



Tổ chức  
Lao động  
Quốc tế

# TUYÊN BỐ BA BÊN VỀ CÁC NGUYÊN TẮC LIÊN QUAN TỚI CÁC DOANH NGHIỆP ĐA QUỐC GIA VÀ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

ISBN 978-92-2-419010-0



9 789224 190100

Geneva  
2006

**TUYÊN BỐ BA BÊN VỀ CÁC NGUYÊN TẮC  
LIÊN QUAN TỚI CÁC DOANH NGHIỆP ĐA QUỐC GIA  
VÀ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI**

Văn phòng Lao động Quốc tế  
Geneva

**2006**

Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế 2006

Các ấn phẩm của Văn phòng Lao động Quốc tế được hưởng quyền tác giả theo Nghị định thư số 2 của Công ước Toàn cầu về Bản quyền. Tuy nhiên, các trích dẫn ngắn từ các ấn phẩm này có thể được sao chép mà không cần xin phép, với điều kiện có trích nguồn cụ thể. Để được quyền tái bản hoặc dịch thuật, đề nghị đăng ký tới Bộ phận Xuất bản (Quyền và cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Văn phòng Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Các thư viện, viện nghiên cứu hoặc những người sử dụng khác đăng ký tại Vương quốc Anh với Cơ quan cấp phép bản quyền, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0) 20 7631 5500; email: [cla@cla.co.uk](mailto:cla@cla.co.uk)], ở Hoa Kỳ với Trung tâm Copyright Clearance, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01.923 [Fax: (1) (978) 750 4470; email: [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com)] hoặc ở các nước khác có liên kết với Tổ chức Quyền sao chép, có thể sao chép theo giấy phép của họ đã được cấp cho mục đích này.

ISBN 978-92-2-830244-8 (bản in), 978-92-2-830245-5 (web pdf)

Bản dịch của Ấn bản lần thứ 4, 2006

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

Trách nhiệm về các quan điểm trình bày trong các bài báo, nghiên cứu, và các đóng góp khác có ký tên hoàn toàn thuộc về các tác giả, và ấn phẩm không cấu thành sự ủng hộ của Tổ chức Lao động Quốc tế với các quan điểm trình bày trong đó.

Việc nêu tên các công ty, sản phẩm thương mại hay quy trình không ám chỉ sự ủng hộ của Tổ chức Lao động Quốc tế, và việc không nêu tên một công ty, sản phẩm thương mại hoặc quy trình không phải là tín hiệu của sự không ủng hộ.

Các ấn phẩm của ILO có thể tìm thấy tại các hiệu sách lớn hoặc các văn phòng ILO tại địa phương ở rất nhiều quốc gia, hoặc có thể gửi theo đường bưu phẩm từ Đơn vị phụ trách các ấn phẩm của ILO, Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Các danh mục hoặc danh sách ấn phẩm mới được cấp miễn phí tại địa chỉ trên, hoặc theo email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Truy cập website của chúng tôi tại: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

# MỤC LỤC

<b>Giới thiệu</b> .....	v
<b>Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan tới Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội</b> , do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp lần thứ 204 (Geneva, tháng 11 năm 1977), sửa đổi tại kỳ họp lần thứ 279 (tháng 11 năm 2000) và kỳ họp lần thứ 295 (tháng 3 năm 2006) .....	1
<b>Phụ lục: Danh sách các Công ước Lao động Quốc tế và Khuyến nghị được Đề cập trong Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan tới Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội</b> , do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp lần thứ 204 (Geneva, tháng 11 năm 1977), sửa đổi tại kỳ họp lần thứ 279 (tháng 11 năm 2000) và kỳ họp lần thứ 295 (tháng 3 năm 2006) .....	13
<b>Phụ lục I của Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan tới Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội</b> , do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp lần thứ 238 (Geneva, tháng 11 năm 1987), sửa đổi tại kỳ họp thứ 264 (Geneva, tháng 11 năm 1995) và kỳ họp thứ 279 (Geneva, tháng 11 năm 2000) và kỳ thứ 295 (Geneva, tháng 3 năm 2006) .....	15
<b>Phụ lục II của Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan tới Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội</b> , do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp lần thứ 277 (Geneva, tháng 3 năm 2000).....	19
<b>Thủ tục giải quyết khiếu nại liên quan đến việc áp dụng Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan tới Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội bằng cách diễn giải các Điều khoản của tuyên bố này</b> , do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp lần thứ 232 (Geneva, tháng 3 năm 1986) .....	20
Danh mục .....	23



## GIỚI THIỆU

Vào những năm 1960 và 1970, các hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia (DNĐQG) đã khơi nguồn cho những cuộc thảo luận căng thẳng và đã dẫn đến nỗ lực xây dựng những công cụ quốc tế để quy định cách ứng xử của các doanh nghiệp này và xác định các điều khoản về mối quan hệ của các doanh nghiệp với các nước sở tại, chủ yếu là ở các nước đang phát triển. Các hoạt động của DNĐQG có thể làm phát sinh những mối quan ngại trong đó có các vấn đề liên quan đến lao động và chính sách xã hội. ILO đã tìm cách xây dựng hướng dẫn quốc tế trong phạm vi thẩm quyền của tổ chức này, và kết quả là năm 1977 Hội đồng Quản trị ILO thông qua Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan tới Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội (Tuyên bố DNĐQG).

Các nguyên tắc đặt ra trong công cụ toàn cầu này cung cấp hướng dẫn cho các DNĐQG, các chính phủ và tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong những lĩnh vực như việc làm, đào tạo, các điều kiện làm việc và điều kiện sống, quan hệ lao động. Các điều khoản của Tuyên bố được củng cố bởi một số Công ước và Khuyến nghị về lao động quốc tế, mà các đối tác xã hội được thuyết phục ghi nhớ và áp dụng, ở mức độ cao nhất có thể. Việc thông qua Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc cơ bản và các Quyền tại Nơi làm việc và các Bước tiếp theo vào năm 1998 đã nhấn mạnh tầm quan trọng của các Công ước cơ bản trong việc hiện thực hóa các mục tiêu của ILO, do vậy, mục tiêu của Tuyên bố 1998 đã được cân nhắc xem xét trong Tuyên bố DNĐQG.

Ngày nay, vai trò đáng chú ý của các DNĐQG trong quá trình toàn cầu hóa kinh tế và xã hội khiến cho việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố DNĐQG cần nhanh chóng và cần thiết giống như tại thời điểm thông qua Tuyên bố. Nhiều khu vực trên thế giới đang nỗ lực thu hút và thúc đẩy đầu tư trực tiếp nước ngoài, do đó các bên liên quan có cơ hội mới để áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố, như những hướng dẫn để tăng cường tác động tích cực về xã hội và lao động trong khi quá trình hoạt động của các DNĐQG.

Các cuộc điều tra thường kỳ được triển khai để giám sát sự ảnh hưởng của các DNĐQG, các chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động đến Tuyên bố này. Tổng kết và phân tích kết quả điều tra được gửi về Hội đồng Quản trị của ILO để bàn thảo. Các tài liệu này, cũng như những thông tin và ấn phẩm nghiên cứu khác về DNĐQG và chính sách xã hội, có thể truy cập tại: <http://www.ilo.org>.

Nếu có sự không thống nhất trong việc áp dụng Tuyên bố này, các bên hiện đang áp dụng quy trình được xây dựng năm 1981, có thể gửi đơn đến ILO đề nghị diễn giải ý nghĩa của các điều khoản. Văn bản thể hiện quy trình năm 1981 được đính kèm để có thêm thông tin. Văn phòng Lao động Quốc tế có hỗ trợ và tư vấn về việc nộp đơn đề nghị diễn giải ý nghĩa điều khoản.

Công cụ này cung cấp hướng dẫn chính sách xã hội trong một lĩnh vực hoạt động nhạy cảm và rất phức tạp. Việc các bên liên quan tuân thủ các Tuyên bố này sẽ góp phần xây dựng môi trường thuận lợi cho tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội.

## Tổ chức Lao động Quốc tế

# TUYÊN BỐ BA BÊN VỀ CÁC NGUYÊN TẮC LIÊN QUAN TỚI CÁC DOANH NGHIỆP ĐA QUỐC GIA VÀ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

*(do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại Kỳ họp lần thứ 204 (Geneva, tháng 11 năm 1977), sửa đổi tại kỳ họp lần thứ 279 (tháng 11 năm 2000) và kỳ họp lần thứ 295 (tháng 3 năm 2006))*

Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế;

Nhắc lại rằng Tổ chức Lao động Quốc tế đã có rất nhiều năm hoạt động về các vấn đề xã hội nhất định liên quan đến hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia;

Đặc biệt chú ý rằng nhiều Ủy ban Lao động, các Hội nghị Khu vực, và Hội nghị Lao động Quốc tế từ giữa những năm 1960 đã yêu cầu Hội đồng Quản trị có hành động phù hợp trong lĩnh vực liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội;

Được cung cấp thông tin về các hoạt động của các cơ quan quốc tế khác, đặc biệt là Ủy ban Liên hợp quốc về các Tập đoàn Đa quốc gia, và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD);

Xét rằng ILO, với cơ cấu tổ chức ba bên độc đáo, với thẩm quyền của tổ chức, và kinh nghiệm lâu năm của tổ chức trong lĩnh vực xã hội, có vai trò thiết yếu trong việc đưa ra các nguyên tắc định hướng cho các chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, và bản thân các doanh nghiệp đa quốc gia;

Nhắc lại rằng ILO đã triệu tập một Cuộc họp Ba bên gồm các Chuyên gia về Mối quan hệ giữa các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội năm 1976 nhằm mục đích rà soát lại chương trình nghiên cứu của ILO và gợi ý hành động phù hợp của ILO trong lĩnh vực xã hội và lao động;

Ghi nhớ những thảo luận của Hội nghị Việc làm Thế giới;

Sau đây quyết định thành lập tổ công tác ba bên để xây dựng Dự thảo Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc bao trùm lên tất cả các lĩnh vực ILO quan tâm liên quan đến các khía cạnh xã hội của các hoạt động của doanh nghiệp đa quốc gia, gồm vấn đề tạo việc làm tại các nước đang phát triển, đồng thời ghi nhớ các khuyến nghị của Cuộc họp Tư vấn Ba bên tổ chức năm 1976;

Sau khi đã quyết định triệu tập Cuộc họp Tư vấn Ba bên để xem xét Dự thảo Tuyên bố về các Nguyên tắc do nhóm công tác ba bên chuẩn bị;



Sau khi đã xem xét Báo cáo và Dự thảo Tuyên bố về các Nguyên tắc đã được trình ILO từ Cuộc họp Tư vấn Ba bên được triệu tập lại;

Nay phê duyệt Tuyên bố sau đây, có thể được trích dẫn là Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội, thông qua bởi Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế, và đề nghị các chính phủ của các Nước Thành viên của ILO, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có liên quan và các doanh nghiệp đa quốc gia đang hoạt động trên lãnh thổ các quốc gia đó tuân thủ các nguyên tắc được trình bày sau đây.

1. Các doanh nghiệp đa quốc gia có đóng góp quan trọng vào các nền kinh tế của hầu hết các quốc gia và trong các mối quan hệ kinh tế quốc tế. Vấn đề này thu hút sự quan tâm ngày càng tăng của các chính phủ cũng như của người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức của họ. Thông qua đầu tư trực tiếp quốc tế hoặc các cách khác, các doanh nghiệp có thể mang lại lợi ích lớn cho nước nhà và nước sở tại thông qua đóng góp vào việc sử dụng vốn, công nghệ và lao động hiệu quả hơn. Trong khuôn khổ các chính sách phát triển được chính phủ thiết lập, các doanh nghiệp cũng có thể đóng góp lớn vào việc thúc đẩy phúc lợi kinh tế và xã hội; vào việc cải thiện mức sống và đáp ứng các nhu cầu cơ bản; vào việc tạo cơ hội việc làm, một cách trực tiếp và gián tiếp, và vào việc thụ hưởng các quyền cơ bản của con người, gồm quyền tự do lập hội, trên toàn thế giới. Mặt khác, sự tiến bộ tạo nên bởi các doanh nghiệp đa quốc gia trong việc tổ chức hoạt động vươn ra ngoài khuôn khổ quốc gia có thể dẫn tới việc lạm dụng sự tập trung sức mạnh kinh tế và dẫn tới xung đột với các mục tiêu chính sách quốc gia và với lợi ích của người lao động. Ngoài ra, sự phức tạp của các doanh nghiệp đa quốc gia và khó khăn trong việc hiểu rõ các cấu trúc, cách vận hành và chính sách đa dạng của các doanh nghiệp đôi khi tạo nên sự quan ngại tại nước nhà hoặc nước sở tại hoặc ở cả hai quốc gia.

2. Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc nhằm mục tiêu khuyến khích sự đóng góp tích cực mà các doanh nghiệp đa quốc gia có thể đem lại cho sự tiến bộ kinh tế và xã hội và để tối đa hóa và giải quyết những khó khăn có thể phát sinh bởi sự vận hành khác nhau của các doanh nghiệp, có tính đến các nghị quyết của Liên Hợp Quốc ủng hộ việc thiết lập một trật tự kinh tế quốc tế mới, cũng như những phát triển tiếp theo của Liên Hiệp Quốc, ví dụ, Hiệp ước Toàn cầu và các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ.

3. Mục tiêu này sẽ được thúc đẩy bởi luật và chính sách thích hợp, các biện pháp và hành động do các chính phủ thông qua và bởi sự hợp tác giữa các chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động của tất cả các quốc gia.

4. Các nguyên tắc đề ra trong Tuyên bố này được áp dụng cho các chính phủ, các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động tại nước nhà và nước sở tại và cho bản thân các doanh nghiệp đa quốc gia.

5. Những nguyên tắc này nhằm định hướng cho các chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động và các doanh nghiệp đa quốc gia trong

việc thực hiện các biện pháp và hành động và áp dụng các chính sách xã hội liên quan, bao gồm cả những chính sách dựa trên các nguyên tắc quy định trong Hiến pháp và các Công ước và Khuyến nghị liên quan của ILO, nhằm thúc đẩy tiến bộ xã hội.

6. Để phục vụ mục đích của mình, Tuyên bố này không yêu cầu đưa ra một định nghĩa về các doanh nghiệp đa quốc gia mang tính pháp lý chính xác; khoản mục này được thiết kế xúc tiến cách hiểu về nội dung Tuyên bố và không đưa ra định nghĩa về doanh nghiệp đa quốc gia. Các doanh nghiệp đa quốc gia bao gồm các doanh nghiệp, dù là thuộc sở hữu nhà nước hay tư nhân hoặc kết hợp các hình thức sở hữu, mà có sở hữu hoặc kiểm soát sản xuất, phân phối, các dịch vụ hoặc các cơ sở vật chất khác ở ngoài nước mà doanh nghiệp đặt trụ sở chính. Xét về mối quan hệ của các pháp nhân trong các doanh nghiệp đa quốc gia, chúng có mức độ độc lập khác biệt lớn khi so sánh doanh nghiệp này với doanh nghiệp khác, tùy thuộc vào bản chất của sự liên kết giữa các pháp nhân và các lĩnh vực hoạt động của chúng, và có sự đa dạng rất lớn về loại hình sở hữu, về quy mô, về bản chất và địa bàn hoạt động của các doanh nghiệp được xem xét. Trừ khi có quy định khác, thuật ngữ "doanh nghiệp đa quốc gia" được sử dụng trong Tuyên bố này để chỉ các pháp nhân khác nhau (công ty mẹ hoặc các chi nhánh tại địa phương hoặc cả hai hoặc các tổ chức như một tổng thể) theo sự phân công trách nhiệm giữa các pháp nhân, với sự kỳ vọng rằng họ sẽ hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau khi cần thiết để tạo điều kiện thực hiện các nguyên tắc quy định trong Tuyên bố này.

7. Tuyên bố này đưa ra các nguyên tắc trong lĩnh vực việc làm, đào tạo, điều kiện làm việc và điều kiện sống và các mối quan hệ lao động mà các chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động và các doanh nghiệp đa quốc gia được khuyến khích thực hiện trên cơ sở tự nguyện; quy định trong Tuyên bố sẽ không hạn chế hoặc ảnh hưởng đến các nghĩa vụ phát sinh từ việc phê chuẩn bất kỳ Công ước nào của ILO.

## CÁC CHÍNH SÁCH CHUNG

8. Tất cả các bên liên quan trong tuyên bố này cần tôn trọng chủ quyền của các Quốc gia, tuân thủ luật pháp và quy định quốc gia, quan tâm đúng mức đến các thông lệ địa phương và tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan. Các bên cần tôn trọng Tuyên bố Toàn cầu về Quyền Con người và Công ước Quốc tế tương ứng được thông qua bởi Đại hội đồng Liên Hiệp Quốc cũng như Hiến chương của Tổ chức Lao động quốc tế và các nguyên tắc của công ước, mà theo đó tự do ngôn luận và tự do lập hội là quyền thiết yếu đối với sự tiến bộ bền vững. Họ nên đóng góp vào việc thực thi Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc cơ bản và các Quyền tại Nơi làm việc và các bước tiếp theo, được thông qua vào năm 1998. Họ cũng nên tôn trọng các cam kết mà họ đã tự nguyện tham gia, phù hợp với luật pháp quốc gia và các quy định đã được quốc tế chấp nhận.

9. Các Chính phủ của các Quốc gia chưa phê chuẩn các Công ước số 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 và 182 cần tiến hành phê chuẩn và áp dụng trong bất kỳ sự

kiện nào, ở mức cao nhất có thể, thông qua các chính sách quốc gia của họ, các nguyên tắc và trong các Khuyến nghị số 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 và 190.<sup>1</sup> Bên cạnh việc đảm bảo tuân thủ các Công ước đã được phê chuẩn, các quốc gia không tuân thủ các Công ước và Khuyến nghị trích dẫn tại khoản mục này nên tham khảo hướng dẫn về các chính sách xã hội của các Công ước và Khuyến nghị đó.

10. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần quan tâm đúng mức tới các mục tiêu chính sách chung đã được thiết lập tại các quốc gia mà tại đó các doanh nghiệp đang hoạt động. Hoạt động của doanh nghiệp nên hài hòa với các ưu tiên phát triển và các mục tiêu xã hội và cơ cấu của quốc gia sở tại. Để đạt được điều này, cần tổ chức tham vấn giữa các doanh nghiệp đa quốc gia với chính phủ, và khi cần thiết, với cả các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong nước có liên quan.

11. Các nguyên tắc quy định trong Tuyên bố này không nhằm mục đích giới thiệu hoặc duy trì sự bất bình đẳng trong đối xử giữa các doanh nghiệp đa quốc gia với doanh nghiệp trong nước. Các nguyên tắc này phản ánh thực hành tốt cho tất cả các doanh nghiệp. Khi nguyên tắc của Tuyên bố này áp dụng cho cả hai loại hình doanh nghiệp thì các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như doanh nghiệp trong nước, đều được kỳ vọng như nhau về hành vi ứng xử nói chung và về các thông lệ xã hội nói riêng.

12. Chính phủ nước nhà cần thúc đẩy thực hành xã hội tốt phù hợp với Tuyên bố về các nguyên tắc này, tôn trọng pháp luật, quy định và thông lệ về lao động và xã hội các nước sở tại cũng như các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan. Cả chính phủ nước sở tại và nước nhà cần có sự chuẩn bị để tiến hành tham vấn với nhau, bất cứ khi nào có nhu cầu, về sáng kiến của một trong hai bên.

<sup>1</sup> Công ước (số 29) về Lao động Cường bức hoặc Bắt buộc, Công ước (số 87) về Quyền tự do Lập hội và sự Bảo vệ Quyền được Tổ chức; Công ước (số 98) về Áp dụng các Nguyên tắc về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể; Công ước (số 100) về trả Công Bình đẳng giữa Lao động Nam và Lao động Nữ cho Công việc mang lại Giá trị như nhau; Công ước (số 105) về Xóa bỏ Lao động Cường bức; Công ước (số 111) về Kỳ thị trong Việc làm và Nghề nghiệp; Công ước (số 122) về Chính sách Việc làm; Công ước (số 138) về Tuổi Tối thiểu được nhận vào làm việc; Công ước (số 182) về Cấm và Hành động tức thời để Loại bỏ các hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất; Khuyến nghị (số 35) về Lao động Cường bức Gián tiếp; Khuyến nghị (số 90) về Trả công Bình đẳng cho Lao động Nam và Lao động nữ cho Công việc mang lại Giá trị Như nhau; Khuyến nghị (số 111) về Kỳ thị trong Việc làm và Nghề nghiệp; Khuyến nghị (số 119) về việc Thôi việc theo Đề xuất của Người sử dụng Lao động; Khuyến nghị (số 122) về Chính sách Việc Làm; Khuyến nghị (số 146) về Tuổi Tối thiểu được nhận vào làm việc; Khuyến nghị (số 169) về Chính sách Việc làm; Khuyến nghị (số 189) về Các điều kiện chung để đẩy mạnh Tạo Việc làm trong các Doanh nghiệp vừa và nhỏ; Khuyến nghị (số 190) về về Cấm và hành động tức thời để Loại bỏ các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất.

## VIỆC LÀM

### *Thúc đẩy Việc làm*

13. Với mục tiêu thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế, nâng cao mức sống dân cư, đáp ứng các yêu cầu về nhân lực và giải quyết vấn đề thất nghiệp và thiếu việc làm, các chính phủ cần tuyên bố và theo đuổi mục tiêu lớn là thiết kế một chính sách chủ động để tạo đủ việc làm, tăng năng suất và thúc đẩy sự tự do lựa chọn việc làm.<sup>2</sup>

14. Điều này đặc biệt quan trọng trong trường hợp của các chính phủ nước sở tại thuộc các khu vực đang phát triển trên thế giới, nơi mà các vấn đề thất nghiệp và thiếu việc làm được coi là nghiêm trọng nhất. Theo đó, cần lưu ý đến các kết luận chung được thông qua bởi Hội nghị Thế giới Ba bên về Việc làm, Phân phối Thu nhập và Tiến bộ Xã hội và Phân công Lao động Quốc tế (Geneva, tháng 6 năm 1976),<sup>3</sup> và Chương trình Việc làm Toàn cầu (Geneva, tháng 3 năm 2003).<sup>4</sup>

15. Khoản 13 và 14 ở trên đã thiết lập khuôn khổ nhằm quan tâm đúng mức tới tác động đối với vấn đề việc làm của các doanh nghiệp đa quốc gia, ở cả nước nhà và nước sở tại.

16. Các doanh nghiệp đa quốc gia, đặc biệt là khi hoạt động ở các nước đang phát triển, cần nỗ lực tăng cơ hội và tiêu chuẩn việc làm, có tính đến các chính sách và mục tiêu việc làm của các chính phủ, cũng như an ninh việc làm và sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp.

17. Trước khi bắt đầu hoạt động, khi phù hợp, các doanh nghiệp đa quốc gia cần tham vấn các cơ quan có thẩm quyền và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động nhằm đảm bảo các kế hoạch về nguồn nhân lực trong dài hạn của mình phù hợp với chính sách phát triển xã hội quốc gia. Sự tham vấn đó, trong trường hợp của các doanh nghiệp trong nước, cần được tiếp tục duy trì giữa các doanh nghiệp đa quốc gia và tất cả các bên liên quan, bao gồm cả các tổ chức của người lao động.

18. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên ưu tiên đến vấn đề việc làm, phát triển nghề nghiệp, xúc tiến và thúc đẩy sự tiến bộ của người dân nước sở tại ở tất cả các cấp, nếu phù hợp, với các đại diện của người lao động của công ty hoặc các tổ chức của những người lao động này và các cơ quan nhà nước.

19. Các doanh nghiệp đa quốc gia, khi đầu tư vào các nước đang phát triển, nên quan tâm đến tầm quan trọng của việc sử dụng công nghệ tạo ra việc làm, cả trực tiếp và gián tiếp. Ở phạm vi cho phép của bản chất quy trình và các điều kiện hiện hành trong lĩnh vực kinh tế có liên quan, các doanh nghiệp nên điều chỉnh công

<sup>2</sup> Công ước (số 122) và Khuyến nghị (số 122) về Chính sách Việc làm; Khuyến nghị (số 169) về Chính sách Việc làm; và Khuyến nghị (số 189) về điều kiện chung để đẩy mạnh Tạo Việc làm trong các Doanh nghiệp vừa và nhỏ.

<sup>3</sup> Hội nghị Việc làm Thế giới của ILO, Geneva, 4-17 Tháng 6 năm 1976.

<sup>4</sup> Chương trình Nghị sự Toàn cầu về Việc làm của ILO, 2003, ILO, Geneva.

nghe theo nhu cầu và đặc điểm của nước sở tại. Nếu có thể, họ cũng nên tham gia vào phát triển công nghệ thích hợp ở các nước sở tại.

20. Để thúc đẩy việc làm ở các nước đang phát triển, trong bối cảnh nền kinh tế thế giới đang mở rộng, nếu có thể, các doanh nghiệp đa quốc gia nên xem xét việc ký kết hợp đồng với các doanh nghiệp quốc gia để sản xuất các phụ tùng và thiết bị, sử dụng nguyên liệu thô của địa phương và dẫn thúc đẩy việc xử lý nguyên liệu thô tại địa phương. Các doanh nghiệp đa quốc gia không nên thực hiện những việc này chỉ để né tránh những trách nhiệm đặt ra trong các nguyên tắc của Tuyên bố này.

### **BÌNH ĐẲNG VỀ CƠ HỘI VÀ ĐỐI XỬ**

21. Tất cả các chính phủ cần theo đuổi xây dựng các chính sách để tăng cường sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm, với quan điểm nhằm xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội.<sup>5</sup>

22. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên được định hướng bởi nguyên tắc chung này trong toàn bộ quá trình hoạt động mà không ảnh hưởng đến các biện pháp dự kiến trong khoản 18 hoặc tới các chính sách của chính phủ được xây dựng để điều chỉnh các mô hình về phân biệt đối xử đã có và do đó mở rộng sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong vấn đề việc làm.<sup>6</sup> Các doanh nghiệp đa quốc gia nên tuyển dụng, sắp xếp nhân sự, đào tạo và thăng tiến cho nhân viên ở tất cả các cấp dựa trên cơ sở về trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm.

23. Các chính phủ không bao giờ nên yêu cầu hoặc khuyến khích các doanh nghiệp đa quốc gia phân biệt đối xử dựa trên bất kỳ căn cứ nào quy định tại khoản 21, và nếu thích hợp, khuyến khích các chính phủ liên tục hướng dẫn về cách phòng tránh phân biệt đối xử đó.

### **AN NINH VIỆC LÀM**

24. Các chính phủ cần nghiên cứu thấu đáo tác động của các doanh nghiệp đa quốc gia đối với việc làm trong các lĩnh vực khác nhau. Các chính phủ, cũng như bản thân các doanh nghiệp đa quốc gia, tại tất cả các quốc gia, cần có những biện pháp phù hợp để ứng phó với các tác động của các doanh nghiệp đa quốc gia đối với vấn đề việc làm và thị trường lao động.

25. Các doanh nghiệp đa quốc gia cùng với các doanh nghiệp trong nước, thông qua việc quy hoạch nhân sự chủ động, cần nỗ lực cung cấp việc làm ổn định cho người

<sup>5</sup> Công ước (số 111) và Khuyến nghị (số 111) về Kỳ thị trong Việc làm và Nghề nghiệp; Công ước (số 100) và Khuyến nghị (số 90) về Trả công Bình đẳng cho Lao động Nam và Lao động nữ cho Công việc mang lại Giá trị Như nhau.

<sup>6</sup> Xem hai quy tắc thực hành sau đây của ILO: HIV/AIDS và thế giới công việc, quy tắc thực hành của ILO, 2001, ILO, Geneva; Quản lý Người khuyết tật tại Nơi làm việc, Quy tắc thực hành của ILO, 2002, ILO, Geneva.

lao động và nên thực hiện những nghĩa vụ đã đàm phán một cách tự nguyện về ổn định việc làm và an sinh xã hội. Xét về mức độ linh hoạt mà các doanh nghiệp đa quốc gia có thể có, doanh nghiệp cần phần đầu đảm đương vai trò đi đầu trong việc thúc đẩy an ninh việc làm, đặc biệt là ở những quốc gia mà nếu doanh nghiệp ngừng hoạt động có khả năng làm gia tăng tình trạng thất nghiệp dài hạn.

26. Khi xem xét những thay đổi trong vận hành (gồm sự thay đổi do sát nhập, tiếp quản, hoặc chuyển đổi sản xuất) có thể tác động lớn tới việc làm, các doanh nghiệp đa quốc gia cần thông báo đầy đủ về những thay đổi đó tới các cơ quan chức năng và các đại diện người lao động về quy mô lao động và tổ chức của doanh nghiệp để có thể phối hợp đánh giá các tác động nhằm giảm thiểu tối đa tác động tiêu cực. Điều này đặc biệt quan trọng trong trường hợp đóng cửa doanh nghiệp liên quan đến cắt giảm nhân viên hay sa thải tập thể.<sup>7</sup>

27. Nên tránh các thủ tục sa thải không có sự thông báo trước.

28. Các chính phủ, phối hợp với các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước, nên đưa ra một số hình thức bảo vệ thu nhập cho người lao động bị mất việc làm.<sup>8</sup>

## ĐÀO TẠO

29. Chính phủ các nước, cùng với tất cả các bên có liên quan, cần xây dựng các chính sách quốc gia về đào tạo nghề và hướng nghiệp, liên kết chặt chẽ với việc làm.<sup>9</sup> Các doanh nghiệp đa quốc gia nên theo đuổi các chính sách đào tạo của mình trong khuôn khổ chính sách quốc gia đó.

30. Trong quá trình hoạt động, các doanh nghiệp đa quốc gia cần đảm bảo tổ chức các khóa đào tạo phù hợp cho lao động ở tất cả các cấp tại nước sở tại, khi thích hợp, để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp cũng như các chính sách phát triển của quốc gia. Ở mức độ có thể, sự đào tạo như vậy nên phát triển kỹ năng hữu ích chung và thúc đẩy cơ hội nghề nghiệp. Trách nhiệm này phải được phối kết hợp thực hiện với các cơ quan chức năng của quốc gia, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động và các tổ chức địa phương, tổ chức quốc gia hoặc quốc tế có thẩm quyền phù hợp.

31. Các doanh nghiệp đa quốc gia đang hoạt động tại các nước đang phát triển nên, cùng với các doanh nghiệp quốc gia, tham gia vào các chương trình, bao gồm các quỹ đặc biệt, mà chính phủ sở tại khuyến khích các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động ủng hộ. Các chương trình này cần nhằm mục đích khuyến khích sự hình thành và phát triển kỹ năng cũng như cung cấp hướng nghiệp, và cần

<sup>7</sup> Khuyến nghị (số 119) về việc Thôi việc theo Đề xuất của Người sử dụng Lao động.

<sup>8</sup> *ibid.*

<sup>9</sup> Công ước (số 142) về Phát triển Nguồn Nhân lực và Khuyến nghị (số 195) về Phát triển Nguồn Nhân lực: Giáo dục, Đào tạo và Học tập Suốt đời, nhắc lại bản chất tự nguyện của nội dung và cấp độ thương lượng tập thể.

được phối hợp quản lý bởi các bên ủng hộ doanh nghiệp. Khi phù hợp, các doanh nghiệp đa quốc gia nên sẵn sàng cung cấp các dịch vụ nguồn nhân lực có tay nghề cao cho các chương trình đào tạo do chính phủ tổ chức như là một phần đóng góp cho sự phát triển quốc gia.

32. Các doanh nghiệp đa quốc gia, phối kết hợp với các chính phủ và ở mức độ phù hợp với hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp, nên tạo cơ hội cho người địa phương tham gia vào bộ máy quản lý doanh nghiệp nhằm tăng cường kinh nghiệm trong các lĩnh vực phù hợp như lĩnh vực quan hệ lao động.

## **ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC VÀ ĐIỀU KIỆN SỐNG**

*Tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc*

33. Tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc của các doanh nghiệp đa quốc gia không nên kém thuận lợi cho người lao động so với điều kiện mang lại bởi những doanh nghiệp tương đồng tại quốc gia liên quan.

34. Khi các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động tại các nước đang phát triển, nơi mà các doanh nghiệp tương đồng có thể không tồn tại, thì họ cần cung cấp mức lương, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong khuôn khổ chính sách của chính phủ.<sup>10</sup> Những điều kiện này cần phù hợp với vị thế kinh tế của doanh nghiệp, nhưng ít nhất phải đủ để đáp ứng những nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ. Khi doanh nghiệp cung cấp cho người lao động những tiện nghi cơ bản như nhà ở, y tế hoặc lương thực, thì các tiện nghi này cần phải đạt tiêu chuẩn tốt.<sup>11</sup>

35. Các chính phủ, đặc biệt là tại các nước đang phát triển, cần cố gắng áp dụng các biện pháp phù hợp để đảm bảo những nhóm có thu nhập thấp hơn và những vùng ít phát triển hơn được hưởng lợi càng nhiều càng tốt từ các hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia.

*Tuổi tối thiểu*

36. Các doanh nghiệp đa quốc gia, cũng như các doanh nghiệp trong nước, nên tôn trọng tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc nhằm đảm bảo xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả, và cần có biện pháp tức thì và hiệu quả trong phạm vi thẩm quyền của mình để đảm bảo việc nghiêm cấm và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất như một vấn đề cấp bách.<sup>12</sup>

*An toàn và Sức khỏe*

37. Các chính phủ cần đảm bảo rằng cả doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước đều phải đưa ra các tiêu chuẩn đầy đủ về an toàn và sức khỏe cho

<sup>10</sup> Khuyến nghị (Số 116) về Giám Giờ làm.

<sup>11</sup> Công ước (số 110) và Khuyến nghị (số 110) về điều kiện Làm việc của Công nhân Đoàn điền; Khuyến nghị (Số 115) về Nhà ở của Người lao động; Khuyến nghị (số 69) về Chăm sóc Y tế; Công ước (số 130) và Khuyến nghị (số 134) Chăm sóc Y tế và Chế độ khi ốm đau.

<sup>12</sup> Công ước Số 138, Điều 1; Công ước số 182, Điều 1.

người lao động. Những chính phủ chưa phê chuẩn Công ước của ILO về Che chắn Máy móc (số 119), Công ước về Bảo vệ Người Lao động khỏi Chất Phóng xạ gây Ion hóa (số 115), Công ước Benzene (số 136) và Công ước Phòng chống bệnh Ung thư do Nghề nghiệp (số 139) cũng vẫn cần áp dụng ở mức cao nhất có thể các nguyên tắc trong các Công ước này và trong các Khuyến nghị có liên quan (số 118, 114, 144, và 147). Cần xem xét danh sách các bệnh nghề nghiệp và quy tắc thực hành và hướng dẫn trong danh sách các ấn phẩm hiện hành của ILO về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.<sup>13</sup>

38. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên duy trì các tiêu chuẩn cao nhất về an toàn và sức khỏe, phù hợp với yêu cầu quốc gia, ghi nhớ kinh nghiệm liên quan trong toàn thể doanh nghiệp, bao gồm bất kỳ kiến thức nào về sự nguy hại đặc biệt. Họ cũng cần phải cung cấp thông tin về các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe có liên quan đến việc vận hành doanh nghiệp tại địa phương, mà họ quan sát được ở các quốc gia khác cho các đại diện của người lao động trong doanh nghiệp, và khi được yêu cầu, thì cung cấp thông tin đó cho các cơ quan có thẩm quyền và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động ở tất cả các quốc gia mà tại đó doanh nghiệp hoạt động. Đặc biệt, họ cần công bố cho các bên liên quan biết về các mối nguy hại đặc biệt và các biện pháp bảo vệ có liên quan khi sản xuất sản phẩm và áp dụng quy trình mới. Các doanh nghiệp đa quốc gia, cũng như các doanh nghiệp trong nước tương đồng, nên được kỳ vọng sẽ đóng một vai trò đi đầu trong việc kiểm tra các nguyên nhân dẫn đến sự nguy hiểm về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và trong việc ứng dụng cải tiến mang lại trong toàn bộ doanh nghiệp.

39. Các doanh nghiệp đa quốc gia nên hợp tác với các tổ chức quốc tế trong việc thiết lập và thông qua các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe quốc tế.

40. Theo thông lệ quốc gia, các doanh nghiệp đa quốc gia nên hợp tác đầy đủ với các cơ quan chức năng về an toàn và sức khỏe, đại diện của người lao động và các tổ chức của họ, và các tổ chức về an toàn và sức khỏe đã được thành lập. Khi thích hợp, các vấn đề liên quan đến an toàn và sức khỏe nên được lồng ghép trong các thỏa thuận với các đại diện của người lao động và tổ chức của họ.

## QUAN HỆ LAO ĐỘNG

41. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần tuân thủ các tiêu chuẩn về quan hệ lao động không kém hơn so với các tiêu chuẩn được tuân thủ bởi các doanh nghiệp trong nước.

*Tự do lập hội và quyền tổ chức*

42. Lao động của các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như lao động của các doanh

<sup>13</sup> Khuyến nghị (số 194) về Danh sách các Bệnh Nghề nghiệp và Việc ghi chép, Báo cáo Tai nạn và Bệnh Nghề nghiệp. Các Công ước và Khuyến nghị của ILO đề cập ở đây được liệt kê tại danh mục các ấn phẩm của ILO (Danh mục các ấn phẩm của ILO về an toàn lao động và sức khỏe, ed. 2000, ILO, Geneva). Hoặc truy cập tại <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>>.



ngiệp trong nước, không có sự phân biệt nào, có quyền thành lập và, chỉ tuân theo các quy tắc của các tổ chức có liên quan, tham gia vào các tổ chức do mình lựa chọn mà không cần xin phép trước.<sup>14</sup> Họ cũng cần được hưởng sự bảo vệ đầy đủ trước các hành vi phân biệt đối xử chống hiệp hội trong lĩnh vực việc làm của họ.<sup>15</sup>

43. Các tổ chức đại diện cho các doanh nghiệp đa quốc gia hoặc người lao động của doanh nghiệp cần được hưởng sự bảo vệ đầy đủ trước bất kỳ hành vi can thiệp nào bởi mỗi bên, hoặc bởi chủ thể hoặc thành viên mỗi bên trong việc thành lập, hoạt động hoặc quản trị.<sup>16</sup>

44. Khi thích hợp, trong hoàn cảnh của địa phương, các doanh nghiệp đa quốc gia cần ủng hộ các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động.

45. Các chính phủ chưa áp dụng các nguyên tắc của Công ước số 87, điều 5 thì cần khẩn trương áp dụng, xét đến tầm quan trọng đối với các doanh nghiệp đa quốc gia của việc cho phép các tổ chức đại diện cho doanh nghiệp hoặc đại diện người lao động trong doanh nghiệp được liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và của người sử dụng lao động theo sự lựa chọn của họ.

46. Khi các chính phủ nước sở tại có chính sách khuyến khích đặc biệt để thu hút đầu tư nước ngoài, thì những chính sách này không nên bao gồm bất kỳ sự hạn chế nào về quyền tự do lập hội hoặc quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động.

47. Các đại diện của người lao động tại các doanh nghiệp đa quốc gia không bị ngăn cản tổ chức các cuộc họp để tham vấn hoặc trao đổi ý kiến với nhau, miễn là không ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp và các thủ tục thông thường quy định mối quan hệ với các đại diện của người lao động và tổ chức của họ.

48. Các chính phủ không nên hạn chế các đại diện của tổ chức người lao động và người sử dụng lao động từ các nước khác nhập cảnh theo lời mời của các tổ chức địa phương hay quốc gia có liên quan với mục đích tham khảo ý kiến về những mối quan tâm chung, nếu chỉ vì họ nhập cảnh với tư cách đó.

#### *Thương lượng tập thể*

49. Lao động làm việc cho các công ty đa quốc gia cần có quyền, theo như luật pháp và thông lệ quốc gia, có tổ chức đại diện do họ lựa chọn, được công nhận vì mục đích thương lượng tập thể.

50. Các biện pháp phù hợp với các điều kiện quốc gia cần được áp dụng, khi cần thiết, để khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển toàn diện và áp dụng thể chế cho việc đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động, với quan điểm đưa ra quy định về điều khoản và điều kiện việc làm thông qua thỏa ước tập thể.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Công ước số 87, Điều 2.

<sup>15</sup> Công ước số 98, Điều 1(1).

<sup>16</sup> Công ước số 98, Điều 1(1).

<sup>17</sup> Công ước số 98, Điều 4.

51. Các doanh nghiệp đa quốc gia, cũng như các doanh nghiệp quốc gia, cần tạo điều kiện thuận lợi cần thiết cho các đại diện của người lao động để hỗ trợ trong việc phát triển các thỏa ước tập thể hiệu quả.<sup>18</sup>

52. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần tạo điều kiện cho các đại diện được ủy quyền hợp pháp của người lao động, tại mỗi quốc gia mà doanh nghiệp hoạt động, để tiến hành đàm phán với đại diện được ủy quyền của ban quản lý đưa ra quyết định về những vấn đề đang được thảo luận.

53. Các doanh nghiệp đa quốc gia, trong bối cảnh các cuộc đàm phán thành thật với đại diện của người lao động về điều kiện làm việc, hoặc trong khi công nhân đang thực hiện quyền tổ chức, không nên đe dọa sử dụng khả năng chuyên toàn bộ hoặc một phần của một đơn vị doanh nghiệp đang hoạt động khỏi nước sở tại nhằm tác động một cách không công bằng đến những cuộc đàm phán hoặc để cản trở việc thực hiện quyền tổ chức; cũng không nên điều chuyển công nhân từ các chi nhánh ở nước ngoài đến nước sở tại với mục đích cản trở cuộc đàm phán thành thật với đại diện của người lao động hoặc cản trở việc thực hiện quyền tổ chức của người lao động.

54. Thỏa ước tập thể phải bao gồm các điều khoản về giải quyết tranh chấp phát sinh trong cách diễn giải và áp dụng các thỏa ước đó, và để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm được cả hai bên tôn trọng.

55. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần cung cấp thông tin cần thiết cho đại diện của người lao động để các cuộc đàm phán có ý nghĩa với pháp nhân liên quan và, nếu phù hợp với pháp luật và thực tiễn của địa phương, thì cũng nên cung cấp thông tin để giúp họ có được cái nhìn đúng đắn và công bằng về hoạt động của pháp nhân hoặc về hoạt động của toàn thể doanh nghiệp.<sup>19</sup>

56. Các chính phủ cần cung cấp thông tin về các lĩnh vực doanh nghiệp đang hoạt động cho các đại diện của các tổ chức người lao động theo yêu cầu, khi luật pháp và thực tiễn cho phép, điều đó sẽ giúp đặt ra các tiêu chí khách quan trong quá trình thương lượng tập thể. Trong bối cảnh này, các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như doanh nghiệp trong nước cần phản hồi các yêu cầu của chính phủ về việc cung cấp thông tin liên quan tới hoạt động của doanh nghiệp.

#### *Tham vấn*

57. Tại các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như doanh nghiệp trong nước, theo luật pháp và thông lệ quốc gia, các hệ thống được xây dựng thông qua sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động và các đại diện của họ nên tổ chức tham vấn thường xuyên về các vấn đề cùng quan tâm. Sự tham vấn này không

<sup>18</sup> Công ước (số 135) về việc Bảo vệ và những Thuận lợi dành cho Đại diện Người Lao động trong Cam kết.

<sup>19</sup> Khuyến nghị (số 129) về trao đổi thông tin giữa Ban Quản lý và Người Lao động trong Cam kết.

thay thế cho thương lượng tập thể.<sup>20</sup>

### *Giải quyết khiếu nại*

58. Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước cần tôn trọng quyền của người lao động mà họ tuyển dụng và giải quyết tất cả các khiếu nại của họ một cách thống nhất với quy định như sau: bất kỳ người lao động nào, hành động riêng rẽ hoặc phối hợp với các lao động khác, nếu xét thấy người này có căn cứ để khiếu nại thì người đó có quyền nộp đơn khiếu nại mà không phải chịu bất kỳ sự định kiến nào phát sinh do nộp đơn khiếu nại, và khiếu nại đó được giải quyết theo một quy trình phù hợp.<sup>21</sup> Điều này đặc biệt quan trọng khi các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động tại các nước không tuân theo các nguyên tắc của các Công ước ILO liên quan đến quyền tự do lập hội, quyền tổ chức và thương lượng tập thể, phân biệt đối xử, lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.<sup>22</sup>

59. Các doanh nghiệp đa quốc gia cũng như các doanh nghiệp trong nước cùng phối hợp với đại diện và tổ chức của người lao động của mình để hướng tới thiết lập thể chế hòa giải tự nguyện, phù hợp với điều kiện quốc gia, có thể bao gồm các điều khoản về trọng tài tự nguyện, để hỗ trợ phòng tránh và giải quyết tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Thể chế hòa giải tự nguyện cần có sự đại diện bình đẳng của người lao động và người sử dụng lao động.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Khuyến nghị (số 94) về Tham vấn và Hợp tác giữa Người sử dụng Lao động và Người Lao động ở Mức độ Cam kết; Khuyến nghị (số 129) về trao đổi thông tin trong Cam kết.

<sup>21</sup> Khuyến nghị (số 130) về giải quyết khiếu nại trong Cam kết với Quan điểm Hòa giải.

<sup>22</sup> Công ước (số 29) về Lao động Cưỡng bức hoặc Bắt buộc, Công ước (số 87) về Quyền tự do Lập hội và sự Bảo vệ Quyền được Tổ chức; Công ước (số 98) về Áp dụng các Nguyên tắc về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể; Công ước (số 100) về trả Công Bình đẳng giữa Lao động Nam và Lao động Nữ cho Công việc mang lại Giá trị như nhau; Công ước (số 105) về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức; Công ước (số 111) về Kỳ thị trong Việc làm và Nghề nghiệp; Công ước (số 138) về Tuổi Tối thiểu được phép Đi làm; Công ước (số 182) về Cấm và Hành động tức thời để Loại bỏ các hình thức Lao động Trẻ em Tồi tệ nhất; Khuyến nghị (số 35) về Lao động Cưỡng bức Gián tiếp; Khuyến nghị (số 90) về Trả công Bình đẳng cho Lao động Nam và Lao động nữ cho Công việc mang lại Giá trị Như nhau; Khuyến nghị (số 111) về Phân biệt đối xử trong Việc làm và Nghề nghiệp; Khuyến nghị (số 146) về Tuổi Tối thiểu được nhận vào làm việc; Khuyến nghị (số 190) về Cấm và hành động tức thời để Loại bỏ các Hình thức Lao động Trẻ em Tồi tệ nhất.

## PHỤ LỤC

### **Danh sách các công ước lao động quốc tế và khuyến nghị nhắc đến trong tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội**

*(Được thông qua bởi cơ quan quản của văn phòng lao động quốc tế tại kỳ họp thứ 204 (Geneva, tháng mười một 1977) được sửa đổi tại kỳ họp thứ 279 (tháng 11 năm 2000) và kỳ họp thứ 295 (Tháng ba 2006))*

### CÔNG ƯỚC

- Công ước số 29 Công ước về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, 1930
- Công ước số 87 Công ước về Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức, 1948
- Công ước số 99 Công ước về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949
- Công ước số 100 Công ước về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951
- Công ước số 105 Công ước về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957
- Công ước số 110 Công ước về Điều kiện làm việc của công nhân đồn điền, 1958
- Công ước số 111 Công ước về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958
- Công ước số 115 Công ước về Bảo vệ người lao động khỏi chất phóng xạ gây ion hoá, 1960
- Công ước số 119 Công ước về Che chắn máy móc, 1963
- Công ước số 122 Công ước về Chính sách việc làm, 1964
- Công ước số 130 Công ước về Chăm sóc y tế và chế độ trợ cấp ốm đau, 1969
- Công ước số 135 Công ước về việc Bảo vệ và những thuận lợi dành cho đại diện người lao động trong các doanh nghiệp, 1971
- Công ước số 136 Công ước Liên quan đến việc phòng chống các nguy cơ nhiễm độc do Benzen gây ra, 1971
- Công ước số 138 Công ước về Tuổi tối thiểu được đi làm việc, 1973
- Công ước số 139 Công ước về Phòng ngừa và kiểm tra những nguy hiểm nghề nghiệp gây ra bởi các chất và tác nhân gây bệnh ung thư, 1974
- Công ước số 142 Công ước về Hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực, 1975
- Công ước số 182 Công ước Nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999

## KHUYẾN NGHỊ

- Khuyến nghị 35 về Lao động cưỡng bức gián tiếp, 1930
- Khuyến nghị 69 về chăm sóc y tế, năm 1944
- Khuyến nghị 90 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951
- Khuyến nghị 92 về hòa giải và trọng tài tự nguyện, năm 1951
- Khuyến nghị 94 về cơ chế tham vấn và hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động tại nơi làm việc, 1952
- Khuyến nghị 110 về Điều kiện làm việc của công nhân đồn điền, 1958
- Khuyến nghị 111 về Phân biệt đối xử việc làm và nghề nghiệp, 1958
- Khuyến nghị 114 về Bảo vệ người lao động tránh bị nhiễm phóng xạ, 1960
- Khuyến nghị 115 về nhà ở của công nhân, 1961
- Khuyến nghị 116 về Giảm giờ làm việc, 1962
- Khuyến nghị 118 về Che chắn máy móc, 1963
- Khuyến nghị 119 về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động, 1963
- Khuyến nghị 122 về Chính sách Việc làm, 1964
- Khuyến nghị 129 về thông tin liên lạc giữa nhà quản lý và người lao động trong cam kết, 1967
- Khuyến nghị 130 về giải quyết khiếu nại trong Cam kết với quan điểm hòa giải, 1967
- Khuyến nghị 134 về các Quyền lợi khi đau ốm và Chăm sóc y tế, 1969
- Khuyến nghị 144 về việc phòng chống các nguy cơ nhiễm độc do Benzene gây ra, 1971
- Khuyến nghị 146 về độ tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc, 1973
- Khuyến nghị 147 về phòng chống và Kiểm soát các nguy hại gây ra bởi các chất gây bệnh ung thư nghề nghiệp, 1974
- Khuyến nghị 169 về chính sách việc làm, 1964
- Khuyến nghị 189 về các điều kiện chung khuyến trợ tạo việc làm tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ, 1998
- Khuyến nghị 190 về việc cấm và những hành động tức thời để loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999
- Khuyến nghị 194 về danh mục các bệnh nghề nghiệp và ghi lại và thông báo về tai nạn lao động và bệnh, 2002
- Khuyến nghị 195 về phát triển nguồn nhân lực: giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời, 2004

# PHỤ LỤC I

**Danh mục các Công ước lao động Quốc tế và các Khuyến nghị đã  
được thông qua từ năm 1977 bao gồm các điều khoản liên quan tới  
Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới các doanh nghiệp  
đa quốc gia và chính sách xã hội**

*(do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp thứ  
238 (Geneva, tháng 11 năm 1987), sửa đổi tại kỳ họp thứ 264 (Geneva, tháng 11  
năm 1995), kỳ họp thứ 279 (Geneva, tháng 11 năm 2000) và kỳ họp thứ 295  
(Geneva, tháng 3 năm 2006)*

Một số các Công ước lao động quốc tế và các Khuyến nghị bao gồm các điều khoản phù hợp với Tuyên bố được dẫn chiếu trong phần chú thích và phụ lục của Tuyên bố này. Các phần chú thích này không ảnh hưởng tới nội dung của các điều khoản trong Tuyên bố và nên được xem như danh mục tham khảo các công cụ phù hợp đã được Tổ chức Lao động Quốc tế thông qua trong các lĩnh vực có liên quan, hỗ trợ cho việc xây dựng các điều khoản của Tuyên bố này.

Sau khi Tuyên bố ba bên được Hội đồng Quản trị thông qua ngày 16 tháng 11 năm 1977, đã có nhiều Công ước và Khuyến nghị mới đã được Tổ chức Lao động Quốc tế tiếp tục thông qua. Dưới đây là tổng hợp danh mục các Công ước và Khuyến nghị được thông qua từ năm 1977 (bao gồm cả các Công ước và Khuyến nghị được phê chuẩn tháng 6 năm 1977), bao gồm các điều khoản phù hợp với Tuyên bố ba bên. Cũng như những phần chú thích trong Tuyên bố ba bên tại thời điểm thông qua, những tài liệu tham khảo mới không ảnh hưởng tới nội dung của các điều khoản trong Tuyên bố ba bên.

Nhằm đảm bảo tính tự nguyện của Tuyên bố, tất cả các điều khoản, được trích dẫn từ các Công ước và Khuyến nghị của ILO hay các nguồn khác, mang tính chất khuyến nghị trừ các điều khoản trong những Công ước ràng buộc đối với các quốc gia thành viên đã phê chuẩn.

*Danh sách các Công ước và Khuyến nghị được thông qua từ năm 1977  
bao gồm các quy định có liên quan đến tuyên bố*

## CÔNG ƯỚC

<i>Số và tiêu đề của công ước và khuyến nghị</i>	<i>Các đoạn của tuyên bố có liên quan</i>
Công ước số 148 về Bảo vệ người lao động phòng chống các rủi ro nghề nghiệp do ô nhiễm không khí, ồn và rung ở nơi làm việc, 1977	37
Công ước số 154 về Xúc tiến thương lượng tập thể, 1981	9, 50
Công ước số 155 về An toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc, 1981	37
Công ước số 156 về Bình đẳng cơ may và đối xử với lao động nam và nữ: những người lao động có trách nhiệm gia đình, 1981	21
Công ước số 158 về chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động, 1982	9, 26, 27, 28
Công ước số 161 về Dịch vụ y tế lao động, 1985	37
Công ước số 162 về An toàn khi sử dụng chất Amiăng, năm 1986	37
Công ước số 167 về an toàn sức khỏe trong xây dựng, 1988	37
Công ước số 168 về Xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp, 1988	13
Công ước số 170 về an toàn trong việc sử dụng hóa chất khi làm việc, 1990	37
Công ước số 173 về việc Bảo vệ những yêu sách của người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động mất khả năng thanh toán, 1992	28
Công ước số 174 về Phòng ngừa những tai nạn công nghiệp nghiêm trọng, 1993	37
Công ước số 176 về An toàn, sức khỏe trong hầm mỏ, 1995	37
Công ước số 184 về An toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp, 2001	37

## KHUYẾN NGHỊ

<i>Số và tiêu đề của công ước và khuyến nghị</i>	<i>Các đoạn của tuyên bố có liên quan</i>
Khuyến nghị số 156 về Bảo vệ người lao động phòng chống các rủi ro nghề nghiệp do ô nhiễm không khí, ồn và rung ở nơi làm việc, 1977	37
Khuyến nghị số 163 về Xúc tiến thương lượng tập thể, 1981	52, 55, 56
Khuyến nghị số 164 về An toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc, 1981	37
Khuyến nghị số 165 về Bình đẳng trong cơ hội và đối xử với lao động nam và nữ: những người lao động có trách nhiệm gia đình, 1981	21
Khuyến nghị số 166 về chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động, 1982	9, 26, 27, 28
Khuyến nghị số 171 về Dịch vụ y tế lao động, 1985	37
Khuyến nghị số 172 về An toàn khi sử dụng chất Amiăng, năm 1986	37
Khuyến nghị số 175 về an toàn sức khỏe trong xây dựng, 1988	37
Khuyến nghị số 176 về Xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp, 1988	13
Khuyến nghị số 177 về an toàn trong việc sử dụng hóa chất khi làm việc, 1990	37
Khuyến nghị số 180 về việc Bảo vệ những yêu sách của người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động mất khả năng thanh toán, 1992	28
Khuyến nghị số 181 về Phòng ngừa những tai nạn công nghiệp nghiêm trọng, 1993	37
Khuyến nghị số 183 về An toàn, sức khỏe trong hầm mỏ, 1995	37
Khuyến nghị số 192 về An toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp, 2001	37





## PHỤ LỤC II

*(do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp thứ 277 (Geneva, tháng 3 năm 2000))*

Tháng 6 năm 1998, Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua Tuyên bố của ILO về những nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc. Các quốc gia thành viên đã cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thừa nhận những nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc, bao gồm: (a) Tự do hiệp hội và thừa nhận quyền thương lượng tập thể; (b) xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hay bắt buộc; (c) xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả; (d) xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc. Tuyên bố của ILO về những nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc áp dụng cho tất cả các quốc gia thành viên. Thêm vào đó, việc các doanh nghiệp đa quốc gia tham gia thực hiện Tuyên bố này cũng là một yếu tố quan trọng trong việc đạt được những mục tiêu Tuyên bố đã đề ra. Theo đó, việc vận dụng và thực thi Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội cần xét đến những mục tiêu cần đạt được của Tuyên bố của ILO về những nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc. Tuy nhiên, nguồn tham khảo này không ảnh hưởng tới tính tự nguyện và nội dung của các điều khoản của Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội.

# **THỦ TỤC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LIÊN QUAN ĐẾN VIỆC ÁP DỤNG TUYÊN BỐ BA BÊN VỀ CÁC NGUYÊN TẮC LIÊN QUAN TỚI CÁC DOANH NGHIỆP ĐA QUỐC GIA VÀ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI BẰNG CÁCH DIỄN GIẢI CÁC ĐIỀU KHOẢN**

*(do Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế thông qua tại kỳ họp thứ 232 (Geneva, tháng 3 năm 1986))*

1. Thủ tục này nhằm diễn giải các điều khoản của Tuyên bố khi có sự không thống nhất giữa các bên liên quan về nội dung xuất phát từ điều kiện áp dụng thực tiễn.

2. Thủ tục này không trùng lặp hay mâu thuẫn với những thủ tục hiện có của quốc gia hay của ILO. Do đó, thủ tục này không viện dẫn tới:

- (a) Luật pháp và thông lệ quốc gia
- (b) Các Công ước Lao động quốc tế và Khuyến nghị
- (c) Các vấn đề liên quan đến thủ tục tự do hiệp hội

Điều này có nghĩa là những câu hỏi liên quan đến luật pháp và thông lệ quốc gia cần được xem xét thông qua những thể chế quốc gia phù hợp; những câu hỏi liên quan đến các Công ước Lao động quốc tế và Khuyến nghị cần được xem xét theo các thủ tục quy định tại điều 19, 22, 24 và 26 của Hiến chương của ILO, hay thông qua yêu cầu diễn giải không chính thức của các chính phủ tới Văn phòng ILO; những câu hỏi liên quan đến tự do hiệp hội cần được xem xét thông qua các thủ tục cụ thể của ILO áp dụng trong lĩnh vực có liên quan.

3. Khi Văn phòng Lao động Quốc tế nhận được yêu cầu diễn giải nội dung Tuyên bố, Văn phòng ILO sẽ xác nhận yêu cầu đó và chuyển tới chuyên gia thuộc Ủy ban về Doanh nghiệp đa quốc gia. Văn phòng ILO sẽ thông báo tới chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động có liên quan về bất cứ yêu cầu diễn giải nội dung nhận được từ một tổ chức theo quy định tại đoạn 5(b) và (c).

4. Chuyên gia của Ủy ban về các doanh nghiệp đa quốc gia, sau khi tham vấn theo nhóm, sẽ thống nhất quyết định xử lý yêu cầu nhận được theo thủ tục. Nếu các chuyên gia không thống nhất ý kiến, yêu cầu đó sẽ được đưa ra trước toàn Ủy ban để quyết định.

5. Yêu cầu diễn giải nội dung Tuyên bố có thể được gửi tới Văn phòng ILO dưới hình thức:

- (a) Là quy định của chính phủ của một quốc gia thành viên dựa trên ý kiến riêng của họ hay theo yêu cầu của một tổ chức người sử dụng lao động hay tổ chức người lao động trong nước;
- (b) Do một tổ chức người sử dụng lao động hay tổ chức người lao động trong nước, đại diện ở cấp quốc gia hay cấp ngành, theo quy định tại đoạn 6. Những yêu cầu này thường được gửi qua tổ chức chính đặt tại quốc gia có liên quan;
- (c) Do một tổ chức người sử dụng lao động hay tổ chức người lao động quốc tế thay mặt cho đại diện trong nước mà họ liên kết.

6. Trong trường hợp quy định tại đoạn 5(b) và (c), yêu cầu có thể được gửi tới Văn phòng ILO nếu thể hiện được:

- (a) Chính phủ có liên quan từ chối gửi yêu cầu tới Văn phòng ILO, hay
- (b) Sau thời hạn 3 tháng từ khi tổ chức đặt vấn đề với Chính phủ mà không nhận được phản hồi về việc gửi yêu cầu.

7. Trong trường hợp Văn phòng ILO nhận được yêu cầu diễn giải, Văn phòng sẽ tham vấn với các chuyên gia của Ủy ban về Doanh nghiệp đa quốc gia dự thảo hồi đáp. Văn phòng sẽ sử dụng tất cả các nguồn thông tin phù hợp bao gồm thông tin từ chính phủ, người sử dụng lao động hay người lao động ở quốc gia có liên quan. Các chuyên gia có thể yêu cầu Văn phòng ILO quy định thời hạn cung cấp thông tin.

8. Dự thảo hồi đáp đối với yêu cầu diễn giải sẽ được Ủy ban về Doanh nghiệp đa quốc gia xem xét và chấp thuận trước khi trình lên Hội đồng Quản trị.

9. Hồi đáp được chấp thuận bởi Hội đồng Quản trị sẽ được gửi tới các bên liên quan và xuất bản trên Tạp chí chính thức của Văn phòng Lao động Quốc tế.



## DANH MỤC

### Các nguyên tắc của Tuyên bố ba bên liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội

(các mục)

Sát nhập

Xem Tiếp quản

Hành động chống can thiệp, 43

Liên kết, 53

Phù hợp tiêu chuẩn, 34

Phân biệt chống hiệp hội, 42

Công nghệ thích hợp, 19

Không thông báo trước, 59

Cơ quan thuộc chính phủ có thẩm quyền, 17, 18, 26, 30, 38, 40

Quyền con người cơ bản, 1

Nhu cầu cơ bản, 1, 34

Lợi ích, 33, 34

Công ước Benzene (Số 136), 37

Đàm phán trung thực, 53

Cơ hội nghề nghiệp, 30

Thay đổi trong hoạt động, 26

Lao động trẻ em, 36

Quy tắc thực hành và hướng dẫn, 37

Thỏa ước tập thể, 50, 51, 54

Thương lượng tập thể, 49, 56, 57

Thế chế hòa giải tự nguyện, 59

Điều kiện làm việc, 53

Điều kiện làm việc (và điều kiện sống), 7, 33, 34

Hiến chương của ILO, 5, 8

Tham vấn, 10, 12, 17, 47, 48, 57

Hợp đồng với các doanh nghiệp trong nước, 20

Công ước số 87, 9, 45

Công ước số 98, 111, 122, 138, 182, 9  
Công ước số 115, 119, 136, 139, 37  
Các Công ước (của ILO), 5, 7, 9, 37, 58. Phụ lục I  
Hợp tác, 3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40

Tuyên bố về các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc (của ILO), 8, Phụ lục II  
Các nước phát triển, phần giới thiệu, 16, 19, 20, 21, 31, 34, 35  
Chính sách phát triển, 1, 30  
Ưu tiên phát triển, 10  
Phân biệt đối xử, 21, 22, 23, 42  
Thủ tục giải quyết khiếu nại, 27  
Doanh nghiệp trong nước, 38

Tiến bộ về kinh tế và xã hội, 2  
Phúc lợi kinh tế và xã hội, 1  
Tăng trưởng và phát triển kinh tế, 13  
Người lao động, 25, 30, 37  
Người sử dụng lao động, 1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59  
Tổ chức người sử dụng lao động, phần giới thiệu, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50  
Đại diện người sử dụng lao động, 48, 57  
Việc làm, phần giới thiệu, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53  
Điều kiện, 53  
Phân biệt đối xử, 23  
Tạo đủ việc làm, 13  
An ninh việc làm, 16, 25  
Tạo việc làm, phần giới thiệu, 1, 13, 16, 19, 20  
Tác động của việc làm, 15  
Cơ hội việc làm, 1, 16  
Chính sách việc làm và mục tiêu, 16  
Ổn định việc làm, 25  
Sự tham gia bình đẳng của người sử dụng lao động và người lao động, 9  
Công bằng trong cơ hội việc làm và trong đối xử, 21, 22, 23

Lao động cưỡng bức, 58  
Đầu tư nước ngoài, 46  
Xem thêm Đầu tư  
Tự do hiệp hội, 1, 46, 58  
Tự do bày tỏ quan điểm và hiệp hội, 8  
Việc làm đầy đủ, 13  
Các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc, 8, phụ lục II

Đại hội đồng Liên Hợp Quốc, 8  
Hiệp ước toàn cầu, 2  
Hội đồng Quản trị, phần giới thiệu  
Chính phủ, phần giới thiệu, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26, 28,  
29, 31, 32, 34, 35, 37, 45, 46, 48, 56  
Chính sách của chính phủ, 22, 34  
Khiếu nại, 58  
Công ước về che chắn máy móc (số 119), 37

Nước nhà và nước sở tại, 1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46  
Nước sở tại, 31  
Vấn đề nhà ở, 34

Các Công ước của ILO  
Xem Các Công ước (của ILO)  
Ảnh hưởng của ILO về an toàn lao động và sức khỏe, 37  
An ninh thu nhập, 28  
Ủy ban Lao động, phần giới thiệu  
Tranh chấp trong lao động, 59  
Quan hệ lao động, 7, 32, 41  
Đổi xử không công bằng, 11  
Thông tin, 38, 55, 56  
Trọng tài Quốc tế, 8  
Đầu tư trực tiếp quốc tế, 1  
Xem thêm Đầu tư  
Hội nghị Lao động Quốc tế, phần giới thiệu  
Công ước Lao động quốc tế  
Xem thêm Các Công ước (của ILO)  
Văn phòng Lao động Quốc tế, phần giới thiệu  
Tổ chức Lao động Quốc tế, phần giới thiệu, 5, 7, 8, 37, 58  
Các nghĩa vụ quốc tế, 8  
Các tổ chức quốc tế, 39, 45  
Tiêu chuẩn quốc tế về an toàn và sức khỏe, 39  
Tiêu chuẩn quốc tế, 8, 12  
Công ước về chất phóng xạ gây ion hóa (số 115), 37

Thị trường lao động, 24  
Luật pháp, 3, 8, 12, 49, 55, 56, 57  
Luật pháp và thông lệ, 49, 55, 56, 57  
Từ bỏ, 26  
Khu vực kém phát triển hơn, 35  
Quản trị địa phương, 32



Thông lệ địa phương, 8  
Sử dụng nguyên liệu thô của địa phương, 20  
Thất nghiệp dài hạn, 25  
Nhóm thu nhập thấp, 35

Kế hoạch về nguồn nhân lực, 17, 25  
Chăm sóc y tế, 34  
Sát nhập, 26  
Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ, 2  
Tuổi tối thiểu, 36  
Doanh nghiệp đa quốc gia, phần giới thiệu, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59

Phát triển quốc gia, 31  
Doanh nghiệp trong nước, 11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59  
Luật pháp và thông lệ quốc gia, 49, 57  
Luật pháp và quy định quốc gia, 8  
Chính sách của quốc gia, 1, 9, 29  
Đàm phán, 52, 53, 55  
Sản phẩm và quy trình mới, 38  
Trật tự kinh tế quốc tế mới, 2  
Thông báo về thay đổi trong hoạt động, 26

Công ước về bệnh ung thư do nghề nghiệp (số 139), 37  
Phát triển nghề nghiệp, 18  
Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD), phần giới thiệu  
Tổ chức của người lao động  
    Xem Tổ chức của người lao động

Công ty mẹ, 6  
Hành động trung thực và công bằng của pháp nhân, 55  
Mục tiêu chính sách, 1, 10  
Thông lệ, 8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57  
Nguyên tắc, phần giới thiệu, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58

Khuyến nghị số 111, 119, 122, 146, 190, 9  
Khuyến nghị số 114, 118, 144, 147, 37  
Các khuyến nghị (của ILO), 5, 9, 37, Phụ lục I  
Tuyển dụng, 22  
Hội nghị vùng, phần giới thiệu  
Tham vấn thường xuyên, 57  
Quy định của nước sở tại, 12

Đào tạo phù hợp, 30  
Chuyển địa điểm hoạt động  
    Xem Thay đổi trong hoạt động  
Đại diện Ban Quản lý, 52  
Quyền thương lượng tập thể, 46, 58  
    Xem thêm Thương lượng tập thể  
Quyền được tổ chức, 46, 53, 58

An toàn và sức khỏe, 37, 38, 39, 40  
An ninh việc làm, 16, 25  
Giải quyết khiếu nại, 54  
Xây dựng và phát triển kỹ năng, 31  
Pháp luật về xã hội và lao động của nước sở tại, 12  
Chính sách phát triển xã hội, 17  
Chính sách xã hội, phần giới thiệu, 5, 9  
An sinh xã hội, 25  
Quyền tự chủ, 8  
Nguy hại nghiêm trọng, 38  
Việc làm ổn định, 25  
Tiêu chuẩn về quan hệ lao động, 41

Tiếp quản, 26  
Các công nghệ, 1, 19  
Đào tạo, 7, 22, 29, 30, 31  
Chuyển đổi sản xuất, 26  
Cuộc họp tư vấn ba bên (về mối quan hệ giữa doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội), phần giới thiệu  
Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội, phần giới thiệu, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20  
Cuộc họp ba bên (của các chuyên gia) về mối quan hệ giữa doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội), phần giới thiệu  
Hội nghị thế giới ba bên về việc làm, phân phối thu nhập và tiến bộ xã hội và phân công lao động quốc tế, 14

Liên Hợp Quốc, 2, 8  
    Ủy ban Liên Hợp Quốc về các Tập đoàn Đa quốc gia  
Tình trạng thiếu việc làm, 13, 14  
Thất nghiệp, 13, 14, 25  
Tuyên bố toàn cầu về nhân quyền, 8

Hướng nghiệp/đào tạo nghề, 29, 31  
Khiếu nại tự phát, 59

Thẻ chế hòa giải tự nguyện, 59  
Thẻ chế đàm phán tự nguyện, 50

Tiền lương, 33, 34

Người lao động, 1, 18, 28, 33, 34, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58

Tổ chức của người lao động, phần giới thiệu, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38,  
40, 47, 48, 50, 56, 59

Tổ chức đại diện của người lao động, 18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59

Hội nghị thế giới về việc làm, phần giới thiệu