



International
Labour
Organization



Vài nét cơ bản về ILO



“**Hòa bình** ổn định và bền vững cho tất cả mọi người chỉ có thể được thiết lập trên nền tảng **công bằng xã hội**”

Theo Điều lệ của ILO, năm 1919



VÀI NÉT CƠ BẢN VỀ ILO

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là cơ quan của Liên Hợp Quốc hoạt động trong lĩnh vực tạo cơ hội cho tất cả mọi người có việc làm bền vững và hiệu quả trong điều kiện tự do, bình đẳng, an toàn và nhân phẩm được tôn trọng. Mục tiêu hoạt động của tổ chức là xúc tiến các quyền tại nơi làm việc, khuyến khích các cơ hội việc làm bền vững, tăng cường bảo trợ xã hội và đối thoại xã hội về các vấn đề có liên quan tại nơi làm việc.

ILO là cơ quan Liên Hợp Quốc duy nhất hoạt động theo cơ chế ba bên. Trong cơ chế này, đại diện của các cơ quan chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động cùng phối hợp với nhau để xây dựng các chính sách và chương trình.

ILO là tổ chức toàn cầu chịu trách nhiệm xây dựng và theo dõi các tiêu chuẩn lao động quốc tế. ILO chịu trách nhiệm phối hợp với 181 nước thành viên của mình đảm bảo các tiêu chuẩn lao động được tôn trọng cả về mặt nguyên tắc và trong thực tiễn.

Lịch sử...

Tổ chức ILO được thành lập năm 1919 theo Hiệp ước Véc-Xây sau chiến tranh thế giới lần thứ nhất phản ánh niềm tin hòa bình ổn định và bền vững trên thế giới chỉ có thể tồn tại khi được xây dựng trên nền tảng công bằng xã hội. Những sáng lập viên của ILO đã cam kết đảm bảo điều kiện làm việc nhân đạo và chống lại bất công, gian khổ và nghèo đói. Năm 1944, trong giai đoạn khủng hoảng quốc tế khác, các nước thành viên của ILO đã đặt niềm tin vào các mục tiêu này bằng cách thông qua *Tuyên Ngôn Philadelphia* khẳng định lao động không phải là hàng hóa bình thường và xây dựng các quyền kinh tế và nhân quyền cơ bản theo nguyên tắc “Đói nghèo ở bất kỳ nơi nào đều là mối đe dọa đối với nền thịnh vượng chung”.

Năm 1946 ILO trở thành cơ quan chuyên môn đầu tiên gia nhập Tổ chức Liên Hợp quốc khi đó mới được thành lập. Vào năm 1969, đúng dịp kỷ niệm 50 năm ngày thành lập, ILO đã vinh dự nhận được giải Nobel Hoà bình.

Số lượng các nước thành viên của ILO tăng nhanh trong các thập kỷ qua sau chiến tranh thế giới lần thứ II đã mang lại rất nhiều thay đổi. Tổ chức đã tiến hành các chương trình hỗ trợ kỹ thuật để cung cấp chuyên gia và hỗ trợ cho chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động trên toàn thế giới, đặc biệt là ở các nước đang phát triển. Ở các nước như Phần Lan, Chi Lê và Nam Phi, sự hỗ trợ mạnh mẽ của ILO về các quyền công đoàn đã giúp rất nhiều trong cuộc đấu tranh cho nền tự do và dân chủ của các nước này.



...phát triển

Một mốc quan trọng khác của ILO là năm 1998, đại biểu của các nước thành viên tham gia Hội Nghị Lao động Quốc tế đã thông qua *Tuyên ngôn về những Nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc*. Các nguyên tắc và quyền này là: quyền tự do hiệp hội, thỏa ước lao động tập thể, xoá bỏ lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Theo Tuyên ngôn thì việc đảm bảo các quyền và nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc này là rất quan trọng vì nó giúp tất cả mọi người “được tự do yêu cầu và dựa trên nền tảng bình đẳng về cơ hội phân chia của cải công bằng mà họ tạo ra và đạt được bằng khả năng của họ”.



Việc làm Bền vững trong...

Việc làm là trọng tâm hạnh phúc của con người. Ngoài việc mang lại thu nhập, việc làm có thể mở đường cho sự tiến bộ hơn về kinh tế và xã hội, tăng cường năng lực cá nhân, gia đình và cộng đồng. Song sự tiến bộ này lại xoay quanh việc làm bền vững. Việc làm bền vững là tổng hòa các mong muốn của con người trong công việc. Nó bao gồm các cơ hội làm việc có năng suất và thu nhập đảm bảo, an toàn tại nơi làm việc và bảo vệ xã hội cho các gia đình. Việc làm bền vững có nghĩa là các mong muốn phát triển con người, hòa nhập xã hội tốt hơn, con người được tự do thể hiện các mối quan tâm của mình, tổ chức và tham gia trong các quyết định có ảnh hưởng đến đời sống của họ. Nó đảm bảo mọi người được đối xử bình đẳng và bình đẳng về cơ hội.

Việc làm bền vững là chìa khóa để giảm nghèo. Nếu mọi người có cơ hội có việc làm bền vững, họ có thể được hưởng thành quả do hội nhập kinh tế quốc tế sâu hơn mang lại. Mở rộng các cơ hội có việc làm bền vững cho nhiều người hơn là yếu tố cơ bản trong việc làm cho toàn cầu hóa ngày càng công bằng và đến với nhiều người hơn. Vì vậy, tạo việc làm bền vững phải là trọng tâm của chính sách phát triển.



...một thế giới toàn cầu hoá

Năm 2004, vai trò của ILO trong việc xúc tiến các chiến lược toàn cầu hóa công bằng lại được đề cập đến thông qua báo cáo của Ủy ban quốc tế về Quy mô tác động Xã hội của Toàn cầu Hóa.

Nỗ lực thúc đẩy việc làm bền vững mở rộng hoạt động của ILO và lồng ghép những gì mà tổ chức đang tiến hành ở cấp quốc tế, cấp khu vực, cấp quốc gia và cấp địa phương với nhau. Mục tiêu của ILO là đảm bảo các nỗ lực của mình gắn với các nhu cầu của người lao động bằng cách đưa chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động cùng phối hợp với nhau trong việc xây dựng các tiêu chuẩn lao động, giám sát việc thực thi của họ, nâng cao nhận thức, phát triển chính sách và xây dựng các chương trình.

ILO tích cực hoạt động cùng với các cơ quan Liên Hợp Quốc và các tổ chức đa phương khác để xây dựng các chính sách và chương trình hỗ trợ tạo các cơ hội việc làm bền vững như một nguyên tắc chủ đạo trong các nỗ lực xóa đói và giảm nghèo.



ĐỐI THOẠI XÃ HỘI

Điều hết sức quan trọng trong hoạt động của ILO là sự phối hợp hoạt động giữa các cơ quan của chính phủ và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thúc đẩy sự phát triển kinh tế và xã hội. Đối thoại giữa các cơ quan chính phủ và hai “đối tác xã hội” xúc tiến sự đồng tâm hiệp lực và tham gia một cách dân chủ của các đối tác xã hội dựa trên các nguyên tắc sống còn trong công việc.

“Đối thoại xã hội” có thể đồng nghĩa với thương thuyết, tư vấn hoặc làm dễ dàng việc trao đổi quan điểm giữa đại diện của người sử dụng lao động, người lao động và các cơ quan chính phủ. Nó có thể là quan hệ giữa người lao động và người quản lý, có hoặc không có sự tham gia trực tiếp của chính quyền. Đối thoại xã hội là một công cụ linh hoạt giúp các cơ quan chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động quản lý sự thay đổi và đạt được các mục tiêu kinh tế và xã hội.

Trong cơ cấu của ILO, nơi mà người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ có tiếng nói bình đẳng trong các hội đồng quản trị, thể hiện rất rõ hoạt động đối thoại xã hội. Nó đảm bảo các quan điểm của các đối tác xã hội được phản ánh một cách đầy đủ trong các chương trình, chính sách và tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO.



Đối thoại xã hội là một công cụ linh hoạt để đạt được **thay đổi** về kinh tế và xã hội

Đồng thời, ILO hỗ trợ các cơ quan chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, sửa đổi các luật lao động theo bối cảnh thay đổi kinh tế và xã hội và cải thiện quản lý lao động. Để hỗ trợ và tăng cường các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động, ILO giúp tạo điều kiện để đối thoại một cách có hiệu quả với các cơ quan chính phủ và giữa hai cơ quan này với nhau.

QUẢN LÝ VÀ XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH

Các chính sách mở rộng của ILO được xây dựng thông qua Hội nghị Lao động Quốc tế được tổ chức thường niên và có sự tham gia của các đối tác xã hội. Hội nghị còn phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế mới và phê duyệt kế hoạch hành động và kinh phí hoạt động của ILO.

Giữa các phiên họp của Hội nghị, ILO hoạt động theo định hướng của Hội đồng Quản trị bao gồm 28 thành viên của chính phủ, 14 thành viên của người sử dụng lao động và 14 thành viên của người lao động. Văn phòng của ILO (Văn phòng Lao động Quốc tế) có trụ sở chính ở Giơ-ne-vơ, Thụy sỹ và có cơ quan đại diện tại trên 40 quốc gia.

Năm 1999, Ông Juan Somavia người Chi Lê đã trở thành Tổng giám đốc thứ 9 của ILO. Ông là người đầu tiên ở khu vực nam bán cầu trở thành người lãnh đạo của Tổ chức.



CÁC TIÊU CHUẨN

Ngay từ khi thành lập, ILO đã tập trung vào việc xác định và đảm bảo các quyền lao động và cải thiện các điều kiện làm việc của người lao động thông qua việc xây dựng một hệ thống các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thể hiện dưới hình thức các Công ước và Khuyến nghị và các Bộ Quy tắc Thực hành.

Từ đó đến nay ILO đã thông qua trên 180 Công ước và 190 Khuyến nghị trong tất cả các lĩnh vực công việc. Mới gần đây, Hội đồng quản trị đã tiến hành đánh giá phần luật pháp lao động quốc tế và đưa ra kết luận là có trên 70 Công ước được phê chuẩn trước năm 1985 vẫn hoàn toàn có giá trị đến tận bây giờ và số còn lại cần được bổ sung sửa đổi hoặc hủy bỏ. Ngoài ra, có rất nhiều Bộ Quy tắc Thực hành được phát triển. Trong các lĩnh vực khác nhau như nghỉ thai sản và bảo vệ người nhập cư, các tiêu chuẩn này đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc xây dựng thể chế quốc gia. Quá trình giám sát giúp đảm bảo các tiêu chuẩn được phê chuẩn bởi các nước thành viên được áp dụng tại các nước này và ILO hỗ trợ tư vấn trong việc dự thảo các luật lao động quốc gia.

Thông qua việc phê chuẩn *Tuyên ngôn về các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc* năm 1998, các nước thành viên của ILO đã quyết định phê chuẩn một loạt các tiêu chuẩn lao động cốt lõi dù họ đã hoặc chưa phê chuẩn các công ước có liên quan. Đó là các quyền con người cơ bản và các nguyên tắc trọng tâm của việc làm bền vững.



Các tiêu chuẩn
lao động cốt lõi
là các nguyên
tắc trọng tâm
của việc làm
bền vững

Tự do Hiệp hội

Tự do Hiệp hội là nền tảng của phát triển kinh tế và xã hội

Quyền thành lập và gia nhập tổ chức mà mình lựa chọn của người lao động và người sử dụng lao động là một phần không thể thiếu trong một xã hội tự do và mở cửa. Đây là quyền tự do cơ bản của công dân là nền tảng của sự phát triển kinh tế và xã hội. Kèm theo đó là sự nhận biết một cách có hiệu quả quyền thỏa ước lao động tập thể. Tiếng nói và đại diện là phần hết sức quan trọng của việc làm bền vững.

Sự tồn tại một cách độc lập của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động là nền tảng trong cơ chế ba bên của ILO và sự tham gia của họ trong các hoạt động và các chính sách của ILO xúc tiến tự do hiệp hội một cách trực tiếp và gián tiếp. ILO tham gia vào việc xúc tiến tự do hiệp hội một cách thường xuyên từ công tác tư vấn cho các cơ quan chính phủ về luật pháp lao động đến cung ứng giáo dục và đào tạo cho các tổ chức công đoàn và các nhóm người sử dụng lao động.

Ủy ban về Tự do Hiệp hội của ILO được thành lập năm 1951 để kiểm tra việc vi phạm quyền tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động. Ủy ban đã kiểm tra trên 2,000 trường hợp như: bị buộc tội giết người, mất tích, xâm phạm cơ thể, bắt giam và cưỡng chế ra khỏi công đoàn. Ủy ban hoạt động theo cơ chế ba bên và giải quyết các khiếu nại của các nước thành viên của ILO cho dù họ đã phê chuẩn hoặc chưa phê chuẩn các công ước về tự do hiệp hội.

Thông qua Ủy ban về Tự do Hiệp hội và các cơ chế quản lý khác, ILO thường xuyên bảo vệ quyền của các tổ chức công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động. Trong rất nhiều trường hợp, các tổ chức này đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình chuyển đổi dân chủ của các nước.



Lao động cưỡng bức

Dự tính tối thiểu có ít nhất 12 triệu người trên toàn thế giới đang là nạn nhân lao động cưỡng bức. Trong số đó, có 10 triệu người bị bóc lột do bị cưỡng bức lao động trong khu vực kinh tế tư nhân cao hơn số người bị cưỡng bức lao động trực tiếp từ các khu vực nhà nước. ILO dự tính có khoảng 32 triệu đô la lợi nhuận thu được hàng năm từ việc cưỡng bức lao động bị buôn bán.

Lao động cưỡng bức diễn ra dưới nhiều hình thức, bao gồm buộc phải lao động gán nợ, bị buôn bán và các hình thức nô lệ hiện đại khác. Các nạn nhân là các đối tượng yếu thế nhất như phụ nữ và các em gái bị buộc phải làm gái mại dâm, những người nhập cư bị lừa buộc phải làm việc để trả nợ và người lao động buộc phải làm việc trong trang trại hoặc xí nghiệp bóc lột công nhân tàn tệ do các thủ đoạn bất hợp pháp và chỉ được trả công rất ít hoặc không được trả công.

Ngay từ khi thành lập, ILO đã và đang hoạt động để giải quyết vấn đề lao động cưỡng bức và các điều kiện làm tăng lao động cưỡng bức. ILO xây dựng một Chương trình Hành động Đặc biệt Phòng chống Lao động Cưỡng bức để tăng cường nỗ lực này. ILO phối hợp với các tổ chức của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức xã hội dân sự, và các tổ chức quốc tế khác hướng tới giải quyết tất cả các lĩnh vực lao động cưỡng bức. Phạm vi hoạt động từ các biện pháp phòng chống như các dự án cải thiện đời sống trong các cộng đồng nơi có các nạn nhân bị buôn bán tới việc hỗ trợ các lao động nô lệ được giải thoát. Các chương trình có thể bao gồm tài chính vi mô, các cơ hội đào tạo và hỗ trợ tiếp cận đào tạo.

ILO cũng đang thúc đẩy các luật pháp hiệu quả trong nước và các cơ chế cưỡng chế thực thi mạnh hơn, như các xử phạt pháp lý và xử phạt nghiêm khắc những kẻ bóc lột lao động. Thông qua việc nâng cao nhận thức, ILO kêu gọi sự quan tâm chú ý đến việc vi phạm các quyền lao động và nhân quyền này.



ILO luôn **hướng**
tới giải quyết
tất cả các lĩnh
vực lao động
cưỡng bức

Lao động trẻ em

Lao động trẻ em đang giảm xuống trên thế giới

Có trên 200 triệu trẻ em đang phải làm việc vượt quá thời gian cho phép trên toàn thế giới. Các em không được học hành đầy đủ, không đảm bảo sức khỏe và không được hưởng tự do cơ bản. Trong số đó, có 126 triệu hay cứ 1 trong số 12 đứa trẻ trên toàn thế giới lao động dưới hình thức lao động trẻ em nặng nhọc gây nguy hiểm đến thể xác và tinh thần hoặc đạo đức.

Trong suốt 15 năm qua, thế giới luôn bị đánh thức bởi vấn đề lao động trẻ em – một vấn đề cấp bách về nhân quyền, kinh tế và xã hội. Ngày nay lao động trẻ em đang giảm xuống trên toàn thế giới, và nếu xu hướng này tiếp tục, thì các hình thức tồi tệ nhất có thể bị xóa bỏ trong thập kỷ tới. Đây là kết quả trực tiếp của phong trào quốc tế hùng mạnh để xóa bỏ lao động trẻ em.

Phong trào này được phản ánh thông qua tốc độ nhanh chưa từng thấy của việc các nước phê chuẩn Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất của ILO. Sau khi Công ước được thông qua năm 1999, trong tổng số 181 nước thành viên của ILO – cứ 10 nước thì có 9 phê chuẩn Công ước này. Tương tự như vậy đối với Công ước quy định Tuổi tối thiểu của ILO được thông qua năm 1973, trong các nước thành viên của ILO thì cứ 5 nước có 4 nước phê chuẩn công ước này.

ILO đóng vai trò quan trọng đằng sau phong trào đang gia tăng này. Chương trình Xóa bỏ Lao động Trẻ em (IPEC) được bắt đầu năm 1992, hiện đang hoạt động ở trên 80 nước. Là một trong các lĩnh vực của việc làm bền vững, việc xóa bỏ lao động trẻ em vừa là sự phát triển vừa là vấn đề nhân quyền. Các chương trình và chính sách của ILO đều nhằm mục tiêu giúp đỡ đảm bảo trẻ em được giáo dục và đào tạo. Các em cần trở thành những người lao động có hiệu quả có việc làm bền vững sau này.



Phân biệt đối xử

Hàng trăm triệu người đang phải chịu đựng sự phân biệt đối xử trong công việc. Điều này không chỉ vi phạm nhân quyền cơ bản mà còn gây nên nhiều hậu quả về kinh tế và xã hội. Phân biệt đối xử làm mất đi các cơ hội, lãng phí năng lực của con người cần cho sự phát triển kinh tế và gây nên sự căng thẳng và bất bình đẳng trong xã hội. Chống phân biệt đối xử là một phần cơ bản của xúc tiến việc làm bền vững và sự thành công trong công tác này không chỉ giới hạn ở nơi làm việc.

Các vấn đề có liên quan đến phân biệt đối xử được đề cập xuyên suốt hoạt động của ILO. Ví dụ như, thông qua ủng hộ tự do hiệp hội, ILO giúp chống phân biệt đối xử đối với các cán bộ và công đoàn viên.

Các chương trình chống lao động cưỡng bức và lao động trẻ em bao gồm giúp đỡ các em gái và phụ nữ bị buộc phải làm gái mại dâm hoặc buộc lao động trong nhà. Không phân biệt đối xử là một nguyên tắc chủ yếu trong Bộ quy tắc thực hành về HIV/AIDS tại nơi làm việc của ILO. Hướng dẫn của ILO về luật pháp lao động gồm có các điều khoản về phân biệt đối xử.

Đồng thời, bình đẳng giới được lồng ghép trong tất cả các hoạt động của ILO. Nó phản ánh các vấn đề dai dẳng và khác nhau mà người phụ nữ phải đối mặt trong thị trường lao động. Phụ nữ vẫn tiếp tục có thu nhập thấp hơn nam giới, làm các công việc có thu nhập thấp và ít được bảo vệ hơn và phần lớn trong số họ ở trong tình trạng lao động không chính thức, không phù hợp và không được trả công. ILO hoạt động nhằm mở rộng các cơ hội việc làm cho phụ nữ, cải thiện điều kiện việc làm và xóa bỏ phân biệt giới. ILO khuyến khích doanh nghiệp nữ thông qua các dịch vụ hỗ trợ, phát triển kinh doanh, đào tạo, tài chính vi mô và ghi lại các điển hình. Và ILO trợ giúp các tổ chức của người lao động bảo vệ và mở rộng các quyền của phụ nữ tại nơi làm việc và xúc tiến vai trò của họ trong các tổ chức công đoàn và trong xã hội.



Phân biệt đối xử làm mất đi các cơ hội, lãng phí **năng lực** con người cần cho sự **tiến bộ** kinh tế

VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP

Chưa bao giờ có nhu cầu cao như hiện nay trong việc đưa **việc làm thành vấn đề trọng tâm** trong các chính sách kinh tế và xã hội

Với tỷ lệ thất nghiệp cao chưa từng có trong lịch sử trên toàn thế giới, nhu cầu đưa việc làm trở thành vấn đề trọng tâm trong các chính sách kinh tế và xã hội lúc này lớn hơn bao giờ hết. Thậm chí ngay cả trong số những người đang có việc làm với mức thu nhập ở mức đói nghèo thì vẫn cần phải có thêm việc làm bền vững và hiệu quả.

Số lượng việc làm bền vững trên toàn thế giới không đủ cho thấy cần phải có sự phối hợp quốc tế chặt chẽ hơn của các chính sách kinh tế vĩ mô cũng như các chính sách thị trường lao động năng động ở cấp quốc gia.

Sứ mệnh chủ đạo của ILO là việc làm có hiệu quả và được tự do lựa chọn, ILO cam kết phấn đấu vì việc làm đầy đủ. ILO xác định các chính sách nhằm giúp tạo việc làm và duy trì việc làm bền vững và thu nhập- các chính sách được xây dựng trong Chương trình Nghị sự Việc làm Toàn cầu toàn diện do ba đối tác xã hội của ILO xây dựng. ILO tiến hành nghiên cứu và tham gia thảo luận quốc tế về các chiến lược việc làm.



ILO quan tâm đặc biệt đến vấn đề thất nghiệp của phụ nữ và thanh niên- gần một nửa số người thất nghiệp trên thế giới là thanh niên và ILO tìm cách giúp họ và các chính phủ của nước họ thông qua tư vấn chính sách và các sáng kiến việc làm và đào tạo cụ thể.

ILO tiến hành phân tích và hoạt động ban đầu về khu vực kinh tế không chính thức. Thuật ngữ này được sử dụng để mô tả công việc được tiến hành không nằm trong phạm vi quy định của luật pháp và các cơ chế thực thi chính thức. Ở nhiều nước đang phát triển, trên một nửa lực lượng lao động phi nông nghiệp hoạt động trong khu vực kinh tế không chính thức. Hầu hết phụ nữ ở các nước này làm việc một cách không chính thức, thường là những người buôn bán nhỏ trên đường phố. Việc làm trong khu vực không chính thức hầu hết là những công việc không có hiệu quả, không đảm bảo an toàn, thu nhập thấp và trong điều kiện bất lợi. Để giúp người sử dụng lao động và người lao động thoát khỏi tình trạng không chính thức đòi hỏi phải có các chiến lược toàn diện để nâng cao kỹ năng và năng suất chất lượng, cải thiện luật pháp, khả năng áp dụng và thúc đẩy các thiết chế hỗ trợ.

Các ấn phẩm định kỳ của ILO bao gồm *Các chỉ số chủ chốt của thị trường lao động* phân tích các xu hướng và cung cấp số liệu thống kê diện rộng.

ILO hỗ trợ kỹ thuật và tư vấn trong các lĩnh vực từ đào tạo và kỹ năng đến tài chính vi mô và phát triển doanh nghiệp nhỏ.

ILO đã và đang tư vấn cho các nước tiến hành chuyển đổi từ nền kinh tế tập trung sang nền kinh tế thị trường về các chính sách việc làm, thị trường lao động và nguồn nhân lực. ILO còn hoạt động trong lĩnh vực xúc tiến đầu tư thu hút nhiều lao động ở các nước đang phát triển.



Lương và các điều kiện làm việc khác

Trong khi lương có thể tăng ở nhiều nước, song mức trả công cho người lao động để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của họ thường vẫn giữ ở mức rất thấp. Và khi một số người lao động thấy thời gian họ dành cho công việc giảm xuống, thì kèm theo đó là sự bất ổn về mức độ an toàn của việc làm và đặt ra các khó khăn mới trong việc cân bằng giữa công việc và gia đình. Các điều kiện làm việc nguy hiểm và bụi bặm giảm ở các nước phát triển song vẫn còn rất phổ biến ở các nước đang phát triển. Điều đó đồng nghĩa với, thế giới đang nhận biết sự căng thẳng và vi phạm trong công việc là các vấn đề chủ yếu.

Tiền công, thời giờ làm việc, tổ chức công việc, điều kiện làm việc và điều chỉnh công việc theo các nhu cầu cuộc sống là các thành phần cốt lõi của quan hệ việc làm và của việc bảo vệ người lao động, cũng như những phạm vi chủ đạo của hoạt động kinh tế, và vì vậy, đây chính là mối quan tâm chủ yếu của ILO. Các vấn đề này là các thành phần chính của quản lý nguồn nhân lực, thỏa ước lao động tập thể và đối thoại xã hội cũng như các chính sách của chính phủ.



BẢO VỆ XÃ HỘI

Hầu hết mọi người đều chưa được mức bảo vệ xã hội đầy đủ. Họ phải đối mặt với những nguy hiểm tại nơi làm việc không có hoặc không được bảo hiểm y tế, hưu trí một cách đầy đủ. Một số người không được nghỉ ngơi đầy đủ và rất nhiều phụ nữ không được hưởng chế độ thai sản. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế và LHQ nhận biết bảo vệ xã hội là một quyền cơ bản của con người. Ngoài ra, các hệ thống bảo hiểm xã hội được thiết kế một cách đảm bảo sẽ cải thiện hoạt động kinh tế góp phần tăng tính cạnh tranh. ILO cam kết giúp các nước mở rộng phạm vi bảo vệ xã hội cho tất cả các nhóm đối tượng trong xã hội và an toàn tại nơi làm việc.



ILO cam kết
giúp các nước
mở rộng phạm
vi bảo vệ xã
hội cho tất cả
các nhóm đối
tượng trong xã
hội

Bảo hiểm xã hội

Chỉ có 20% dân số trên thế giới là được đảm bảo bảo hiểm xã hội, và một nửa dân số là hoàn toàn không được tham gia bảo hiểm xã hội. Thực trạng này phản ánh mức độ phát triển kinh tế, ở các nước kém phát triển tỷ lệ lao động được đảm bảo bảo hiểm xã hội là dưới 10%. Ở các nước đang phát triển tỷ lệ này dao động từ 20% đến 60%, trong khi đó ở các nước phát triển tỷ lệ này đạt gần 100%.

Bảo hiểm xã hội bao gồm: tiếp cận chăm sóc y tế và bảo hiểm thu nhập, đặc biệt trong các trường hợp như tuổi già, thất nghiệp, ốm đau, tàn tật, tai nạn lao động, thai sản hoặc mất nguồn thu nhập chính.

Mối quan tâm của các cơ quan nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động chính là động cơ để ILO tiến hành một “Chiến dịch toàn cầu về bảo hiểm xã hội và mở rộng phạm vi để tất cả mọi người được tham gia” trong năm 2003. Chiến dịch dựa trên các nỗ lực của ILO đang được phát động ở trên 30 nước. Chiến dịch này bao gồm các dự án nhằm giúp các nước mở rộng phạm vi bao trùm ở cấp quốc gia và để tăng cường các tổ chức bảo hiểm xã hội dựa vào cộng đồng. ILO cũng đang tiến hành nghiên cứu quan trọng để xác định các nhân tố làm xói mòn bảo hiểm ở các nước phát triển và đang phát triển.



Di cư Quốc tế

Khoảng gần một nửa người nhập cư và hồi hương trên thế giới hoặc khoảng 86 triệu người trưởng thành tham gia vào các hoạt động kinh tế, làm việc hoặc tham gia vào hoạt động tạo thu nhập. Và số lượng người nhập cư qua biên giới tìm việc làm và an sinh con người sẽ tăng một cách đáng kể trong các thập kỷ tới do toàn cầu hóa không cung cấp đủ các cơ hội việc làm và các cơ hội kinh tế. Sự kiểm soát chặt chẽ và các rào cản do quy định của các nước tiếp nhận lao động chủ yếu làm nảy sinh một số vấn đề cần quan tâm trong đó có tình trạng lạm dụng và khai thác lao động nhập cư ở các nước tiếp nhận lao động.

ILO nhận thấy thách thức toàn cầu hiện nay là việc sao lãng các chính sách và các nguồn để quản lý tốt hơn lao động di cư để nó có thể đóng góp một cách tích cực vào sự gia tăng và phát triển của cả nước xuất khẩu và nước tiếp nhận lao động cũng như hạnh phúc của bản thân người nhập cư.



An toàn và sức khỏe

ILO tập trung đặc biệt vào phát triển và áp dụng **văn hóa an toàn và sức khỏe** tại nơi làm việc **trên toàn thế giới**

Hàng năm, có trên 2 triệu người bị chết do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Theo ước tính dè dặt, có 270 triệu tai nạn nghề nghiệp và 160 triệu trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp.

An toàn lao động có sự khác nhau rất lớn giữa các nước, các khu vực kinh tế và các nhóm xã hội. Chết và bị thương thường diễn ra trong khu vực cầu đường ở các nước phát triển—những nước có số lượng lớn người tham gia vào các hoạt động nặng nhọc như: nông nghiệp, xây dựng, cầu đường, đánh cá và hầm mỏ. Trên thế giới, những người nghèo nhất và ít được bảo vệ nhất thường là phụ nữ, trẻ em, và người nhập cư và họ là những người bị ảnh hưởng nhiều nhất.

Dựa trên tiến bộ mà các nước phát triển đang tiến hành để giảm các tai nạn nghiêm trọng, thì những cải thiện an toàn tại nơi làm việc đã mang lại những kết quả rõ ràng. Tuy nhiên, nhận thức, kiến thức và thông tin về vấn đề này vẫn còn yếu. ILO hoạt động để rút ngắn khoảng cách này bằng cách nghiên cứu, tuyên truyền và hỗ trợ kỹ thuật.

ILO giúp các nước phát triển các công cụ quản lý, giám sát và dịch vụ thông tin tập trung chủ yếu vào các ngành nặng nhọc.



HIV/AIDS

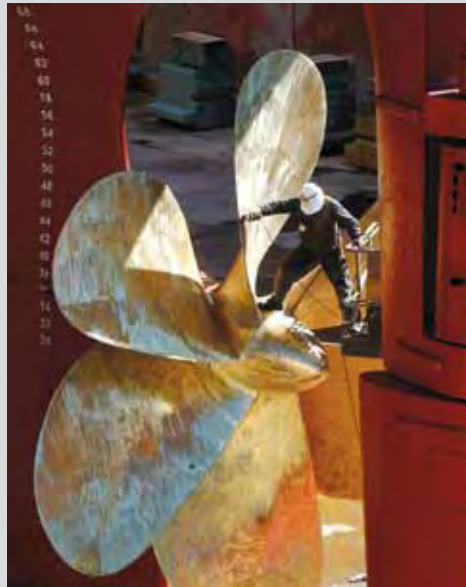
Trong thời gian tương đối ngắn, đại dịch HIV/AIDS trở thành một trong các vấn đề cấp bách nhất tại nơi làm việc trong thời đại của chúng ta. Gần 40 triệu người trong độ tuổi làm việc bị nhiễm HIV và lực lượng lao động trên thế giới mất đi khoảng 28 triệu lao động do bị AIDS từ khi đại dịch bắt đầu 20 năm qua.

Ngoài tác động hủy hoại của đại dịch lên những người phụ nữ, nam giới và gia đình họ, nó còn có ảnh hưởng tới việc làm theo nhiều cách. Ví dụ như, sự phân biệt đối xử đối với những người mắc bệnh HIV/AIDS đe dọa các quyền cơ bản tại nơi làm việc, làm xói mòn các cơ hội của con người để có việc làm bền vững.

Sau khi tham vấn với các cơ quan nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, năm 2001 ILO đã thông qua Bộ Quy tắc thực hành về HIV/AIDS và Việc làm.

Quy tắc ban đầu được thiết kế nhằm giúp phòng chống sự lây lan của HIV/AIDS trong khi quản lý và làm giảm tác động của nó tại nơi làm việc. Trong các nguyên tắc chủ chốt của Bộ Quy tắc là chống phân biệt đối xử, bình đẳng giới, môi trường làm việc lành mạnh, không yêu cầu thử HIV khi khám sức khỏe để làm việc, đảm bảo bí mật và duy trì liên tục quan hệ việc làm. Tiếp theo, Bộ Quy tắc thực hành được sử dụng làm điểm tham chiếu của người sử dụng lao động và công đoàn để thương thuyết các thỏa thuận về việc giải quyết vấn HIV/AIDS trong lĩnh vực việc làm.







Văn phòng ILO tại Việt nam
48 - 50 Nguyễn Thái Học, Hà nội, Việt nam
Tel: (+844) 734 0902
Fax: (+844) 734 0904
Email: hanoi@ilohn.org.vn
www.ilo.org



978-92-2-820469-8

12/2007

Photos © ILO . Design www.paprika-annecy.com