đối xử không kém hơn so với công dân của nước mình trong một loạt các vấn đề, bao gồm điều kiện tuyển dụng, tự do hiệp hội và bảo hiểm xã hội.

Công ước về Lao động di cư (Các điều khoản bổ sung), năm 1975 (số 143)

Công ước quy định các biện pháp đấu tranh chống di cư bất chính và bất hợp pháp đồng thời quy định nghĩa vụ chung là tôn trọng các quyền con người cơ bản của người lao động di cư. Công ước cũng mở rộng quyền bình đẳng giữa người lao động di cư hợp pháp với người lao động bản địa ra ngoài phạm vi các quy định của Công ước số 97, để đảm bảo rằng bình đẳng cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, công đoàn và các quyền văn hoá và tự do cá nhân và tập thể cho những người là lao động di cư hoặc thành viên của gia đình họ là hợp pháp trong lãnh thổ quốc gia phê chuẩn. Công ước kêu gọi các quốc gia phê chuẩn tạo điều kiện để tái đoàn tụ gia đình cho những người lao động di cư đang ngụ cư hợp pháp trên lãnh thổ của các nước đó.

Người di cư trong thế giới việc làm ngày nay: xu hướng toàn cầu và khu vực
Mặc dù di cư là một khía cạnh quan trọng của cuộc tranh luận về tương lai việc làm, nhưng các yếu tố như thay đổi công nghệ, điều chỉnh quan hệ việc làm và sự xói mòn hợp đồng xã hội giữa Nhà nước và các chủ thể khác sẽ khiến công tác quản lý việc làm trở nên khó khăn hơn. Thật vậy, di cư vì mục đích việc làm ngày càng trở nên phức tạp và năng động trên toàn thế giới, cả trong và giữa các khu vực. Trên các tuyến di cư nhất định, ví dụ giữa châu Á và các quốc gia Ả Rập, hoặc trong khu vực Đông Nam Á, số lượng người di cư quốc tế, phần lớn trong số họ là người lao động, đã tăng gấp ba kể từ năm 1990. Di cư tạm thời để làm việc, đặc biệt là đối với lao động có tay nghề thấp, lớn hơn dòng người di cư lâu dài, tạo ra những thách thức thực sự liên quan đến quản trị, đặc biệt là làm thế nào để đảm bảo việc làm thỏa đáng và giảm chi phí di cư cho nhóm lao động di cư này.

Kể từ khi thành lập, ILO đã quan tâm đến việc làm thế nào có thể bảo vệ quyền của người lao động di cư, và đã áp dụng các biện pháp để giảm bớt sự bất ổn định và lạm dụng mà đôi khi lao động di cư phải gánh chịu, đồng thời có tính đến sự cân bằng phức tạp cần thiết về mặt xã hội, kinh tế và chính trị. Việc di cư vì mục đích việc làm về cơ bản kêu gọi hợp tác quốc tế để thúc đẩy cách tiếp cận dựa trên quyền. Trong Khảo sát Chung năm 2016 về các văn kiện liên quan đến người lao động di cư, Ủy ban Chuyên gia đã lưu ý rằng mục tiêu này vẫn phù hợp cho tới ngày nay giống như thời điểm năm 1949 và 1975 khi các văn kiện này được thông qua, ngay cả khi không dự đoán được xu hướng di cư hiện tại và một số chi tiết trong các điều khoản đã trở nên lỗi thời. Thông qua việc nhấn mạnh tiềm năng của các văn kiện trong việc đối phó với những thách thức di cư hiện tại của các quốc gia thành viên, cũng như bản chất linh hoạt vốn có của các văn kiện này, Ủy ban Chuyên gia khuyến khích ILO thực hiện một chiến dịch toàn diện để thúc đẩy việc triển khai và nhận thức hiệu quả về các Công ước số 97 và 143, cũng như việc thực hiện Khuyến nghị số 86 và 151, trong bối cảnh của Chương trình Di cư Công bằng. Về vấn đề này, Ủy ban Chuyên gia nhấn mạnh tầm quan trọng của các biện pháp đáp ứng nhu cầu của phụ nữ, cũng như các nhóm lao động di cư đặc biệt, ví dụ như dân tộc thiểu số và tôn giáo, dân cư nông thôn và bản địa, thanh thiếu niên, người khuyết tật và người sống chung với HIV/AIDS.

THỦY THỦ

Khoảng 90% thương mại thế giới được thực hiện thông qua vận tải biển và sông, phụ thuộc vào các thủy thủ vận hành các con tàu. Do đó, thủy thủ là tác nhân rất cần thiết cho thương mại quốc tế và hệ thống kinh tế quốc tế. Cần nhấn mạnh rằng vận tải hàng hải là lĩnh vực thực sự toàn cầu hóa đầu tiên. Điều này có nghĩa là những thủy thủ thường từ nhiều quốc gia khác nhau cùng làm việc trên những con tàu đã được đăng ký hoặc “gắn cờ” ở một quốc gia khác và thuộc sở hữu của những chủ tàu đôi khi không cùng quốc tịch với tàu hoặc bất kỳ thủy thủ nào. Theo luật quốc tế, quốc gia nơi tàu được gắn cờ, hay nói cách khác là quốc gia có cờ treo trên tàu, là quốc gia chịu trách nhiệm quốc tế trong việc thiết lập và thực thi các biện pháp cần thiết để đảm bảo an toàn trên biển, đặc biệt là liên quan đến điều kiện làm việc, cho dù quốc tịch của thủy thủ hay chủ tàu là gì.

Trên những con tàu treo cờ của các quốc gia không thực thi quyền lực pháp lý và kiểm soát hiệu quả đối với các con tàu này theo đúng yêu cầu của luật pháp quốc tế, thủy thủ thường phải làm việc trong những điều kiện không thể chấp nhận được, gây bất lợi cho sức khỏe thể chất, tinh thần và sự an toàn của họ, cũng như sự an toàn của những con tàu mà họ làm việc. Vì thủy thủ thường làm việc bên ngoài quốc gia của mình và chủ lao động của họ cũng thường không ở trong nước họ, nên các tiêu chuẩn quốc tế hiệu quả là rất cần thiết trong lĩnh vực này. Tất nhiên, các tiêu chuẩn này cũng phải được thực hiện ở cấp quốc gia, đặc biệt là các chính phủ có cơ quan đăng ký tàu và cho phép tàu treo cờ của quốc gia họ. Điều này đã được công nhận rộng rãi liên quan đến việc đảm bảo an toàn và an ninh của tàu và bảo vệ môi trường biển. Cũng cần nhấn mạnh rằng nhiều chủ tàu cung cấp cho thủy thủ trên tàu của họ điều kiện sống và làm việc tốt. Tuy nhiên, các quốc gia và chủ tàu này phải đối mặt với sự cạnh tranh không lành mạnh từ sự hạ giá của các chủ tàu khác vận hành những con tàu không đạt tiêu chuẩn.

Con tàu vừa là nhà vừa là nơi làm việc trong một thời gian dài; điều kiện làm việc và sinh hoạt vì vậy là hết sức quan trọng. Hơn nữa, thủy thủ phải đối mặt với rất nhiều rủi ro nghề nghiệp đặc trưng. Họ phải chịu đựng các điều kiện thời tiết khí hậu khắc nghiệt và nguy cơ bị bỏ lại ở nước ngoài nếu chủ tàu gặp khó khăn về tài chính hoặc các khó khăn khác. Ngoài ra, những lo ngại hiện tại về tăng cường an ninh quốc gia và kiểm soát biên giới đã khiến thủy thủ gặp khó khăn trong việc thực hiện quyền lên bờ trong một thời gian ngắn vì sức khỏe thể chất và tinh thần của họ hoặc di chuyển để lên tàu hoặc rời tàu trong hành trình của mình.



Các văn kiện liên quan của ILO

Để bảo vệ thủy thủ trên thế giới và sự đóng góp của họ vào thương mại quốc tế, ILO đã thông qua hơn 70 văn kiện (41 Công ước và các Khuyến nghị liên quan) tại các phiên họp chuyên về hàng hải của Hội nghị Lao động Quốc tế. Các tiêu chuẩn của ILO cho lĩnh vực này đã quy định những điều kiện tối thiểu để đảm bảo “việc làm thỏa đáng” và đề cập tới hầu như toàn bộ các khía cạnh của việc làm, bao gồm các yêu cầu tối thiểu để làm việc trên tàu (mức lương tối thiểu, chăm sóc y tế và đào tạo), các điều khoản về điều kiện làm việc như thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, lương, nghỉ phép, hồi hương, nơi ăn ở, hạ tầng giải trí, thực phẩm, bảo vệ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, phúc lợi và bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, các tiêu chuẩn này cũng nhắm đến các vấn đề như lương hưu và tham chiếu một tài liệu về thủy thủ được quốc tế công nhận (tài liệu về nhận dạng thủy thủ) để hỗ trợ kiểm soát biên giới.

Hợp nhất các tiêu chuẩn hàng hải của ILO

Vào tháng 2 năm 2006, tại Phiên họp Hàng hải lần thứ 10, Phiên họp thứ 94 của Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua Công ước về Lao động Hàng hải, 2006 (MLC, 2006). Công ước này sửa đổi và hợp nhất 37 Công ước hiện hành và các Khuyến nghị liên quan. MLC 2006 có một định dạng mới với một số cập nhật, khi cần thiết, để phản ánh các điều kiện và ngôn ngữ hiện đại. Theo cách này, MLC 2006 quy định - bằng một công cụ duy nhất - quyền của 1,5 triệu thủy thủ trên thế giới phải được hưởng điều kiện làm việc thỏa đáng trong hầu hết mọi khía cạnh của điều kiện làm việc và sinh hoạt, bao gồm độ tuổi tối thiểu, thỏa thuận lao động, giờ làm việc và nghỉ ngơi, thanh toán tiền lương, nghỉ phép hàng năm, hồi hương, chăm sóc y tế trên tàu, sử dụng dịch vụ tuyển dụng và bố trí nhân sự, nơi ở, dịch vụ ăn uống, bảo vệ sức khỏe và an toàn, phòng ngừa tai nạn, và thủ tục khiếu nại cho thủy thủ.²²

MLC 2006 áp dụng cho nhiều loại tàu hoạt động trên các hành trình quốc tế và quốc gia hoặc nội địa, ngoại trừ những tàu chỉ hoạt động trong nội thủy hoặc vùng biển trong phạm vi/liền kề với vùng biển khuất hoặc khu vực áp dụng các quy định cảng; người tham gia đánh bắt cá hoặc hoạt động tương tự; tàu kiểu truyền thống, chẳng hạn như thuyền buồm A-rập và thuyền mảnh; tàu chiến hoặc phụ trợ hải quân.

Để có hiệu lực, MLC 2006 cần có sự phê chuẩn của 30 quốc gia thành viên ILO, chiếm ít nhất 33% tổng trọng tải chở hàng toàn cầu. Vào ngày 20 tháng 8 năm 2012, cả hai điều kiện tiên quyết đều được thỏa mãn và Công ước bắt đầu có hiệu lực 12 tháng sau, vào ngày 20 tháng 8 năm 2013.

Tính đến ngày 30 tháng 11 năm 2018, Công ước đã được 90 quốc gia phê chuẩn - đại diện cho hơn 90% tổng trọng tải chở hàng toàn cầu - và đang tiếp tục được phê chuẩn nhanh chóng.

Để đảm bảo rằng Công ước này có tác động sâu rộng ở cấp quốc gia và để tiếp tục thúc đẩy việc phê chuẩn rộng rãi, ILO thực hiện một loạt các hoạt động xây dựng năng lực như hội thảo ba bên quốc gia, và đã xây dựng một số tài nguyên tham khảo, bao gồm một trang web về MLC 2006 chứa thông tin cập nhật về các hoạt động theo Công ước và một cơ sở dữ liệu chứa thông tin về mỗi quốc gia và hướng dẫn cụ thể về pháp luật và các biện pháp đã được thông qua để thực hiện. Ngoài ra, Học viện Lao động Hàng hải, có trụ sở tại Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO ở Turin, tổ chức các hội thảo về Công ước, bao gồm các khóa đào tạo ngắn hạn cho thanh tra viên và giảng viên về thanh tra lao động hàng hải, hội thảo với các tổ chức quốc tế đại diện cho thủy thủ và chủ tàu, và hội thảo cho các luật sư.

Tháng 6 năm 2013, Hội đồng Quản trị ILO đã thành lập Ủy ban Ba bên Đặc biệt (STC), được giao nhiệm vụ theo Điều XIII của MLC 2006, để duy trì hoạt động của Công ước theo cơ chế rà soát liên tục. Theo Công ước, Ủy ban này có quyền xem xét và đề xuất Hội nghị Lao động quốc tế sửa đổi Bộ luật về Công ước, đồng thời đóng vai trò tư vấn quan trọng theo Điều VII đối với các nước không có các tổ chức quốc gia của chủ tàu hoặc thủy thủ để tham khảo ý kiến khi thực hiện MLC 2006. Ủy ban này đã tổ chức cuộc họp đầu tiên vào tháng 4 năm 2014, nhờ đó thông qua các sửa đổi rất quan trọng đối với Bộ luật để giải quyết vấn đề cung cấp sự bảo đảm tài chính nhanh chóng và hiệu quả để bồi thường cho thủy thủ trong trường hợp bị thương tích cá nhân lâu dài, tử vong và bị chủ tàu bỏ rơi. Các sửa đổi đã được Hội nghị Lao động Quốc tế phê duyệt vào tháng 6 năm 2014 và có hiệu lực vào ngày 18 tháng 1 năm 2017. Hai sửa đổi nữa đối với Bộ luật về Công ước đã được thông qua vào năm 2016 và 2018. Các sửa đổi này nhằm đưa phòng chống quấy rối và bắt nạt vào các biện pháp an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và để ứng phó với tình trạng thủy thủ bị giam cầm do các hành vi cướp biển và cướp có vũ trang. Trong trường hợp này, thỏa thuận lao động sẽ được duy trì trong suốt thời gian bị giam cầm, tiền lương sẽ tiếp tục được trả và quyền hồi hương được duy trì. Những sửa đổi này sẽ có hiệu lực trong những năm tới.

Bên cạnh đó, đã có nhiều sự cân nhắc đối với Công ước về Giấy tờ Tùyn thân của Thủy thủ (Sửa đổi), 2003 (Số 185), nhằm hiện đại hóa các điều khoản của Công ước này và kết hợp với những tiến bộ đã đạt

được kể từ khi thông qua Công ước liên quan đến bảo đảm an ninh giấy tờ tùy thân. Các cuộc thảo luận đã dẫn đến việc thông qua những sửa đổi đối với các Phụ lục của Công ước, bắt đầu có hiệu lực vào ngày 8 tháng 6 năm 2017. Công ước đóng góp quan trọng cho an ninh vận tải hàng hải nhằm chống lại các mối đe dọa khủng bố, và đặc biệt là đáp ứng nhu cầu của những thủy thủ quá cảnh hoặc chuyển sang làm việc tại tàu khác hoặc hồi hương. Nó cũng tạo điều kiện cho việc rời bờ, rất cần thiết cho sức khỏe thể chất và tinh thần của thủy thủ - những người thường ở lại trên tàu của họ vài tháng trong mỗi lần ra khơi.

Cuối cùng, trong khuôn khổ Cơ chế Rà soát Tiêu chuẩn, vào tháng 4 năm 2018 Ủy ban Ba bên Đặc biệt đã bắt đầu đánh giá mức độ phù hợp của các văn kiện hàng hải được thông qua trước MLC 2006. Mục tiêu là đảm bảo duy trì một hệ thống các tiêu chuẩn lao động hàng hải quốc tế mạnh mẽ và kịp thời, thích ứng với nhu cầu của thủy thủ để bảo vệ và đảm bảo các điều kiện cạnh tranh công bằng cho các chủ thể trong ngành vận tải hàng hải. Vào tháng 4 năm 2018, Ủy ban này đã nhấn mạnh vào sự cần thiết phải tập trung vào việc phê chuẩn MLC 2006 - đã được sửa đổi - là tài liệu tham chiếu được công nhận rộng rãi trong lĩnh vực giao thông hàng hải.

LAO ĐỘNG ĐÁNH BẮT CÁ

Ước tính hơn 58 triệu người tham gia vào lĩnh vực đánh bắt và nuôi trồng thủy sản. Con số này bao gồm 37% làm việc toàn thời gian, 23% làm việc bán thời gian và phần còn lại làm việc theo mùa vụ hoặc không xác định được tình trạng công việc. Hơn 15 triệu người làm việc toàn thời gian trên tàu cá. Đánh bắt cá liên quan đến làm việc nhiều giờ và vất vả trong môi trường biển thường mang đầy thách thức. Lao động đánh bắt cá có thể sử dụng các máy móc nguy hiểm loại đơn giản hoặc phức tạp để đánh bắt, phân loại và bảo quản cá. Ở nhiều nước, tỷ lệ thương tật và tử vong trong ngành đánh bắt cá cao hơn nhiều so với mức trung bình quốc gia của người lao động nói chung. Trong trường hợp bị thương hoặc bệnh tật trên biển, lao động đánh bắt cá có thể cách xa sự chăm sóc y tế chuyên nghiệp và phải dựa vào những người khác trên tàu để được chăm sóc y tế; dịch vụ sơ tán y tế cũng khác nhau đáng kể giữa các quốc gia và khu vực. Tàu cá có thể ở trên biển trong thời gian dài, hoạt động ở các ngư trường xa bờ. Lao động đánh bắt cá thường gặp khó khăn trong việc rời bờ ở cảng nước ngoài và vấn đề xin thị thực cho phép họ tham gia hoặc rời tàu ở nước ngoài. Mối quan hệ giữa chủ lao động (thường là chủ tàu cá) và người lao động rất đa dạng. Có hai loại hệ thống thanh toán chính trong ngành: lương cố định và lương theo sản lượng. Lương cố định là một mức cố định được trả cho mỗi kỳ thanh toán. Lương theo sản lượng nghĩa là lao động đánh bắt cá được trả một tỷ lệ phần trăm nhất định từ tổng doanh thu hoặc lợi nhuận của mỗi chuyến đánh bắt cá cụ thể. Đôi khi lao động đánh bắt cá có thể được trả một mức lương tối thiểu thấp, phần thù lao còn lại của họ được chi trả dựa trên sản lượng đánh bắt hoặc tiền thưởng (ví dụ, thưởng vì đã tìm ra nguồn cá). Ở nhiều quốc gia, những sự sắp xếp này khiến lao động đánh bắt cá được xếp vào nhóm “lao động tự làm”. Để đáp ứng nhu cầu của người lao động tham gia đánh bắt cá, ILO đã xây dựng các tiêu chuẩn cụ thể để bảo vệ họ. Trước tầm quan trọng của ngành công nghiệp đánh bắt cá và những tiến triển đã diễn ra kể từ khi áp dụng tiêu chuẩn đánh bắt cá năm 1959 và 1966, và lưu ý rằng các tàu cá bị loại trừ khỏi Công ước về Lao động Hàng hải 2006, tại Phiên họp thứ 97 Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua Công ước về Công việc đánh bắt cá, năm 2007 (Số 188) và Khuyến nghị về Công việc đánh bắt cá, 2007 (Số 199), nhằm thiết lập các tiêu chuẩn toàn diện liên quan đến điều kiện sống và làm việc của lao động đánh bắt cá. Công ước số 188 có hiệu lực vào ngày 16 tháng 11 năm 2017.



Sau khi cân nhắc sự cần thiết phải sửa đổi các Công ước đã được Hội nghị Lao động Quốc tế thông qua liên quan đến ngành đánh bắt cá, cụ thể là Công ước về Độ tuổi tối thiểu (Lao động đánh bắt cá), năm 1959 (Số 112), Công ước về Khám sức khỏe (Lao động đánh bắt cá), năm 1959 (Số 113), Công ước về các Điều khoản Thỏa thuận của Lao động Đánh bắt cá, năm 1959 (số 114) và Công ước về Chỗ ở của Thuyền viên (Lao động đánh bắt cá), năm 1966 (số 126), Công ước số 188 đã cập nhật các văn kiện này và nhằm bảo vệ số lượng lao động đánh bắt cá lớn hơn trên thế giới, đặc biệt là những người làm việc trên các tàu nhỏ hơn. Mục tiêu của Công ước nhằm đảm bảo rằng lao động đánh bắt cá có điều kiện làm việc tốt trên tàu cá liên quan đến các yêu cầu tối thiểu để làm việc trên tàu; điều kiện phục vụ; chỗ ở và thức ăn; bảo vệ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp; chăm sóc y tế và bảo hiểm xã hội. Công ước áp dụng cho tất cả các hoạt động đánh bắt cá thương mại, ngoại trừ hoạt động đánh bắt cá mang tính chất tự cung tự cấp và giải trí; cho tất cả các tàu, bất kể quy mô như thế nào; và cho tất cả lao động đánh bắt cá, kể cả những người được trả công dựa trên sản lượng đánh bắt.

Trong số những cải tiến, Công ước mới:

- tăng độ tuổi tối thiểu để làm việc trên tàu cá lên 16 tuổi;
- điều chỉnh thời hạn hiệu lực tối đa của giấy chứng nhận sức khỏe thành 2 năm;
- yêu cầu các quốc gia thông qua pháp luật về số thuyền viên tối thiểu và quy định thời gian nghỉ ngơi hàng ngày và hàng tuần tối thiểu cho các tàu ở trên biển trong hơn ba ngày;
- quy định quyền hồi hương của lao động đánh bắt cá với chi phí do chủ tàu chi trả; và
- cuối cùng, kết hợp các điều khoản kiểm soát của cảng vụ được mô phỏng theo những điều khoản áp dụng trong lĩnh vực hàng hải.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Chứng chỉ năng lực của lao động đánh bắt cá, năm 1966 (Số 125)

Công ước yêu cầu các quốc gia phê chuẩn phải thiết lập các chuẩn năng lực để cấp chứng chỉ năng lực, trình độ cho chỉ huy tàu, phó thuyền trưởng và kỹ sư máy trưởng trên các tàu đánh bắt cá, tổ chức và giám sát việc kiểm tra sát hạch các ứng viên để đảm bảo rằng họ có đủ năng lực, trình độ cần thiết; đồng thời quy định tuổi tối thiểu và kinh nghiệm nghề nghiệp chuyên môn tối thiểu cho từng chức danh và năng lực cần thiết cho từng loại và từng bậc chứng chỉ mà để được cấp thì các ứng viên phải chứng minh trình độ của mình.



Đối với nhiều quốc gia, công nghiệp cảng biển ngày nay là đầu mối liên kết quan trọng trong mạng vận tải, đòi hỏi phải được thường xuyên nâng cấp để đáp ứng nhu cầu của thương mại quốc tế. Khối lượng vận chuyển ngày càng tăng, cơ sở hạ tầng cảng trở nên hiện đại, việc sử dụng công nghệ ngày càng phổ biến và cường độ vốn đầu tư cần có để phát triển các dịch vụ cảng biển, đã dẫn đến những cải cách sâu sắc trong lĩnh vực này. Đã từng có thời việc làm ở cảng chủ yếu dựa vào lao động thời vụ và tay nghề thấp, nhưng giờ đây nó đòi hỏi người lao động có trình độ tay nghề cao và ngày càng trở nên chuyên nghiệp hơn. Đồng thời, ngày càng tăng nhu cầu về lao động cảng biển có năng suất và làm việc theo ca, trong khi lực lượng lao động cảng biển lại đang giảm đi. Các nước đang phát triển đang gặp khó khăn trong việc cấp vốn cho việc phát triển các cảng biển ngày càng hiện đại. Các tiêu chuẩn của ILO giúp giải quyết các thách thức này bằng cách đề cập tới hai tính chất đặc biệt của lao động cảng biển: nhu cầu có sự bảo vệ đặc biệt do các mối nguy về an toàn và sức khỏe mà lao động cảng biển phải đối mặt trong công việc của mình, và tác động của tiến bộ công nghệ và thương mại quốc tế đối với việc làm và tổ chức lao động tại cảng.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Lao động cảng biển, năm 1973 (Số 137)

Công ước này đề cập tới các phương pháp mới của công việc cảng biển và tác động của chúng đối với việc làm và tổ chức lao động trong nghề này. Nó có hai mục tiêu: thứ nhất, bảo vệ cho lao động cảng biển trong cuộc đời nghề nghiệp của họ thông qua các biện pháp liên quan tới các điều kiện để họ tiếp cận và thực hiện công việc; và thứ hai, dự báo và quản lý theo cách thức tốt nhất có thể, thông qua các biện pháp thích hợp, sự biến đổi của công việc và lực lượng lao động cần cho công việc đó.

Công ước về An toàn và sức khỏe nghề nghiệp (Công việc cảng biển), năm 1979 (Số 152)

Công ước này yêu cầu các quốc gia phê chuẩn có biện pháp nhằm quy định và duy trì chỗ làm việc, thiết bị và phương pháp làm việc an toàn và không có nguy cơ gây tổn hại cho sức khỏe; quy định và duy trì các phương tiện tiếp cận an toàn nơi làm việc; cung cấp thông tin, đào tạo và giám sát cần thiết để đảm bảo bảo vệ người lao động chống lại các nguy cơ tai nạn hoặc thương tổn sức khỏe tại nơi làm việc; cung cấp cho người lao động các thiết bị phòng hộ cá nhân và

trang phục và bất kỳ các thiết bị cứu hộ nào cần có; quy định và duy trì các phương tiện cấp cứu và cứu hộ thích hợp và thoả đáng; xây dựng và thiết lập quy trình đầy đủ cho trường hợp khẩn cấp có thể xảy ra.

NGƯỜI BẢN ĐỊA VÀ BỘ TỘC

Người bản địa và bộ tộc có nền văn hoá, lối sống, truyền thống và tập tục riêng của họ. Rất tiếc là trong quá trình lịch sử, sự thiếu tôn trọng đối với văn hoá của người bản địa và bộ tộc đã dẫn đến nhiều trường hợp xung đột xã hội và đổ máu. Ngày nay, cộng đồng quốc tế đã chấp nhận nguyên tắc rằng nền văn hoá, lối sống, truyền thống và luật tục của người bản địa và bộ tộc là có giá trị và cần phải được tôn trọng và bảo vệ, rằng người bản địa và bộ tộc phải được tham gia vào quá trình ra quyết định tại đất nước mà họ đang sinh sống. Các tiêu chuẩn mới nhất của ILO về chủ đề này đã đề ra các nguyên tắc và quy định khuôn khổ để các chính phủ, các tổ chức của người bản địa và bộ tộc, các tổ chức phi chính phủ đảm bảo sự phát triển của các nhóm người liên quan, tôn trọng đầy đủ các nhu cầu và nguyện vọng của họ.

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Người bản địa và bộ tộc, năm 1989 (Số 169) và Công ước cũ về Người bản địa và bộ tộc, năm 1957 (số 107)

Là các điều ước quốc tế duy nhất cho đến nay đề cập riêng đến quyền của người bản địa và bộ tộc. Công ước số 169 được coi là văn kiện cập nhật nhất và sửa đổi bổ sung cho Công ước số 107, quy định việc tham vấn và tham gia của người bản địa và bộ tộc đối với các chính sách và các chương trình có thể tác động tới họ. Công ước 169 bảo đảm việc thụ hưởng các quyền cơ bản và đề ra các chính sách chung liên quan tới phong tục, truyền thống của người bản địa và bộ tộc, quyền về đất đai, sử dụng nguồn tài nguyên phát hiện trên lãnh địa cổ, việc làm, dạy nghề, nghề truyền thống và công nghiệp nông thôn, bảo hiểm xã hội và y tế, giáo dục, giao lưu và liên lạc qua biên giới.

Quyền của người bản địa và bộ tộc trên thực tiễn

Trong nhiều năm, nhiều nước đã thông qua hoặc sửa đổi pháp luật để đưa Công ước số 169 vào thực tiễn. Một loạt các nước Mỹ La tinh, bao gồm Cộng hòa Đa dân tộc Bolivia, Colombia, Mexico, Nicaragua, Peru và Cộng hòa Bolivar Venezuela đã thừa nhận trong hiến pháp của mình tính chất đa sắc tộc và đa văn hoá của dân cư. Một số quốc gia cũng đã có những bước đi để đảm bảo quyền tự quản, tham gia và tham vấn. Thí dụ, năm 1987, Na Uy đã thành lập *Sameting*, một nghị viện của bộ tộc người Sami với quyền tham vấn và quyền (hạn chế) về hành chính. Đan Mạch cũng vậy, đã thành lập các cơ quan quyền lực với tên gọi “Greenland Home Rule” cho bộ



tộc người Inuit ở Greenland để họ có thể tự quản nhiều vấn đề nội bộ của mình. Gần đây, vào ngày 30/8/2012, Cộng hòa Trung Phi đã trở thành quốc gia châu Phi đầu tiên phê chuẩn Công ước số 169. Năm 2018, Luxembourg trở thành quốc gia thứ 23 phê chuẩn Công ước này.

Người bản địa và biến đổi khí hậu: Từ nạn nhân trở thành tác nhân thay đổi thông qua việc làm thỏa đáng

Trong một báo cáo mang tên *Người bản địa và biến đổi khí hậu: Từ nạn nhân trở thành các tác nhân thay đổi thông qua việc làm thỏa đáng*, ILO đã phân tích tình hình của người bản địa trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Báo cáo cho thấy người bản địa bị ảnh hưởng bởi biến đổi khí hậu theo những cách khác nhau, đồng thời bởi các chính sách hoặc hành động nhằm giải quyết biến đổi khí hậu. Đồng thời, báo cáo nhấn mạnh rằng, với tư cách là tác nhân thay đổi, người bản địa rất cần thiết cho sự thành công của các chính sách và biện pháp giảm thiểu và thích ứng với biến đổi khí hậu, đặc biệt là mô hình kinh tế bền vững và kiến thức truyền thống. Báo cáo nhấn mạnh tầm quan trọng của Chương trình Việc làm Thỏa đáng, bao gồm Công ước số 169 và *Hướng dẫn của ILO về việc chuyển đổi công bằng sang các nền kinh tế và xã hội bền vững với môi trường cho tất cả mọi người*, để trao quyền cho phụ nữ và nam giới bản địa, và đảm bảo rằng họ có thể trở thành các đối tác trong việc đạt được phát triển bền vững và hành động khí hậu mạnh mẽ.

Công ước số 169 và các hiệp ước hòa bình

Trong hai lần, việc phê chuẩn Công ước số 169 đã diễn ra như một yếu tố không thể thiếu của các hiệp ước hòa bình nhằm chấm dứt xung đột vũ trang nội bộ bắt nguồn từ việc loại trừ các cộng đồng bản địa. Vào tháng 12 năm 1996 Thỏa thuận Hòa bình chắc chắn và lâu dài đã chấm dứt 36 năm nội chiến tại Guatemala. Thỏa thuận năm 1996 đã hiệu lực hóa một số hiệp định trước đó mà đã được đàm phán trong khoảng thời gian 6 năm, ví dụ như Thỏa thuận về Bản sắc và Quyền của Người Bản địa, được ký ngày 31 tháng 3 năm 1995 giữa Chính phủ và *Liên đoàn Cách mạng Quốc gia Guatemala* (URNG). Hiệp ước hòa bình tạo điều kiện cho Guatemala phê chuẩn Công ước số 169 vào ngày 5 tháng 6 năm 1996. Tại Nepal, sự chấm dứt chính thức cuộc xung đột vũ trang (được khởi xướng vào tháng 2 năm 1996) đã diễn ra vào ngày 21 tháng 11 năm 2006 với việc ký kết Hiệp định Hòa bình Toàn diện giữa Chính phủ và Đảng Cộng sản Nepal (Maoist). Quá trình hòa bình bao gồm nhiều thỏa thuận khác nhau, trong đó bao gồm các điều khoản về phê chuẩn Công ước số 169, mà đã được Nepal phê chuẩn vào ngày 14 tháng 9 năm 2007.

CÁC LOẠI LAO ĐỘNG ĐẶC THÙ KHÁC



Tiêu chuẩn lao động quốc tế trong hầu hết các trường hợp đều có giá trị phổ biến và áp dụng chung cho tất cả người lao động và tất cả các doanh nghiệp. Một số tiêu chuẩn nêu tại các phần trên điều chỉnh một số ngành nghề đặc thù, ví dụ như nghề thủy thủ. Cuối cùng, có một loạt các tiêu chuẩn để cập tới các vấn đề liên quan tới việc làm trong một số ngành kinh tế đặc trưng (đồn điền, khách sạn, nhà hàng) hoặc liên quan tới những nhóm người lao động đặc thù (điều dưỡng, nội trợ).

Các văn kiện liên quan của ILO

Công ước về Đồn điền, năm 1958 (Số 110) và Nghị định thư năm 1982

Đồn điền vẫn là một ngành kinh tế quan trọng tại nhiều nước đang phát triển. Các văn kiện này điều chỉnh việc tuyển dụng, thu nhận người lao động di cư và bảo vệ công nhân đồn điền về mặt hợp đồng lao động, tiền công, thời giờ làm việc, chăm sóc sức khỏe, bảo vệ thai sản, đền bù tai nạn lao động, tự do hiệp hội, thanh tra lao động và nhà ở.

Công ước về Nhân viên Điều dưỡng, năm 1977 (số 149)

Do dịch vụ y tế ngày càng phát triển, nhiều nước đang thiếu nhân viên điều dưỡng có trình độ chuyên môn. Nhiều nhân viên điều dưỡng là lao động di cư đang phải đối mặt với nhiều thách thức đặc biệt. Công ước này yêu cầu mỗi quốc gia phê chuẩn phải thông qua các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để đảm bảo cho nhân viên điều dưỡng có được sự giáo dục, đào tạo và điều kiện làm việc, kể cả triển vọng nghề nghiệp và đãi ngộ sao cho đủ thu hút các nhân viên này vào nghề và giữ được họ ở lại trong nghề. Các nhân viên điều dưỡng phải được hưởng các điều kiện ít nhất tương đương các lao động khác trong nước về thời giờ làm việc, nghỉ hàng tuần, nghỉ phép có lương, nghỉ đi học, nghỉ thai sản và bảo hiểm xã hội.

Công ước về Điều kiện lao động (Khách sạn và nhà hàng), năm 1991 (số 172)

Khách sạn, nhà hàng và du lịch là một trong những ngành kinh tế có tốc độ tăng trưởng cao nhất thế giới. Đây cũng là một trong những ngành tạo ra nhiều việc làm nhất, nếu xét hệ số lao động cao và hiệu ứng số nhân đáng kể đối với việc làm trong các ngành liên quan khác. Tuy nhiên, ngành này thường được biết đến là cung cấp các điều kiện làm việc kém vì nhiều lý do: bản chất làm việc phân tán của

ngành, với phần lớn các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ với tỷ lệ tham gia công đoàn thấp; mức lương thấp và yêu cầu kỹ năng thấp; làm việc theo ca, ban đêm và theo mùa vụ. Nhằm cải thiện điều kiện lao động cho những người lao động trong các khách sạn và nhà hàng và nâng lên bằng mức hiện hành trong các ngành nghề khác, Công ước này quy định thời giờ làm việc hợp lý, giờ làm thêm, thời gian nghỉ giải lao và nghỉ phép năm. Công ước cũng nghiêm cấm sự mua bán việc làm trong khách sạn và nhà hàng.

Công ước về Việc làm tại nhà, năm 1996 (Số 177)

Người lao động làm việc tại nhà đa số là phụ nữ, là nhóm lao động đặc biệt dễ bị tổn thương, xét về địa vị phi chính thức của họ, thiếu sự bảo vệ của pháp luật, tình trạng biệt lập và yếu thế của họ trong thương lượng. Mục tiêu của Công ước là thúc đẩy bình đẳng đối xử giữa người lao động tại nhà và những người làm công ăn lương khác, đặc biệt khi nói về tự do hiệp hội, chống phân biệt đối xử, an toàn và sức khoẻ nghề nghiệp, đãi ngộ, bảo hiểm xã hội, tiếp cận đào tạo, độ tuổi tối thiểu được tuyển dụng và bảo vệ thai sản.

Từ bóc lột tình dục đến việc làm trong ngành khách sạn²³

Nghèo đói và thiếu việc làm khiến những người trẻ sống ở vùng ven biển Madagascar rơi vào bẫy bị bóc lột tình dục thương mại trẻ em. Những nỗ lực địa phương nhằm chống lại một trong những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất đang được sự hỗ trợ của một dự án ILO. Từ năm 2014 đến 2016, ILO - phối hợp với UNICEF - đã thiết lập một dự án cho phép những người trẻ tuổi rơi vào cạm bẫy này có thể rời bỏ nó để học được một nghề. Những người trẻ có liên quan chủ yếu là các cô gái, nhưng cũng có những chàng trai đã đóng vai trò là “người bảo kê”. Họ được đào tạo ba tháng về công việc khách sạn (bồi bàn, dọn dẹp, nấu ăn, nhân viên quầy bar), đây là một lĩnh vực mà người sử dụng lao động địa phương gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân viên lành nghề. Đào tạo lý thuyết đã được bổ sung bằng khóa thực tập ba tháng tại các doanh nghiệp, dẫn đến việc một số học viên được tuyển dụng. Một trong những người thụ hưởng chương trình, hiện 22 tuổi, giải thích rằng cô đã rơi vào bẫy bị bóc lột tình dục thương mại trong độ tuổi 15-20. Đến từ một gia đình nghèo có 5 đứa con, cô kể về sự nhọc nhằn của mình và việc gặp gỡ các khách hàng để kiếm được khoản tiền đáng hổ thẹn, mà bây giờ cô đã hoàn toàn từ bỏ. Sau khi được đào tạo, hiện giờ cô trở thành nhân viên phục vụ trong một nhà hàng của khách sạn. Cô nói rằng cô hạnh phúc và mơ ước trong một vài năm nữa, cô sẽ có thể mở một cửa hàng nhỏ của riêng mình bán thức ăn nhanh (mà ở địa phương hay gọi là “đồ ăn vặt”).

Điều kiện làm việc trong ngành y tế

Ngoài việc thúc đẩy bảo vệ sức khỏe xã hội cho tất cả người lao động, ILO hỗ trợ điều kiện làm việc tốt hơn cho nhân viên y tế thông qua các tiêu chuẩn lao động ngành và đối thoại xã hội. Sự thiếu hụt nhân viên y tế có trình độ diễn ra đồng thời với việc tuổi thọ được kéo dài, sự sử dụng ngày càng nhiều công nghệ y tế chuyên khoa, sự xuất hiện của các bệnh mới và kháng thuốc. Trong khi đó, bệnh viện và các cơ sở y tế khác hiếm khi được coi là nơi làm việc. Khi nhu cầu về các dịch vụ y tế tăng lên và sự thiếu hụt nhân viên y tế có trình độ trở nên nghiêm trọng hơn, điều kiện làm việc ngày càng xấu đi và chất lượng chăm sóc sức khỏe có thể bị ảnh hưởng. Tình trạng thiếu hụt nhân viên y tế ở các nước nghèo nhất càng trở nên trầm trọng hơn bởi các nước giàu có hơn cung cấp điều kiện làm việc tốt hơn cho nhân viên y tế nhập cư. ILO đang hợp tác với WHO để giải quyết những thách thức này bằng cách công nhận cơ sở y tế là một môi trường làm việc đặc biệt và khuyến khích cải thiện điều kiện làm việc để nhân viên y tế được khích lệ và được hỗ trợ để cung cấp dịch vụ chăm sóc chất lượng cao trong cộng đồng của họ.

Hệ thống giám sát thường xuyên

Phản kháng

Khiếu kiện

Tự do hiệp hội

Áp dụng Công ước chưa phê chuẩn

Hỗ trợ kỹ thuật vào đào tạo

Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong

Lao động và các hành động tiếp theo

Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho Toàn cầu công bằng

Sáng kiến 100 năm về các Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế

ÁP DỤNG VÀ THÚC ĐẨY TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

Trong gần một thế kỷ qua, ILO đã có nhiều đóng góp cho quá trình đạt được bình đẳng xã hội trên hành tinh. Để làm được như vậy, ILO áp dụng một quy trình ra quyết định độc đáo với các thiết chế quản trị quốc tế. Giá trị của “cơ chế hợp tác ba bên” - nguyên tắc cốt lõi của hành động ILO - được công nhận rộng rãi và nguyên tắc này được coi là lý do khiến ILO tạo ra được tác động vô song trong việc đạt được các quyền tại nơi làm việc trên toàn thế giới. Tuy nhiên, mặc dù giai đoạn đầu trong quá trình bảo vệ pháp lý cho người lao động và người sử dụng lao động ở cấp quốc tế thực ra là việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động, nhưng giám sát việc áp dụng các tiêu chuẩn này cũng không kém phần quan trọng. Hệ thống giám sát của ILO là một hệ thống đa chiều, và được tích hợp trong các tiêu chuẩn và nguyên tắc của Tổ chức. Trong số nhiều cơ chế giám sát của các tổ chức quốc tế và khu vực, hệ thống giám sát do ILO thành lập để thúc đẩy việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động được coi là một trong những hệ thống phát triển và hiệu quả nhất.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế trên thực tế được hỗ trợ bởi các cơ quan giám sát đặc biệt ở cấp quốc tế, giúp đảm bảo rằng các quốc gia thực hiện các Công ước mà họ phê chuẩn. ILO thường xuyên kiểm tra việc áp dụng các tiêu chuẩn ở các quốc gia thành viên và chỉ ra các lĩnh vực mà những tiêu chuẩn đó có thể được áp dụng tốt hơn. Nếu có bất kỳ vấn đề nào trong việc áp dụng các tiêu chuẩn, ILO tìm cách hỗ trợ các quốc gia thông qua đối thoại xã hội và hỗ trợ kỹ thuật.

HỆ THỐNG GIÁM SÁT THƯỜNG XUYÊN



Khi một quốc gia đã phê chuẩn một Công ước của ILO, thì quốc gia đó có nghĩa vụ báo cáo thường xuyên về các biện pháp đã tiến hành để thực hiện Công ước đó. Cứ 3 năm một lần các Chính phủ gửi báo cáo nêu chi tiết các bước mà họ đã thực hiện trong pháp luật và trong thực tế để áp dụng bất kỳ Công ước nào trong 8 Công ước cơ bản và 4 Công ước quản trị của ILO mà họ đã phê chuẩn; đối với tất cả các Công ước khác, các báo cáo phải được nộp 6 năm một lần, trừ các Công ước đã được “gác lên tủ” (nghĩa là không phải giám sát định kỳ nữa). Các báo cáo về áp dụng Công ước có thể được yêu cầu nộp với định kỳ ngắn hơn. Các chính phủ phải gửi bản sao các báo cáo của mình cho các tổ chức đại diện của người lao động và của người sử dụng lao động. Các tổ chức này có thể bình luận về các báo cáo của chính phủ; họ cũng có thể gửi các ý kiến bình luận của mình về việc áp dụng Công ước trực tiếp cho ILO.

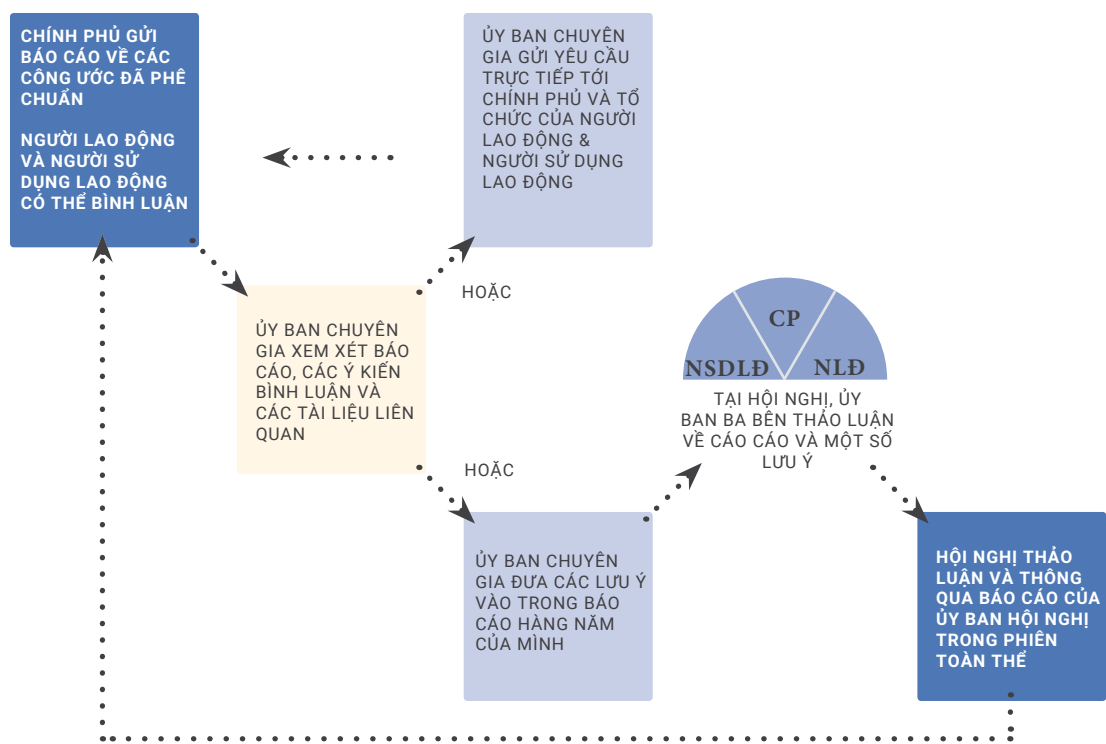
Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị

Ủy ban Chuyên gia được thành lập năm 1926 để kiểm tra các báo cáo ngày càng nhiều của các chính phủ về các Công ước đã phê chuẩn. Ngày nay, Ủy ban gồm 20 luật gia xuất sắc do Hội đồng Quản trị bổ nhiệm với nhiệm kỳ 3 năm (có thể tái nhiệm). Các chuyên gia này đến từ các khu vực địa lý khác nhau, với hệ thống pháp luật và văn hoá khác nhau. Vai trò của Ủy ban là đưa ra sự đánh giá kỹ thuật không thiên vị về việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế của một quốc gia thành viên.

Khi kiểm tra xem xét việc áp dụng tiêu chuẩn lao động quốc tế, Ủy ban các chuyên gia đưa ra 2 loại ý kiến bình luận: lưu ý và yêu cầu trực tiếp. Lưu ý là những bình luận về các câu hỏi cơ bản được nêu lên từ việc áp dụng một Công ước cụ thể nào đó của một quốc gia. Những lưu ý này được trình bày trong báo cáo hàng năm của Ủy ban Chuyên gia. Yêu cầu trực tiếp liên quan tới những câu hỏi mang tính kỹ thuật nhiều hơn hoặc yêu cầu cung cấp thêm thông tin. Những yêu cầu trực tiếp này không được trình bày trong báo cáo của Ủy ban mà được gửi trực tiếp cho các chính phủ liên quan.²⁴

Các báo cáo hàng năm của Ủy ban gồm 3 phần. Phần I là Báo cáo Chung, trong đó bao gồm các ý kiến bình luận về việc các quốc gia tuân thủ các nghĩa vụ theo Điều lệ; Phần II gồm các lưu ý về việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế, trong khi đó Phần III là Khảo sát Chung về một chủ đề cụ thể do Hội đồng Quản trị của ILO lựa chọn (xem phần dưới đây về Khảo sát Chung).

Quy trình giám sát thường xuyên



Ủy ban Hội nghị về Áp dụng Tiêu chuẩn

Bản báo cáo hàng năm của Ủy ban Chuyên gia - thường được thông qua vào tháng 12 - được công bố vào tháng 2 của năm tiếp theo và được nộp lên Hội nghị Lao động Quốc tế vào tháng 6, sau đó được rà soát bởi Ủy ban Hội nghị về Áp dụng Tiêu chuẩn. Ủy ban thường trực của Hội nghị, hay còn gọi tắt là Ủy ban Hội nghị, bao gồm các đại diện của chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động. Ủy ban này xem xét bản báo cáo tại các phiên họp ba bên và chọn ra từ báo cáo đó một số lưu ý để thảo luận. Các chính phủ được đề cập đến trong những lưu ý này được mời đến để trả lời trước Ủy ban Hội nghị và cung cấp thông tin về vấn đề đang bàn luận. Trong rất nhiều trường hợp, Ủy ban Hội nghị rút ra kết luận yêu cầu các chính phủ tiến hành các biện pháp cụ thể để khắc phục tình hình hoặc chấp nhận phái đoàn của ILO đi kiểm tra hoặc yêu cầu hỗ trợ kỹ thuật. Kết quả thảo luận và kết luận về những vụ việc mà Ủy ban Hội nghị đã xem xét sẽ được công bố trong báo cáo của Ủy ban này. Những vụ việc đặc biệt quan tâm được nêu bật tại các đoạn riêng trong Báo cáo Chung của Ủy ban.

Tác động của hệ thống giám sát thường xuyên

Một số trường hợp tiến bộ trong việc áp dụng các Công ước và Khuyến nghị mà Ủy ban đã ghi nhận

Từ năm 1964, Ủy ban Chuyên gia đã ghi nhận nhiều trường hợp tiến bộ, với những thay đổi trong luật pháp và thực tiễn giúp áp dụng tốt hơn các Công ước đã phê chuẩn. Theo thống kê mới nhất, đã có hơn 3.000 trường hợp tiến bộ (là những trường hợp mà Ủy ban thể hiện “sự hài lòng”) đã được ghi nhận.

Kể từ lần đầu tiên xác định “các trường hợp hài lòng” trong báo cáo của mình, Ủy ban Chuyên gia đã tiếp tục tuân theo các tiêu chí chung giống nhau. Ủy ban bày tỏ sự hài lòng trong các trường hợp, mà sau khi Ủy ban đưa ra ý kiến về một vấn đề cụ thể, chính phủ đã áp dụng các biện pháp thông qua việc áp dụng quy định mới, sửa đổi luật hiện hành hoặc thay đổi đáng kể trong chính sách hoặc thực hành quốc gia để tuân thủ đầy đủ hơn với nghĩa vụ được quy định trong các Công ước tương ứng. Để thể hiện sự hài lòng của mình, Ủy ban đã thông báo cho chính phủ và các đối tác xã hội biết họ cho rằng vấn đề cụ thể đó đã được giải quyết. Có 2 lý do của việc xác định các trường hợp hài lòng, bao gồm:

- để thể hiện sự đánh giá cao của Ủy ban về hành động tích cực của các chính phủ nhằm đáp lại các bình luận của Ủy ban; và
- để cung cấp ví dụ cho các chính phủ và đối tác xã hội khác cần giải quyết các vấn đề tương tự.

Tác động của hệ thống giám sát thường xuyên không chỉ giới hạn trong những trường hợp tiến bộ. Hàng năm Ủy ban Chuyên gia đều kiểm tra xem các quốc gia thành viên có thực hiện nghĩa vụ trình các văn kiện đã thông qua cho cơ quan lập pháp của mình để xem xét hay chưa. Ngay cả khi một nước quyết định không phê chuẩn một Công ước, thì cũng có thể lựa chọn điều chỉnh luật pháp của mình phù hợp với Công ước. Các quốc gia thành viên cũng thường xuyên rà soát các ý kiến bình luận của Ủy ban về việc áp dụng Công ước tại các nước khác và có thể sửa đổi, bổ sung luật pháp và thực tiễn của mình để tránh những vấn đề tương tự khi áp dụng Công ước và để thi đua với những điển hình tốt. Khi Công ước đã được phê chuẩn, Ủy ban thường gửi các yêu cầu trực tiếp tới các chính phủ, chỉ rõ những vấn

để đã rất rõ ràng trong việc áp dụng một tiêu chuẩn và cho các nước liên quan một thời gian để đáp lại và giải quyết các vấn đề này trước khi bất kỳ một ý kiến bình luận nào được công bố. Sự can thiệp của Ủy ban đã tạo điều kiện cho đối thoại xã hội, yêu cầu các chính phủ xem xét lại việc áp dụng tiêu chuẩn và chia sẻ thông tin với các đối tác xã hội - những người cũng có thể cung cấp thông tin. Đối thoại xã hội tiếp theo có thể dẫn tới việc ngăn ngừa và giải quyết vấn đề.

Các báo cáo của cả Ủy ban Chuyên gia lẫn Ủy ban Hội nghị được đưa lên mạng Internet để hàng triệu người tham khảo. Các chính phủ và các đối tác xã hội, vì vậy, có động lực lớn hơn để giải quyết các vấn đề trong áp dụng các tiêu chuẩn để tránh các chỉ trích của hai cơ quan này. Khi có yêu cầu của các quốc gia thành viên, ILO sẽ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật thiết yếu trong việc soạn thảo và sửa đổi luật pháp quốc gia để đảm bảo phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế. Bằng cách này, các cơ quan giám sát đóng vai trò quan trọng trong việc ngăn ngừa vấn đề phát sinh trong khi áp dụng các tiêu chuẩn ngay từ đầu.

PHẢN KHÁNG

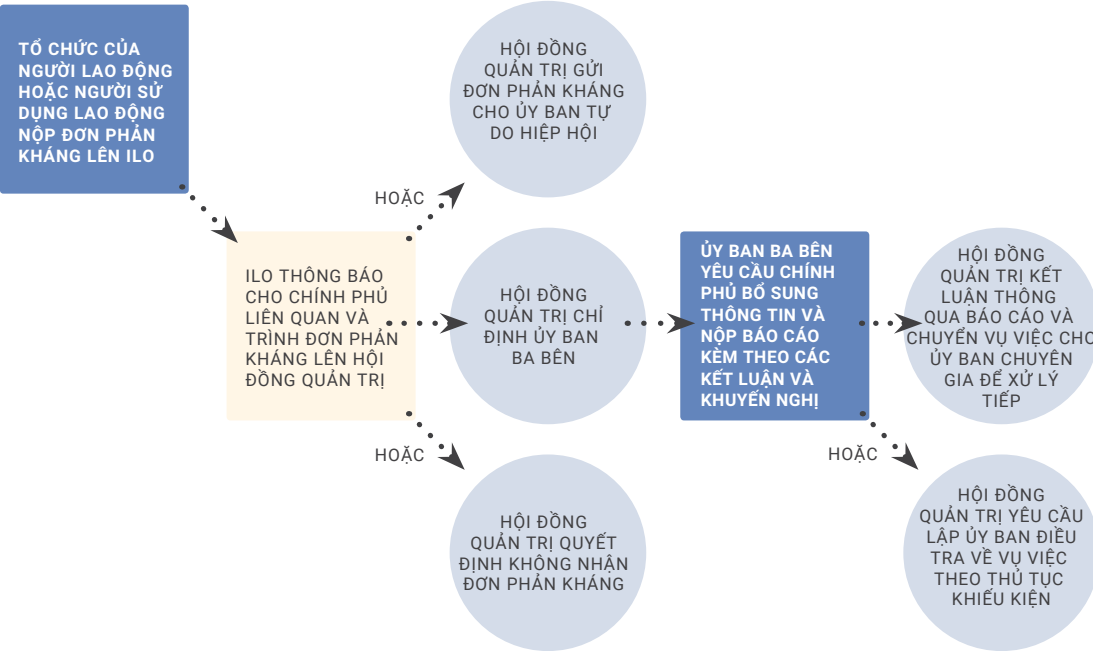
Thủ tục phản kháng được quy định tại điều 24 và 25 của Điều lệ ILO, theo đó cho phép các hiệp hội nghề nghiệp của người lao động và người sử dụng lao động được quyền gửi tới Hội đồng Quản trị ILO đơn phản kháng của mình đối với bất kỳ quốc gia thành viên nào mà theo họ “đã không đảm bảo tôn trọng việc tuân thủ - trong phạm vi thẩm quyền của mình - một Công ước mà quốc gia thành viên đã phê chuẩn”. Một Ủy ban ba bên gồm 3 thành viên của Hội đồng Quản trị có thể được thành lập để xem xét đơn phản kháng đó cũng như ý kiến phản hồi của chính phủ liên quan. Báo cáo của Ủy ban này gửi cho Hội đồng Quản trị sẽ trình bày các khía cạnh pháp lý và thực tiễn của vụ việc này, xem xét các thông tin đã cung cấp và đưa ra kết luận cùng các khuyến nghị. Trước những năm 2000, trong trường hợp phản ứng của chính phủ không được coi là thỏa đáng, Hội đồng Quản trị có quyền công bố đơn phản kháng và ý kiến phản hồi của Hội đồng. Trong những năm gần đây, báo cáo của các ủy ban ba bên đã được cung cấp một cách có hệ thống cho công chúng trên trang web của ILO. Ngoài ra, nếu chính phủ không thực hiện các biện pháp cần thiết, Ủy ban Chuyên gia có thể được yêu cầu theo dõi vụ việc hoặc trong trường hợp nghiêm trọng nhất khi vụ việc có thể dẫn đến khiếu kiện, Hội đồng Quản trị có thể quyết định thành lập một Ủy ban Điều tra. Cuối cùng, những đơn phản kháng liên quan tới việc áp dụng Công ước số 87 và số 98 thường được chuyển cho Ủy ban Tự do Hiệp hội xem xét theo thủ tục thẩm tra đơn phản kháng.

Ai có thể nộp đơn phản kháng?²³

Phản kháng theo Điều 24 và 25 của Điều lệ ILO có thể do các hiệp hội quốc gia và quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động thực hiện. Các cá nhân không được phản kháng trực tiếp với ILO nhưng có thể chuyển các thông tin liên quan cho các tổ chức đại diện của mình nếu thấy thích hợp.



Thủ tục phản kháng



Phản kháng trên thực tế

Năm 1955, Hy Lạp đã phê chuẩn Công ước Thanh tra Lao động năm 1947 (số 81). Năm 1994 nước này thông qua một đạo luật phân cấp thanh tra lao động và đặt nó trực thuộc cơ quan hành chính các tỉnh tự trị. Hiệp hội Công chức của Bộ Lao động Hy Lạp (FAMIT) sau đó đã đệ đơn phản kháng tới ILO cho rằng đạo luật đó trái với nguyên tắc của Công ước số 81 rằng thanh tra lao động phải đặt dưới sự giám sát và kiểm soát của chính quyền trung ương. Một Ủy ban ba bên được lập ra để xem xét vụ việc này đã chấp nhận sự phản kháng và yêu cầu chính phủ Hy Lạp sửa đổi pháp luật để đảm bảo tuân thủ Công ước. Năm 1998, chính phủ Hy Lạp đã thông qua luật mới đưa thanh tra lao động trở lại trực thuộc chính quyền trung ương. Cũng trong năm đó Ủy ban Chuyên gia đã khen ngợi chính phủ Hy Lạp về “sự quan tâm và những nỗ lực siêng năng” đã dành cho các khuyến nghị do Ủy ban ba bên đưa ra.

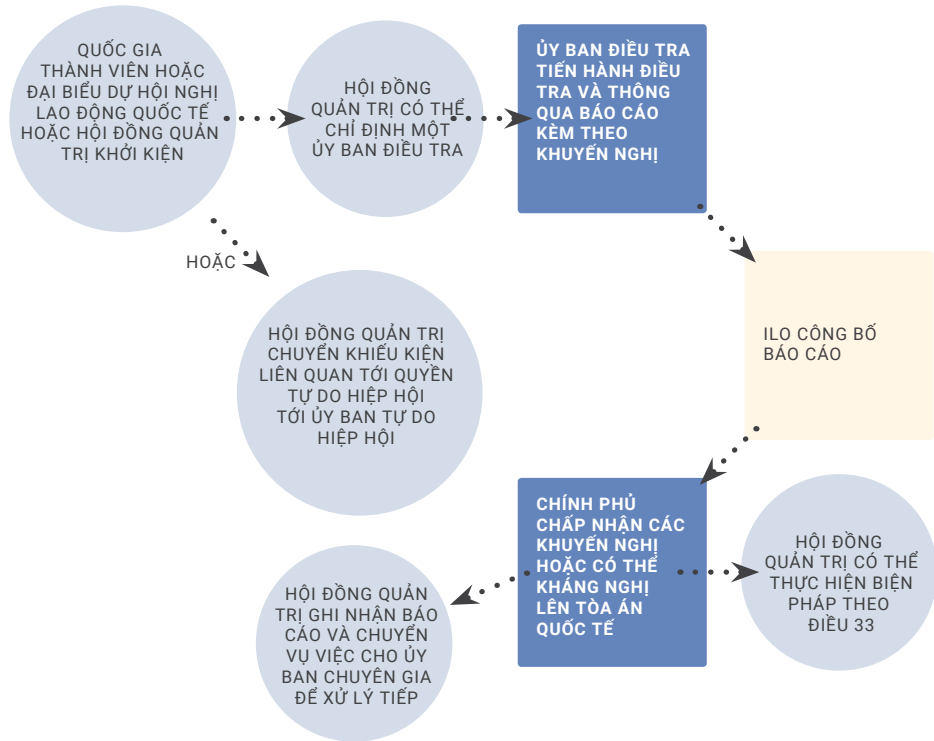
KHIẾU KIẾN



Thủ tục khiếu kiện được quy định từ điều 26 đến điều 34 của Điều lệ ILO. Theo các quy định này, việc khiếu kiện một quốc gia thành viên vì đã không tuân thủ Công ước đã phê chuẩn có thể được thực hiện bởi một quốc gia thành viên khác, một đại biểu tại Hội nghị Lao động Quốc tế, hoặc bởi chính Hội đồng Quản trị trong phạm vi quyền hạn của mình. Sau khi nhận được khiếu kiện, Hội đồng Quản trị có thể lập Ủy ban Điều tra, gồm 3 thành viên độc lập chịu trách nhiệm tiến hành điều tra đầy đủ về khiếu kiện, xem xét đánh giá tất cả các khía cạnh của vụ việc và đưa ra khuyến nghị về các biện pháp sẽ tiến hành để giải quyết vấn đề bị khiếu kiện. Ủy ban Điều tra là thủ tục điều tra cao nhất của ILO; nó thường được lập khi một quốc gia thành viên bị cáo buộc đã vi phạm liên tục và nghiêm trọng và nhiều lần từ chối giải quyết vấn đề. Cho tới nay, đã có 13 Ủy ban Điều tra được thành lập, gần đây nhất là vào tháng 3 năm 2018 do Hội đồng Quản trị thành lập sau khi có đơn khiếu kiện theo Điều 26 đối với Chính phủ Cộng hòa Bolivar Venezuela.

Khi một nước từ chối thực hiện các khuyến nghị của Ủy ban Điều tra thì Hội đồng Quản trị có thể thực hiện biện pháp theo Điều 33 của Điều lệ ILO. Điều này quy định rằng “Trong trường hợp một nước thành viên không thực hiện những khuyến nghị được nêu trong báo cáo của Ủy ban Điều tra trong một thời hạn đã ấn định, hoặc được nêu trong quyết định của Tòa án quốc tế, thì tùy theo từng trường hợp, Hội đồng Quản trị có thể đề nghị Hội nghị Lao động Quốc tế có những biện pháp được cho là thích hợp và thiết thực để bảo đảm các khuyến nghị được thi hành”. Điều 33 được áp dụng lần đầu tiên trong lịch sử ILO vào năm 2000, khi Hội đồng Quản trị đề nghị Hội nghị Lao động Quốc tế có biện pháp bắt buộc Myanmar chấm dứt việc sử dụng lao động cưỡng bức. Khiếu kiện theo Điều 26 chống lại Myanmar vì những vi phạm Công ước năm 1930 (số 29) về Lao động Cưỡng bức được đưa ra năm 1996 và kết luận của Ủy ban Điều tra là đã có việc sử dụng lao động cưỡng bức “một cách phổ biến và có hệ thống” tại quốc gia này.

Thủ tục khiếu kiện



Khiếu kiện trên thực tế

Năm 1957, Ba Lan đã phê chuẩn Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức năm 1948 (số 87) và Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể năm 1949 (số 98). Khi tình trạng thiết quân luật được ban bố vào năm 1981, chính phủ đã đình chỉ các hoạt động của Công đoàn Đoàn kết và giam giữ hoặc sa thải rất nhiều các thủ lĩnh và đoàn viên của tổ chức công đoàn này. Sau khi vụ việc được Ủy ban Tự do Hiệp hội xem xét, các đại biểu tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1982 đã đưa khiếu kiện chống Ba Lan theo Điều 26 của Điều lệ ILO. Ủy ban Điều tra kết luận đã có sự vi phạm nghiêm trọng đối với cả hai Công ước. Trên cơ sở kết luận của Ủy ban Điều tra, ILO và một loạt các nước và tổ chức đã gây sức ép đòi Ba Lan khôi phục lại tình hình và năm 1989 chính phủ Ba Lan đã phải trao tư cách hợp pháp cho Công đoàn Đoàn kết. Lech Walesa, thủ lĩnh của Công đoàn Đoàn kết và sau này là Tổng thống Ba Lan đã ghi nhận rằng “Ủy ban Điều tra do ILO thành lập sau khi chế độ thiết quân luật được áp đặt tại đất nước tôi đã có những đóng góp quan trọng đối với sự thay đổi mang lại dân chủ cho Ba Lan.”²⁵

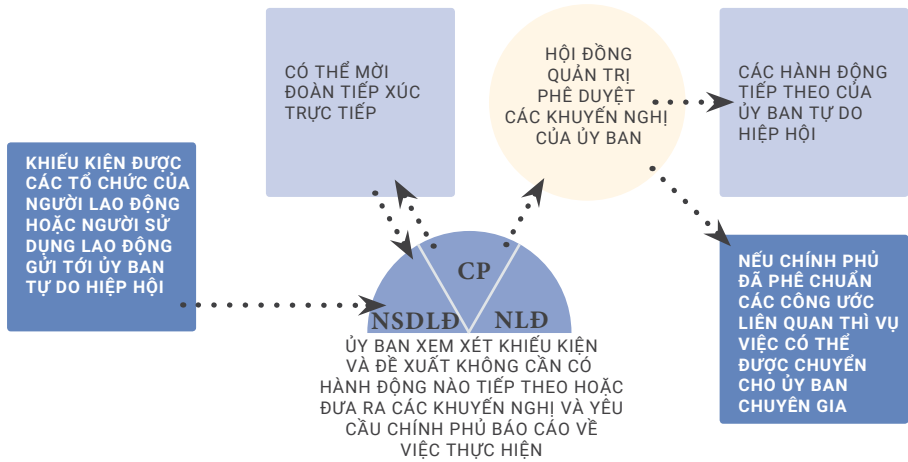
TỰ DO HIỆP HỘI

Ủy ban Tự do Hiệp hội

Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể nằm trong số các nguyên tắc cơ bản của ILO. Ngay sau khi thông qua Công ước số 87 và 98 về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, ILO đã rút ra kết luận là cần phải có thêm một thủ tục giám sát tiếp theo để đảm bảo sự tuân thủ nguyên tắc tự do hiệp hội tại các nước chưa phê chuẩn các Công ước liên quan này. Kết quả là, vào năm 1951, ILO đã thành lập Ủy ban Tự do Hiệp hội (CFA) để xem xét các khiếu kiện về vi phạm quyền tự do hiệp hội cho dù một nước đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước liên quan. Các khiếu kiện đối với một quốc gia thành viên có thể do các tổ chức của người lao động hoặc người sử dụng lao động khởi xướng. CFA là một Ủy ban của Hội đồng Quản trị, gồm một chủ tịch độc lập và 3 đại diện của chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động, mỗi bên cử một đại diện. Nếu Ủy ban quyết định tiếp nhận vụ kiện, nó sẽ thiết lập các chứng cứ thông qua đối thoại với chính phủ liên quan. Nếu Ủy ban phát hiện ra rằng đã có sự vi phạm các tiêu chuẩn hoặc nguyên tắc về tự do hiệp hội, nó sẽ làm báo cáo gửi Hội đồng Quản trị và đưa ra các khuyến nghị về cách thức khắc phục tình hình. Các chính phủ tiếp đó sẽ được yêu cầu báo cáo về việc thực hiện các khuyến nghị này của Ủy ban. Trong trường hợp nước đó đã phê chuẩn các tiêu chuẩn liên quan thì các khía cạnh pháp lý của vụ kiện sẽ được chuyển cho Ủy ban Chuyên gia. CFA cũng có thể chọn phương án đề xuất cử một phái đoàn “tiếp xúc trực tiếp” với chính phủ liên quan để giải quyết vấn đề một cách trực tiếp với các quan chức chính phủ và các đối tác xã hội thông qua một quá trình đối thoại. Trong gần 70 năm hoạt động CFA đã xem xét hơn 3.300 vụ việc. Hơn 60 nước trên 5 châu lục đã thực hiện các khuyến nghị của Ủy ban và đã thông báo cho Ủy ban về những tiến triển tích cực liên quan tới tự do hiệp hội trong những thập kỷ gần đây.²⁶



Thủ tục Tự do Hiệp hội



Ủy ban Tự do Hiệp hội: Một quy trình đổi mới trong luật pháp quốc tế

Đoạn 14 của Thủ tục đặc biệt để kiểm tra các khiếu kiện cáo buộc sự vi phạm quyền tự do hiệp hội quy định rằng nhiệm vụ của Ủy ban Tự do Hiệp hội “bao gồm xác định xem có quy định pháp luật hoặc thông lệ nào tuân thủ các nguyên tắc tự do hiệp hội và thương lượng tập thể hay không như được nêu trong các Công ước liên quan”. Hội đồng Quản trị đã thường xuyên phê duyệt nhiệm vụ này và năm 2009 đã quyết định đưa nó vào *Bản tóm tắt các quy tắc áp dụng cho Hội đồng Quản trị*. Chức năng của Ủy ban Tự do Hiệp hội không phải là đưa ra những kết luận chung liên quan đến tình hình công đoàn ở các quốc gia cụ thể dựa trên các tuyên bố chung mơ hồ, mà chỉ đơn giản là đánh giá các cáo buộc cụ thể liên quan đến việc tuân thủ các nguyên tắc tự do hiệp hội. Mục tiêu của thủ tục khiếu kiện của Ủy ban Tự do Hiệp hội không phải là chỉ trích các chính phủ, mà để thu hút sự tham gia vào đối thoại ba bên mang tính xây dựng để thúc đẩy sự tôn trọng quyền công đoàn trong pháp luật và thực tiễn.

Để khiếu kiện lên Ủy ban, cần phải đáp ứng một số điều kiện nhất định. Bên khiếu kiện phải chỉ rõ nơi nhận đơn khiếu kiện là Ủy ban Tự do Hiệp hội; đơn khiếu kiện phải được nộp bởi một tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động hoặc cho người lao động; nó phải được lập thành văn bản và có chữ ký của đại diện cơ quan có quyền khiếu kiện. Các tổ chức phi chính phủ có tư cách tham vấn với ILO cũng có quyền nộp đơn khiếu kiện. Về bản chất, các cáo buộc trong đơn khiếu kiện không được mang tính chất chính trị thuần túy; chúng phải được trình bày rõ ràng và được hỗ trợ bởi bằng chứng. Không cần phải hoàn thành tất cả các thủ tục quốc gia, nhưng Ủy ban Tự do Hiệp hội có thể tính đến thực tế là một trường hợp đang được một cơ quan xét xử quốc gia xem xét. Ủy ban này họp 3 lần một năm vào tuần trước khi diễn ra các phiên họp của Hội đồng Quản trị.²⁷

Các cơ chế ba bên cấp quốc gia về phòng ngừa và giải quyết tranh chấp liên quan đến tiêu chuẩn lao động quốc tế được ILO thúc đẩy

Trong nhiều năm, ILO đã thúc đẩy các cơ chế ba bên cấp quốc gia ở châu Mỹ Latinh để ngăn ngừa và giải quyết các tranh chấp liên quan đến tiêu chuẩn lao động quốc tế, và đặc biệt liên quan đến quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, theo yêu cầu của các chính phủ bị khiếu nại lên Ủy ban Tự do Hiệp hội. Các cơ quan giám sát của ILO đã lưu ý và/hoặc hỗ trợ việc sử dụng các cơ chế đó, và đã khuyến khích Văn phòng tiếp tục thúc đẩy sự phát triển phù hợp của chúng. Các cơ chế này đã được chứng minh là rất hữu ích trong việc ngăn chặn và giải quyết nhiều tranh chấp liên quan đến tự do hiệp hội, và đôi khi đã đưa ra một khuôn khổ cho việc ký kết các thỏa ước tập thể. Colombia và Panama đã lập ra một ủy ban tương tự với kết quả đáng khích lệ. Cộng hòa Dominica đã quyết định thiết lập một cơ chế bàn tròn với trách nhiệm phòng ngừa và xử lý thích hợp bất kỳ tranh chấp nào liên quan đến việc áp dụng các Công ước ILO đã được phê chuẩn nhằm tìm kiếm giải pháp và đạt được sự đồng thuận. Kinh nghiệm cho thấy các tiêu chí dưới đây dẫn đến hoạt động hiệu quả của các cơ quan đó:

- Bộ Lao động phải phân bổ nguồn nhân lực và tài chính cần thiết cho việc điều phối hoạt động của cơ chế hòa giải, và có thể điều phối và mời các bộ/tổ chức công khác tham gia các cuộc họp được tổ chức để giải quyết các vụ việc đang được xem xét;
- việc chấp nhận cơ chế hòa giải phải dựa trên thỏa thuận ba bên;
- các tổ chức đại diện nhất cho người sử dụng lao động và người lao động cùng với chính phủ nên chỉ định một hòa giải viên thường trực quốc gia thường trực - người có được sự tín nhiệm của tất cả các bên;
- các đề xuất và kết luận hòa giải được thông qua trong bối cảnh của thủ tục này phải dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan và có tính đến ý kiến của các cơ quan giám sát;
- cần thiết lập một cơ chế theo dõi các thỏa thuận đã được thống nhất để củng cố niềm tin của các bên trong cơ chế;
- thành viên của các cơ chế hòa giải cũng cần được đào tạo đặc biệt về tiêu chuẩn lao động quốc tế và hệ thống giám sát của ILO; và
- thủ tục hòa giải phải miễn phí và không bắt buộc, và không được ngăn cản việc liên hệ với các cơ quan giám sát của ILO.

Rõ ràng là cộng đồng quốc tế đã tìm thấy trong các cơ chế này một công cụ khác để củng cố đối thoại xã hội. Thách thức là làm sao để “nhân rộng” các cơ quan này ra ngoài khu vực châu Mỹ Latinh. Sáng kiến này đáp ứng xu hướng hiện đại của quá trình tìm cách áp dụng đầy đủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Khảo sát Chung (Điều 19, Điều lệ ILO)



Tiêu chuẩn lao động quốc tế là các văn kiện phổ biến toàn cầu do cộng đồng quốc tế thông qua và phản ánh các giá trị và các nguyên tắc chung về những vấn đề liên quan tới việc làm. Trong khi các quốc gia thành viên có thể chọn phê chuẩn hay không phê chuẩn bất kỳ Công ước nào thì ILO cho rằng điều quan trọng là theo dõi sự phát triển tại tất cả các nước, cho dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước đó. Theo Điều 19 của Điều lệ ILO, các nước thành viên phải báo cáo theo định kỳ - theo yêu cầu của Hội đồng Quản trị - về các biện pháp mà họ đã tiến hành để đem lại hiệu lực cho bất kỳ điều khoản nào đó của Công ước hoặc Khuyến nghị nhất định nào đó, và nêu rõ bất kỳ trở ngại nào đã ngăn cản hoặc trì hoãn việc phê chuẩn một Công ước cụ thể.

Trên cơ sở Điều 19, hàng năm Ủy ban Chuyên gia đã công bố báo cáo *Khảo sát Chung* sâu sắc về luật pháp và thực hành tại các nước thành viên về một chủ đề do Hội đồng Quản trị lựa chọn. Những khảo sát như vậy được thực hiện chủ yếu trên cơ sở báo cáo nhận được từ các quốc gia thành viên và thông tin do các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động gửi tới. Chúng cho phép Ủy ban Chuyên gia xem xét đánh giá tác động của các Công ước và Khuyến nghị, phân tích những khó khăn mà các chính phủ đã nêu lên trong việc áp dụng các Công ước và các Khuyến nghị, và xác định cách thức để khắc phục những trở ngại này.

Các cuộc Khảo sát Chung gần đây bao gồm:

- 2010 - Văn kiện về việc làm
- 2011 - Văn kiện về bảo hiểm xã hội
- 2012 - Các Công ước cơ bản
- 2013 - Quan hệ lao động (dịch vụ công) và thương lượng tập thể
- 2014 - Văn kiện về ấn định mức lương tối thiểu
- 2015 - Quyền hiệp hội (nông nghiệp) và tổ chức đại diện lao động nông thôn
- 2016 - Văn kiện về lao động di cư
- 2017 - Văn kiện về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp
- 2018 - Văn kiện về thời giờ làm việc
- 2019 - Khuyến nghị về Sàn Bảo trợ Xã hội (số 202)
- (Sắp ban hành năm 2020) - Văn kiện liên quan đến mục tiêu chiến lược của việc làm
- (Sắp ban hành năm 2021) - Văn kiện về nhân viên điều dưỡng và lao động giúp việc gia đình

HỖ TRỢ KỸ THUẬT VÀ ĐÀO TẠO

ILO không chỉ giám sát việc áp dụng các Công ước đã phê chuẩn. Nó còn cung cấp các hình thức hỗ trợ kỹ thuật khác, trong đó các chuyên gia ILO hoặc các chuyên gia khác giúp các nước giải quyết những vấn đề trong luật pháp và thực tiễn để làm cho chúng phù hợp với các nghĩa vụ theo các văn kiện đã phê chuẩn. Các hình thức hỗ trợ kỹ thuật bao gồm các đoàn cố vấn và tiếp xúc trực tiếp, qua đó cán bộ ILO gặp các quan chức chính phủ để thảo luận những vấn đề về áp dụng các tiêu chuẩn với mục đích tìm ra giải pháp; và các hoạt động thúc đẩy, bao gồm hội thảo và tập huấn quốc gia với mục đích nâng cao nhận thức về các tiêu chuẩn, xây dựng năng lực cho các đối tác quốc gia và cung cấp tư vấn kỹ thuật về việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế như thế nào để mang lại lợi ích cho tất cả mọi người. ILO cũng trợ giúp trong việc soạn thảo luật pháp quốc gia phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Mạng lưới chuyên gia toàn cầu về tiêu chuẩn lao động quốc tế

Rất nhiều các hoạt động trợ giúp kỹ thuật được thực hiện bởi các chuyên gia ILO về tiêu chuẩn lao động quốc tế, được bố trí làm việc tại các văn phòng ILO đóng trụ sở trên khắp thế giới. Các chuyên gia về tiêu chuẩn lao động quốc tế gặp gỡ các quan chức chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động để cung cấp sự hỗ trợ khi chuẩn bị phê chuẩn các Công ước và thực hiện nghĩa vụ báo cáo, để thảo luận các giải pháp cho những vấn đề mà các cơ quan giám sát đã nêu ra, và để rà soát lại các dự thảo luật đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Các chuyên gia về tiêu chuẩn lao động quốc tế được bố trí tại:

Châu Phi: Cairo, Dakar, Pretoria, Yaoundé

Châu Mỹ: Lima, San José, Santiago

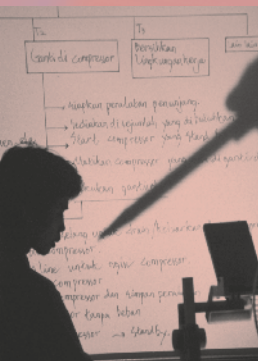
Vùng Caribê: Port of Spain

Các nước Ả Rập: Beirut

Đông Á: Băng Cốc, Manila

Nam Á: Niu Đê-li

Đông Âu và Trung Á: Bu-đa-pét, Matxcova



Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO

Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO tại Turin (Ý) có nhiệm vụ đào tạo, giáo dục và nâng cao năng lực cho chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cũng như các đối tác quốc gia và quốc tế khác nhằm thúc đẩy việc làm thỏa đáng và phát triển bền vững. Mỗi năm, Trung tâm tổ chức hơn 450 chương trình và dự án cho khoảng 12.000 người tham gia từ 190 quốc gia. Đặc biệt, Trung tâm cung cấp đào tạo về các tiêu chuẩn lao động quốc tế cho các quan chức chính phủ, người lao động, người sử dụng lao động, luật sư, thẩm phán và các chuyên gia giáo dục pháp luật cũng như các khoá đào tạo chuyên sâu về tiêu chuẩn lao động, cải tiến năng suất, phát triển doanh nghiệp, tiêu chuẩn lao động quốc tế và toàn cầu hoá, và các quyền của lao động nữ.

Trung tâm Turin cũng chủ trì tổ chức Khóa học Lao động Hàng hải - một chương trình gồm các khóa học chuyên ngành nhằm tăng cường năng lực của chính phủ, chủ tàu và thủy thủ trong việc áp dụng Công ước về Lao động Hàng hải, 2006.

TUYÊN BỐ CỦA ILO VỀ CÁC NGUYÊN TẮC VÀ QUYỀN CƠ BẢN TRONG LAO ĐỘNG VÀ CÁC HÀNH ĐỘNG TIẾP THEO

Năm 1998 ILO đã đưa ra một biện pháp thúc đẩy đặc biệt để tăng cường việc áp dụng bốn nguyên tắc và các quyền gắn liền với chúng được coi là có vai trò cơ bản đối với công bằng xã hội. Bằng cách thông qua Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động và các Hành động Tiếp theo, các quốc gia thành viên ILO thừa nhận nghĩa vụ phấn đấu để hiện thực hoá một số giá trị cơ bản vốn là thuộc tính của ILO, đó là tự do hiệp hội và thừa nhận thực sự quyền thương lượng tập thể; xoá bỏ tất cả mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; xoá bỏ thực sự lao động trẻ em; xoá bỏ sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Nghĩa vụ này luôn tồn tại thường trực ngay cả khi các quốc gia thành viên chưa phê chuẩn 8 Công ước cơ bản chứa đựng các nguyên tắc này (bao gồm Nghị định thư năm 2014 bổ sung Công ước về Lao động Cưỡng bức). Đồng thời bản thân ILO cũng có nghĩa vụ cung cấp sự hỗ trợ cần thiết để đạt được các mục tiêu này.

Ngoài ra, đoạn 5 của Tuyên bố nhấn mạnh rằng không nên sử dụng các tiêu chuẩn lao động cho mục đích bảo hộ mậu dịch, và không có nội dung nào trong Tuyên bố cũng như Hành động Tiếp theo sẽ được sử dụng cho mục đích đó. Ngoài ra, lợi thế so sánh của bất kỳ quốc gia nào sẽ không bị đưa vào nghi vấn bởi Tuyên bố và Hành động Tiếp theo.

Đồng thời, các Hành động Tiếp theo được thông qua là nhằm giúp xác định nhu cầu của các quốc gia để áp dụng tốt hơn các nguyên tắc và quyền cơ bản nêu trên. Các quốc gia thành viên phải gửi báo cáo hàng năm về tất cả các quyền cơ bản thuộc các Công ước tương ứng của ILO mà họ chưa phê chuẩn. Các báo cáo sẽ được Hội đồng Quản trị xem xét, những ý kiến bình luận của Hội đồng này sẽ được công bố trong phần “Giới thiệu” của Báo cáo hàng năm trong đó kiểm tra việc thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động ở các nước liên quan, tập trung vào những tiến triển và xu hướng mới.

Tuyên bố và các Hành động Tiếp theo được thiết lập để thúc đẩy các nguyên tắc và quyền cơ bản mà nó hàm chứa và thúc đẩy việc phê chuẩn các Công ước cơ bản thông qua đối thoại và hỗ trợ kỹ thuật. Mục đích của Tuyên bố và các Hành động Tiếp theo không phải là tạo ra một bộ các tiêu chuẩn song song với những gì đã có; đúng hơn, nó nhằm hỗ trợ các quốc gia thành viên đạt được sự tôn trọng đầy đủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, bao gồm việc phê chuẩn tất cả các Công ước cơ bản cũng như Nghị định thư năm 2014 bổ sung Công ước về Lao động Cưỡng bức. Một khi đã đạt được điều đó, tất cả các quốc gia thành viên sẽ nằm dưới sự giám sát thường xuyên của ILO đối với các Công ước cơ bản này.

TUYÊN BỐ CỦA ILO VỀ BÌNH ĐẲNG XÃ HỘI CHO TOÀN CẦU HÓA CÔNG BẰNG (2008)

Trong bối cảnh bất ổn lan rộng trong thế giới việc làm, từ bất ổn tài chính và suy thoái kinh tế đến thất nghiệp ngày càng tăng, tính chất không chính thức và bảo trợ xã hội không đầy đủ, vào tháng 6 năm 2008, đại diện ba bên của ILO (chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động) đã thông qua Tuyên bố về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng, được thiết kế để tăng cường năng lực của ILO trong việc thúc đẩy Chương trình Việc làm Thỏa đáng và tạo ra sự ứng phó hiệu quả trước những thách thức ngày càng tăng của sự chuyển đổi thế giới việc làm trong bối cảnh toàn cầu hóa. Đây là tuyên bố quan trọng thứ ba về các nguyên tắc và chính sách được Hội nghị Lao động Quốc tế thông qua kể từ Điều lệ ILO ra đời năm 1919. Nó tiếp nối Tuyên bố Philadelphia năm 1944 và Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động năm 1998. Tuyên bố 2008 thể hiện tầm nhìn đương đại về nhiệm vụ của ILO trong kỷ nguyên toàn cầu hóa. Tất cả các quốc gia thành viên của ILO phải theo đuổi các chính sách dựa trên các mục tiêu chiến lược: việc làm, bảo trợ xã hội, đối thoại xã hội và quyền tại nơi làm việc. Đồng thời, Tuyên bố nhấn mạnh một cách tiếp cận toàn diện và tích hợp bằng cách nhận ra rằng các mục tiêu này là “không thể tách rời, liên kết và hỗ trợ lẫn nhau” và vai trò của các tiêu chuẩn lao động quốc tế như một phương tiện hữu hiệu để đạt được tất cả các mục tiêu trên.

Tuyên bố cũng nhấn mạnh sự cần thiết phải thúc đẩy chính sách tiêu chuẩn ILO là nền tảng cho các hoạt động của ILO bằng cách tăng cường sự liên quan của nó với thế giới việc làm, cũng như đảm bảo vai trò của các tiêu chuẩn như một phương tiện hữu hiệu để đạt được các mục tiêu trong Điều lệ của ILO. Tuyên bố nêu rõ mỗi quốc gia thành viên phải xác định cách thức để đạt được các mục tiêu chiến lược của ILO dựa trên nghĩa vụ quốc tế hiện thời của mỗi quốc gia và các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, có tính đến nhiều yếu tố bao gồm cả những nguyên tắc và quy định của các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Tuyên bố cũng nhắc lại rằng việc vi phạm các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động không thể được viện dẫn hoặc sử dụng như một lợi thế so sánh hợp pháp và các tiêu chuẩn lao động không nên được sử dụng cho mục đích bảo hộ mậu dịch.

Cuối cùng, Tuyên bố bao gồm một cơ chế theo dõi để đảm bảo các phương tiện mà ILO sẽ sử dụng để hỗ trợ các quốc gia thành viên trong nỗ lực thúc đẩy **Chương trình Việc làm Thỏa đáng**, bao gồm hoạt động rà soát các hành vi thể chế và quản trị của ILO; thảo luận thường xuyên của Hội nghị Lao động Quốc tế để đáp ứng với tình hình và nhu cầu của các quốc gia thành viên và để đánh giá kết quả của các hoạt động ILO; rà soát quốc gia tự nguyện, hỗ trợ kỹ thuật và dịch vụ tư vấn; và tăng cường năng lực nghiên cứu, thu thập và chia sẻ thông tin.

SÁNG KIẾN 100 NĂM VỀ TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

Sáng kiến về Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế là một trong bảy Sáng kiến 100 năm được triển khai nhân kỷ niệm 100 năm thành lập ILO vào năm 2019.

Sáng kiến này có mục tiêu kép:

- nhằm tăng cường sự phù hợp của các tiêu chuẩn lao động quốc tế thông qua cơ chế rà soát tiêu chuẩn; và
- nhằm củng cố sự nhất trí ba bên về một hệ thống giám sát có thẩm quyền.

1. Cơ chế rà soát tiêu chuẩn (SRM)

SRM là một cơ chế nội bộ của Chính sách Tiêu chuẩn ILO nhằm đảm bảo rằng ILO có một cơ quan phụ trách tiêu chuẩn lao động quốc tế rõ ràng, mạnh mẽ và cập nhật, đáp ứng các mô hình thay đổi của thế giới việc làm, nhằm mục đích bảo vệ người lao động và có tính đến nhu cầu của các doanh nghiệp bền vững (xem phần 1 “Cập nhật tiêu chuẩn lao động quốc tế”).

2. Sự đồng lòng nhất trí ba bên về một hệ thống giám sát có thẩm quyền

Việc triển khai hệ thống này bắt đầu từ một yêu cầu của Hội đồng Quản trị vào tháng 3 năm 2015 để nghị Chủ tịch Ủy ban Chuyên gia và Chủ tịch Ủy ban Tự do Hiệp hội cùng nhau chuẩn bị một báo cáo về mối quan hệ qua lại, chức năng và khả năng cải thiện các thủ tục giám sát khác nhau liên quan đến các Điều 22, 23, 24 và 26 của Điều lệ ILO và cơ chế khiếu nại về tự do hiệp hội.

Tại phiên họp tháng 3 năm 2017, Hội đồng Quản trị đã thông qua một kế hoạch làm việc và khung thời gian để tăng cường hệ thống giám sát, bao gồm mười đề xuất được nhóm lại theo bốn lĩnh vực trọng tâm. Mười đề xuất tập trung vào các chủ đề khác nhau, chẳng hạn như: mối quan hệ giữa các cơ quan giám sát ILO, hợp lý hóa công tác báo cáo, chia sẻ thông tin với các tổ chức và sự chắc chắn về mặt pháp lý. Kế hoạch làm việc hiện đang được triển khai.

Sáng kiến Tiêu chuẩn đang dẫn đường cho chính sách hiện hành về tiêu chuẩn lao động quốc tế. Chính sách này nhằm tăng cường vai trò của các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong việc cải thiện mục tiêu chính của ILO về tăng cường công bằng xã hội thông qua thúc đẩy việc làm thỏa đáng. Để đạt được mục tiêu này, Chính sách Tiêu chuẩn cần cung cấp thông tin cho các nỗ lực nhằm:

- đạt được tầm nhìn lớn hơn về tiêu chuẩn lao động quốc tế; và
- tiếp cận với các đối tác ba bên thông qua hỗ trợ kỹ thuật, hợp tác kỹ thuật và nâng cao năng lực.

Các cơ quan và tài liệu
Tài liệu tham khảo

4

CÁC NGUỒN LỰC

“Chúng ta không thể phát triển bằng cách hy sinh công bằng xã hội. Chúng ta không thể cạnh tranh mà không có một mặt bằng các tiêu chuẩn con người cơ bản. Nếu điều này là đúng trong xã hội chúng ta thì nó cũng đúng cho toàn thế giới”.

Nelson Mandela, Chủ tịch Đại hội đồng Dân tộc Nam Phi, 1994²⁸

Như đã cố gắng trình bày trong cuốn sách này, tiêu chuẩn lao động quốc tế là các công cụ quan trọng để bảo đảm rằng nền kinh tế toàn cầu mang lại lợi ích và cơ hội cho tất cả mọi người. Từ tự do hiệp hội đến bảo hiểm xã hội, từ đấu tranh chống lại lao động trẻ em đến thúc đẩy dạy nghề, tiêu chuẩn lao động quốc tế đều quy định các điều kiện làm việc phù hợp và nhân phẩm và các lợi ích kinh tế liên quan ở cấp quốc gia cũng như cấp doanh nghiệp. Hệ thống giám sát là để đảm bảo các nước tôn trọng các nghĩa vụ của họ theo các quy định của Công ước mà họ đã phê chuẩn và các nghĩa vụ theo Điều lệ ILO nói chung.

Hệ thống các tiêu chuẩn lao động quốc tế tiếp tục lớn mạnh và phát triển để đáp ứng các nhu cầu của thế giới hiện nay. Đã có rất nhiều trường hợp tiến bộ mà tiêu chuẩn lao động quốc tế có phần đóng góp trong đó. Tuy nhiên vẫn còn nhiều việc phải làm. Trong khi hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế là công cụ chủ yếu đối với các chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động thì đồng đảo công chúng cũng có thể có vai trò nhất định. Các cá nhân, các tổ chức phi chính phủ, doanh nghiệp và các nhà hoạt động xã hội có thể nâng cao nhận thức về hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế, khuyến khích các chính phủ của mình phê chuẩn các Công ước và làm việc với các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động thích hợp để xác định những vấn đề trong quá trình áp dụng các tiêu chuẩn. Hy vọng rằng việc giới thiệu tóm tắt các tiêu chuẩn lao động quốc tế này sẽ không chỉ tăng thêm sức mạnh cho các đối tác ba bên của ILO mà còn cho phép toàn xã hội sử dụng công cụ quyền lực này để phát triển.

Các trang tiếp theo sẽ trình bày tổng quan một số các văn kiện quan trọng nhất và các nguồn thông tin để tìm hiểu thêm về tiêu chuẩn lao động quốc tế.

CÁC CƠ QUAN VÀ TÀI LIỆU CHỦ YẾU CỦA ILO

- Các Công ước và Khuyến nghị
- Hiến chương ILO
- Báo cáo của Ủy ban Chuyên gia về áp dụng Công ước và Khuyến nghị

Báo cáo hàng năm bao gồm:

Báo cáo chung: ý kiến bình luận về sự tuân thủ nghĩa vụ báo cáo của các quốc gia thành viên, các trường hợp tiến bộ, mối quan hệ giữa tiêu chuẩn lao động quốc tế với các hệ thống đa phương (Báo cáo III - Phần 1A).

Lưu ý: ý kiến bình luận về việc áp dụng các Công ước tại các quốc gia thành viên đã phê chuẩn (Báo cáo III - Phần 1A).

Khảo sát Chung: xem xét luật pháp và thực hành trong một số lĩnh vực cụ thể, tại một số quốc gia thành viên đã hoặc chưa phê chuẩn các Công ước liên quan (Báo cáo III - Phần 1B).

Tài liệu thông tin về việc phê chuẩn và các hoạt động liên quan tới các tiêu chuẩn. (Báo cáo III (Phần 2).

- Báo cáo của Ủy ban Hội nghị về việc Áp dụng các Tiêu chuẩn

Báo cáo bao gồm:

Báo cáo chung

Xem xét một số trường hợp riêng biệt

Được trình bày trong Biên bản tạm thời của Hội nghị Lao động Quốc tế và được công bố trong Biên bản lưu của Hội nghị này.

- Báo cáo của Ủy ban Tự do Hiệp hội

Công bố một năm ba lần dưới hình thức tài liệu của Hội đồng Quản trị và trong *Bản tin chính thức của ILO*.

- Báo cáo của các ủy ban được thành lập để xem xét các phản kháng (điều 24)

Được công bố trong các tài liệu của *Hội đồng Quản trị*.

- Báo cáo của Ủy ban Điều tra (điều 26)

Được công bố trong các tài liệu của Hội đồng Quản trị và trong *Bản tin chính thức của ILO*.

Tất cả các văn bản trên đều có sẵn trong cơ sở dữ liệu NORMLEX, có thể truy cập tại: www.ilo.org/normlex

- **Các tài liệu của Hội đồng Quản trị**, bao gồm các tài liệu của Bộ phận Các Vấn đề Pháp luật và Tiêu chuẩn lao động quốc tế, có thể truy cập tại: www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm
- **Các tài liệu của Hội nghị Lao động Quốc tế**, bao gồm các báo cáo chuẩn bị để thông qua Công ước và Khuyến nghị, có thể truy cập tại: www.ilo.org/ilc/ILCSession/lang--en/index.htm
- **Các tài liệu thuộc Kế hoạch Hành động tiếp theo Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động**
Có thể truy cập tại: www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/annualreports/lang--en/index.htm

Các tài liệu của ILO có sẵn tại các văn phòng ILO và các thư viện lưu trữ của ILO.

Các ấn phẩm chọn lọc

Một số ấn phẩm về các chủ đề khác nhau, được điều chỉnh bởi các tiêu chuẩn lao động quốc tế và hệ thống giám sát ILO, được đăng tải trên trang web của ILO về tiêu chuẩn lao động quốc tế. Những ấn phẩm này bao gồm các chủ đề sau, trong số nhiều chủ đề khác:

- Văn kiện chung về các tiêu chuẩn lao động quốc tế
- Các hoạt động thiết lập tiêu chuẩn và hệ thống giám sát của ILO
- Tự do Hiệp hội và Thương lượng Tập thể
- Lao động trẻ em và lao động cưỡng bức
- Thủy thủ và lao động hàng hải
- Bảo vệ thai sản
- Nền kinh tế phi chính thức
- Thương mại và quyền của người lao động
- Quản lý và thanh tra lao động
- Đối xử bình đẳng

- Xem trang web về tiêu chuẩn lao động, mục “Ấn phẩm” tại địa chỉ sau:
www.ilo.org/global/stiterias/inatures-resource-and-publications/publications/lang--en/index.htm

Nguồn Internet

- NORMLEX là một cơ sở dữ liệu được trình bày bằng 3 ngôn ngữ (tiếng Anh, tiếng Pháp và tiếng Tây Ban Nha) tập hợp thông tin về các tiêu chuẩn lao động quốc tế (vd: thông tin về tình trạng phê chuẩn, các yêu cầu đối với báo cáo, ý kiến nhận xét của các cơ quan giám sát ILO, v.v...), cũng như về pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội. Nó được thiết kế để cung cấp thông tin đầy đủ và dễ sử dụng về các chủ đề này.

NATLEX là một cơ sở dữ liệu được trình bày bằng 3 ngôn ngữ (tiếng Anh, tiếng Pháp và tiếng Tây Ban Nha - cùng với rất nhiều văn bản bằng ngôn ngữ của quốc gia ban hành) về pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội và quyền con người. Nó chứa đựng gần 90.000 văn bản pháp lý từ 196 quốc gia và hơn 160 vùng lãnh thổ, tỉnh và các đơn vị hành chính khác.

Có thể truy cập hai cơ sở dữ liệu này thông qua trang web về tiêu chuẩn lao động quốc tế tại: www.ilo.org/normes

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- ¹ ILO, *Tuyên bố tầm nhìn từ Guy Ryder-Tổng giám đốc ILO*, Geneva, 2016.
- ² ILO, *Việc làm trên thế giới và Triển vọng xã hội: Xu hướng 2018*, Geneva, 2018.
- ³ ILO, *Việc làm trên thế giới và Triển vọng xã hội: Tăng trưởng xanh với việc làm*, Geneva, 2018; Viện Nghiên cứu Lao động Quốc tế (IILS), *Báo cáo về Thế giới Việc làm 2013: Chính sửa kết cấu kinh tế và xã hội*, Geneva, ILO, 2013.
- ⁴ ILO, *Chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang nền kinh tế chính thức*, Báo cáo V(2), Hội nghị Lao động Quốc tế, Phiên họp thứ 103, Geneva, 2014.
- ⁵ Xem trang: <https://www.ilo.org/empent/areas/business-help-desk/lang--en/index.htm>
- ⁶ IILS, *Khía cạnh xã hội của các hiệp định thương mại tự do*, ILO, 2013; xem thêm, C. Doumbia-Henry và E. Gravel, “Hiệp định thương mại tự do và quyền lao động: Những tiến triển gần đây”, *Tạp chí Lao động Quốc tế*, Tập. 145 (số 3), trang 185-206.
- ⁷ Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (ITUC), *Khảo sát hàng năm về vi phạm quyền công đoàn*, Brussels, 2017.
- ⁸ ILO và Công ty Tài chính Quốc tế (IFC), *Báo cáo thường niên dự án Việc làm Tốt hơn của Jordan 2017: Đánh giá về ngành và sự tuân thủ*.
- ⁹ Tóm tắt dựa trên T. El-Rayyes, *Thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp ở Jordan: Trường hợp của ngành may mặc* (sắp công bố).
- ¹⁰ ILO, *Ước tính toàn cầu về chế độ nô lệ hiện đại: Lao động cưỡng bức và hôn nhân cưỡng ép*, Geneva, 2017.
- ¹¹ ILO, *Ước tính toàn cầu về lao động trẻ em: Kết quả và xu hướng, 2012-2016*, Geneva, 2017.
- ¹² Hiểu về công việc của trẻ em, *Tìm hiểu thành công của Brazil trong việc giảm lao động trẻ em: Bằng chứng thực nghiệm và bài học chính sách*, Rome, 2011.
- ¹³ M. Oelz, S. Olney và M. Tomei, *Trả lương bình đẳng: Hướng dẫn cơ bản*, Geneva, ILO, 2013.
- ¹⁴ ILO, Rà soát các yếu tố cốt lõi của Chương trình Việc làm Toàn cầu, GB.286/ESP/1 (rev), Hội đồng Quản trị, Phiên họp thứ 286, Geneva, tháng 3 năm 2013.
- ¹⁵ ILO, *Báo cáo cuối cùng: Học tập và đào tạo để phục vụ công việc trong xã hội tri thức*, Báo cáo IV (1), Hội nghị Lao động Quốc tế, Geneva, Phiên họp thứ 91, 2003, tr. 4 ; xem thêm, Ngân hàng Thế giới, *Báo cáo Phát triển Thế giới 2005: Môi trường đầu tư tốt hơn cho mọi người*, Washington DC, trang 137-40.
- ¹⁶ ILO, *Báo cáo cuối cùng: Cuộc họp chuyên gia ba bên để tìm hiểu khả năng chấm dứt Công ước Việc làm, năm 1982 (số 158) và chấm dứt Khuyến nghị Việc làm, 1982 (số 166)*, Geneva, ngày 18 tháng 4 năm 2011, có sẵn tại: https://www.ilo.org/wcm-sp5/groups/public/---ed_norm/---relcon-f/documents/meetingdocument/wcms_165165.pdf; và Báo cáo và kết quả của cuộc họp chuyên gia ba bên để tìm hiểu khả năng chấm dứt Công ước Việc làm, năm 1982 (số 158) và chấm dứt Khuyến nghị Việc làm, 1982 (số 166), Hội đồng Quản trị, Phiên họp thứ 312, tháng 11 năm 2011, GB.312/LILS/6.
- ¹⁷ Xem trang web của Ngày Thế giới vì An toàn và Sức khỏe tại Nơi làm việc 2018, tại: <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.html>
- ¹⁸ R. Silva và M. Humblet, *Tiêu chuẩn cho thế kỷ 21: Bảo hiểm xã hội*, Geneva, ILO, 2002.
- ¹⁹ ILO, *Báo cáo Bảo trợ Xã hội Thế giới: Bảo trợ xã hội phổ cập để đạt được các Mục tiêu phát triển bền vững, 2017-2019*, Geneva, 2017, trang 27 và tiếp theo, và Phụ lục IV, Bảng B.5.
- ²⁰ ILO, *Ước tính toàn cầu của ILO về lao động di cư và lao động giúp việc nhà nhập cư: Kết quả và phương pháp luận*, Geneva, 2015.
- ²¹ ILO, *Giải quyết các thách thức quản trị trong bối cảnh di cư lao động đang thay đổi*, Báo cáo IV, Hội nghị Lao động Quốc tế, Phiên họp thứ 106, Geneva, 2017.
- ²² Xem: <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>

- ²³ Xem trang web của Cục Hoạt động Ngành của ILO (SECTOR), khách sạn, dịch vụ ăn uống và du lịch, tại: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang-en/index.htm>
- ²⁴ ILO, Sổ tay về các thủ tục liên quan đến Công ước và Khuyến nghị lao động quốc tế, phiên bản sửa đổi, Geneva, 2012.
- ²⁵ ILO, *Thúc đẩy điều kiện làm việc tốt hơn: Hướng dẫn về hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế*, Văn phòng ILO, Washington, DC, 2003, tr. 29.
- ²⁶ E. Gravel, I. Duplessis và B. Gernigon, *Ủy ban Tự do Hiệp hội: Tác động của Ủy ban này trong hơn 50 năm qua*, Geneva, ILO, 2001.
- ²⁷ ILO, *Tự do hiệp hội: Tập hợp các quyết định của Ủy ban Tự do Hiệp hội*, tái bản lần thứ sáu, Geneva, 2018, có tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- ²⁸ N. Mandela: “Cuộc chiến không ngừng vì công bằng xã hội”, trong *Tâm nhìn tương lai về công bằng xã hội*, Bài viết nhân dịp kỷ niệm 75 năm thành lập ILO. (Geneva, ILO, 1994), trang 184.

