



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

Các Tiêu chuẩn của ILO và dịch COVID-19 (virus Corona)



Những câu hỏi thường gặp

Những quy định chính trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế có thể áp dụng trong bối cảnh bùng phát đại dịch COVID-19

Vụ Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế (NORMES)

Ngày 23 tháng 3 năm 2020 - Ấn bản 1.2

Cuốn cẩm nang này tập hợp nội dung trả lời những câu hỏi thường gặp liên quan đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế và dịch COVID-19. Cuốn cẩm nang này không rà soát tổng thể các giải pháp mang tính pháp lý và giải pháp chính sách có thể vận dụng. Để biết thêm thông tin về đánh giá ban đầu của ILO về những tác động dự kiến do đại dịch COVID-19 gây ra cho thế giới việc làm và đề xuất về lựa chọn chính sách, vui lòng xem **COVID-19 với thế giới việc làm: tác động và biện pháp ứng phó**.

Mục lục

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đề cập đến vấn đề ứng phó khủng hoảng như thế nào?	5
Đối thoại xã hội có vai trò gì trong ứng phó với đại dịch COVID-19?	6
Ngăn chặn tình trạng thất nghiệp và duy trì mức thu nhập	6
Những giải pháp chính tạo điều kiện cho công cuộc phục hồi và thúc đẩy việc làm và việc làm thỏa đáng là gì?	6
Cần làm gì nếu công việc bị tạm dừng hay chấm dứt?	7
Đối với trường hợp tạm thời giảm giờ làm thì sao?	8
Vấn đề bảo vệ tiền lương được thực hiện thế nào trong trường hợp phá sản?	8
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp	8
Người sử dụng lao động cần làm gì khi đại dịch bùng phát?	8
Người lao động có quyền lợi và trách nhiệm gì trong đại dịch?	9
Người lao động có quyền dừng làm việc hay không?	9
COVID-19 có thể được xem như là một bệnh nghề nghiệp hay không?	9
Vấn đề tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế được thực hiện thế nào?	10
Có hướng dẫn nào mang tính quy phạm về bảo vệ người lao động trước các mối nguy hại sinh học tại nơi làm việc không?	10
Ngăn ngừa và bảo vệ khỏi phân biệt đối xử và bảo vệ quyền riêng tư	11
Những vấn đề về quyền riêng tư được bảo vệ thế nào?	11
Vấn đề phân biệt đối xử, định kiến và bài ngoại được đề cập thế nào?	11

Chế độ nghỉ và phân công công việc đặc biệt	12
Người lao động có được nghỉ ốm mà vẫn hưởng lương không?	12
Trường hợp nghỉ việc do bị cách ly để kiểm dịch được xử lý như thế nào?	12
Trường hợp một thành viên trong gia đình bị ốm thì được hưởng chế độ gì?	13
Có thể yêu cầu người lao động sử dụng số ngày nghỉ của mình không?	13
Các tiêu chuẩn lao động quốc tế có đề cập đến hình thức làm việc từ xa không?	13
Tính linh hoạt trong việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong trường hợp khẩn cấp	13
Những trường hợp ngoại lệ về thời giờ làm việc bình thường trong tình huống khẩn cấp quốc gia là gì?	14
Có ngoại lệ nào về làm việc bắt buộc trong dịch bệnh không?	14
Các nhóm lao động và ngành nghề đặc thù	14
Nhân viên y tế được bảo vệ như thế nào?	14
Lĩnh vực hàng hải	15
Vấn đề bảo vệ lao động di cư được thực hiện thế nào?	16
Lao động giúp việc gia đình có quyền lợi gì?	17



Các tiêu chuẩn lao động quốc tế tạo một nền tảng đã được kiểm chứng và đáng tin cậy cho những chính sách ứng phó chú trọng đến công cuộc phục hồi bền vững và công bằng.

Guy Ryder, Tổng Giám đốc ILO

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) duy trì một hệ thống các 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 ninh và nhân phẩm.

Các tiêu chuẩn lao động đóng vai trò là kim chỉ nam hiệu quả về việc làm thỏa đáng trong bối cảnh ứng phó khủng hoảng do đại dịch COVID-19 gây nên.

Trước hết, tôn trọng những quy định chính của các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến an toàn và sức khỏe, phân công công việc, bảo vệ các nhóm lao động đặc thù, không phân biệt đối xử, an sinh xã hội hay bảo đảm việc làm là cách đảm bảo rằng người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ duy trì việc làm thỏa đáng trong lúc phải ứng phó với đại dịch COVID-19.

Thứ hai là, hàng loạt các tiêu chuẩn lao động của ILO về việc làm, an sinh xã hội, bảo đảm tiền lương, thúc đẩy các doanh nghiệp vừa và nhỏ hay hợp tác tại nơi làm việc đưa ra những hướng dẫn cụ thể về biện pháp chính sách khuyến khích cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm trong ứng phó khủng hoảng cũng như trong giai đoạn phục hồi sau khủng hoảng.

Những hướng dẫn đặt ra các tình huống cụ thể đối với một số nhóm lao động đặc thù như nhân viên điều dưỡng, lao động giúp việc gia đình, lao động di cư, thuyền viên hay ngư dân, đây là những đối tượng dễ bị tổn thương nhất trong tình hình hiện tại.

Tôn trọng những tiêu chuẩn này cũng góp phần xây dựng một văn hóa đối thoại xã hội và hợp tác tại nơi làm việc, là chìa khóa để xây dựng khả năng phục hồi và ngăn ngừa việc các điều kiện lao động và việc làm trở nên xấu đi trong và sau khủng hoảng. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đặt ra những hành xử dự kiến và khả năng chống chịu đối với những tình huống cụ thể trong thế giới việc làm và là nền tảng của những biện pháp ứng phó đại dịch lâu dài và bền vững trong đó có đại dịch COVID-19. Được xây dựng, rà soát định kỳ và sửa đổi khi cần trong suốt thế kỷ qua, các tiêu chuẩn lao động quốc tế luôn thích ứng với những cấu trúc thay đổi của thế giới việc làm với mục đích bảo vệ người lao động có xét đến nhu cầu bền vững của các doanh nghiệp. Năm 2019, Tuyên bố Thế kỷ về Tương lai Việc làm đã tái khẳng định việc thiết lập, thúc đẩy, phê chuẩn và giám sát các tiêu chuẩn lao động quốc tế đóng vai trò quan trọng cơ bản đối với ILO. Tất cả các công cụ pháp lý của ILO đều đặt ra những tiêu chuẩn xã hội tối thiểu cơ bản đã được sự đồng thuận của tất cả các bên liên quan trong nền kinh tế toàn cầu. Các quốc gia có thể triển khai công tác bảo vệ ở cấp độ cao hơn và các biện pháp tăng cường nhằm giảm thiểu tác động của khủng hoảng.

Cuốn cẩm nang này tập hợp nội dung trả lời những câu hỏi thường gặp nhất liên quan đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế và COVID-19 nhằm hỗ trợ quá trình điều chỉnh và ứng phó với đại dịch COVID-19 của các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đề cập đến vấn đề ứng phó khủng hoảng như thế nào?

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đưa ra hướng dẫn cụ thể nhằm đảm bảo việc làm thỏa đáng trong bối cảnh ứng phó khủng hoảng trong đó có những hướng dẫn có thể phù hợp trong tình hình đại dịch COVID-19 đang bùng phát. Một trong những tiêu chuẩn lao động quốc tế mới nhất, [Khuyến nghị về Tuyển dụng và Việc làm Thỏa đáng để đảm bảo Hòa bình và Khả năng Chống chịu, 2017 \(Số 205\)](#) được thông qua bởi hầu hết các thành viên của ILO, nhấn mạnh rằng các biện pháp ứng phó khủng hoảng cần đảm bảo tôn trọng mọi quyền con người và thượng tôn pháp luật, bao gồm cả tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và tôn trọng các tiêu chuẩn lao động quốc tế¹. Khuyến nghị đưa ra một cách tiếp cận chiến lược để ứng phó khủng hoảng trong đó có cả việc áp dụng cách tiếp cận đa lĩnh vực theo giai đoạn trong triển khai những chiến lược đồng bộ và toàn diện nhằm thúc đẩy công cuộc phục hồi và tạo khả năng chống chịu bao gồm:

- Ổn định sinh kế và thu nhập thông qua các giải pháp tức thì về an sinh xã hội và việc làm;
- Thúc đẩy khôi phục kinh tế chú trọng tới các cơ hội việc làm và việc làm thỏa đáng và tái hòa nhập kinh tế xã hội;
- Thúc đẩy việc làm bền vững và việc làm thỏa đáng, bảo trợ xã hội và hòa nhập xã hội, phát triển bền vững, tạo lập các doanh nghiệp bền vững, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, chuyển đổi nền kinh tế phi chính thức sang nền kinh tế chính thức, công cuộc chuyển dịch sang một nền kinh tế bền vững với môi trường và tiếp cận các dịch vụ công;
- Tiến hành đánh giá tác động đối với việc làm của các chương trình phục hồi sau khủng hoảng cấp quốc gia;
- Cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ người sử dụng lao động để họ có thể áp dụng những biện pháp hiệu quả nhằm xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và chịu trách nhiệm đối với những cách thức xử lý những tác động bất lợi đến quyền con người và quyền lao động trong quá trình vận hành, hoặc trong sản phẩm, dịch vụ hay hoạt động mà họ có thể liên quan trực tiếp;
- Thúc đẩy đối thoại xã hội và thương lượng tập thể;
- Thiết lập hay khôi phục các thiết chế thị trường lao động bao gồm các dịch vụ việc làm để ổn định và khôi phục;
- Xây dựng năng lực của các chính phủ bao gồm cả chính quyền cấp khu vực và địa phương và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động; và
- Áp dụng các giải pháp nhằm tái hòa nhập kinh tế xã hội đối với những người bị tác động bởi khủng hoảng thông qua các chương trình đào tạo nhằm tăng cường kỹ năng và năng lực thích ứng với thị trường lao động².

Bên cạnh đó, các Chính phủ cần thực hiện những giải pháp sau một cách nhanh nhất có thể:

- Tìm cách đảm bảo an ninh thu nhập cơ bản, đặc biệt đối với những người có công việc bị gián đoạn hoặc sinh kế bị ảnh hưởng bởi khủng hoảng;
- Xây dựng, khôi phục hay tăng cường các chương trình an sinh xã hội toàn diện và các cơ chế an sinh xã hội khác có tính đến bối cảnh luật pháp quốc gia và các thỏa thuận quốc tế; và
- Tìm cách đảm bảo việc tiếp cận hiệu quả các dịch vụ y tế thiết yếu và các dịch vụ xã hội cơ bản khác, đặc biệt cho các nhóm dân số và các cá nhân đặc biệt dễ bị tổn thương do khủng hoảng³.

Đồng thời, việc tôn trọng những quy định chính của các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến an toàn và sức khỏe lao động, an sinh xã hội, việc làm, không phân biệt đối xử, sắp xếp công việc và bảo vệ những nhóm lao động đặc thù cũng góp phần duy trì việc làm thỏa đáng trong đại dịch COVID-19.

¹ Lời tựa và đoạn 7(b) và đoạn 43 của Khuyến nghị về Tuyển dụng và Việc làm Thỏa đáng vì Hòa bình và Khả năng Phục hồi, 2017 (Số 205)

² Đoạn 8 Khuyến nghị số 205. Đoạn 9 hướng dẫn cụ thể hơn về các giải pháp tức thì cần triển khai thực hiện.

³ Đoạn 21 của Khuyến nghị về Tuyển dụng và Việc làm Thỏa đáng vì Hòa bình và Khả năng Chống chịu, 2017 (Khuyến nghị số 205)

Đối thoại xã hội có vai trò gì trong ứng phó đại dịch COVID-19?

- Một môi trường tin cậy được hình thành thông qua đối thoại xã hội và quan hệ đối tác ba bên là cần thiết để triển khai hiệu quả các giải pháp ứng phó sự bùng phát của đại dịch COVID-19 và những tác động của đại dịch. Tăng cường sự tôn trọng và tin tưởng vào các cơ chế đối thoại xã hội tạo nên một nền tảng vững chắc để xây dựng khả năng chống chịu và sự cam kết của người sử dụng lao động và người lao động đối với những giải pháp chính sách mặc dù cấp bách nhưng cần thiết. Điều này là đặc biệt quan trọng trong thời kỳ căng thẳng xã hội gia tăng. [Khuyến nghị về Tuyển dụng và Việc làm Thỏa đáng vì Hòa bình và Khả năng Chống chịu, 2017 \(Số 205\)](#) đặc biệt nhấn mạnh vai trò quan trọng của đối thoại xã hội trong việc ứng phó các tình huống khủng hoảng cũng như vai trò thiết yếu của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong ứng phó khủng hoảng⁴.
- Đặc biệt, Khuyến nghị nhấn mạnh vai trò then chốt của tham vấn và khuyến khích sự tham gia chủ động của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình lập kế hoạch, triển khai và giám sát các giải pháp khôi phục và khả năng chống chịu⁵. Khuyến nghị kêu gọi các Quốc gia thành viên công nhận vai trò thiết yếu của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong ứng phó khủng hoảng xét đến [Công ước về Quyền tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền tổ chức, 1948 \(Số 87\)](#) và [Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 \(Số 98\)](#)⁶.
- Đối thoại xã hội ở cấp doanh nghiệp là thiết yếu, bởi vì người lao động cần được thông tin, tham khảo ý kiến và hiểu về những tác động đối với điều khoản và điều kiện làm việc của mình cũng như các bước cần thực hiện để tự bảo vệ bản thân và góp phần kiểm soát dịch bệnh⁷.

Ngăn chặn tình trạng thất nghiệp và duy trì mức thu nhập

Những giải pháp chính tạo điều kiện cho công cuộc phục hồi và thúc đẩy việc làm và việc làm thỏa đáng là gì?

- ILO ước tính đại dịch COVID-19 có thể làm tăng thêm đến 25 triệu người thất nghiệp trên toàn cầu. Trong thời gian tới, việc thúc đẩy việc làm đầy đủ, năng suất và được tự do lựa chọn (phù hợp với [Công ước về Chính sách Việc làm, 1964 \(Số 122\)](#)⁸ sẽ cần phải bao gồm những giải pháp chọn lọc để ổn định nền kinh tế và giải quyết những vấn đề về việc làm trong đó có các biện pháp khuyến khích tài chính và tiền tệ nhằm ổn định sinh kế và thu nhập cũng như duy trì hoạt động kinh doanh⁹.
- Cách tiếp cận đa lĩnh vực theo giai đoạn để tạo điều kiện cho công cuộc phục hồi cần bao gồm các giải pháp tức thì về bảo trợ xã hội và giải pháp về việc làm bên cạnh các giải pháp khác để thúc đẩy khôi phục kinh tế địa phương¹⁰.

⁴ Đoạn 7(k), 24 và 25 của Khuyến nghị số 205.

⁵ Đoạn 8(d) của Khuyến nghị số 205.

⁶ Đoạn 25 của Khuyến nghị số 205.

⁷ Có thể xem ví dụ tại Khuyến nghị về Hợp tác ở cấp độ thực hiện cam kết, 1952 (Số 94) và Công ước về Các tổ chức đại diện của Người lao động, 1971 (Số 135) kèm theo Khuyến nghị về Các tổ chức đại diện của Người lao động, 1971 (Số 143).

⁸ Điều 1 của Công ước về Chính sách Việc làm, 1964 (Số 122)

⁹ Đoạn 8 và Phần Phụ lục của Khuyến nghị về Chính sách Việc làm, 1964 (Số 122) và Đoạn 1, 6 và 10 của Khuyến nghị về Chính sách Việc làm (các điều khoản bổ sung), 1984 (Số 169)

¹⁰ Khuyến nghị số 205, Đoạn 8.

- Trong bối cảnh suy thoái kinh tế, việc duy trì những mức lương tối thiểu đặc biệt phù hợp do nhìn chung, lương tối thiểu có thể bảo vệ người lao động trong tình trạng dễ bị tổn thương và giảm đói nghèo, kích cầu và góp phần ổn định kinh tế.¹¹

Cần làm gì nếu công việc bị tạm dừng hay chấm dứt?

- Người lao động có công việc bị tạm dừng, cắt giảm hay chấm dứt do hậu quả về kinh tế gây ra bởi đại dịch COVID-19 hay vì lý do sức khỏe và an toàn cần được hưởng trợ cấp thất nghiệp hay hỗ trợ nhằm bù đắp do mất thu nhập theo [Công ước về Xúc tiến Việc làm và Bảo vệ chống Thất nghiệp, 1988 \(Số 168\)](#)¹².
- Người lao động bị mất việc cần được tiếp cận với các biện pháp thúc đẩy việc làm bao gồm cả các dịch vụ việc làm và đào tạo nghề nhằm giúp họ tái hòa nhập thị trường lao động.¹³
- Trong trường hợp chấm dứt công việc của từng cá nhân người lao động, [Công ước về Chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động, 1982 \(Số 158\)](#) quy định rằng về nguyên tắc, người lao động chỉ có thể bị cho thôi việc nếu có lý do chính đáng như lý do liên quan đến năng lực hay hành xử của người lao động hay do yêu cầu trong cam kết lao động.¹⁴ Trường hợp tạm nghỉ việc do đau ốm hay do công việc gia đình không được tính là lý do chính đáng để sa thải.¹⁵
- Với trường hợp sa thải tập thể, Công ước số 158 quy định rằng người sử dụng lao động dự tính chấm dứt hợp đồng với người lao động vì lý do kinh tế cần cung cấp cho đại diện người lao động những thông tin liên quan (bao gồm những lý do dự định chấm dứt hợp đồng, số lượng hay nhóm lao động có khả năng bị ảnh hưởng và thời hạn của việc chấm dứt hợp đồng sẽ diễn ra) và cần sớm nhất có thể tạo cơ hội cho đại diện của người lao động có liên quan được tham vấn về các biện pháp có thể thực hiện để ngăn ngừa hay giảm thiểu việc sa thải và giải pháp giảm thiểu những tác động bất lợi của việc chấm dứt hợp đồng đối với người lao động bị sa thải như tìm một công việc khác theo quy định của luật pháp và thông lệ quốc gia¹⁶. Công ước cũng quy định việc thông báo cho cơ quan có thẩm quyền về dự định chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định.¹⁷
- Về vấn đề này, [Khuyến nghị về Chấm dứt Việc làm, 1982 \(Số 166\)](#) nhấn mạnh rằng các bên liên quan cần tìm cách ngăn chặn hay giảm thiểu việc chấm dứt công việc vì lý do kinh tế, do cơ cấu hay lý do tương tự mà không ảnh hưởng đến việc thực hiện hiệu quả cam kết, đến tổ chức hay dịch vụ và nhằm giảm thiểu những tác động bất lợi do chấm dứt công việc vì bất cứ lý do nào gây ra cho một hay nhiều người lao động. Khuyến nghị cũng nêu rằng cơ quan có thẩm quyền cần hỗ trợ các bên tìm kiếm giải pháp để giải quyết những vấn đề dự kiến phát sinh do chấm

¹¹ Công ước về Ấn định Tiền lương Tối thiểu, 1970 (Số 131) và Khuyến nghị kèm theo (Số 135) có thể đưa ra những hướng dẫn trong lĩnh vực này (xem thêm Phụ hồi sau khủng hoảng: Hiệp ước Việc làm Toàn cầu được thông qua tại Phiên họp thứ 98 của Hội nghị Lao động Quốc tế, Geneva, 19 tháng 6 năm 2009, đoạn 23).

¹² Điều 10 của Công ước về Xúc tiến Việc làm và Bảo vệ chống Thất nghiệp, 1988 (Số 168). Xem thêm Phần 5 của Công ước về An sinh Xã hội (các tiêu chuẩn tối thiểu), 1952 (Số 102).

¹³ Điều 7-9 của Công ước số 168. Xem thêm Đoạn 2 của Khuyến nghị về Thúc đẩy Việc làm và Bảo vệ khỏi thất nghiệp, 1988 (Số 176).

¹⁴ Điều 4 của Công ước số 158.

¹⁵ Đoạn 136-142 Khảo sát chung về Sa thải vô căn cứ năm 1995 và Đoạn 8 của Công ước số 156.

¹⁶ Điều 13 Công ước số 158.

¹⁷ Điều 14 Công ước số 158.

¹⁸ Đoạn 19 Khuyến nghị số 166.

Đối với trường hợp tạm thời giảm giờ làm thì sao?

Các chính phủ cần có những biện pháp mở rộng trợ cấp thất nghiệp cho người lao động bị giảm thu nhập do thất nghiệp một phần, đặc biệt là những trường hợp bị tạm thời cắt giảm giờ làm, thu nhập bị gián đoạn hay giảm thu nhập do công việc tạm thời bị gián đoạn.¹⁹ Việc chi trả tiền lương sẽ được thực hiện như thế nào?

Công ước về Bảo vệ Tiền lương, 1949 (Số 95) quy định rằng tiền lương phải được chi trả thường xuyên. Khi chấm dứt hợp đồng lao động, toàn bộ tiền lương cần được quyết toán một lần theo quy định hay trong trường hợp không quy định cụ thể thì cần quyết toán lương trong một khoảng thời gian phù hợp.²⁰

Vấn đề bảo vệ tiền lương được thực hiện thế nào trong trường hợp phá sản?

Trong trường hợp phá sản hay thanh lý hợp pháp một cam kết (bao gồm cả do hậu quả của COVID-19), Công ước về Bảo vệ Tiền lương, 1949 (Số 95) quy định rằng người lao động phải được coi là chủ nợ đặc quyền đối với những khoản lương chưa được thanh toán được bảo vệ theo quy định của luật pháp quốc gia.²¹

An toàn và sức khỏe nghề nghiệp

Người sử dụng lao động cần làm gì khi đại dịch bùng phát?

- Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ trách nhiệm trong việc đảm bảo áp dụng các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ phù hợp để giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp (Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981 (Số 155))²². Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp đầy đủ trang phục và thiết bị bảo hộ miễn phí cho người lao động khi có thể và phù hợp nhất.²³
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp đầy đủ thông tin và tổ chức tập huấn về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp²⁴; tham khảo ý kiến người lao động về các khía cạnh an toàn và sức khỏe nghề nghiệp có liên quan đến công việc của họ²⁵; xây dựng các biện pháp ứng phó trong trường hợp khẩn cấp²⁶ và thông báo cho thanh tra lao động về các trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp.²⁷

¹⁹ Điều 10 Công ước số 168.

²⁰ Điều 12 Công ước số 95.

²¹ Điều 11 Công ước số 95.

²² Điều 16 Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981 (Số 155) quy định rằng “Yêu cầu người sử dụng lao động đảm bảo những nơi làm việc thuộc quyền quản lý của họ an toàn và không có rủi ro về sức khỏe theo cách phù hợp nhất”.

²³ Điều 16(3) và điều 21 của Công ước số 155.

²⁴ Điều 19(c) và (d) của Công ước số 155.

²⁵ Điều 19(e) của Công ước số 155.

²⁶ Điều 18 Công ước số 155.

²⁷ Điều 14 Công ước về Thanh tra Lao động, 1947 (Số 81) và Điều 4 Nghị định thư năm 2002 về Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981.

Người lao động có quyền lợi và trách nhiệm gì trong đại dịch?

- Người lao động có trách nhiệm hợp tác thực hiện những nghĩa vụ mà người sử dụng lao động đặt ra về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tuân thủ những biện pháp an toàn theo quy định, quan tâm đến an toàn của những người khác (bao gồm tránh để người khác đối diện với những nguy cơ về an toàn và sức khỏe) và sử dụng những thiết bị an toàn và thiết bị bảo hộ đúng cách.²⁸
- Người lao động không phải chi trả các chi phí phát sinh từ các biện pháp an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.²⁹
- Những sắp xếp tại nơi làm việc có thể quy định người lao động phải báo cáo lên người quản lý trực tiếp về bất kỳ tình huống nào mà họ có lý do hợp lý để tin rằng tình huống đó có thể là nguy hiểm tiềm tàng đối với tính mạng hay sức khỏe của họ. Người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động quay trở lại làm việc trong tình huống vẫn tiếp tục có những nguy cơ tiềm ẩn đối với tính mạng và sức khỏe của họ cho đến khi người sử dụng lao động áp dụng những biện pháp khắc phục cần thiết.³⁰
- Người lao động cần được thông tin đầy đủ theo cách thức phù hợp về những nguy cơ đối với sức khỏe có liên quan đến công việc của họ.³¹

Người lao động có quyền dừng làm việc hay không?

Người lao động có quyền dừng làm việc khi họ đối diện với tình huống mà họ có lý do chính đáng để tin rằng tình huống đó tiềm ẩn nguy cơ đe dọa đến tính mạng hay sức khỏe của họ. Khi người lao động thực thi quyền này, người lao động đó sẽ được bảo vệ trước những hệ quả không đáng có có thể xảy ra.³²

COVID-19 có thể được xét là một bệnh nghề nghiệp hay không?

COVID-19 và sang chấn tâm lý nếu mắc phải do phơi nhiễm liên quan đến nghề nghiệp có thể được coi là bệnh nghề nghiệp.³³ Trong trường hợp người lao động mắc phải những bệnh này và không còn khả năng làm việc do các hoạt động liên quan đến công việc, họ nên được hưởng bồi thường bằng tiền mặt và được chăm sóc y tế hay các dịch vụ chăm sóc kèm theo theo quy định tại [Công ước về Quyền lợi Thương tật Việc làm, 1964 \(Số 121\)](#). Người phụ thuộc (vợ chồng và con cái) của những người bị tử vong do mắc phải COVID-19 từ những hoạt động liên quan đến công việc được hưởng trợ cấp bằng tiền mặt hay được bồi thường kèm theo trợ cấp mai táng.³⁴

²⁸ Điều 19 Công ước số 155 và đoạn 16 Khuyến nghị về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981 (Số 164).

²⁹ Điều 21 Công ước số 155.

³⁰ Điều 19(f) của Công ước số 155.

³¹ Đoạn 22 của Khuyến nghị về các Dịch vụ Y tế Lao động, 1985 (Số 171).

³² Điều 13 Công ước số 155. Ủy ban CEACR giám sát việc thực hiện công ước lưu ý rằng ở một số quốc gia, đặc tính của công việc có thể có tác động đến việc thực thi quyền thôi việc. Chẳng hạn như ở nhiều quốc gia, quyền thôi việc không thể được áp dụng nếu nguy hiểm hiện hữu là một điều kiện bình thường đối với công việc đó (chẳng hạn như với trường hợp nhân viên cứu hỏa); trong những trường hợp như vậy, người lao động chỉ có thể từ chối làm việc nếu nguy cơ có thể gây ra hậu quả nghiêm trọng tăng cao trong một tình huống nhất định và như thế nghĩa là thiệt hại xảy ra có thể lớn hơn. Xem ví dụ tại đoạn 149 của Khảo sát chung về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp năm 2009.

³³ Đoạn 1.3.9 phần Phụ lục của Danh mục thuộc Khuyến nghị các bệnh nghề nghiệp, 2002 (Số 194) khuyến nghị rằng danh mục các bệnh nghề nghiệp của quốc gia (nhằm mục đích phòng ngừa, lưu hồ sơ, thông tin và bồi thường nếu đủ điều kiện) cần bao gồm cả các bệnh gây nên do các nhân tố sinh học tại nơi làm việc có mối liên hệ trực tiếp một cách khoa học hay được xác định bởi các phương pháp phù hợp với điều kiện và thông lệ quốc gia giữa việc phơi nhiễm với các nhân tố sinh học phát sinh trong công việc và căn bệnh mà người lao động mắc phải. Khuyến nghị nêu cụ thể rằng khi áp dụng danh mục này, mức độ và hình thức phơi nhiễm và công việc hay nghề nghiệp có nguy cơ lây nhiễm cần được xét đến khi phù hợp.

³⁴ Lưu ý xem Công ước về Quyền lợi Thương tật Việc làm, 1964 (Số 121). Điều 6, 8, 9, 10, 18 và Khuyến nghị về Quyền lợi Thương tật Việc làm, 1964 (Số 121) và đoạn 2.1.12 và 2.4.1 của Phụ lục Danh mục của Khuyến nghị các Bệnh nghề nghiệp, 2002 (Số 194).

Vấn đề tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế được thực hiện thế nào?

Những người nhiễm COVID-19 nên được tiếp cận đầy đủ dịch vụ chăm sóc y tế và các dịch vụ phòng bệnh và chữa bệnh trong thời gian cần thiết bao gồm cả dịch vụ thăm khám đa khoa và chuyên khoa (nội trú và ngoại trú); được cấp các loại thuốc cần thiết, được nhập viện khi cần và được chăm sóc phục hồi.³⁵

Có hướng dẫn nào mang tính quy phạm về bảo vệ người lao động trước các mối nguy hại sinh học tại nơi làm việc không?

- Các Công ước về an toàn và sức khỏe nói chung thường kêu gọi các hành động mang tính phòng ngừa đối với các mối nguy hại sinh học tại nơi làm việc³⁶ nhưng hiện tại, nội dung của các tiêu chuẩn lao động quốc tế lại không đưa ra những điều khoản toàn diện đặc biệt chú trọng đến việc bảo vệ người lao động hay môi trường làm việc trước các mối nguy hại sinh học.
- Mối nguy hại sinh học là các sinh vật hay các chất hữu cơ của các sinh vật này có hại đối với sức khỏe con người. Những mối nguy hại sinh học thường gặp gồm có vi khuẩn, virus, chất độc hại và động vật. Chúng có thể gây nên hàng loạt những ảnh hưởng khác nhau tới sức khỏe từ việc gây kích ứng, dị ứng tới viêm nhiễm, ung thư và các bệnh khác. Người lao động làm việc trong một số ngành nghề có nhiều nguy cơ phơi nhiễm với tác nhân sinh học hơn trong các ngành nghề khác, chẳng hạn như dịch vụ chăm sóc y tế, nông nghiệp, quản lý vệ sinh và chất thải (ví dụ như phá dỡ tàu).
- Một số các tác nhân sinh học cần được ghi nhận là nguyên nhân gây nên các bệnh nghề nghiệp trong trường hợp người lao động bị phơi nhiễm khi làm việc. Khi xác định được mối liên hệ trực tiếp một cách khoa học (hay bằng các phương pháp khác của quốc gia) giữa việc phơi nhiễm với tác nhân sinh học khi làm việc với một căn bệnh mà người lao động mắc phải, căn bệnh đó nên được xét là bệnh nghề nghiệp nhằm mục đích phòng ngừa, lưu hồ sơ, thông báo và bồi thường.³⁷
- Việc phòng ngừa các bệnh phần lớn do các mối nguy hại sinh học³⁸ gây nên hiện vẫn còn khoảng trống về pháp lý. ILO đang cân nhắc những đề xuất xây dựng một tiêu chuẩn mới đề cập đến tất cả các mối nguy sinh học. ILO hiện cũng đang xúc tiến xây dựng những hướng dẫn kỹ thuật về mối nguy hại sinh học. Tiêu chuẩn và những hướng dẫn này nhằm hỗ trợ mục tiêu trọng tâm là chính sách an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, ví dụ như phòng ngừa tai nạn và thương tật liên quan đến lao động bằng cách giảm thiểu nguồn gốc của các mối nguy hại tiềm tàng trong môi trường làm việc.³⁹

³⁵ Xem Khuyến nghị về Sàn An sinh Xã hội, 2012 (Số 202) (Đoạn 4, 5 và 8), Phần II của Công ước về Trợ cấp Y tế và Ốm đau, 1969 (Số 130) và Phần II của Công ước về An sinh Xã hội (các tiêu chuẩn tối thiểu), 1952 (Số 102).

³⁶ Chẳng hạn như Công ước số 155 quy định rằng các cơ quan có thẩm quyền liên tục phổ biến và mở rộng các hệ thống xác định các nhân tố sinh học có thể có nguy cơ đối với sức khỏe của người lao động (có tính đến điều kiện và năng lực của quốc gia) (Điều 11(f)). Xem cả Điều 5(a) và 12(b) của Công ước số 155. Một số văn kiện chuyên ngành cũng đề cập đến vấn đề bảo vệ trước các mối nguy hại sinh học và/hoặc bệnh truyền nhiễm như: Khuyến nghị về Vệ sinh (trong Thương mại và Văn phòng), 1964 (Số 120), Khuyến nghị về Nhân viên Điều dưỡng, 1977 (Số 157), Công ước về An toàn và Sức khỏe trong ngành Xây dựng, 1988 (Số 167), Công ước về An toàn và Sức khỏe trong hầm mỏ, 1995 (Số 176), Công ước về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp, 2001 (Số 192) và Công ước về Lao động Hàng hải, 2006.

³⁷ Danh mục của Khuyến nghị các bệnh nghề nghiệp, 2002 (Số 194). Xem thêm Công ước về Quyền lợi Thương tật Việc làm, 1964 (Số 121) và Lịch biểu sửa đổi năm 1980.

³⁸ Khuyến nghị về bệnh than, 1919 (Số 3) đã được điều chỉnh Bệnh khác ngoài bệnh than được quy định trong Khuyến nghị về Bệnh than, 1919 (Số 3). Tiêu chuẩn này do Nhóm làm việc Ba bên về Cơ chế Đánh giá các Tiêu chuẩn và được đánh giá là có phạm vi quá hẹp cả về bảo vệ khỏi bệnh than nói riêng và bảo vệ khỏi các mối nguy hại sinh học nói chung. Khuyến nghị số 3 được đề xuất sửa đổi thông qua một tiêu chuẩn đề cập đến mọi mối nguy hại sinh học.

³⁹ Điều 4(2) Công ước An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981 (Số 155).

Ngăn ngừa và bảo vệ khỏi phân biệt đối xử và bảo vệ quyền riêng tư

Những vấn đề về quyền riêng tư được bảo vệ thế nào?

- Liên quan đến việc khám sức khỏe, [Khuyến nghị về các Dịch vụ Y tế Lao động, 1985 \(Số 171\)](#) nêu rằng các điều khoản cần phải được thông qua nhằm bảo vệ quyền riêng tư của người lao động và đảm bảo rằng kết quả khám sức khỏe không được sử dụng vào mục đích phân biệt đối xử hay theo bất kỳ cách thức nào khác làm phương hại đến lợi ích của họ.⁴⁰

Vấn đề phân biệt đối xử, định kiến và bài ngoại được đề cập thế nào?

- Tình trạng phân biệt chủng tộc và bài ngoại có thể xảy ra sau đại dịch, đặc biệt là đối với những người có xuất thân từ một số dân tộc nhất định và đối với những người đến từ các nước có tỷ lệ lây nhiễm virus cao hơn. Tuy nhiên, cần phải ghi nhớ rằng chủng tộc là một trong danh mục các căn cứ được liệt kê tại Công ước về Phân biệt Đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), công ước nghiêm cấm việc phân biệt đối xử trong mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp. Điều này bao gồm cả phân biệt đối xử trực tiếp, gián tiếp và quấy rối dựa trên phân biệt đối xử, đặc biệt là quấy rối dựa trên chủng tộc.⁴¹ Quấy rối dựa trên chủng tộc được định nghĩa là khi một người phải chịu những hành vi về thể xác, lời nói hay không bằng lời nói hay các hành vi đối xử khác dựa trên chủng tộc làm bằng hoại nhân phẩm của họ hay tạo nên một môi trường làm việc mang tính đe dọa, thù địch hay làm nhục người bị quấy rối.⁴²
- Ở nhiều nước, phân biệt đối xử dựa trên tình trạng sức khỏe là hành vi bị pháp luật nghiêm cấm.⁴³ Bảo vệ khỏi phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp dựa vào “tình trạng sức khỏe” (gồm cả khi bị nhiễm virus) có thể được tham chiếu tại [Công ước về Phân biệt Đối xử \(trong Việc làm và Nghề nghiệp\), 1958 \(Số 111\)](#) nếu nội dung này được đưa vào khung luật pháp quốc gia của Quốc gia thành viên phê chuẩn như một danh mục bổ sung về hành vi phân biệt đối xử bị cấm.⁴⁴ Về nguyên tắc, khi tình trạng sức khỏe là một danh mục được quy định, cần thực hiện các biện pháp mang tính pháp lý và thực tiễn để ngăn ngừa và bảo vệ người lao động khỏi bị phân biệt đối xử dựa trên tình trạng sức khỏe của họ.

⁴⁰ Đoạn 11(2) Khuyến nghị 171. Khuyến nghị 171 bao gồm những điều khoản cụ thể về bảo vệ thông tin cá nhân liên quan đến kết quả kiểm tra sức khỏe do các dịch vụ y tế lao động thực hiện (Đoạn 14): Thông tin cá nhân liên quan đến kết quả kiểm tra sức khỏe chỉ có thể được phổ biến cho người khác khi được sự đồng thuận của người lao động đó”. Quy tắc thực hành về bảo vệ thông tin cá nhân của người lao động của ILO, 1997, cũng cung cấp thêm những hướng dẫn hữu ích.

⁴¹ Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111).

⁴² Quan sát chung của Ủy ban Chuyên gia của ILO về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị (CEACR) về Công ước số 111.

⁴³ Ví dụ như: Albania, Croatia, Pháp, Kenya, Liberia, Mexico, Nepal và Togo.

⁴⁴ Tại điều 1(1)(b) của Công ước số 111. Ủy ban CEACR của ILO xem xét rằng khi được các chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động thông tin rằng pháp luật và các chính sách liên quan đến phân biệt đối xử có các căn cứ bổ sung đã được thông qua sau khi tham vấn với các đối tác xã hội, Chính phủ đã có thể áp dụng quy định tại Điều 1(1)(b).

- Đáng lưu ý là Công ước công nhận rằng, sau khi tham vấn với các đối tác xã hội, cần thực hiện các biện pháp đặc biệt để đáp ứng những yêu cầu cụ thể của những người thường được công nhận là đối tượng cần sự bảo vệ hay hỗ trợ đặc biệt mà không bị coi là hành vi phân biệt đối xử.⁴⁵ Bên cạnh đó, Công ước số 111 cũng quy định rằng mọi ưu đãi, loại trừ hay ưu tiên đối với một công việc cụ thể dựa trên những yêu cầu vốn có cũng không được coi là phân biệt đối xử.⁴⁶ Tuy nhiên, vấn đề quan trọng cần nhắc lại là trường hợp ngoại lệ này phải được diễn giải chặt chẽ để tránh tập trung bảo vệ không cần thiết (cần xác minh cẩn thận từng trường hợp). Cuối cùng, cần lưu ý đến tác động về giới của những biện pháp được áp dụng khi đối phó đại dịch khi virus lây lan trên toàn cầu. [Khuyến nghị về Tuyển dụng và Việc làm thỏa đáng vì Hòa bình và Khả năng Chống chịu, 2017 \(Số 205\)](#) kêu gọi áp dụng quan điểm giới trong thiết kế, thực hiện, giám sát và đánh giá mọi hoạt động ứng phó khủng hoảng.⁴⁷ Trong bối cảnh hiện tại, dự đoán là phụ nữ sẽ phải chịu những gánh nặng do gián đoạn về xã hội và kinh tế do trên thực tế họ vẫn phải gánh vác trách nhiệm chăm sóc. Chính vì vậy, khi virus lây lan dẫn đến trường học đóng cửa, hạn chế đi lại và khiến người cao tuổi có nguy cơ lây nhiễm cao, phụ nữ thậm chí có thể phải gánh nhiều trách nhiệm hơn trong gia đình. Những thách thức do đại dịch này mang lại làm trầm trọng hơn những bất bình đẳng hiện hữu. Nếu không có sự chia sẻ công bằng trách nhiệm hay công việc gia đình, phụ nữ sẽ là người vừa phải chịu trách nhiệm trong việc học tập từ xa, vừa đảm bảo thực phẩm và các vật dụng khác ở nhà phải đầy đủ và nhìn chung phải đối diện với nhiều tác động của khủng hoảng. Giải pháp ứng phó khủng hoảng, khi thích hợp, nên bao gồm đánh giá nhu cầu đồng bộ và toàn diện với một quan điểm giới rõ ràng.⁴⁸

► Chế độ nghỉ phép và sắp xếp công việc đặc thù

Người lao động có được nghỉ ốm mà vẫn hưởng lương không?

Người lao động bị nhiễm COVID-19 nên được hưởng chế độ nghỉ ốm mà vẫn hưởng lương hay trợ cấp ốm đau khi họ mất khả năng làm việc để bù đắp cho thu nhập bị gián đoạn là hệ quả của việc bị nhiễm bệnh.⁴⁹

Trường hợp nghỉ việc do bị cách ly để kiểm dịch được xử lý như thế nào?

Người lao động không thể đi làm do bị cách ly kiểm dịch hay phải thực hiện chăm sóc y tế dự phòng hay chữa bệnh và người lao động bị ngừng trả lương nên được hưởng một khoản trợ cấp (ốm đau) bằng tiền mặt ([Khuyến nghị về Trợ cấp Ốm đau và Chăm sóc Y tế, 1969 \(Số 134\)](#)).⁵⁰

⁴⁵ Điều 5(2) Công ước số 111.

⁴⁶ Điều 1(2) Công ước số 111.

⁴⁷ Đoạn 8 Khuyến nghị số 205.

⁴⁸ Đoạn 9 Khuyến nghị số 205. Có thể xem thêm Điều 1 và 2 Công ước về Trả lương Bình đẳng, 1951 (Số 100); Điều 1 và 2 Công ước số 111; Điều 1-6 Công ước số 156.

⁴⁹ Lưu ý xem Phần III Công ước số 130 và Phần III Công ước số 102.

⁵⁰ Đoạn 8 Khuyến nghị về Trợ cấp Ốm đau và Chăm sóc Y tế, 1969 (Số 134)

Trường hợp một thành viên trong gia đình tôi bị ốm thì được hưởng chế độ gì?

- Người lao động cần phải thực hiện trách nhiệm gia đình đối với con cái là đối tượng phụ thuộc - hay đối với một thành viên ruột thịt khác trong gia đình cần sự hỗ trợ hay chăm sóc của người lao động đó - có thể được xin nghỉ phép theo diện thành viên gia đình đau ốm theo khuyến nghị tại [Khuyến nghị về Người lao động với Trách nhiệm Gia đình, 1981 \(Số 165\)](#).⁵¹
- Những nhu cầu đặc biệt của người lao động bao gồm cả những nhu cầu phát sinh từ trách nhiệm gia đình cần được tính đến khi sắp xếp làm theo ca và phân công làm việc ca đêm khi có thể và trong tình huống phù hợp.⁵² Người lao động phải chăm sóc người nhà bị ốm nên được hỗ trợ.⁵³

Có thể yêu cầu người lao động sử dụng số ngày nghỉ của mình không?

Người sử dụng lao động không nên đơn phương yêu cầu người lao động sử dụng ngày nghỉ phép hàng năm trong trường hợp quyết định rằng tạm nghỉ việc là hành động cần thiết để tránh nguy cơ phơi nhiễm tiềm ẩn: [Công ước về Ngày nghỉ được trả lương \(sửa đổi\), 1970 \(Số 132\)](#) quy định rằng người sử dụng lao động được ấn định thời gian nghỉ sau khi đã tham khảo ý kiến người lao động. Khi ấn định thời gian nghỉ, cần tính đến yêu cầu công việc và cơ hội nghỉ ngơi thư giãn.⁵⁴

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế có đề cập đến hình thức làm việc từ xa không?

Hình thức làm việc từ xa hiện đang được nhiều doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước áp dụng để tránh sự lây lan của virus. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế không đề cập cụ thể đến hình thức làm việc từ xa. Tuy nhiên, Ủy ban Chuyên gia đã đề cập đến hình thức này trong khuôn khổ [Khảo sát chung về các tiêu chuẩn về Thời giờ Làm việc](#) cũng như trong cuộc [Khảo sát chung về Việc làm và Công việc Thỏa đáng](#) trong bối cảnh luôn thay đổi mới được thực hiện gần đây.⁵⁵

Tính linh hoạt trong việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong trường hợp khẩn cấp

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế có sự linh hoạt, có thể được vận dụng để thích ứng với các tình huống khác nhau. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế tạo sự linh hoạt trong những trường hợp “bất khả kháng” hay trong các trường hợp khẩn cấp, chẳng hạn về thời giờ làm việc và lao động bắt buộc.

⁵¹ Đoạn 23(1) và (2) của Khuyến nghị về Người lao động với Trách nhiệm Gia đình, 1981 (Số 165).

⁵² Đoạn 19 Khuyến nghị 165.

⁵³ Đoạn 10 Khuyến nghị 134.

⁵⁴ Điều 10 Công ước về Nghỉ được trả lương (sửa đổi), 1970 (Số 132). Về vấn đề này, trong cuộc Khảo sát chung năm 1984 về Công ước, Ủy ban CEACR nhấn mạnh rằng mục đích của ngày nghỉ là để người lao động có được một khoảng thời gian tối thiểu để nghỉ ngơi thư giãn và để đạt được mục đích này, thời gian nghỉ cần được ấn định vào thời gian phù hợp đối với người lao động (đoạn 275).

⁵⁵ Xem đoạn 614-623 của Khảo sát chung về Việc làm và Công việc Thỏa đáng trong bối cảnh luôn thay đổi, nhấn mạnh cả những ưu điểm và nhược điểm của hình thức làm việc từ xa.

Những trường hợp ngoại lệ về thời giờ làm việc bình thường trong tình huống khẩn cấp quốc gia là gì?

Khuyến nghị về Giảm Thời giờ Làm việc, 1962 (Số 116) nêu rằng cơ quan có thẩm quyền của mỗi quốc gia nên xác định các tình huống và những giới hạn có thể áp dụng ngoại lệ về thời giờ làm việc bình thường trong trường hợp bất khả kháng; trường hợp áp lực công việc bất thường; hay để bù lại thời gian bị mất do ngừng công việc vì thiên tai hay trong tình huống khẩn cấp quốc gia.⁵⁶

Có ngoại lệ nào về làm việc bắt buộc trong dịch bệnh không?

- Theo các tiêu chuẩn của ILO (đáng lưu ý là **Công ước về Lao động Cường bức, 1930 (Số 29)**), định nghĩa của lao động bắt buộc không bao gồm việc làm và dịch vụ trong trường hợp khẩn cấp trong đó có cả trong dịch bệnh vì nó có thể gây nguy hiểm đến tính mạng hay sự bình an của một phần hay của toàn bộ người dân.⁵⁷
- Tuy nhiên, trong những trường hợp ngoại lệ này, khó có thể phân định rạch ròi lao động bắt buộc và không có sự giám sát của cơ quan có thẩm quyền. Thời gian, mức độ và mục đích huy động dịch vụ bắt buộc chỉ nên được giới hạn trong những tình huống khẩn cấp.⁵⁸

Các nhóm lao động và ngành nghề đặc thù

Nhân viên y tế được bảo vệ như thế nào?

- Nhân viên y tế đặc biệt có nguy cơ bị phơi nhiễm với các bệnh truyền nhiễm như COVID-19. **Công ước về Nhân viên Điều dưỡng, 1977 (Số 149)** kêu gọi các Chính phủ nỗ lực cải thiện luật pháp và các quy định hiện hành về an toàn và sức khỏe lao động, khi thích hợp, bằng cách điều chỉnh luật pháp và quy định phù hợp với đặc thù của công việc điều dưỡng và môi trường làm việc của họ.⁵⁹
- **Khuyến nghị về Nhân viên Điều dưỡng, 1977 (Số 157)** đề cập đến vấn đề bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp của người lao động làm nghề y tá, điều dưỡng và kêu gọi thực hiện các bước cần thiết để đảm bảo y tá, điều dưỡng không phải đối diện với những rủi ro đặc biệt. Khi những rủi ro đó là không tránh khỏi, Khuyến nghị kêu gọi thực hiện các giải pháp nhằm giảm thiểu rủi ro bao gồm việc cung cấp và sử dụng trang phục bảo hộ, thời giờ làm việc ngắn hơn, thời gian nghỉ thường xuyên hơn, tạm dừng công việc có yếu tố rủi ro và đền bù tài chính trong trường hợp bị phơi nhiễm.⁶⁰

⁵⁶ Đoạn 14(b)(iii) đến (vi) của Khuyến nghị về Giảm Thời giờ Làm việc, 1962 (Số 116)

⁵⁷ Điều 2(2)(d) Công ước về Lao động Cường bức, 1930 (Số 29)

⁵⁸ Đoạn 280, Khảo sát chung về các Công ước cơ bản về quyền trong lao động theo Tuyên bố của ILO về Công bằng Xã hội vì một quá trình Toàn cầu hóa Công bằng. ILO. Khảo sát chung về các Công ước cơ bản về quyền trong lao động theo Tuyên bố của ILO về Công bằng Xã hội vì một quá trình Toàn cầu hóa Công bằng năm 2012. ILO, 2012, đoạn 280.

⁵⁹ Điều 7 Công ước về Nhân viên Điều dưỡng, 1977 (Số 149)

⁶⁰ Đoạn 49 Khuyến nghị về Nhân viên Điều dưỡng, 1977 (Số 157). Hướng dẫn của ILO về việc làm thỏa đáng trong các dịch vụ khẩn cấp công cộng năm 2018 đề cập đến yêu cầu phải bảo vệ người lao động làm các công việc khẩn cấp công cộng khỏi bị phơi nhiễm các bệnh truyền nhiễm bao gồm cả nhân viên cấp cứu y tế. Hướng dẫn có nêu “vấn đề quan trọng là phải giám sát và đánh giá tiến độ của các cơ chế quản lý ứng phó, các chính sách quốc gia về an toàn và sức khỏe của người lao động (làm các dịch vụ khẩn cấp công cộng), các biện pháp ngăn ngừa bệnh

Lĩnh vực hàng hải

Thủy thủ/thuyền viên có quyền lợi gì về an toàn và sức khỏe trong đại dịch?

Lĩnh vực hàng hải đã và đang bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi các biện pháp áp dụng nhằm ngăn chặn sự bùng phát của COVID-19. Trong bối cảnh này, việc bảo vệ thủy thủ/thuyền viên phải được ưu tiên hàng đầu. Công ước về Lao động Hàng hải, 2006, quy định rằng mọi thủy thủ/thuyền viên đều có quyền được làm việc tại nơi an toàn, tuân thủ các tiêu chuẩn về an toàn và có quyền được bảo vệ sức khỏe, chăm sóc y tế, các chế độ phúc lợi và được hưởng các hình thức an sinh xã hội khác.⁶¹

Quyền nghỉ phép trên bờ được áp dụng như thế nào?

Ngay cả trong bối cảnh đại dịch COVID-19, thủy thủ/thuyền viên vẫn nên được cho phép nghỉ phép trên bờ vì sức khỏe và sự bình an của họ, phù hợp với những yêu cầu của công việc mà họ đang làm.⁶²

Nghĩa vụ của các Quốc gia mà tàu/thuyền treo cờ:

Các quốc gia phải đảm bảo mọi thủy thủ/thuyền viên trên tàu thuyền treo cờ nước họ được hưởng đầy đủ các biện pháp bảo vệ sức khỏe như cung cấp nước rửa tay có cồn và khẩu trang và đảm bảo họ được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc y tế kịp thời và đầy đủ khi làm việc trên tàu thuyền.⁶³

Nghĩa vụ của các Quốc gia mà tàu/thuyền cập cảng:

Các quốc gia phải đảm bảo thủy thủ/thuyền viên trên tàu hiện trong vùng lãnh thổ của mình, những người cần được chăm sóc y tế khẩn cấp phải được tiếp cận các cơ sở y tế trên bờ của quốc gia thành viên.⁶⁴

Những thực tiễn tốt:

ILO đã đóng góp ý kiến vào một Thông tư của Tổ chức Hàng hải Quốc tế (IMO) gửi tới cộng đồng quốc tế nhằm xử lý các tình huống của thủy thủ/thuyền viên trong bối cảnh đại dịch COVID-19 bùng phát. Các điều khoản có liên quan của Công ước về Lao động Hàng hải, 2006 được chú trọng. Tổ chức Y tế Thế giới đã xuất bản cuốn [Những vấn đề cần cân nhắc trong quản lý các trường hợp nhiễm COVID-19/dịch COVID-19 trên tàu thuyền](#).

Phòng Vận chuyển Tàu biển Quốc tế đã xuất bản [Hướng dẫn Bảo vệ Sức khỏe Thuyền viên dành cho các nhà Quản lý Tàu thuyền](#) trong đại dịch COVID-19. Liên đoàn Công nhân Vận tải Quốc tế cũng đã phổ biến các [khuyến nghị](#) cho tàu thuyền và thuyền viên về dịch COVID-19.

truyền nhiễm (đặc biệt là đối với nhân viên cấp cứu y tế), các quy trình điều tra bạo hành và quấy rối tại nơi làm việc và cung cấp trang thiết bị bảo hộ cá nhân.

⁶¹ Điều IV của Công ước về Lao động Hàng hải, 2006, bản sửa đổi (MLC, 2006), đoạn 1 và 4.

⁶² Quy định 2.4, đoạn 2 của Công ước về Lao động Hàng hải, 2006

⁶³ Quy định 4.1, đoạn 1 của Công ước về Lao động Hàng hải, 2006

⁶⁴ Quy định 4.1, đoạn 3 của Công ước về Lao động Hàng hải, 2006

Vấn đề bảo vệ lao động di cư được thực hiện thế nào?

Dịch vụ y tế và xét nghiệm

Theo Công ước về Di cư để làm việc (sửa đổi), 1949 (Số 97), các Chính phủ cần duy trì các dịch vụ y tế phù hợp cho người lao động di cư. Những dịch vụ này bao gồm cả việc tổ chức xét nghiệm y tế chẳng hạn như xét nghiệm COVID-19, để đảm bảo rằng người lao động di cư và gia đình họ được quan tâm chăm sóc y tế đầy đủ và được hưởng những điều kiện vệ sinh tốt tại thời điểm khởi hành, trong suốt hành trình và khi đến nơi.⁶⁵

Thông tin về điều kiện sức khỏe, rủi ro và bảo vệ sức khỏe của người lao động di cư

- Khuyến nghị về Người lao động Di cư, 1975 (Số 151) quy định rằng cần thực hiện tất cả các biện pháp phù hợp để ngăn ngừa rủi ro về sức khỏe đặc biệt mà người lao động di cư có thể gặp phải.⁶⁶
- Các Chính phủ cần duy trì dịch vụ cung cấp thông tin chính xác cho lao động di cư một cách đầy đủ và miễn phí⁶⁷. Những dịch vụ này cần phải đưa ra những khuyến nghị cho người lao động và gia đình họ về điều kiện y tế tại quốc gia nơi đến (bằng ngôn ngữ mà họ có thể hiểu được).⁶⁸
- Tại nơi làm việc, người sử dụng lao động cần thực hiện các biện pháp nhằm giúp cho lao động di cư hiểu được đầy đủ các hướng dẫn, cảnh báo và biểu tượng liên quan đến an toàn và sức khỏe trong tại nơi làm việc bao gồm cả những hướng dẫn liên quan đến dịch COVID-19.⁶⁹

An sinh xã hội và tiếp cận các chế độ trợ cấp bằng tiền và chăm sóc y tế

- Lao động di cư hợp pháp trên lãnh thổ của một Quốc gia và gia đình họ cần được hưởng quyền lợi như người công dân của nước đó trong tiếp cận an sinh xã hội và hưởng các chế độ (bằng tiền mặt hay hiện vật, bao gồm cả chăm sóc y tế).⁷⁰
- Người lao động di cư được tuyển dụng qua các kênh không hợp thức hay đang cư trú không hợp thức tại một quốc gia, cùng gia đình họ cũng nên được đối xử bình đẳng xét đến quyền lợi phát sinh từ công việc trong quá khứ gắn kết với chế độ an sinh xã hội.⁷¹

⁶⁵ Điều 5 Công ước về Di cư để làm việc (sửa đổi), 1949 (Số 97)

⁶⁶ Đoạn 20 Khuyến nghị về Người lao động Di cư, 1975 (Số 151)

⁶⁷ Điều 2 Công ước số 97.

⁶⁸ Đoạn 5(2) Khuyến nghị về Di cư để làm việc (sửa đổi), 1949 (Số 86)

⁶⁹ Đoạn 22 Khuyến nghị về Người lao động Di cư, 1975 (Số 151)

⁷⁰ Điều 6(1) Công ước số 97 và Điều 10 Công ước số 143. Tuy nhiên, theo Điều 6(1)(b)(ii) của Công ước số 97, luật pháp quốc gia có thể quy định sắp xếp đặc biệt liên quan đến các chế độ hay một phần chế độ được chi trả từ công quỹ. Điều 68 của Công ước số 102 đặt ra nguyên tắc về bình đẳng trong đối xử giữa công dân và người không phải công dân của một nước về an sinh xã hội, trong khi Khuyến nghị số 202 không phân biệt giữa hai nhóm đối tượng này và kêu gọi việc cung cấp đảm bảo thu nhập cơ bản và các dịch vụ chăm sóc y tế thiết yếu cho mọi người dân và trẻ em (Đoạn 4 và 5). Xem thêm Khảo sát chung về Thúc đẩy Di cư Bình đẳng năm 2016, đoạn 390.

⁷¹ Điều 9 Công ước số 143. Xem thêm Khảo sát chung về Thúc đẩy Di cư Bình đẳng năm 2016, đoạn 313.

Quyền lợi của người cư trú trong trường hợp mất khả năng lao động và mất việc làm

- Lao động được tuyển dụng lâu dài và thành viên gia đình họ sẽ không bị trả về trong trường hợp người lao động không thể tiếp tục làm việc vì lý do đau ốm mắc phải sau khi nhập cảnh (bao gồm cả COVID-19) trừ khi đó là mong muốn của người lao động hay được quy định tại một thỏa thuận quốc tế.⁷²
- Bên cạnh đó, lao động di cư cư trú hợp pháp trên lãnh thổ với mục đích làm việc sẽ không được coi là lao động di cư không có giấy tờ chỉ vì thực tế là họ mất việc (chẳng hạn như do hậu quả về kinh tế do COVID-19 gây nên).⁷³ Mất việc làm không dẫn đến việc rút phép cư trú hay giấy phép lao động.⁷⁴ Những lao động di cư bị mất việc cần được cho thời gian đủ để tìm công việc khác và theo đó giấy phép cư trú cần được gia hạn.⁷⁵
- Họ cần được đối xử bình đẳng như người bản xứ trong vấn đề đảm bảo an ninh việc làm, tạo việc làm thay thế, hỗ trợ tìm việc làm và đào tạo lại.⁷⁶
- Nói rộng ra là, khi một người lao động di cư đã được tuyển dụng theo kênh hợp thức, Chính phủ nên cố gắng nhất có thể để tránh việc trục xuất người lao động đó hay thành viên gia đình họ ra khỏi lãnh thổ do họ không có phương tiện hay không có chỗ đứng trên thị trường việc làm.⁷⁷

Chi phí về nước

Trường hợp người lao động và gia đình họ bị trả về nước, [Công ước về Người lao động Di cư \(Các điều khoản bổ sung\), 1975 \(Số 143\)](#) quy định rằng họ sẽ không phải chi trả các khoản chi phí.⁷⁸ Điều khoản này cũng áp dụng với người lao động di cư theo các thỏa thuận được chính phủ bảo trợ nhưng không duy trì được công việc mà họ được tuyển sang làm do những nguyên nhân không thuộc trách nhiệm của họ (chẳng hạn như bởi vì họ bị nhiễm COVID-19).⁷⁹

Lao động giúp việc gia đình có quyền lợi gì?

- Lao động giúp việc gia đình và những người làm công việc chăm sóc đặc biệt dễ bị lây nhiễm COVID-19 và thường không được tiếp cận đầy đủ với các dịch vụ y tế hay an sinh xã hội.

⁷² Điều 8 Công ước số 97. Ủy ban Chuyên gia về áp dụng công ước và khuyến nghị (CEACR) nhấn mạnh đảm bảo an ninh cư trú cho người di cư lâu dài và gia đình họ trong khi ốm đau hay thương tật là một trong những điều khoản quan trọng nhất của Công ước số 97. Xem thêm Khảo sát chung về Thúc đẩy Di cư Bình đẳng năm 2016, đoạn 455.

⁷³ Đoạn 8(1) Công ước về Người lao động Di cư (Các điều khoản bổ sung), 1975 (Số 143).

⁷⁴ Như trên.

⁷⁵ Đoạn 31 Khuyến nghị số 151.

⁷⁶ Điều 8(2) Công ước số 143.

⁷⁷ Trừ khi hiệu lực của thỏa thuận về vấn đề này với quốc gia nhập cư đã hết hạn. Đoạn 18(2) của Khuyến nghị 086 đưa ra nhiều điều khoản cụ thể có thể đưa với các thỏa thuận giữa quốc gia xuất khẩu lao động và quốc gia nơi đến. Xem thêm Đoạn 30 của Khuyến nghị số 151.

⁷⁸ Điều 9(3) Công ước số 143.

⁷⁹ Điều 9 của Phụ lục II Công ước số 97.

- [Công ước về Lao động giúp việc gia đình, 2011 \(Số 189\)](#) quy định rằng mọi lao động giúp việc gia đình đều có quyền được làm việc trong một môi trường an toàn và lành mạnh và cần thực hiện các biện pháp hiệu quả chú trọng tới sự đặc thù của công việc giúp việc gia đình nhằm đảm bảo an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho họ.⁸⁰
- Các Quốc gia thành viên khi cân nhắc tổ chức xét nghiệm y tế cho lao động giúp việc gia đình nên cân nhắc những vấn đề sau theo [Khuyến nghị về Lao động giúp việc gia đình, 2011 \(Số 201\)](#):
 - (a) cung cấp thông tin về y tế công cộng cho các thành viên gia đình và lao động giúp việc gia đình về những quan tâm chính về chăm sóc sức khỏe ban đầu và các bệnh cần phải thực hiện xét nghiệm y tế trong bối cảnh của từng quốc gia;
 - (b) cung cấp thông tin cho các thành viên gia đình và lao động giúp việc gia đình về xét nghiệm y tế tự nguyện, điều trị y tế và các thực hành vệ sinh và sức khỏe tốt, phù hợp với các sáng kiến y tế công cộng áp dụng cho cộng đồng nói chung; và
 - (c) phổ biến những thực hành tốt về xét nghiệm y tế liên quan đến công việc, được điều chỉnh được thể hiện tính đặc thù của công việc giúp việc gia đình.⁸¹

⁸⁰ Điều 13 Công ước về Lao động Giúp việc gia đình, 2011 (Số 189)

⁸¹ Đoạn 4 Khuyến nghị về Lao động giúp việc gia đình, 2011 (Số 201)