

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

**HỎI VÀ ĐÁP
LIÊN QUAN TỚI 11 CHỦ ĐỀ CHÍNH**

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	7
GIỚI THIỆU	9
CHƯƠNG I - KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM	11
Hỏi Đáp về Kinh doanh và Lao động Trẻ em	13
A. Chính sách của công ty nhằm ngăn chặn tình trạng lao động trẻ em và đảm bảo cho trẻ em được đến trường	14
B. Tình hình lao động trẻ em ở một quốc gia/khu vực cụ thể	22
C. Giấy khai sinh và xác minh tuổi của người lao động	24
D. Hôn nhân trẻ em gái và lao động trẻ em	26
E. Học nghề và lao động trẻ em	27
F. Lao động trẻ em và việc làm cho thanh niên	30
CHƯƠNG II - QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ	33
Hỏi Đáp về Kinh doanh và Thương lượng Tập thể	35
A. Công ty có thể đề cao quyền thương lượng tập thể bằng cách nào?	35
B. Hệ thống quan hệ lao động chín mươi	40
C. Phạm vi thương lượng tập thể	49
D. Quyền đình công	52
E. Thỏa thuận bảo lưu quyền thương lượng tập thể	57
CHƯƠNG III - PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG	58
Hỏi Đáp về Kinh doanh, Phân biệt đối xử và Bình đẳng	60

A. Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp: mô tả chung và cơ sở phân biệt đối xử	60
B. Lực lượng lao động đa dạng có lợi thế gì?	71
C. Xây dựng chính sách không phân biệt đối xử và bình đẳng của doanh nghiệp	73
D. Quấy rối tình dục nơi làm việc	75
E. Phân biệt đối xử về tiền công	76
CHƯƠNG IV - THỨC ĐẨY VIỆC LÀM	82
Hỏi đáp về Kinh doanh và Thúc đẩy việc làm	84
A. Việc làm cho thanh niên	84
CHƯƠNG V - KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC	86
Hỏi Đáp về Kinh doanh và Lao động Cường bức	88
A. Lao động cưỡng bức là gì?	88
B. Đóng góp của doanh nghiệp vào việc xóa bỏ lao động cưỡng bức	89
C. Sử dụng lao động tù nhân	90
D. Khóa giữ người lao động	91
E. Giữ hộ chiếu của người lao động	92
F. Các điều kiện liên quan tới đời sống của công việc	100
G. Bắt buộc làm thêm giờ	101
H. Bóc lột	102
I. Hợp đồng	105
J. Làm việc tại các cơ sở trên biển	105

CHƯƠNG VI - QUYỀN TỰ DO LẬP HỘI	110
Hỏi Đáp về Kinh doanh và quyền tự do lập hội	112
A. Quyền tự do lập hội: tổng quan	112
B. Không can thiệp	117
C. Các điều khoản bảo đảm công đoàn	118
D. Trang thiết bị	119
E. Rào cản pháp lý đối với việc tôn trọng quyền tự do lập hội	120
F. Vai trò của chính phủ	124
CHƯƠNG VII - KINH DOANH VÀ CÁC	
CHÍNH SÁCH CHUNG	125
CHƯƠNG VIII - KINH DOANH VÀ AN TOÀN	
VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP	128
Hỏi Đáp về Kinh Doanh và An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp	130
A. Hệ thống quản lý OSH ở cấp công ty	130
B. Thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE)	132
C. Khóa giữ người lao động	135
D. Văn hóa phòng ngừa về OSH	136
E. Phơi nhiễm với chất độc hại	140
F. Bảo vệ người lao động khỏi chất phóng xạ Urani	142
G. Giám sát an toàn tại các công trình xây dựng	143
CHƯƠNG IX - ĐẢM BẢO VIỆC LÀM	154
Hỏi Đáp về Kinh doanh và An ninh Việc làm	156
A. Mối quan hệ tuyển dụng	156

B. Chấm dứt tuyển dụng	157
C. Tái cơ cấu có trách nhiệm	163
D. Hợp đồng ngắn hạn	169
E. Các tổ chức tuyển dụng tư nhân	174
CHƯƠNG X - TIỀN CÔNG VÀ PHÚC LỢI	178
Hỏi Đáp về Kinh doanh, Tiền công và Phúc lợi	180
A. Quá trình xác định tiền công	180
B. Bảo vệ cơ bản về tiền công	182
C. Tiền công tối thiểu/Tiền công đủ trang trải chi phí sinh hoạt	186
D. Trả bằng hiện vật	190
E. Trừ lương vì bị kỷ luật	191
F. Bồi thường cho công việc ban đêm	193
G. Truy cập Internet	203
CHƯƠNG XI - THỜI GIAN LÀM VIỆC	205
Hỏi Đáp về Kinh doanh và thời gian làm việc	207
A. Giờ làm việc	207
B. Giờ làm việc – làm thêm giờ	217
C. Thời gian nghỉ ngơi – nghỉ ngơi hàng tuần	222
D. Ngày nghỉ được trả lương	224

LỜI NÓI ĐẦU

Trong năm 2019, ILO kỷ niệm tròn một thế kỷ làm việc với các đối tác ba bên để xây dựng và áp dụng bộ tiêu chuẩn lao động quốc tế thống nhất và toàn diện dựa trên các giá trị của con người; mang tính phổ thông và ứng dụng được cho mọi người ở tất cả các quốc gia, bất luận về trình độ phát triển kinh tế. Trong 100 năm lịch sử của mình, ILO đã thông qua một loạt các tuyên bố quan trọng trong khuôn khổ Hiến pháp 1919 và Tuyên bố Philadelphia 1944. Một trong số đó là Tuyên bố Ba bên về Những Nguyên tắc liên quan tới Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội, được phê chuẩn năm 1977 và sửa đổi vào năm 2017 và được biết đến dưới tên Tuyên bố MNE.

Tuyên bố MNE là công cụ duy nhất của ILO, hướng dẫn trực tiếp doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp trong nước và đa quốc gia) về chính sách xã hội, thực hành có trách nhiệm và bền vững tại nơi làm việc.

ILO nhìn nhận những đóng góp tích cực của các công ty trong phát triển kinh tế xã hội. Chúng tôi cũng nhận thức được rằng đối với chính sách phát triển của chính phủ và rất nhiều công ty hiện đang nhắm tới việc xây dựng hoặc tăng cường các thực hành về tuyển dụng, điều kiện sống và làm việc, và quan hệ lao động theo những nguyên tắc quốc tế đã được thỏa thuận, quá trình này có thể phức tạp và khó khăn để vượt qua.

Sử dụng những ví dụ rút ra từ kinh nghiệm thực tế trên thế giới, cuốn sách này đưa ra lời giải đáp cho những câu hỏi thường được nêu ra nhất, liên quan tới các tiêu chuẩn về lao động quốc tế mà doanh nghiệp có thể gặp phải trong hoạt động hàng ngày của mình. Đó là một tập hợp đúng nghĩa các nguồn lực của ILO để hướng dẫn thực tế cho các công ty trong việc xây dựng và thực hiện các thực hành lao động mang tính trách nhiệm xã hội tại nơi làm việc của mình. Những thực hành đó đóng góp cho môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và sự tôn trọng đối với người công nhân và cũng góp phần tăng cường uy tín của Việt Nam như một đối tác tin cậy, có trách nhiệm và được kiểm soát tốt trong mậu dịch và thương mại quốc tế.

ILO thành thật mong muốn việc phổ biến và sử dụng rộng rãi cuốn sách này có thể giúp các doanh nghiệp, kể cả trong nước và nước ngoài, tại Việt Nam trong việc cải thiện công việc kinh doanh đi đôi với sự tôn trọng đầy đủ các quyền của con người và người lao động, đã được công nhận trên toàn thế giới. Hy vọng quý độc giả cảm thấy thú vị khi đọc cuốn sách này.

Chang- Hee, Lee

Giám đốc quốc gia

Văn phòng ILO tại Việt Nam

GIỚI THIỆU

Cuốn sách này, chứa đựng các câu hỏi và đáp liên quan đến các Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế, là một trong những nguồn lực hoạt động do Tổ chức Lao động Quốc tế xây dựng nên để đóng góp cho việc thực hiện *Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội* (Tuyên bố MNE). Tuyên bố được thông qua lần đầu từ 40 năm trước và được sửa đổi gần đây nhất vào năm 2017, nhằm đến các doanh nghiệp quốc gia và đa quốc gia, chính phủ của các nước chủ nhà và nước sở tại, cũng như tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động. Tuyên bố cung cấp các nguyên tắc hướng dẫn chủ yếu dựa trên các nguyên tắc có trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bao gồm cả các nguyên tắc được nêu trong *Tuyên bố của ILO về Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc* (1998).

Tuyên bố MNE là công cụ duy nhất của ILO cung cấp hướng dẫn trực tiếp cho các doanh nghiệp (đa quốc gia và quốc gia) về chính sách xã hội, bao gồm thực hành nơi làm việc có trách nhiệm và bền vững. Để thúc đẩy sự áp dụng của Tuyên bố, ILO đã phát triển một số công cụ thực hiện, bao gồm triển khai ở cấp khu vực, tuyên truyền bởi các đầu mối quốc gia được chỉ định của ba bên, hỗ trợ kỹ thuật cho các quốc gia, tạo điều kiện cho đối thoại giữa doanh nghiệp và công đoàn và đang phát triển *Bộ phận trợ giúp doanh nghiệp của ILO về các Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế* ([ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards](#))

Bộ phận trợ giúp là một nguồn trực tuyến, là cổng cung cấp thông tin một cửa cho các nhà quản lý và công nhân của công ty về cách nào tốt hơn để sắp xếp các hoạt động kinh doanh phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và xây dựng các mối quan hệ lao động tốt đẹp. Nguồn tài liệu của Bộ phận trợ giúp bao gồm thông tin về một loạt các chủ đề lao động, tất cả đều có nguồn gốc từ Tuyên bố MNE của ILO. Quý vị có thể tìm thấy Bộ phận trợ giúp - Helpdesk (bằng tiếng Anh) bằng cách truy cập Các chuỗi cung ứng có trách nhiệm tại châu Á (“Responsible Supply Chains in Asia”) www.ilo.org/rsca.

Một trong những nguồn tài liệu của Bộ phận trợ giúp là các Câu hỏi và Đáp (Q & A) về các chủ đề chính liên quan đến Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế nằm trong các trang sau. Tập sách này nhằm cung cấp một cái nhìn toàn diện sâu sắc về các loại câu hỏi mà các doanh nghiệp có thể đặt ra về bản chất và việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào hoạt động của họ. Cuốn sách đảm bảo rằng các nhà đầu tư và doanh nghiệp cải thiện được sự hiểu biết và có các ví dụ thực tế về hành vi có trách nhiệm từ trong một công cụ tham khảo nhanh. Với mỗi chủ đề, bạn cũng có thể truy cập phiên bản trực tuyến trang mạng của chương trình RSCA trên trang web của văn phòng ILO Việt Nam. Điều quan trọng cần lưu ý là cả cuốn sách lẫn Bộ phận Trợ giúp Doanh nghiệp của ILO đều không cung cấp thông tin về luật lao động quốc gia hoặc các thực hành quan hệ lao động trong nước.

Cuốn sách được cung cấp cho bạn bởi chương trình “Các chuỗi cung ứng có trách nhiệm tại châu Á”. Chương trình này là sự hợp tác giữa Liên minh Châu Âu (EU), Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế nhằm góp phần nâng cao sự tôn trọng nhân quyền, các tiêu chuẩn lao động và môi trường của các doanh nghiệp tham gia chuỗi cung ứng ở châu Á, phù hợp với các công cụ quốc tế.



CHƯƠNG I

KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

Lao động trẻ em là công việc gây nguy hại đến sự an toàn của trẻ và cản trở việc học tập, phát triển và sinh kế tương lai của trẻ. Hai Công ước ILO - [Công ước 128 về Tuổi lao động tối thiểu](#) và [Công ước 182 về các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất](#) – là khuôn khổ để luật pháp quốc gia xác định một ranh giới rõ ràng giữa những điều có thể và không thể chấp nhận, trong đó có độ tuổi tối thiểu để làm việc hoặc được nhận vào làm việc. Độ tuổi tối thiểu này không được thấp hơn số tuổi hoàn thành việc học bắt buộc, và nói chung không dưới 15 tuổi.

[Tuyên bố ILO năm 1998 về Nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc](#) kêu gọi xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả. Điều này có nghĩa là tất cả các nước thành viên ILO có nghĩa vụ bãi bỏ lao động trẻ em trên lãnh thổ của mình bất kể họ đã phê chuẩn các Công ước có liên quan hay không; và tất cả các công ty nên góp phần vào những nỗ lực này ở những quốc gia mà họ đang hoạt động cũng như trên toàn cầu để loại bỏ mọi hình thức lao động trẻ em.

Các nước đang phát triển có thể chọn áp dụng một giải pháp có tính chuyển tiếp là quy định tuổi tối thiểu là 14 và 12 cho “các công việc nhẹ”. Tuy nhiên, nhiều nước đang phát triển đã chọn áp dụng độ tuổi tối thiểu là 15 hoặc thậm chí 16, vì vậy điều quan trọng là phải rà soát lại

quy định về độ tuổi tối thiểu trong luật pháp quốc gia để đảm bảo tuân thủ luật pháp.

Độ tuổi tối thiểu để làm công việc nguy hiểm là 18 ở mọi quốc gia. Công việc nguy hiểm được định nghĩa là những công việc có khả năng gây hại cho sức khỏe, an toàn hoặc tinh thần của trẻ do bản chất công việc hoặc điều kiện làm việc, và phải được luật pháp quốc gia quy định sau khi tham khảo ý kiến của người sử dụng lao động và công đoàn. Ngay cả những người trẻ đã đạt độ tuổi tối thiểu nói chung để được nhận vào làm việc nhưng chưa đủ 18 tuổi cũng không nên tham gia các công việc nguy hiểm. Lao động trẻ em nguy hiểm là một trong những “hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” đòi hỏi phải có hành động khẩn cấp ngay lập tức. Hơn 90% các nước thành viên ILO đã phê chuẩn Công ước 182 của ILO về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, vì thế điều quan trọng là phải hiểu biết quy định trong luật pháp quốc gia về “công việc nguy hiểm”.

Không phải mọi công việc của một người dưới 18 tuổi đều là lao động trẻ em. Nó phụ thuộc vào yếu tố tuổi, loại hình công việc và điều kiện làm việc. Không nên nhầm lẫn giữa lao động trẻ em và “việc làm của thanh thiếu niên”, vì kể từ độ tuổi lao động tối thiểu, những người trẻ có thể tham gia thực hiện các công việc bền vững, nhưng vẫn cần được bảo vệ khỏi những công việc nguy hiểm và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Ngoài ra, một số quy định linh hoạt cũng được áp dụng với “công việc nhẹ”, khi trẻ đi học từ 13 (hoặc 12 tuổi, nếu độ tuổi tối thiểu được quy định là 14) tuổi trở lên có thể thực hiện nếu được cơ quan có thẩm quyền cho phép và giám sát.

Hỏi Đáp về Kinh doanh và Lao động Trẻ em

Câu hỏi: Tôi đang muốn tìm hiểu lý do tại sao tuổi tối thiểu cơ bản lại được quy định là 15 hoặc 14. Nếu quy định một chính sách toàn cầu về tuổi tối thiểu cơ bản là 16 thì hậu quả sẽ như thế nào?

Trả lời: Công ty phải tôn trọng độ tuổi tối thiểu mà luật quy định, thông thường là 15 nhưng ở một số quốc gia là 14 và có nước quy định là 16. Nếu độ tuổi tối thiểu mà luật pháp quốc gia quy định là dưới 15 ở các nước phát triển hoặc 14 ở các nước đang phát triển, thì công ty nên áp dụng tuổi tối thiểu là 15 hoặc ngoại lệ là 14 cho các nước đang phát triển. (Xem, Điều 2 [Công ước về Tuổi lao động tối thiểu, 1973 \(Số 138\)](#)). Nên áp dụng tuổi 18 đối với những công việc hoặc nhiệm vụ được coi là nguy hiểm – theo định nghĩa đó là những công việc, do tính chất hoặc hoàn cảnh thực hiện của nó, có thể gây hại cho sức khỏe, an toàn hoặc phẩm hạnh của trẻ em. (Xem, [Công ước của ILO về các Hình thức Lao động Trẻ em tồi tệ nhất, 1999 \(số 182\)](#), Điều 3d [2]). Hơn nữa, tuổi 18 cũng có thể được áp dụng cho một vị trí công việc cụ thể nếu nó có thể được coi là yêu cầu cố hữu của công việc.

Trong bất kỳ trường hợp nào khác, tuổi tối thiểu là 16 sẽ bị coi là phân biệt đối xử. Phân biệt đối xử tại nơi làm việc bao gồm “sự phân biệt, loại trừ hay ưu đãi... có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại tới sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.” Xem, Công ước về Phân biệt Đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), Điều 1(1). Phân biệt đối xử xảy ra khi một người bị đối xử kém thuận lợi hơn những người khác vì các đặc điểm không liên quan chặt chẽ đến các yêu cầu vốn có của công việc hoặc khi cùng một điều kiện, cùng một chế độ đối xử hoặc tiêu chí lại có những tác động khác nghiệt không cân xứng đối với một số người.

Tạo cơ hội để thanh thiếu niên được làm việc trong điều kiện phù

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

hợp, thay vì loại bỏ họ hoàn toàn khỏi những cơ hội việc làm, là một trong những biện pháp hiệu quả để xóa bỏ lao động trẻ em, bao gồm cả các hình thức tồi tệ nhất. Các công ty có thể đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy việc làm cho thanh thiếu niên bằng cách tạo các cơ hội việc làm bền vững không nguy hiểm cho thanh thiếu niên trong khoảng từ độ tuổi tối thiểu tới 16. Khuyến khích các công ty tăng cơ hội và tiêu chuẩn việc làm, có tính đến các chính sách và mục tiêu việc làm của các chính phủ; ở nhiều quốc gia, gia tăng việc làm cho thanh niên là một mục tiêu chính sách trung tâm. Xem, [Tuyên bố Ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan tới các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội](#), ([Tuyên bố DNDQG](#)) Khoản 16.

Câu hỏi: Tổ chức có thể cung cấp tài liệu nào mà chúng tôi có thể sử dụng để yêu cầu bên cung ứng ký nhận và cam kết rằng họ không sử dụng lao động trẻ em?

Trả lời: ILO không cung cấp tài liệu cho các doanh nghiệp để ký. Cách tiếp cận của ILO đối với vấn đề xóa bỏ lao động trẻ em mang tính hệ thống nhiều hơn bằng cách thúc đẩy hợp tác giữa các tổ chức của bên mua, bên cung ứng, người sử dụng lao động, người lao động và cộng đồng.

A. Chính sách của công ty nhằm ngăn chặn tình trạng lao động trẻ em và đảm bảo cho trẻ em được đến trường

Câu hỏi: Công ty chúng tôi có thể làm gì để ngăn chặn tình trạng lao động trẻ em?

Trả lời: Theo thuật ngữ chung, lao động trẻ em là những công việc được thực hiện ở lứa tuổi quá nhỏ tước đi cơ hội học tập hoặc làm tổn hại tới sự phát triển của đứa trẻ.

Các doanh nghiệp cần đóng góp vào việc “bãi bỏ hiệu quả lao động trẻ em” và “cần có biện pháp tức thì và hiệu quả trong phạm vi thẩm quyền của mình để đảm bảo việc nghiêm cấm và xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất như một vấn đề cấp bách” [1]] bao gồm lao động cưỡng bức hoặc các thông lệ giống như nô lệ, bao gồm buôn bán trẻ em và bắt trẻ đi lính, sử dụng trẻ em trong hoạt động khai thác tình dục hoặc trong các hoạt động bất hợp pháp và các công việc nguy hiểm đã được quy định.

Tuổi lao động tối thiểu thường do luật pháp quốc gia quy định và phải được tôn trọng. Theo tiêu chuẩn quốc tế, tuổi này ít nhất là 15, là độ tuổi kết thúc việc đi học bắt buộc. Có thể áp dụng một số trường hợp ngoại lệ đối với công việc được thực hiện trong bối cảnh đào tạo hoặc công việc nhẹ nhàng, thì tuổi này có thể từ 13 tuổi mà không ảnh hưởng đến việc học ở trường.

Ở các nước đang phát triển, độ tuổi tối thiểu theo quy định có thể là 14 nói chung và 12 đối với công việc nhẹ. Tuy nhiên, một số quốc gia (ví dụ như Brazil, Trung Quốc và Kenya) đã chủ động lựa chọn độ tuổi tối thiểu là 16.

Không ai dưới 18 tuổi nên tham gia vào công việc nguy hiểm – là công việc làm tổn hại tới sự phát triển về thể chất, xã hội, tâm lý và tinh thần của trẻ em – bất kể mức độ phát triển của quốc gia là gì. Những nỗ lực loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất không nên được sử dụng để biện minh cho các hình thức lao động trẻ em khác.

Hành động loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất cần đặc biệt chú ý đến nhu cầu của trẻ em gái và trẻ nhỏ.

Không phải mọi công việc của một người dưới 18 tuổi đều là lao động trẻ em. Nó phụ thuộc vào yếu tố tuổi, loại hình công việc và điều kiện làm việc. Không nên nhầm lẫn giữa lao động trẻ em và “việc làm

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

của thanh thiếu niên”, vì kể từ độ tuổi lao động tối thiểu, những người trẻ có thể tham gia thực hiện các công việc bền vững, nhưng vẫn cần được bảo vệ khỏi những công việc nguy hiểm và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Ngoài ra, một số quy định linh hoạt cũng được áp dụng với “công việc nhẹ”, khi trẻ đi học từ 13 (hoặc 12 tuổi, nếu độ tuổi tối thiểu được quy định là 14) tuổi trở lên có thể thực hiện nếu được cơ quan có thẩm quyền cho phép và giám sát.

Các công ty khi tìm kiếm những nguồn cung ứng trong các ngành công nghiệp cụ thể với các chuỗi cung ứng xa xôi về mặt địa lý cần phải đặc biệt cẩn trọng. Nội dung thẩm định cần phải bao gồm cả việc rà soát các nghiên cứu của ILO và các nghiên cứu khác để biết về những lĩnh vực hoạt động của công ty dễ xảy ra hiện tượng lao động trẻ em.

Công ty có thể thực hiện các hành động sau để xóa bỏ lao động trẻ em ở nơi làm việc:

Tuân thủ các quy định về độ tuổi tối thiểu trong luật pháp quốc gia và xem xét các tiêu chuẩn quốc tế trong trường hợp quy định trong luật quốc gia không đầy đủ.

- Áp dụng các cơ chế thỏa đáng và có cơ sở để xác minh tuổi khi tuyển dụng.
- Lưu giữ hồ sơ chính xác và cập nhật của mọi nhân viên.
- Khi phát hiện thấy trẻ em dưới độ tuổi lao động hợp pháp tại nơi làm việc, hãy áp dụng biện pháp để giúp chúng ra khỏi công việc đó và
- Trong phạm vi có thể, hãy giúp đưa đứa trẻ đó ra khỏi nơi làm việc và giúp gia đình đứa trẻ tiếp cận các dịch vụ phù hợp cũng như các phương án thay thế khả thi.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

- Tác động tới các nhà thầu phụ, nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh khác để cùng nhau phòng chống nạn lao động trẻ em.
- Xem xét các cách thức xây dựng năng lực phòng chống lao động trẻ em cho các đối tác kinh doanh, chẳng hạn như tiến hành đào tạo và áp dụng ưu đãi.
- Ấn định mức lương cho người lao động trưởng thành để họ có thể hỗ trợ gia đình của mình mà không phải phụ thuộc vào thu nhập của trẻ.

Các công ty cũng có thể muốn đóng góp, khi có thể, vào các nỗ lực xóa bỏ lao động trẻ em của cộng đồng nói chung và giúp đưa trẻ em ra khỏi công việc để tiếp cận với giáo dục chất lượng và bảo trợ xã hội, bao gồm:

- Hợp tác với các công ty khác, hiệp hội ngành và tổ chức của người sử dụng lao động để xúc tiến một cách tiếp cận toàn ngành trong giải quyết vấn đề lao động trẻ em cũng như xây dựng cầu nối với các bên liên quan như tổ chức của người lao động, các cơ quan thực thi pháp luật, thanh tra lao động và các tổ chức khác.
- Thành lập hoặc tham gia một lực lượng hoặc ủy ban đặc biệt về lao động trẻ em trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp địa phương, tiểu bang hoặc quốc gia. Hỗ trợ xây dựng Kế hoạch Hành động Quốc gia phòng chống lao động trẻ em coi đó là một phần chính sách chủ chốt và các cơ chế thể chế để phòng chống lao động cưỡng bức ở cấp quốc gia.
- Trong phạm vi ảnh hưởng của bạn, hãy tham gia các chương trình phòng ngừa và tái hòa nhập dành cho những người đã từng phải lao động trẻ em bằng cách cung cấp các cơ hội giáo dục, phát triển kỹ năng và đào tạo nghề.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

- Nếu có thể, hãy tham gia các chương trình quốc gia và quốc tế, bao gồm các chiến dịch truyền thông, và phối hợp với chính quyền địa phương và quốc gia, các tổ chức của người lao động và những người khác.

Thông tin về việc giám sát tình hình lao động trẻ em có thể tìm thấy trong tài liệu *Xóa bỏ Lao động trẻ em. Tài liệu hướng dẫn số Hai: Các mà Người sử dụng lao động có thể xóa bỏ lao động trẻ em*, trang 47-48.

[1] Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội, Đoạn 36

Câu hỏi: Công ty có thể áp dụng các biện pháp khuyến khích nào để ngăn ngừa lao động trẻ em? Và làm thế nào để công ty có thể đảm bảo được trẻ em đi học?

Trả lời: Có ba loại biện pháp mà một công ty có thể áp dụng: khuyến khích về tài chính, nâng cao nhận thức của nhân viên về tầm quan trọng của việc đến trường, và thực hiện các hành động tập thể.

1. Giúp giải quyết nguyên nhân cốt lõi của tình trạng lao động trẻ em – đói nghèo. Biện pháp khuyến khích quan trọng nhất là trả cho người lao động trưởng thành mức lương thỏa đáng để họ có thể cho con mình đi học. Công ty cần đảm bảo chi trả mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật. Nên cân nhắc trả cao hơn mức lương tối thiểu trong trường hợp mức lương đó không đủ. Tuy nhiên, có thể đối với một công ty nào đó, việc trả lương cao hơn mức tối thiểu là không khả thi nếu người lao động không thể cải thiện năng suất cũng như kỹ năng lao động của mình. Công ty cũng có thể cân nhắc các hình thức khuyến khích khác về tài chính như:

- tài trợ trực tiếp tiền học cho con em của người lao động;
- thưởng cho con em người lao động sau khi hoàn thành một cấp

học nhất định;

- bố trí điểm trông trẻ ban ngày tại nơi làm việc hoặc gần nơi làm việc để tránh việc trẻ em không thể đến trường và thay vào đó là đi làm; và
- bố trí các tiện ích vui chơi giải trí sau giờ học để trẻ em có chỗ để làm bài tập về nhà và vui chơi, nhờ đó giúp chúng không phải đi làm.

Trong khi phòng chống lao động trẻ em là một mục tiêu phổ quát, thì các biện pháp phù hợp mà một công ty có thể áp dụng để tăng cường nỗ lực phòng chống lao động trẻ em lại phụ thuộc rất nhiều vào thực trạng quốc gia. Các biện pháp này cần được thiết kế cho phù hợp với nhu cầu của cả công ty và người lao động trong công ty. Đối thoại với người lao động hoặc đại diện của họ để tìm ra cách thức bố trí tốt nhất các biện pháp khuyến khích này sẽ đảm bảo được hiệu quả cao nhất.

2. Nâng cao nhận thức. Một công ty có thể đóng vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao nhận thức về giá trị của giáo dục. Nhìn chung bất cứ biện pháp khuyến khích kinh tế nào cũng phải được tính toán với sự nhạy cảm cần thiết để đảm bảo biện pháp đó đạt được hiệu quả mong muốn là giữ trẻ em ở trường và ngoài thị trường lao động.

3. Nỗ lực chung. Mặc dù các công ty có thể thực hiện các biện pháp riêng lẻ, nhưng lao động trẻ em là một vấn đề có thể giải quyết hiệu quả nhất nếu có sự chung tay. Các tổ chức ở cấp quốc gia của người lao động và người sử dụng lao động có thể đưa ra các đề xuất và hướng dẫn về những biện pháp ưu đãi phù hợp nhất trong bối cảnh địa phương. Và một công ty có thể nhận thấy bằng cách chung tay hành động thông qua tổ chức của người sử dụng lao động và hợp tác với tổ chức của người lao động, nhiều đề xuất tưởng chừng sẽ không khả thi về mặt tài chính đối với một công ty riêng lẻ lại có thể được thực hiện nếu làm cùng nhau.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

Hơn nữa, việc các công ty cùng nhau hành động sẽ giúp nỗ lực chung của họ hiệu quả hơn trong việc vận động chính phủ gánh trách nhiệm đấu tranh với nạn lao động trẻ em. Một số lĩnh vực vận động chính phủ mà các công ty có thể cùng nhau thực hiện gồm:

- quy định về việc phổ cập giáo dục bắt buộc miễn phí trong luật pháp quốc gia.
- các cơ hội đào tạo phù hợp cho giáo viên.
- xây dựng thêm phòng học.
- tuyển dụng thêm giáo viên có trình độ nhất là khu vực nông thôn.
- tài trợ tiền cho các cơ hội giáo dục không chính quy đối với những trường hợp bỏ học hoặc các trẻ em thuộc đối tượng dễ bị tổn thương nhất là ở khu vực nông thôn; các chương trình học bổng cho trẻ mồ côi bị HIV/AIDs, và
- các chương trình đào tạo kỹ năng cho trẻ em đường phố.
- thực thi hiệu quả luật pháp về lao động trẻ em và giám sát lao động trẻ em.

Ngoài ra, các công ty quản lý chuỗi cung ứng cũng có thể thực hiện các bước để đưa vào áp dụng một cơ chế thẩm định và phối hợp với các nhà cung ứng nhằm loại bỏ lao động trẻ em đối với những trường hợp phát hiện tại nơi làm việc.

Câu hỏi: Chúng tôi phát hiện có những trường hợp trẻ em 13-14 tuổi đang làm việc ở 3 nhà máy và đang gặp khó khăn trong việc tìm kiếm các trung tâm đào tạo để gửi các em này tới. Trung tâm gần nhất cũng phải mất 6 giờ đi lại. Vậy ILO có đề xuất gì trong những

trường hợp này không?

Trả lời: Trong trường hợp không có các phương án đào tạo hoặc dạy nghề đủ tốt, thì thông lệ thường làm là tiếp tục trả tiền lương cho những trẻ này tới khi chúng đủ tuổi làm việc hợp pháp, sau đó tuyển dụng lại để trẻ làm những công việc phù hợp (không nguy hiểm đối với trẻ dưới 18 tuổi). Học nghề theo quy định của các luật liên quan cũng có thể là một lựa chọn tốt. Các nhà máy này có thể cho trẻ học nghề bằng cách thực hiện các công việc văn thư hoặc những việc không nguy hiểm khác không?

Để giải quyết vấn đề này, điều quan trọng là phải hiểu quy định của luật pháp Bangladesh, kể cả quy định về tuổi làm việc tối thiểu, công việc nhẹ và danh mục các công việc nguy hiểm bị cấm ở độ tuổi dưới 18.

Trong các trường hợp khác, các công ty đã thuê cha mẹ hoặc thành viên là người trưởng thành trong gia đình các trẻ này vào làm việc, giúp gia đình tăng thu nhập và giảm nhu cầu phải bắt trẻ đi làm. Nghe có vẻ những đứa trẻ trong trường hợp này đều đang ở cùng gia đình của chúng, đây là một lợi thế lớn vì nó giúp các gia đình này có những phương án thay thế thực sự cho lao động trẻ em. Nếu các nhà máy có thể tạo công ăn việc làm cho cha mẹ trẻ với mức lương phù hợp, áp lực bắt trẻ đi làm sẽ ít hơn và sẽ tăng cường hiệu quả tiếp xúc với các bậc cha mẹ, những người định kỳ gặp gỡ hàng ngày hoặc hàng tuần với bộ phận nhân sự (trong những cuộc gặp này, việc trẻ đi học ở trường hoặc ở các trung tâm dạy nghề cũng có thể được theo dõi thường xuyên thông qua các cuộc gặp này). Bên mua nên cân nhắc chia sẻ các chi phí liên quan đến biện pháp này (và hỗ trợ các biện pháp khắc phục cho trẻ bị ảnh hưởng) vì nó có thể làm tăng chi phí hoạt động của các nhà máy, ít nhất là trong ngắn hạn.

Cuối cùng, điều quan trọng là tăng cường các biện pháp phòng ngừa trong chuỗi cung ứng vì vấn đề này rất có khả năng tái diễn, đó là lý do

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

tại sao việc khắc phục lại rất khó khăn.

Câu hỏi: Trong một lần đến thăm một khách hàng, chúng tôi thấy có cả trẻ khoảng 10 tuổi cũng tham gia bưng bê cà phê và làm các công việc lắp ráp nhẹ nhàng trong dây chuyền sản xuất. Chúng tôi nên nói gì với khách hàng này, nếu cần phải nói gì đó?

Trả lời: Các công ty được khuyến khích làm việc trong phạm vi ảnh hưởng của họ. Các doanh nghiệp chịu trách nhiệm về nơi làm việc của mình, nhưng họ cũng có thể mở rộng tầm ảnh hưởng ra bên ngoài. Họ có thể khuyến khích hoặc thậm chí giúp đỡ các đối tác kinh doanh giảm bớt lao động trẻ em; họ có thể làm việc với các tổ chức khác để nâng cao nhận thức; có thể hỗ trợ các chương trình có quy mô hơn để cải thiện cơ sở giáo dục cho trẻ em và nhiều hơn nữa.

Vì vậy, trong trường hợp này bạn có thể giúp khách hàng nhận thức được rằng lao động trẻ em đang trở thành một vấn đề quan trọng cho mọi doanh nghiệp ở khắp mọi nơi và điều này càng được mọi người nhận thức rõ ràng hơn, vì vậy các công ty cần chủ động thay vì phản ứng lại nó. Chủ động tìm kiếm giải pháp có nghĩa là doanh nghiệp sẽ tránh được tiếng xấu trên các phương tiện truyền thông, không bị chính phủ phạt và bị khách hàng áp đặt. Ngoài ra, việc đưa trẻ em ra khỏi môi trường làm việc là quá trình mất thời gian và cần có kế hoạch. Nếu chủ động, doanh nghiệp sẽ có cơ hội lên kế hoạch cẩn thận hơn và tốt hơn.

B. Tình hình lao động trẻ em ở một quốc gia/khu vực cụ thể

Câu hỏi: Tôi có thể vào đâu để tìm hiểu thông tin về tình hình lao động trẻ em ở một quốc gia cụ thể?

Trả lời: ILO có một cơ sở dữ liệu mới là **NORMLEX** trong đó cung

cấp thông tin về các công ước mà một quốc gia đã phê chuẩn. Bạn có thể tìm thêm trong mục “Country Profiles” (Hồ sơ Quốc gia) cũng như trong phần ý kiến Bình luận của các cơ quan giám sát ILO về một quốc gia khác. Trang web này cũng cung cấp các đường dẫn tới văn bản pháp luật của các quốc gia.

Thông tin về phạm vi, đặc điểm và yếu tố quyết định của lao động trẻ em ở cấp độ toàn cầu, quốc gia cũng như lĩnh vực được cung cấp bởi [Chương trình Theo dõi và Thông tin Thống kê về Lao động trẻ em của ILO \(SIMPOC\)](#).

Ngoài ra, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động quốc gia cũng có thể là một nguồn cung cấp thông tin hữu ích về các vấn đề lao động trẻ em trong nước.

Câu hỏi: Trong các Công ước của ILO về Lao động trẻ em, “nước đang phát triển” được xác định theo các tiêu chí nào?

Trả lời: “Nước đang phát triển” được coi là một “Thành viên có nền kinh tế và các điều kiện giáo dục chưa phát triển đầy đủ”^[1]. Các quốc gia sẽ tự quyết định xem mình có đủ điều kiện để áp dụng quy định này và để quy định tuổi làm việc tối thiểu là 14 thay vì 15 hay không. Chỉ có một trường hợp duy nhất là Ác-hen-ti-na khi mà chính phủ nước này bị yêu cầu giải thích lý do tại sao.

Điểm quan trọng cần lưu ý là nhiều nước đang phát triển đã không sử dụng quy định này, và thay vào đó quy định tuổi tối thiểu là 15 thậm chí có nước còn quy định cao hơn là 16 tuổi.

Không ai dưới 18 tuổi được làm các công việc nguy hiểm – được định nghĩa là công việc có thể ảnh hưởng tới sự phát triển thể chất, xã hội, trí tuệ, tâm lý và tinh thần của trẻ - bất kể trình độ phát triển của quốc gia.^[2]

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

[1] Công ước về Tuổi lao động tối thiểu, (Số 138), 1973 , Điều 2, Đoạn 4

[2] Công ước về Tuổi lao động tối thiểu, 1973 (Số 138) Điều 3; và Công ước về các Hình thức Lao động Trẻ em tồi tệ nhất, 1999 (Số 182) , Điều 2, 3(d) và 4.

Câu hỏi: Thông tin về tình hình lao động trẻ em ở Mỹ La tinh, và các hành động đang được các công ty thực hiện để tham gia vào việc ngăn chặn và xóa bỏ lao động trẻ em.

Trả lời: Có tài liệu tóm tắt về tình hình trong khu vực cũng như các hành động được thực hiện của Chương trình Quốc tế về Xóa bỏ Lao động trẻ em (IPEC).

C. Giấy khai sinh và xác minh tuổi của người lao động

Câu hỏi: Chúng tôi được biết ở một số nước không có giấy khai sinh hoặc giấy khai sinh bị làm giả. Vậy có cách nào được đề xuất để xác minh tuổi của người lao động không?

Trả lời: Để xác minh độ tuổi của người lao động, «người sử dụng lao động phải lập và xuất trình cho cơ quan có thẩm quyền những sổ hoặc những tài liệu ghi rõ tên, tuổi hoặc ngày tháng năm sinh đã được chứng nhận, nếu có thể, không chỉ của những trẻ em và thanh thiếu niên mà mình tuyển dụng mà của cả những người đã được người sử dụng lao động định hướng hoặc đào tạo nghề theo cam kết”[1].

Khi không có giấy khai sinh để xác minh độ tuổi hoặc khi có thể dễ dàng làm giả giấy tờ, có thể sử dụng các đề xuất sau [2]:

- tiến hành kiểm tra y tế trước khi nhận vào làm việc, để qua đó xác định độ tuổi thực sự của người đó và cũng như xác minh khả năng thể chất để thực hiện công việc. Luôn luôn phải chú ý

tới việc tôn trọng quyền riêng tư của người lao động.

- kiểm tra chéo nhiều văn bản giấy tờ và các lời khai để giúp xác định tài liệu là thật hay giả.
- người sử dụng lao động có thể phỏng vấn với nhân viên và ứng viên trông có vẻ như ít hơn độ tuổi làm việc tối thiểu để có thêm thông tin.
- giấy chứng nhận đăng ký nhập học có thể là một nguồn thông tin tốt.

Các chỉ số địa phương cũng có thể có tác dụng ở những nước có thách thức là người lao động có thể không biết chính xác năm sinh của họ. Ví dụ, ở một số nước châu Á trẻ em không biết chính xác năm sinh của chúng nhưng lại biết năm liên quan tới con giáp (VD như năm khỉ, v.v...). Có người có thể nhớ sự ra đời của họ liên quan đến một sự kiện lịch sử quan trọng nào đó, chẳng hạn như ngày độc lập hoặc thời điểm bắt đầu hoặc kết thúc chiến tranh, hoặc một ngày lễ đáng nhớ. Trong trường hợp có nghi ngờ về tuổi của người lao động, ta có thể kiểm tra những sự kiện quan trọng hoặc phương tiện đánh dấu thời gian ở quốc gia mà mình đang hoạt động để sử dụng khi tiến hành phỏng vấn người lao động.

- [1] Xem Điều 9(3) của [Công ước Số 138 \(1973\)](#), về nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải duy trì các sổ sách đăng ký người lao động dưới 18 tuổi.
- [2] Xem tài liệu, [Xóa bỏ Lao động trẻ em: Hướng dẫn cho Người sử dụng Lao động](#), ILO, Geneva, 2007.

Câu hỏi: Nếu một giấy chứng nhận chính thức cho thấy người lao động đã tròn 18 tuổi nhưng sau đó người lao động nói mình có một giấy chứng nhận mới và thực sự tuổi của người này chưa đến 18, liệu công ty

có nên coi người lao động đó dưới 18 tuổi theo giấy chứng nhận mới hay sử dụng giấy chứng nhận chính thức ban đầu dù thông tin không đúng?

Trả lời: Khuyến nghị về Tuổi lao động tối thiểu, 1973 (Số 146), bổ sung Công ước về Tuổi lao động tối thiểu, 1973 (Số 138) quy định tại Đoạn 16(a) rằng “các cơ quan công quyền nên duy trì một hệ thống đăng ký khai sinh hiệu quả, bao gồm việc cấp giấy khai sinh.” Điều này có nghĩa là các cơ quan chức năng phải đảm bảo một hệ thống cấp giấy khai sinh phù hợp đảm bảo cung cấp ngày sinh chính xác.

Nếu một công ty có lý do để tin rằng tuổi của một người lao động được nêu trong giấy khai sinh là sai, giấy khai sinh đó sẽ không được sử dụng làm cơ sở xác định tuổi để tuyển dụng người đó. Không được sử dụng một giấy khai sinh không đúng sự thật do chính quyền địa phương cấp để biện minh cho việc tuyển dụng trẻ em dưới độ tuổi quy định vào làm việc. Nếu chính quyền địa phương không thận trọng với vấn đề này, các công ty tư nhân có thể nêu vấn đề với chính quyền về sự cần thiết phải có các giấy khai sinh đáng tin cậy và hợp tác với các tổ chức địa phương liên quan để giải quyết tình trạng lao động trẻ em.

D. Hôn nhân trẻ em gái và lao động trẻ em

Câu hỏi: Nếu luật pháp quốc gia quy định trẻ em gái 12 tuổi sau khi kết hôn là người lớn và vì thế đủ tuổi lao động, thì trường hợp này có được coi là lao động trẻ em không? Câu hỏi của chúng tôi liên quan tới lĩnh vực nông nghiệp.

Trả lời: Việc một bé gái mới 12 tuổi đã kết hôn và vì thế được coi là người trưởng thành theo quy định của luật pháp quốc gia không làm giảm đi mức độ nguy hại của lao động trẻ em đối với bé gái đó. Công ước Số 138 quy định tuổi tối thiểu để đi làm là 15 và trường hợp ngoại lệ là 14. Công ước Số 182 yêu cầu bảo vệ mọi trẻ em dưới 18 tuổi khỏi các

công việc nguy hiểm và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Hành động xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất phải đặc biệt chú ý tới nhu cầu của các bé gái.

Tuyên bố DNĐQG của ILO khuyến khích các doanh nghiệp “tuân thủ luật pháp và quy định quốc gia, quan tâm đúng mức đến các thông lệ địa phương” đồng thời “tôn trọng các chuẩn mực quốc tế liên quan.” Đối với lao động trẻ em, Tuyên bố DNĐQG cũng kêu gọi doanh nghiệp đóng góp vào việc “xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em” 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.”

Lao động trẻ em là những công việc lấy đi của trẻ cơ hội giáo dục. Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất làm hủy hoại sự phát triển về thể chất, xã hội, trí tuệ, tâm lý và tinh thần của trẻ vì công việc được thực hiện ở lứa tuổi quá nhỏ.

E. Học nghề và lao động trẻ em

Câu hỏi: Người đang học nghề dưới 18 tuổi (nhưng trên 14 tuổi) có được phép làm việc ca đêm không? Công ty có được tuyển dụng người 17 tuổi vào làm ca đêm như một biện pháp hỗ trợ việc làm cho thanh niên không, nếu đây là nội dung đã được nêu trong chương trình học nghề của nhà nước?

Trả lời: nếu luật pháp và quy định quốc gia cấm sử dụng trẻ em dưới 18 tuổi vào làm ca đêm, thì quy định này phải được tuân thủ. Trong trường hợp luật pháp quốc gia không có quy định thì doanh nghiệp có thể căn cứ vào các nội dung hướng dẫn như sau.

Các chuẩn mực lao động quốc tế nói chung cấm sử dụng lao động

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

dưới 18 tuổi vào các công việc ban đêm. Tuy nhiên, có thể áp dụng một ngoại lệ là cho phép người 16 và 17 tuổi thực hiện các công việc vào ban đêm trong khuôn khổ một chương trình học nghề trong một số trường hợp hạn chế như sau:

- Chương trình học nghề đó phải được cơ quan có thẩm quyền cho phép.
- Người trẻ tuổi phải được nghỉ ít nhất là 13 tiếng liên tục giữa hai buổi làm việc.
- Người trẻ tuổi phải được hướng dẫn hoặc đào tạo cụ thể phù hợp về công việc trước khi đảm nhận công việc đó vào ban đêm.
- Cần phải có các biện pháp bảo vệ và giám sát các điều kiện học nghề, kể cả công việc ban đêm.

Người trẻ dưới 16 tuổi không được thực hiện các công việc ca đêm kể cả học nghề.

Các quy định đặt ra trên cơ sở cân bằng hai nội dung. Một mặt, người lao động trẻ vẫn đang trong quá trình phát triển về thể chất, vì vậy sẽ dễ bị tổn thương hơn trước những tác hại tiềm tàng của việc làm đêm; có nguy cơ bị tai nạn cao hơn; và dễ bị tổn thương với những rủi ro có thể xảy ra khi phải đi lại trong bóng tối tới nơi làm việc. Mặt khác, nhiều công việc đòi hỏi phải làm ca đêm; vì thế việc cấm tuyệt đối các cơ hội học nghề và dạy nghề liên quan tới việc phải làm đêm có thể sẽ lấy mất của người trẻ cơ hội quan trọng.

Câu hỏi: ILO có kinh nghiệm hoặc các khuyến nghị chung nào về việc học nghề để chúng tôi có thể sử dụng để làm rõ với các nhà cung ứng của mình về các yêu cầu liên quan tới lao động trẻ em không?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế quy định cần phải có các biện pháp bảo vệ và giám sát các điều kiện định hướng và đào tạo nghề đối với trẻ em và thanh thiếu niên theo cam kết, tại các cơ sở đào tạo và trường dạy nghề hoặc giáo dục kỹ thuật.

Cần chú ý đặc biệt đến việc chi trả tiền công và bảo vệ công bằng, phải ghi nhớ nguyên tắc “tiền lương công bằng cho các công việc tương đương” nghĩa là các công việc cùng tính chất, đáp ứng các yêu cầu tương tự về số lượng và chất lượng giống công việc mà các công nhân khác đảm nhận.

Trong thực tế, việc luật pháp và quy định quốc gia về tiền lương tối thiểu loại trừ người học việc ra khỏi phạm vi của mình không phải là điều hiếm gặp, và Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị đã xác nhận rằng điều này có thể vẫn phù hợp với **Công ước về Ấn định Lương Tối thiểu**. Trong những trường hợp này thường có định nghĩa rõ ràng về khái niệm “học việc”, gồm cả những hạn chế về thời gian học cũng như các nghĩa vụ cụ thể của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo đào tạo; và, trong những hệ thống được gọi là “hệ thống kép” phải bao gồm cả thời gian người lao động được nghỉ để tham dự các khóa học tại các trung tâm đào tạo.

Câu hỏi: Đối với những thực tập sinh, nhân viên tập sự hoặc người lao động là sinh viên đủ 18 tuổi trở lên, họ có được hưởng những biện pháp bảo vệ tương tự với những biện pháp quy định cho các thực tập sinh, nhân viên tập sự hoặc người lao động là sinh viên chưa đủ 18 tuổi hay không?

Trả lời: Các biện pháp bảo vệ đặc biệt được quy định trong Điều 3(3) **Công ước về Tuổi Lao động Tối thiểu**, bao gồm việc bảo vệ đầy đủ sức khỏe, sự an toàn và phẩm hạnh của người lao động là thiếu niên trong khuôn khổ chương trình dạy nghề theo quy định và giám sát của chính

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

phủ. Các biện pháp bảo vệ này áp dụng với thanh thiếu niên trong độ tuổi 16 – 18 đang tham gia các chương trình học nghề có bao gồm công việc nguy hiểm.

Các thực tập sinh, nhân viên tập sự hoặc người lao động là sinh viên đủ 18 tuổi trở lên là người trưởng thành và sẽ được hưởng những biện pháp bảo hộ về an toàn và sức khỏe giống với các chế độ đang áp dụng với những người lao động trưởng thành khác được đào tạo để thực hiện các loại công việc nguy hiểm tương tự.

F. Lao động trẻ em và việc làm cho thanh niên

Câu hỏi: Một công ty cam kết không tuyển dụng người dưới 18 tuổi vào làm việc. Nhưng công ty này lại hoạt động ở những quốc gia cho phép người dưới 18 tuổi có quyền đi làm. Điều này có bị coi là vi phạm các Công ước của ILO về chống phân biệt đối xử không? Quan điểm phù hợp của công ty trong trường hợp này là gì?

Trả lời: Phân biệt đối xử tại nơi làm việc bao gồm bất cứ hành vi “phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi nào... có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp.”^[1] Phân biệt đối xử xuất hiện khi một người bị đối xử kém thuận lợi hơn người khác vì những đặc điểm không liên quan chặt chẽ tới yêu cầu vốn có của công việc hoặc khi các điều kiện, đối xử và các tiêu chí giống nhau sẽ dẫn tới tác động khắc nghiệt không cân xứng đối với một số người. Phân biệt đối xử vì lý do tuổi tác thường xuất hiện và vì thế khuyến khích các biện pháp bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử vì lý do này.^[2]

Tạo cơ hội để thanh thiếu niên được làm việc trong điều kiện phù hợp, thay vì loại bỏ họ hoàn toàn khỏi những cơ hội việc làm, là một trong những biện pháp hiệu quả để xóa bỏ lao động trẻ em, bao gồm

cả các hình thức tồi tệ nhất. Các công ty có thể đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy việc làm cho thanh thiếu niên bằng cách tạo các cơ hội việc làm bền vững không nguy hiểm cho thanh thiếu niên trong khoảng từ độ tuổi tối thiểu tới 18. Khuyến khích các công ty tăng cơ hội và tiêu chuẩn việc làm, có tính đến các chính sách và mục tiêu việc làm của các chính phủ[3]; ở nhiều nước, gia tăng việc làm cho thanh niên là mục tiêu chính sách trọng tâm của chính phủ.

Công ty cần tôn trọng độ tuổi tối thiểu được quy định trong luật thường là 15 và ở một số nước là 14 hoặc 16. Nếu pháp luật trong nước quy định tuổi tối thiểu thấp hơn mức này (15 ở các nước phát triển hoặc 14 ở các nước đang phát triển), công ty phải áp dụng tuổi lao động tối thiểu là 15, hoặc ngoại lệ là 14 đối với các nước đang phát triển.[4]

Nên áp dụng tuổi tối thiểu là 18 nếu hoặc khi công việc hoặc nhiệm vụ cần làm được coi là nguy hiểm – theo định nghĩa đó là những công việc, do tính chất hoặc hoàn cảnh thực hiện của nó, có thể gây hại cho sức khỏe, an toàn hoặc phẩm hạnh của trẻ em – hoặc bị coi là một trong các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất[5]. Hơn nữa, tuổi 18 cũng có thể được áp dụng cho một vị trí công việc cụ thể nếu nó có thể được coi là yêu cầu cố hữu của công việc. Đối với những trường hợp khác, hạn chế này có thể bị coi là phân biệt đối xử.

[1] Công ước về Phân biệt Đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), Điều 1(1).

[2] Xem Tổng khảo sát của ILO về Bình đẳng trong Việc làm và Nghề nghiệp, 1996, Đoạn 243.

[3] Xem Tuyên bố ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan tới các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội, Đoạn 16.

[4] Xem Công ước ILO về Tuổi Tối thiểu được đi làm, 1973 (Số 138).

[5] Xem Công ước ILO về các Hình thức Lao động Trẻ em tồi tệ

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

nhất, 1999 (Số 182).

Câu hỏi: Tiêu chuẩn lao động của ILO đối với thời gian làm việc và làm thêm giờ với lao động trẻ là gì (dưới 18 tuổi nhưng trên 16 tuổi là gì)?

Trả lời: Nên áp dụng các biện pháp cần thiết để đảm bảo điều kiện tuyển dụng người lao động dưới 18 tuổi đồng thời giám sát chặt chẽ các điều kiện này. Cụ thể là:

- “hạn chế nghiêm số giờ làm mỗi ngày và mỗi tuần, cấm làm ngoài giờ để có đủ thời gian cho việc học tập và đào tạo (kể cả thời gian cần thiết để làm bài tập về nhà), nghỉ ngơi mỗi ngày và cho các hoạt động giải trí” và
- “dành tối thiểu 12 tiếng liên tục để nghỉ ngơi vào ban đêm, và không có bất cứ ngoại lệ nào khác trừ trường hợp khẩn cấp thực sự, và số ngày nghỉ thông thường hàng tuần”.

Khi xem xét liệu một công việc có phải là việc nguy hiểm hay không, phải cân nhắc xem liệu công việc đó có được thực hiện “trong các điều kiện đặc biệt khó khăn hay không chẳng hạn như làm việc trong nhiều giờ.” Tuổi tối thiểu để làm công việc nguy hiểm là 18.



CHƯƠNG II

QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Tuyên bố 1998 của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động khẳng định tầm quan trọng của việc công nhận một cách hiệu quả quyền thương lượng tập thể.

Công ước cơ bản quy định về quyền này là Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949 (Số 98). Tuyên bố DNDQG đưa ra các hướng dẫn chi tiết về thương lượng tập thể trong Mục quy định về quan hệ lao động (các Điều 49-56).

Quyền của người lao động tự do thương lượng với người sử dụng lao động là một nội dung quan trọng trong quyền tự do lập hội. Thương lượng tập thể là một quy trình tự nguyện qua đó người sử dụng lao động và người lao động cùng nhau thảo luận và đàm phán về các mối quan hệ của mình đặc biệt là các điều khoản và điều kiện lao động. Quy trình có sự tham gia trực tiếp của người sử dụng lao động hoặc đại diện của họ, cũng như tổ chức công đoàn hoặc đại diện khác do chính người lao động chỉ định.

Thương lượng tập thể chỉ có thể đạt hiệu quả nếu được tất cả các bên tiến hành tự do và thiện chí. Điều này có nghĩa là:

CHƯƠNG II | QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- Cùng nỗ lực để đạt được thỏa thuận
- Đàm phán thẳng thắn với tinh thần xây dựng
- Tránh trì hoãn vô lý
- Tôn trọng thỏa thuận đã đạt được và thực hiện thỏa thuận một cách thiện chí, và
- Dành đủ thời gian để các bên thảo luận và giải quyết xong các xung đột tập thể.

Thương lượng thiện chí hướng tới mục đích đạt được các thỏa ước tập thể được các bên cùng chấp nhận. Trong trường hợp không đạt được thỏa thuận, lúc đó có thể áp dụng quy trình thủ tục giải quyết tranh chấp từ thương lượng đến hòa giải rồi trọng tài.

Quá trình thương lượng tập thể cũng bao gồm cả giai đoạn trước khi tiến hành đàm phán thực sự - gồm các bước thu thập thông tin, tham vấn, đánh giá chung, và sau đó là thực hiện các thỏa ước tập thể.

Hỏi Đáp về Kinh doanh và Thương lượng Tập thể

A. Công ty có thể đề cao quyền thương lượng tập thể bằng cách nào?

Câu hỏi: Tại sao thương lượng tập thể có ý nghĩa quan trọng đối với doanh nghiệp?

Trả lời: Thương lượng tập thể là một diễn đàn mang tính xây dựng để giải quyết các điều kiện làm việc, điều khoản về việc làm và quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc các tổ chức tương ứng của họ. Cơ chế này thường hiệu quả và linh hoạt hơn so với việc điều tiết của nhà nước. Nó có thể giúp dự đoán các vấn đề tiềm ẩn và có thể thúc đẩy các cơ chế giải quyết xung đột một cách hòa bình; và tìm ra các giải pháp có tính đến các ưu tiên và nhu cầu của cả người sử dụng lao động và người lao động. Thương lượng tập thể có hiệu quả đem lại lợi ích cho cả đội ngũ quản lý và người lao động, thúc đẩy hòa bình, ổn định qua đó đem lại lợi ích cho toàn xã hội. Tượng thương tập thể có thể là một định chế quản trị quan trọng - là phương tiện để cải thiện sự đồng thuận từ phía những người bị quản lý bằng cách tạo điều kiện để họ tham gia nhiều hơn vào các quyết định ảnh hưởng trực tiếp đến họ.

Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể là cơ hội thúc đẩy đối thoại trên tinh thần xây dựng thay vì đối đầu, nó cũng tập trung năng lượng vào những giải pháp có thể đem lại lợi ích cho doanh nghiệp, các bên liên quan và toàn xã hội.

Câu hỏi: Tại sao đàm phán thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể lại có ý nghĩa quan trọng đối với các bên trong mối quan hệ xã hội?

Trả lời: Một cuộc **Gặp gỡ ba bên cấp cao** năm 2009 đã xác định một số lợi ích quan trọng của thương lượng tập thể, trong đó có những ích lợi đối với doanh nghiệp như sau:

- Thương lượng tập thể cho phép người lao động và người sử dụng lao động lên tiếng vì lợi ích của mình, tìm ra những lợi ích chung, nhận diện những khác biệt cần cân bằng và những thỏa hiệp cần thương lượng. Ví dụ, về thời gian làm việc, thương lượng tập thể là cơ chế đã và đang được sử dụng hiệu quả ở một số quốc gia để cân bằng lợi ích công việc/ngủ nghỉ ngơi của người lao động qua đó có được một thời gian làm việc linh hoạt và giảm bớt chi phí làm ngoài giờ. Quá trình thương lượng có thiện chí có lợi ích ở chỗ kết quả đàm phán tập thể luôn được coi là công bằng và hợp lý hơn so với những thỏa thuận đạt được trên cơ sở đàm phán cá nhân hoặc đơn phương. Điều này có lợi cho doanh nghiệp đúng từ góc độ cam kết của người lao động, sự ổn định và năng suất lao động; và có lợi cho cả người lao động vì nó đảm bảo cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc.
- Thông qua thương lượng tập thể, người lao động được hưởng phần lớn hơn từ việc gia tăng năng suất lao động thông qua tiền lương. Đối lại, điều này cải thiện sự hợp tác và tăng năng suất lao động, góp phần tăng nhu cầu trong nền kinh tế.
- Thương lượng tập thể cải thiện môi trường quan hệ lao động nhờ phương thức quản lý xung đột được thỏa thuận và thể chế hóa. Các thỏa ước tập thể có thể bao gồm các điều khoản hòa bình trong giai đoạn thực hiện thỏa ước và quy định các thủ tục khiếu nại và giải quyết khiếu nại. Thỏa ước cũng quy định về các mối quan hệ lao động ổn định hơn và lành mạnh hơn.
- Thương lượng tập thể đảm bảo tính hợp pháp của các quy tắc

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

điều chỉnh quan hệ lao động. Khi các điều khoản và điều kiện lao động và việc làm được các bên đàm phán, khả năng tuân thủ của chúng sẽ cao hơn.

- Thương lượng tập thể cho phép các bên xây dựng một thỏa ước tập thể điều chỉnh quan hệ việc làm của mình cho phù hợp với đặc thù của ngành và doanh nghiệp. Nó cũng cho phép các bên giải quyết những vấn đề đặc thù của ngành và doanh nghiệp. Các bên tham gia đàm phán thỏa ước có thể đảm bảo sự thích ứng tốt hơn của doanh nghiệp trong thời kỳ suy thoái hay khi có sự thay đổi về tổ chức hoặc công nghệ bằng cách bảo vệ người lao động trước các rủi ro và đạt được kết quả mong muốn.

Câu hỏi: Công ty sẽ đề cao quyền thương lượng tập thể bằng cách nào?

Trả lời: Công ty có thể thực hiện hành động ở nhiều cấp độ:

Ở nơi làm việc:

- Hỗ trợ các điều kiện cần thiết cho đại diện của người lao động để xây dựng một thỏa ước tập thể có hiệu quả. Các điều kiện này có thể bao gồm việc tại điều kiện để người đại diện nghỉ làm, mà vẫn hưởng lương hoặc không bị thiệt thòi về phúc lợi xã hội hoặc các khoản trợ cấp khác, để thực hiện các chức năng đại diện hoặc tham dự các buổi gặp của công đoàn.
- Công nhận các tổ chức đại diện của người lao động trong thương lượng tập thể. Quyền của người lao động trong việc tham gia hoặc thành lập các tổ chức để thương lượng tập thể không thể được thực hiện hiệu quả nếu người sử dụng lao động từ chối tư cách của tổ chức công đoàn hoặc từ chối tham gia thương lượng tập thể.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- Cung cấp các thông tin cần thiết để đảm bảo hiệu quả thương lượng. Thông tin này có thể sẽ giúp đại diện của người lao động có được cái nhìn chân thực và công bằng về tình hình hoạt động của doanh nghiệp.

Trên bàn thương lượng:

- Tạo điều kiện để đại diện công đoàn có thể tiếp cận trực tiếp người có thẩm quyền ra quyết định thực tế để tiến hành thương lượng tập thể.
- Thỏa thuận thiện chí. Thương lượng tập thể chỉ có thể có hiệu quả khi được các bên tiến hành trên cơ sở thiện chí.
- Xử lý nhu cầu giải quyết vấn đề và các nhu cầu khác mà người lao động hoặc đội ngũ quản lý quan tâm trong đó có cả tái cơ cấu và đào tạo, thủ tục giải quyết lao động dôi dư, các vấn đề về an toàn sức khỏe, thủ tục giải quyết khiếu nại và tranh chấp, và nguyên tắc kỷ luật.

Trong cộng đồng thực hiện:

- Thực hiện các bước để cải thiện bầu không khí quan hệ lao động nhất là ở những quốc gia chưa có một khuôn khổ pháp luật hoặc thể chế phù hợp để công nhận công đoàn và để tiến hành thương lượng tập thể.

Câu hỏi: Đối với Nguyên tắc “xúc tiến thương lượng tập thể”, các công ty có trách nhiệm xúc tiến hay tôn trọng nguyên tắc này? Các công ty phải chủ động tới mức độ nào khi xúc tiến nguyên tắc này? Bản thân việc tham gia thương lượng tập thể khi được mời đã được coi là đủ chưa hay công ty còn phải tuyên truyền cả vấn đề này tới các công nhân và chuỗi cung ứng của mình?

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Trả lời: Tuyên bố Ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội (“Tuyên bố DNĐQG”) quy định rằng các công ty cần tôn trọng Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và các quyền cơ bản trong lao động (FPRW) và có sự tôn trọng với các Tuyên bố 3 bên này.”[1] FPRW đề cao tầm quan trọng của việc tôn trọng quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể, cũng như các tiêu chuẩn “nòng cốt chính” về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và không phân biệt đối xử. Công ty cũng phải “tôn trọng những cam kết mà mình đã tự do ký kết, tuân thủ với luật pháp quốc gia và các nghĩa vụ quốc tế được chấp nhận.”[2] Việc khuyến khích công nhận quyền thương lượng tập thể trong chuỗi cung ứng chỉ có thể được thực hiện theo Tuyên bố 1998.

Trong Chương Quan hệ lao động, Tuyên bố DNĐQG của ILO giải thích thêm tầm quan trọng của cơ chế đàm phán giữa đại diện quản lý doanh nghiệp và đại diện người lao động về quy chế tiền lương, các điều khoản và điều kiện làm việc thông qua thỏa ước tập thể: “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.”[3]

Đàm phán thiện chí là một khía cạnh quan trọng của quy trình thương lượng tập thể. Đàm phán có thiện chí nhằm mục tiêu đạt được thỏa ước tập thể mà hai bên có thể chấp nhận. Khi không đạt được thỏa thuận, có thể áp dụng các thủ tục giải quyết tranh chấp từ thương lượng, đến hòa giải và cuối cùng là trọng tài.

Tuyên bố DNĐQG của ILO bắt nguồn từ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và phản ánh sự đồng thuận quốc tế của người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ về các nguyên tắc áp dụng cho mọi DNĐQG và doanh nghiệp quốc gia, và được coi là thông lệ tốt cho tất cả.[4]

Chính phủ chịu trách nhiệm bảo vệ quyền thương lượng tập thể:

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

“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.”[5]

[1] Tuyên bố DNĐQG của ILO, Đoạn 8.

[2] Như trên.

[3] Tuyên bố DNĐQG của ILO, Đoạn 49.

[4] Tuyên bố DNĐQG của ILO, Điều 11.

[5] Tuyên bố DNĐQG của ILO, Đoạn 50.

B. Hệ thống quan hệ lao động chín muồi

Câu hỏi: ILO có hướng dẫn nào về việc hình thành giao thức về quan hệ giữa ban quản lý doanh nghiệp và người lao động không, hay nói cụ thể hơn là về các nội dung và cơ chế cần thiết để đảm bảo một hệ thống quan hệ lao động chín muồi.

Trả lời: Tuyên bố ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan tới các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội (“Tuyên bố DNĐQG của ILO”) cung cấp cho các công ty một khuôn khổ rất hữu ích để phát triển một hệ thống quan hệ lao động chín muồi.

Tuyên bố DNĐQG bắt nguồn từ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và phản ánh sự đồng thuận quốc tế của người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ trong các lĩnh vực như việc làm, đào tạo, điều kiện làm việc, đời sống và quan hệ lao động.

Các nguyên tắc trong Tuyên bố DNĐQG được áp dụng cho DNĐQG và doanh nghiệp quốc gia, đồng thời phản ánh một thông lệ tốt cho tất

cả các bên.[1]

Phần quy định về quan hệ lao động trong Tuyên bố DNĐQG đề cập tới năm nội dung của một hệ thống quan hệ lao động hoàn thiện gồm:

1. Tầm quan trọng của việc công nhận quyền tự do lập hội và quyền tổ chức;
2. Thúc đẩy thương lượng tập thể;
3. Tham vấn và trao đổi thông tin;
4. Thủ tục kiểm tra và giải quyết khiếu nại, và
5. Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động.

Từng nội dung này được đề cập tới cụ thể hơn trong phần dưới đây.

1. Tầm quan trọng của việc công nhận quyền tự do lập hội và quyền tổ chức

Người lao động ở các doanh nghiệp, không có sự phân biệt nào, đều có quyền thành lập và tham gia các tổ chức mà mình lựa chọn mà không bị tác động bởi người sử dụng lao động, cán bộ quản lý hay bất cứ cơ quan chính phủ nào.[2]

Quyền tự do lập hội cho người lao động cũng bao gồm việc bảo vệ khỏi các hành vi phân biệt đối xử vì lý do họ tham gia công đoàn của mình.[3]

Đại diện người lao động không nên 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.[4]

Đại diện của người lao động cũng sẽ được cung cấp các phương tiện để họ có thể thực hiện kịp thời và hiệu quả các chức năng đại diện của mình, có tính tới quy mô và khả năng thực hiện cam kết liên quan.[5]

2. Thúc đẩy thương lượng tập thể

Phù hợp với luật pháp và thông lệ quốc gia, các biện pháp cần được áp dụng để cho phép việc đàm phán tự nguyện giữa đại diện doanh nghiệp và đại diện của người lao động để điều chỉnh tiền lương, các điều khoản và điều kiện việc làm thông qua thỏa ước tập thể.[6]

Người lao động có quyền lựa chọn đại diện của mình cho mục đích thương lượng tập thể.[7] Để thúc đẩy sự tham gia thực chất vào quá trình thương lượng, đại diện của người lao động cũng sẽ được cung cấp các điều kiện cần thiết để chuẩn bị cho việc thương lượng.[8]

Để đảm bảo hiệu quả và ý nghĩa của việc đàm phán, quy trình phải được tiến hành với những đại diện có thẩm quyền của doanh nghiệp để ra quyết định về những vấn đề đang đàm phán.[9]

Không được sử dụng các biện pháp đe dọa hoặc hăm dọa trong quá trình đàm phán.

Đại diện của người lao động cần được cung cấp đầy đủ thông tin cần thiết để đảm bảo một quá trình đàm phán có ý nghĩa kể cả những thông tin cho phép họ có một cái nhìn chân thực và công bằng về tình hình hoạt động của doanh nghiệp.[10]

Các thỏa ước tập thể cần có một cơ chế giải quyết tranh chấp phát sinh liên quan tới việc diễn giải hoặc áp dụng thỏa thuận và đảm bảo các quyền và trách nhiệm được các bên cùng tôn trọng [11]

3. Tham vấn và Trao đổi thông tin

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Người lao động và người sử dụng lao động cũng như đại diện của họ cần thống nhất về một cơ chế tham vấn thường xuyên về những vấn đề cả hai cùng quan tâm.^[12]

Không nên coi tham vấn là biện pháp thay thế cho thương lượng tập thể.

Quá trình tham vấn phải bao gồm việc trao đổi thành thực các thông tin và ý kiến để đảm bảo người lao động cũng như đại diện của họ có cơ hội được tác động tới những quyết định được đưa ra trong tổ chức nhất là khi có bất cứ đề xuất nào có thể ảnh hưởng tới việc làm^[13]

Các chính sách trao đổi thông tin phải được điều chỉnh cho thích ứng với quy mô, thành phần và lợi ích của lực lượng lao động.^[14]

Việc trao đổi thông tin phải được tiến hành thành thật, thường xuyên và hai chiều:

- (a) giữa đại diện ban quản lý (người đứng đầu công ty, phòng ban, quản đốc v.v...) và người lao động; và
- (b) giữa người đứng đầu công ty, giám đốc nhân sự hay các đại diện của ban quản lý cấp cao khác và đại diện công đoàn hoặc những người khác có thể đại diện cho người lao động ở cấp cơ sở theo quy định của luật pháp hoặc thông lệ trong nước hay theo quy định của các thỏa ước tập thể.

Nếu ban quản lý mong muốn truyền đạt thông tin thông qua đại diện của người lao động, thì những đại diện này cần được trang bị các phương tiện thông tin để đảm bảo việc liên lạc này được thực hiện nhanh chóng và đầy đủ tới người lao động có liên quan.

Thông tin được truyền đạt và cách trình bày thông tin phải được quyết định nhằm thống nhất được cách hiểu chung của hai bên vấn đề

đặt ra do tính chất phức tạp trong hoạt động của công ty.

Thông tin do ban quản lý đưa ra trong chừng mực nhiều nhất có thể phải bao gồm tất cả các vấn đề mà người lao động quan tâm liên quan tới hoạt động và triển vọng thực hiện trong tương lai cũng như tình hình hiện tại và tương lai của người lao động, chừng nào thông tin đó không gây thiệt hại cho các bên.

Liên quan đến nội dung thông tin, ban quản lý cần đảm bảo sự sẵn có của các thông tin sau:[\[15\]](#)

- (a) các điều kiện chung về việc làm, bao gồm nội dung công việc, chuyển nhượng và chấm dứt việc làm;
- (b) mô tả công việc và vị trí của các công việc cụ thể;
- (c) khả năng đào tạo và triển vọng thăng tiến;
- (d) điều kiện làm việc chung;
- (e) an toàn lao động và các quy định và hướng dẫn về sức khỏe để phòng ngừa tai nạn và bệnh nghề nghiệp;
- (f) thủ tục kiểm tra khiếu nại cũng như các quy tắc và thực hành điều chỉnh hoạt động khiếu nại cũng như điều kiện giải quyết;
- (g) các dịch vụ phúc lợi nhân sự (chăm sóc y tế, sức khỏe, căng tin, nhà ở, giải trí, tiết kiệm và các cơ sở ngân hàng, v.v.);
- (h) các chương trình hỗ trợ an sinh xã hội hoặc bảo trợ xã hội;
- (i) quy định của các chương trình an sinh xã hội quốc gia mà người lao động phải tuân thủ do tính chất công việc của họ;
- (j) tình hình chung của cam kết tuyển dụng và triển vọng hoặc kế

hoạch phát triển tương lai;

- (k) giải thích các quyết định có khả năng ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến tình hình của người lao động trong cam kết tuyển dụng;
- (l) phương pháp tham vấn, thảo luận và hợp tác giữa ban quản lý/đại diện của họ và người lao động/đại diện của họ.

Nếu một vấn đề là trọng tâm đàm phán của người lao động và chủ sử dụng lao động hoặc là một phần của thỏa ước tập thể thì thông tin đó phải tham chiếu cụ thể tới điều này.

4. Thủ tục giải quyết khiếu nại.[16]

Cần tôn trọng quyền của người lao động nêu ý kiến phản đối hoặc quan ngại.

Người lao động phải được quyền trình bày khiếu nại mà không bị thành kiến.

Phải có quy trình thủ tục khiếu nại. Quy trình giải quyết phải đảm bảo sự nhanh chóng, ở cấp thấp nhất có thể trong nội bộ doanh nghiệp kèm với cơ hội được khiếu nại lên cấp cao hơn nếu vấn đề chưa được giải quyết.

Thông tin chi tiết về việc xây dựng và áp dụng của thủ tục giải quyết khiếu nại, được nêu trong Khuyến nghị về Giải quyết Khiếu nại, 1967 (Số 130).

5. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động

Doanh nghiệp phải cùng với đại diện của tổ chức người lao động xây dựng cơ chế hòa giải và trọng tài tự nguyện để giúp ngăn ngừa và giải

quyết các tranh chấp lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.[17]

Năm nội dung nêu trên hình thành nên một khuôn khổ tạo ra một hệ thống quan hệ lao động chín muồi.

Môi trường hiểu biết lẫn nhau và sự tin tưởng trong doanh nghiệp vừa có tác dụng đảm bảo hiệu quả của cam kết tuyển dụng và ý nguyện của người lao động.[18] Việc tuân thủ các nguyên tắc được nêu trong Tuyên bố DNĐQG của ILO sẽ giúp đảm bảo sự tuân thủ với các chuẩn mực lao động quốc tế về quan hệ lao động.

Cuối cùng, các nhà cung ứng cũng có thể phối hợp cùng với các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động để có thêm thông tin chi tiết về quan hệ lao động ở các quốc gia mà họ đang hoạt động.

- [1] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 11.
- [2] Công ước của ILO về Quyền tự do lập hội và Bảo vệ Quyền tổ chức 1948 (Số 87), Điều 2.
- [3] Công ước của ILO về việc áp dụng các nguyên tắc của Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (Số 98) Điều 1(1).
- [4] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 47.
- [5] Khuyến nghị về Đại diện Người lao động, 1971 (Số 143), Đoạn 9.
- [6] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 50; Công ước của ILO Số 98, Điều 4.
- [7] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 49.
- [8] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 51; Công ước của ILO về việc Bảo vệ và những thuận lợi dành cho đại diện người lao động trong các doanh nghiệp, 1971 (Số 135).
- [9] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 52.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- [10] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 55; Khuyến nghị về Trao đổi Thông tin giữa Ban quản lý và người lao động, 1967 (Số 129).
- [11] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 54; Công ước của ILO Số 135 , Điều 2.
- [12] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 57.
- [13] Công ước ILO về Chấm dứt việc sử dụng lao động do chủ sử dụng lao động chủ động (Số 158) và Khuyến nghị của ILO (Số 166), 1982 .
- [14] Khuyến nghị về Trao đổi Thông tin giữa Ban quản lý và người lao động, 1967 (Số 129)
- [15] Khuyến nghị của ILO Số 129 , Đoạn 15(2).
- [16] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 59.
- [17] Tuyên bố DNĐQG của ILO , Điều 59.
- [18] Khuyến nghị của ILO Số 129 , Đoạn 2

Câu hỏi: Thương lượng “thiện chí” là gì?

Trả lời: Thương lượng tập thể nên được tiến hành tự nguyện, tự do và có thiện chí. Các bên được tự do tham gia thương lượng và quyết định đó của họ không bị can thiệp bởi bất cứ cơ quan chức năng nào. Nguyên tắc thiện chí được hiểu ngầm ý là các bên sẽ cố gắng hết sức để thỏa thuận được với nhau, đàm phán trung thực và trên tinh thần xây dựng, tránh mọi sự trì hoãn vô lí trong quá trình đàm phán, và tôn trọng thỏa thuận đạt được, và dành đủ thời gian để thảo luận và giải quyết tranh chấp tập thể. Đối với các doanh nghiệp đa quốc gia, các công ty không nên đe dọa chuyển toàn bộ hoặc một phần đơn vị hoạt động ra khỏi một quốc gia nào đó như là một biện pháp gây áp lực không thiện chí tới quá trình đàm phán.

Câu hỏi: Người sử dụng lao động có phải công nhận và đàm phán với từng tổ chức công đoàn của người lao động trong doanh nghiệp không?

Trả lời: Nói về quyền của người lao động thành lập hoặc tham gia các tổ chức do mình lựa chọn, là nói về khả năng mà họ có thể thực hiện hiệu quả để thành lập các tổ chức độc lập với những tổ chức đang tồn tại. Theo Ủy ban về Quyền Tự do Lập hội của ILO, điều này bao gồm cả quyền của người lao động để thành lập nhiều tổ chức của mình trong mỗi một doanh nghiệp.

Hơn nữa, việc đàm phán tự nguyện các thỏa ước tập thể là một khía cạnh cơ bản của quyền tự do lập hội trong đó bao gồm cả nghĩa vụ đàm phán thiện chí nhằm duy trì mối quan hệ lao động hài hòa. Cả người sử dụng lao động và công đoàn cần thương lượng có thiện chí và cần cố gắng hết sức để đạt được một thỏa thuận; đàm phán trung thực với tinh thần xây dựng là yếu tố cần thiết để thiết lập và duy trì mối quan hệ và sự tin tưởng giữa các bên.

Tuy nhiên, sự tồn tại của quyền tự do lập hội không nhất thiết đồng nghĩa với sự mặc định thừa nhận tổ chức công đoàn vì mục đích thương lượng. Nhất là trong các hệ thống có nhiều tổ chức công đoàn cùng tồn tại thì cần phải có các tiêu chí khách quan được xác định trước trong hệ thống quan hệ lao động để quyết định thời điểm và cách thức một công đoàn được công nhận để tiến hành thương lượng tập thể.

Trong một số hệ thống, điều này được xác định trên cơ sở tỷ lệ người lao động trong công ty tham gia một tổ chức công đoàn phải đạt một mức cụ thể. Điều này có thể được quyết định thông qua trưng cầu ý kiến tại nơi làm việc, hoặc bởi một cơ quan chứng nhận độc lập, chẳng hạn như sở lao động hoặc một cơ quan độc lập theo quy định của pháp luật.

Câu hỏi: Thương lượng tập thể cần diễn ra ở (những) cấp nào?

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Trả lời: Thương lượng tập thể có thể diễn ra tại các doanh nghiệp, ở cấp ngành hoặc lĩnh vực, ở cấp nhà nước hoặc trung ương. Điều này tùy thuộc vào việc các bên quyết định muốn thương lượng ở cấp nào. Theo Ủy ban về Quyền tự do Lập hội của ILO, cấp thương lượng về cơ bản là vấn đề do các bên tự quyết định.

C. Phạm vi thương lượng tập thể

Câu hỏi: Các Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế có hướng dẫn về việc cần đàm phán về tiền lương không? Các thông lệ phổ biến nhất của các công ty đa quốc gia về vấn đề này là gì?

Trả lời: Ủy ban về Quyền tự do Lập hội của ILO đã kết luận tiền lương, phúc lợi và trợ cấp đều có thể được thương lượng tập thể.[1]

Liên quan tới các thông lệ phổ biến dành cho các DNĐQG, Tuyên bố DNĐQG của ILO khuyến nghị như sau: *“Các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động ở các nước đang phát triển, khi không có người sử dụng lao động tương đồng, phải đảm bảo tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất trong khuôn khổ các chính sách của nhà nước. Các khoản này phải phù hợp với vị thế kinh tế của doanh nghiệp nhưng ít nhất phải đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình của họ.”*[2]

Tuyên bố DNĐQG của ILO khuyến khích chính phủ các nước chủ nhà và nước sở tại phải thúc đẩy thông lệ thương lượng tập thể giữ các DNĐQG và người lao động: *“Chính phủ các nước đặc biệt là các nước đang phát triển, nên nỗ lực áp dụng các biện pháp phù hợp để đảm bảo các nhóm thu nhập thấp và các khu vực kém phát triển sẽ được hưởng lợi tối đa từ hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia.”*[3] Tuyên bố DNĐQG cũng quy định rằng *“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 phương thức đàm phán tự nguyện giữa*

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động, nhằm mục đích quy định các điều khoản và điều kiện việc làm thông qua thỏa ước tập thể.”[4]

[1] Đặc san ILO về các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban về Quyền tự do Lập hội của Cơ quan Điều hành của ILO, In lần thứ 5 (có sửa đổi), ILO, Geneva, 2006. Xem Đoạn 913.

[2] Tuyên bố DNĐQG của ILO, Đoạn 34.

[3] Tuyên bố DNĐQG của ILO, Đoạn 35.

[4] Tuyên bố DNĐQG của ILO, Đoạn 50.

Câu hỏi: Việc đại diện của người lao động tham gia vào quá trình tái cơ cấu/bán doanh nghiệp có thuộc phạm vi các thỏa thuận thương lượng tập thể không?

Trả lời: Có. Thương lượng tập thể liên quan tới việc hình thành các điều khoản và điều kiện làm việc trong đó có cả tái cơ cấu. Các điều khoản cụ thể của một thỏa thuận thương lượng tập thể là những nội dung để các bên đàm phán. Thường thì thỏa thuận đó thường bao gồm các quy định về quy trình tham vấn, cung cấp thông tin và sự tham gia của người lao động hoặc tổ chức đại diện của họ khi công ty cân nhắc bất cứ thay đổi nào có thể ảnh hưởng tới người lao động, điều kiện tuyển dụng hoặc việc làm của họ nói chung.

Có thể tìm hiểu về bảng so sánh các yêu cầu của luật về việc tham vấn với đại diện của người lao động trong những trường hợp sa thải tập thể ở đường dẫn dưới đây: </public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/downloads/table4.pdf>

Câu hỏi: Thương lượng tập thể có thể đề cập tới những đối tượng nào?

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Trả lời: Thương lượng tập thể là một quy trình tự nguyện và phải được tiến hành tự do và có thiện chí. Nó có thể bao gồm toàn bộ các điều khoản, điều kiện làm việc và tuyển dụng, cũng có thể điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như giữa các tổ chức đại diện tương ứng của họ. Các bên tham gia thương lượng tập thể sẽ là người quyết định những nội dung thuộc phạm vi đàm phán của mình. Một số nội dung thương lượng tập thể được Ủy ban về Quyền tự do Lập hội của ILO quy định bao gồm: tiền lương, phúc lợi, trợ cấp, thời gian làm việc, phép năm, các tiêu chí lựa chọn trong trường hợp dư thừa, phạm vi của thỏa ước tập thể, và các trang thiết bị cấp cho công đoàn.

Tuy nhiên, nội dung đàm phán cũng có thể bị hạn chế nghiêm ngặt trong trường hợp chính phủ áp dụng các biện pháp ổn định kinh tế, chẳng hạn vấn đề mức lương. Khi đó, những hạn chế đó sẽ chỉ được áp dụng với tính chất là biện pháp ngoại lệ và chỉ trong chừng mực cần thiết.

Câu hỏi: Cần chia sẻ những thông tin nào với đại diện của người lao động để phục vụ cho việc đàm phán và thương lượng tập thể?

Trả lời: Dưới đây là danh sách những thông tin mà ban quản lý doanh nghiệp có thể chia sẻ:

- Điều kiện tuyển dụng nói chung, bao gồm nội dung công việc, chuyển nhượng và chấm dứt việc làm;
- Mô tả công việc và vị trí công việc cụ thể trong cấu trúc của công ty;
- Khả năng đào tạo và triển vọng thăng tiến;
- Điều kiện làm việc chung;

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- Các quy định và hướng dẫn về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp để phòng ngừa tai nạn và bệnh nghề nghiệp;
- Thủ tục giải quyết khiếu nại cũng như các quy tắc thực hành điều chỉnh việc khiếu nại và giải quyết khiếu nại, và các điều kiện áp dụng;
- Các dịch vụ phúc lợi nhân sự như chăm sóc y tế, căn tin và nhà ở;
- Các chương trình trợ cấp xã hội hoặc an sinh xã hội;
- Các quy định về chương trình an sinh xã hội quốc gia mà người lao động tuân thủ;
- Giải thích các quyết định có khả năng ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến tình hình của người lao động; và
- Phương pháp tham vấn, thảo luận và hợp tác giữa ban quản lý và người lao động.

D. Quyền đình công

Câu hỏi: Các tiêu chuẩn của ILO có bao gồm quyền đình công không?

Trả lời: Quyền đình công không được đề cập cụ thể trong Công ước của ILO Số 87. Tuy nhiên, các cơ quan giám sát của ILO trong đó có Ủy ban về Quyền tự do Lập hội thường xuyên nói rằng quyền đình công là quyền cơ bản của người lao động và là phương tiện cơ bản để xúc tiến và bảo vệ một cách hợp pháp các lợi ích kinh tế và xã hội của mình.

Tuy nhiên, quyền đình công không phải là tuyệt đối. Pháp luật có thể quy định các điều kiện để thực hiện quyền này, ví dụ các yêu cầu về việc bỏ phiếu đình công, thông báo đình công, các thủ tục hoà giải trước đó.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Hơn nữa, quyền đình công có thể bị hạn chế khi liên quan tới các nhóm người lao động và trong các trường hợp sau:

- Trong trường hợp khủng hoảng cấp tính quốc gia;
- Đối với thành viên các lực lượng vũ trang và lực lượng cảnh sát;
- Đối với công chức thực hiện quyền hạn của mình nhân danh Nhà nước;
- Đối với người lao động làm trong các cơ sở cung cấp tiện ích công cộng thiết yếu, chẳng hạn như những dịch vụ mà sự gián đoạn của nó có thể gây nguy hiểm cho tính mạng, an ninh và an toàn của toàn bộ hoặc một phần dân cư. Ví dụ các bệnh viện, hệ thống cung cấp điện, hệ thống cấp nước, hệ thống mạng điện thoại và các đơn vị kiểm soát không lưu.

Câu hỏi: Làm sao để biết liệu công ty của tôi có được coi là một “đơn vị dịch vụ thiết yếu”, và nếu có thì quyền đình công của người lao động như thế nào?

Trả lời: Văn bản của ILO định nghĩa dịch vụ thiết yếu là một dịch vụ mà sự gián đoạn của nó có thể làm nguy hiểm tới tính mạng, sức khỏe và an toàn cá nhân của toàn bộ hoặc một bộ phận dân chúng.^[1]

Các dịch vụ dưới đây được coi là dịch vụ thiết yếu ^[2] :

- bệnh viện
- dịch vụ điện
- dịch vụ cấp nước
- dịch vụ điện thoại

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- cảnh sát và lực lượng vũ trang
- chữa cháy
- các dịch vụ trại giam công cộng hoặc tư nhân
- cung cấp thực phẩm cho học sinh tuổi đi học và dọn dẹp trường học
- kiểm soát không lưu

Điều quan trọng là phải tham khảo luật pháp quốc gia bởi vì những yếu tố cấu thành một dịch vụ thiết yếu phụ thuộc rất nhiều vào các hoàn cảnh cụ thể đặc thù ở từng quốc gia.[\[3\]](#)

Chính phủ có thể cấm đình công trong các cơ sở cung cấp dịch vụ thiết yếu,[\[4\]](#) mặc dù một số loại hình lao động nhất định trong các cơ sở này, chẳng hạn người làm vườn duy trì cơ sở bệnh viện, vẫn có quyền đình công nếu chức năng công việc cụ thể của họ không phải là thiết yếu[\[5\]](#).

Thông thường các dịch vụ dưới đây không được coi là thiết yếu:[\[6\]](#)]

- phát thanh truyền hình
- ngành dầu khí
- cảng vụ
- ngân hàng
- dịch vụ máy tính để thu thuế tiêu thụ đặc biệt và các thuế khác
- cửa hàng bách hóa và công viên giải trí
- ngành luyện kim và khai khoáng

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- vận chuyển nói chung
- phi công ngành hàng không
- sản xuất, vận chuyển và phân phối nhiên liệu
- dịch vụ đường sắt
- giao thông đô thị
- dịch vụ bưu chính
- dịch vụ thu gom phế liệu
- doanh nghiệp làm lạnh
- dịch vụ khách sạn
- xây dựng
- sản xuất ô tô
- hoạt động nông nghiệp, cung cấp và phân phối thực phẩm
- bạc hà
- dịch vụ in ấn của chính phủ và độc quyền của nhà nước về rượu, muối và thuốc lá
- ngành giáo dục
- công ty đóng chai nước khoáng

Tuy nhiên, một dịch vụ vốn không thiết yếu chẳng hạn thu gom phế liệu có thể trở thành thiết yếu nếu một cuộc đình công kéo dài quá một khoảng thời gian nhất định hoặc quá phạm vi nhất định, nó có thể gây nguy hiểm cho tính mạng, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của toàn thể hoặc một bộ

phận dân chúng.[7]

Việc quy định đầu là các dịch vụ tối thiểu khi diễn ra một cuộc đình công cũng được phép đối với các dịch vụ công cộng có ý nghĩa quan trọng về cơ bản [8] chẳng hạn các dịch vụ giao thông đô thị hoặc phà khác.

Chính phủ cần tham vấn với người sử dụng lao động, các tổ chức lao động của người lao động có liên quan khi quy định về các dịch vụ tối thiểu và số lao động tối thiểu cần thiết để cung cấp các dịch vụ đó nhằm đảm bảo phạm vi cung cấp các dịch vụ tối thiểu không khiến cho cuộc đình công mất hiệu quả trên thực tế vì tác động hạn chế của nó.[9] Nếu có sự bất đồng trong việc xác định các dịch vụ tối thiểu, vấn đề phải được giải quyết bằng một cơ quan độc lập thay cho bộ lao động hoặc bộ liên quan hoặc doanh nghiệp (công ích) liên quan.[10]

Trong trường hợp việc thực hiện quyền đình công của người lao động bị cấm hoặc bị hạn chế, cần phải có các quy trình thủ tục hòa giải được áp dụng phù hợp, thỏa đáng, vô tư và nhanh chóng để các bên liên quan có thể tham gia ở mọi giai đoạn và quy trình này phải đảm bảo việc tuân thủ và thực hiện đầy đủ và phù hợp các phán quyết được đưa ra.[11]

[1] Đặc san ILO về các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban về Quyền tự do Lập hội của Cơ quan Điều hành của ILO , Đoạn 576.

[2] Như trên, Đoạn 585.

[3] Như trên. Đoạn 582.

[4] Như trên, Đoạn 576.

[5] Như trên, Đoạn 593.

[6] Như trên, Đoạn 587.

[7] Như trên. Đoạn 582.

[8] Như trên, Đoạn 606.

[9] Như trên, Đoạn 612.

[10] Như trên, Đoạn 613.

[11] Như trên, Đoạn 596.

E. Thỏa thuận bảo lưu quyền thương lượng tập thể

Câu hỏi: Có công ước nào của ILO quy định rằng các quyền của tổ chức công đoàn trong một thỏa ước tập thể vẫn còn có hiệu lực trong một giai đoạn nhất định sau khi công ty bị đóng cửa, bán hoặc cổ phần hóa không?

Trả lời: Không có một Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế nào trả lời một cách cụ thể câu hỏi này.

Tuy nhiên, luật pháp về quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể đều quy định rằng “bản thân việc đóng cửa một doanh nghiệp không nên dẫn đến việc chấm dứt hoàn toàn các nghĩa vụ phát sinh từ thỏa ước tập thể, đặc biệt là các nghĩa vụ liên quan đến bồi thường trong trường hợp bị sa thải.” [1]

Hầu hết các quốc gia đều có luật hoặc quy định về việc tiếp tục công nhận công đoàn và hiệu lực của thỏa ước tập thể hiện có trong trường hợp đóng cửa hoặc chuyển quyền sở hữu. Thông lệ thực hiện của các quốc gia đều có những linh hoạt nhất định khi áp dụng có tính đến các điều kiện của việc chuyển quyền sở hữu, chẳng hạn như trong trường hợp phá sản.

Các tổ chức quốc gia đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động ở mỗi quốc gia cụ thể có thể là nguồn cung cấp các thông tin chi tiết và cụ thể hơn về quy định của luật pháp cũng như thông lệ quốc gia về vấn đề này.



CHƯƠNG III

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

Phân biệt đối xử xảy ra khi một người bị đối xử kém thuận lợi hơn những người khác vì các đặc điểm không liên quan đến năng lực của người đó hoặc các yêu cầu vốn có của công việc. Mọi người lao động và người tìm việc có quyền được đối xử bình đẳng trong mọi tình huống trừ khi liên quan tới khả năng làm việc của họ. Phân biệt đối xử có thể xảy ra trước khi tuyển dụng, trong quá trình làm việc hoặc khi rời khỏi doanh nghiệp.

Quyền tự do không bị phân biệt đối xử là một quyền cơ bản của con người. Điều này có ý nghĩa quan trọng để người lao động có thể tự do lựa chọn công việc, để phát triển hết tiềm năng của mình và được hưởng thành quả dựa trên công sức.

Có rất nhiều tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan tới phân biệt đối xử. [Tuyên bố của ILO 1998 về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động](#) kêu gọi các quốc gia thành viên thúc đẩy và thực hiện quyền không phải chịu sự phân biệt đối xử trong việc làm. Tuyên bố 1998 cũng nêu tên các công ước cơ bản là [Công ước về Phân biệt đối xử \(trong Việc làm và Nghề nghiệp\)](#), 1958 (Số 111) và [Công ước về trả công bình đẳng](#), 1951 (Số 100).

Theo Công ước 111, các cơ sở phân biệt đối xử gồm của chủng tộc, màu sắc, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội. Các văn kiện khác của ILO bổ sung thêm các căn cứ khác gồm HIV/AIDS, tuổi tác, khuyết tật, trách nhiệm gia đình, xu hướng tình dục, và tham gia các hoạt động hoặc là thành viên tổ chức công đoàn. Công ước 100 thúc đẩy nguyên tắc trả công bình đẳng cho những công việc có giá trị như nhau.

Tuyên bố năm 1998 và Tuyên bố DNĐQG cũng kêu gọi các doanh nghiệp góp phần thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Đội ngũ quản lý công ty và người lao động phải rà soát lại thông lệ tuyển dụng và việc làm khác để phát hiện bất cứ cơ sở phân biệt đối xử nào có thể dẫn đến tình trạng đối xử với một số người tìm việc hoặc người lao động kém thuận lợi hơn những người khác vì những lý do không liên quan đến năng lực của người đó hoặc yêu cầu vốn có của công việc.

Các công ty phải quy định rằng việc tuyển dụng, sắp xếp công việc, đào tạo và cơ hội thăng tiến của nhân viên ở mọi cấp sẽ chỉ dựa trên yếu tố trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm.

Hỏi Đáp về Kinh doanh, Phân biệt đối xử và Bình đẳng

A. Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp: mô tả chung và cơ sở phân biệt đối xử

Câu hỏi: Thuật ngữ “đối xử trong việc làm và nghề nghiệp” có nghĩa là gì?

Trả lời: “Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp” là những thông lệ dẫn tới hệ quả là một số cá nhân bị đặt ở vị trí phụ thuộc hoặc kém thuận lợi trên thị trường lao động hoặc ở nơi làm việc vì lý do chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, quan điểm chính trị, dòng dõi dân tộc, nguồn gốc xã hội hay bất cứ lý do nào không liên quan tới công việc sẽ làm.

Phân biệt đối xử có thể diễn ra trực tiếp hoặc gián tiếp. Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi có sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi rõ ràng dựa trên một hoặc nhiều nguyên nhân. Ví dụ, quảng cáo tuyển dụng chỉ “dành cho nam giới” sẽ bị coi là phân biệt đối xử trực tiếp.

Phân biệt đối xử gián tiếp là những tình huống, biện pháp hoặc thực hành có vẻ trung lập nhưng thực tế lại tác động tiêu cực đến những người thuộc một nhóm nhất định. Về bản chất phân biệt đối xử gián tiếp rất khó nhận biết do tính chất ẩn giấu của nó, vì thế giải quyết loại này là nhiệm vụ khó khăn nhất.

Bình đẳng về cơ hội và đối xử cho phép tất cả các cá nhân phát triển đầy đủ tài năng và kỹ năng của họ theo nguyện vọng và sở thích của họ, và được hưởng quyền tiếp cận bình đẳng với việc làm cũng như các điều kiện làm việc bình đẳng.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

Để đảm bảo mục tiêu hoàn toàn không có phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, nếu chỉ đơn thuần loại bỏ các thực hành có tính phân biệt đối xử thì điều đó vẫn không đủ. Bên cạnh đó, còn cần phải thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và đối xử tại nơi làm việc và ở mọi giai đoạn của mối quan hệ lao động, bao gồm tuyển dụng, giữ chân, phát triển và chấm dứt việc làm, thù lao, tiếp cận đào tạo nghề và phát triển kỹ năng.

Câu hỏi: Các cơ sở phân biệt đối xử bị cấm trong việc làm?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế^[1] đã xác định và nghiêm cấm các yếu tố làm cơ sở phân biệt đối xử sau đây:

Những phân biệt dựa trên chủng tộc và/hoặc màu da, phần lớn bắt nguồn từ các yếu tố xã hội và kinh tế không có bất cứ cơ sở khách quan nào. Chúng thường liên quan tới những phân biệt đối xử đối với một nhóm người thiểu số hoặc người bản địa hoặc bộ tộc.

Phân biệt đối xử giới tính bao gồm sự phân biệt dựa trên đặc điểm sinh học và các chức năng phân biệt nam giới và nữ giới; và dựa trên sự khác biệt trong xã hội giữa nam và nữ. Sự phân biệt về vật lý bao gồm những mô tả đặc điểm công việc không cần thiết đối với việc hiện các chức năng nhiệm vụ đã được quy định, ví dụ: yêu cầu về chiều cao hoặc trọng lượng tối thiểu không ảnh hưởng đến hiệu suất công việc. Sự phân biệt về xã hội bao gồm tình trạng dân sự, tình trạng hôn nhân, tình trạng gia đình và thai sản ^[2]. Phụ nữ thường xuyên bị ảnh hưởng bởi sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính, đặc biệt là trong trường hợp phân biệt đối xử gián tiếp.

Phân biệt đối xử vì lý do tôn giáo bao gồm sự phân biệt vì có những biểu hiện niềm tin tôn giáo hoặc là thành viên của một nhóm tôn giáo. Sự phân biệt đối xử này cũng bao gồm cả sự phân biệt đối với những người không gắn với một tôn giáo cụ thể nào hoặc là người vô thần.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

Mặc dù không được phép phân biệt đối xử vì lý do tín ngưỡng tôn giáo, song pháp luật có thể cho phép áp đặt các yêu cầu tại nơi làm việc để hạn chế quyền tự do tôn giáo của người lao động. Ví dụ, một tôn giáo có thể cấm làm việc vào một ngày không phải là ngày nghỉ thông thường hoặc theo quy định của pháp luật; một tôn giáo có thể yêu cầu những người theo tôn giáo đó phải mặc một loại quần áo đặc biệt có thể không phù hợp với các trang thiết bị an toàn; một tôn giáo có thể hạn chế chế độ ăn uống hoặc các thói quen hàng ngày trong giờ làm việc mà doanh nghiệp khó có thể đáp ứng; hoặc một vị trí việc làm có thể đòi hỏi người lao động phải có những tuyên thệ không tương thích với tín ngưỡng hoặc tôn giáo của người đó. Trong những trường hợp này, quyền thực hành tín ngưỡng/tôn giáo của người lao động tại nơi làm việc phải được xem xét trên cơ sở sự cần thiết phải đáp ứng các yêu cầu chính đáng vốn có của công việc hoặc trong yêu cầu hoạt động.

Phân biệt đối xử dựa trên quan điểm chính trị gồm việc tham gia vào một đảng phái chính trị; bày tỏ quan điểm chính trị, kinh tế xã hội hoặc đạo đức; hoặc cam kết dân sự. Người lao động cần được bảo vệ khỏi bị phân biệt đối xử vì những hoạt động bày tỏ quan điểm chính trị của mình, song biện pháp bảo vệ này không áp dụng đối với những hành vi bạo lực có động cơ chính trị.

Sự phân biệt về dòng dõi dân tộc dựa trên nơi sinh, tổ tiên hoặc nguồn gốc nước ngoài của một người; ví dụ, người dân tộc thiểu số, người nói tiếng dân tộc, người có quốc tịch nhờ nhập tịch, và/hoặc con cháu của những người nhập cư nước ngoài.

Nguồn gốc xã hội bao gồm tầng lớp xã hội, nhóm nghề nghiệp trong xã hội và đẳng cấp. Nguồn gốc xã hội có thể được sử dụng làm lý do từ chối một số nhóm đối tượng nhất định không được thực hiện một số công việc khác nhau hoặc hạn chế không cho họ thực hiện một số loại hoạt động nhất định. Phân biệt đối xử dựa trên nguồn gốc xã hội khiến

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

nạn nhân không thể chuyển từ một tầng lớp hoặc một nhóm xã hội này sang tầng lớp khác hay nhóm khác. Ví dụ, ở một số nơi trên thế giới, khái niệm “đẳng cấp” được coi là thấp kém và do đó chỉ được làm những công việc hầu hạ thấp kém.

Tuổi tác cũng là cơ sở đối xử phân biệt bị cấm sử dụng. Người lao động lớn tuổi thường gặp khó khăn trong việc làm và nghề nghiệp do những định kiến về năng lực và khả năng học hỏi của họ; xu hướng coi thường kinh nghiệm của họ; và áp lực thị trường phải thuê người lao động trẻ vì chi phí rẻ hơn[3] .

Công nhân trẻ dưới 25 tuổi cũng có thể bị phân biệt đối xử. Việc đối xử thiên vị đối với người lao động trẻ tuổi có thể diễn ra dưới nhiều hình thức: phải làm những công việc bình thường với phúc lợi thấp hơn, ít có cơ hội đào tạo và triển vọng nghề nghiệp hơn; được trả lương thấp hơn ngay cả đối với những công việc đòi hỏi tay nghề thấp khi mà không thể dựa vào lý do hiệu suất để biện hộ cho chênh lệch tiền lương; thời gian thử việc dài hơn và phải áp dụng nhiều hình thức hợp đồng linh hoạt hơn[4] .

Tình trạng HIV/AIDS: Người có HIV/AIDS cũng thường bị phân biệt đối xử ở nơi làm việc và ở cộng đồng. Người lao động không nên bị phân biệt đối xử hoặc kỳ thị vì họ bị nhiễm hoặc bị cho là nhiễm HIV. Không nên yêu cầu sàng lọc HIV/AIDS đối với người xin việc hoặc người lao động. Không được lấy việc nhiễm HIV làm cơ sở để chấm dứt việc tuyển dụng. Những người bị bệnh liên quan đến HIV phải có cơ hội làm việc chừng nào điều kiện y tế cho phép [5].

Khuyết tật: Trên thế giới, có khoảng 470 triệu người trong độ tuổi lao động bị khuyết tật. Mặc dù nhiều người khuyết tật được tuyển dụng và hòa nhập hoàn toàn với xã hội như một nhóm đối tượng, thì người khuyết tật nói chung thường vẫn phải đối mặt với tình trạng đói nghèo

và thất nghiệp không cân xứng. Trong bối cảnh này, không phân biệt đối xử cũng bao gồm cả việc thực hiện các biện pháp tích cực nếu khả thi để đáp ứng nhu cầu cụ thể về nơi làm việc của người lao động khuyết tật nếu có[6] .

Thiên hướng tình dục: Người lao động nam và nữ có thể bị phân biệt đối xử nếu mọi người biết rằng hoặc cho rằng họ là đồng tính nữ, đồng tính nam, lưỡng tính hoặc chuyển giới; và họ có thể bị đe dọa bằng lời nói, tâm lý và thể chất hoặc bạo lực từ phía người sử dụng lao động, cấp trên trực tiếp hoặc người lao động khác[7] .

Người lao động có trách nhiệm gia đình: Xu thế chung về thời gian làm việc hiện tại ở các kinh tế công nghiệp hóa, đang phát triển và trong quá trình chuyển đổi đang tạo áp lực gia tăng đối với những người lao động có trách nhiệm gia đình. “Trách nhiệm gia đình” bao gồm chăm sóc trẻ em và bất kỳ người phụ thuộc nào khác[8] . Định nghĩa về những người tạo thành khái niệm “gia đình” có thể rộng và có thể được quy định trên cơ sở tham khảo ý kiến người lao động có liên quan hoặc đại diện của họ. Người lao động có trách nhiệm gia đình thường bị phân biệt đối xử trong tuyển dụng, phân công công việc, tiếp cận đào tạo và thăng tiến. Các doanh nghiệp nên tránh không nên phân biệt đối xử với những người lao động có trách nhiệm gia đình. Có tính tới nhu cầu hoạt động, song các doanh nghiệp cũng được khuyến khích hạn chế việc làm ngoài giờ quá lâu và không có kế hoạch khiến cho người lao động khó có thể lập kế hoạch chăm sóc gia đình và lên kế hoạch cho những ngày nghỉ theo quy định.

Thành viên hoặc hoạt động công đoàn: Mọi người lao động đều có quyền thành lập và gia nhập công đoàn cũng như tham gia làm thành viên hoặc lãnh đạo trong các hoạt động công đoàn [9] và không nên bị phân biệt đối xử vì việc thực thi hợp pháp quyền này.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

Các cơ sở khác: Nói chung, phân biệt đối xử tại nơi làm việc bao gồm “Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp.” [10]

Việc tuyển chọn người lao động chỉ nên dựa vào khả năng làm việc của họ. Khuyến khích doanh nghiệp xem xét lại các thông lệ tuyển dụng hoặc sử dụng lao động của mình để kiểm tra các căn cứ có thể phát sinh tình trạng phân biệt đối xử và có thể khiến cho người tìm việc hoặc người lao động bị đối xử kém thuận lợi hơn những người khác chỉ vì những đặc điểm không liên quan tới khả năng của người đó hoặc những yêu cầu vốn có của công việc.

- [1] Công ước về Phân biệt Đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (No. 111), Điều 1(a).
- [2] Để biết thêm chi tiết, xem trong Công ước Bảo vệ Thai sản, 2000 (Số 183) và Khuyến nghị (Số 191); và Công ước về Người lao động với trách nhiệm gia đình, 1981 (Số 156) và Khuyến nghị (Số 165).
- [3] Khuyến nghị về Người lao động lớn tuổi, 1980 (Số 162).
- [4] Bình đẳng việc làm: giải quyết thách thức. Báo cáo toàn cầu để thực hiện Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc, ILO, Geneva, 2007. Xem trang 38.
- [5] Bộ quy tắc Thực hành của ILO đối với HIV/AIDS và thế giới lao động
- [6] Công ước về Tái thích ứng Nghề nghiệp và việc làm (của người khuyết tật) (Số 159); và Khuyến nghị (Số 168); Công ước của Liên Hiệp quốc về quyền của người khuyết tật
- [7] Bình đẳng việc làm: giải quyết thách thức, trang 42-43.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

- [8] Bình đẳng việc làm: giải quyết thách thức, trang 77.
- [9] Công ước về Quyền tự do lập hội và bảo vệ quyền tổ chức, 1948 (Số 87), Điều 2; Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (Số 98), Điều 1
- [10] Công ước về Phân biệt Đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), Điều 1(b)

Câu hỏi: Có sự phân biệt nào không bị coi là phân biệt đối xử không?

Trả lời: Sự phân biệt dựa trên kỹ năng và nỗ lực của người lao động là hợp lệ.

Có thể chấp nhận những chênh lệch về thù lao thể hiện sự khác biệt về số năm đào tạo hoặc số giờ làm việc.

Việc doanh nghiệp tuân thủ các chính sách của nhà nước được thiết kế để khắc phục những mô hình phân biệt đối xử trong lịch sử và do đó mở rộng sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm không bị coi là đối xử phân biệt.

Các biện pháp bảo vệ hoặc trợ giúp đặc biệt được quy định trong luật pháp quốc gia, chẳng hạn những biện pháp liên quan đến sức khỏe và thai sản là những điều khoản quan trọng không bị coi là phân biệt đối xử.

Để hiện thực hóa nguyên tắc đối xử bình đẳng, có thể cần phải áp dụng các biện pháp đặc biệt và để bù đắp sự khác biệt, ví dụ liên quan đến người khuyết tật.

Câu hỏi: Một công ty muốn tuyển dụng một người để làm một công việc đòi hỏi phải có sức khỏe về thể chất. Vì đây là công việc cố định, nên công ty không muốn nhận đơn xin việc của những người lớn tuổi, những người có vóc dáng nhỏ, phụ nữ hoặc người khuyết tật. Quy định

tuyển dụng này có thể coi là vi phạm các Công ước của ILO liên quan về phân xử đối xử ở mức độ nào? Làm thế nào để công ty vẫn tuân thủ các nguyên tắc ILO liên quan đến phân xử đối xử mà vẫn không gây nguy hiểm cho sức khỏe và sự an toàn của người lao động?

Trả lời: Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi đối với một công việc cụ thể dựa trên yêu cầu vốn có của công việc sẽ không bị coi là phân biệt đối xử”[1] Tuy nhiên, cần diễn giải ngoại lệ này một cách hạn chế.

Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị của ILO giải thích rằng: “Khi một công việc cụ thể đòi hỏi phải có những trình độ nhất định, không phải đơn giản để có thể phân biệt được khi nào thì bị coi là phân biệt đối xử và khi nào không. Ranh giới giữa một bên là những đòi hỏi thực sự của công việc và một bên là những tiêu chí cụ thể được áp dụng để loại trừ một nhóm đối tượng nào đó thường rất khó xác định.”[2]

Bất kỳ sự phân biệt nào cũng cần được xác định trên cơ sở khách quan và nên tính đến năng lực cá nhân, thay vì dựa vào cảm nhận về năng lực của một nhóm đối tượng nào đó. Tiến bộ công nghệ đã làm cho nhiều công việc hoàn toàn khả thi đối với những người có vóc dáng nhỏ hơn kể cả phụ nữ. Nhờ có trợ lực, phụ nữ đã có thể lái xe tải; các thiết bị tự động, xe nâng hàng v.v... đã giúp cho cả phụ nữ và nam giới có tầm vóc nhỏ đều có thể sử dụng.

Vì vậy, trong nhiều trường hợp, vấn đề liên quan nhiều hơn tới thành kiến cố hữu chứ không phải yêu cầu công việc; và người lao động cho dù khổ người hoặc giới tính là gì cũng đều cần có các quy định an toàn. Điều này được phản ánh, ví dụ, trong dự thảo mới của **Bộ quy tắc về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp**, trong đó không có sự phân biệt dựa trên giới tính hoặc tầm vóc cơ thể của người lao động.

[1] Công ước về Phân biệt đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), Điều 1.2.

[2] Tổng khảo sát của ILO về Bình đẳng trong Việc làm và Nghề nghiệp,

1996, ILO Geneva, khoản 118.

Câu hỏi: Việc các công ty sử dụng máy phát hiện nói dối cho mục đích tuyển dụng có bị coi là vi phạm các chuẩn mực lao động quốc tế và chuẩn mực quốc tế về quyền con người không?

Trả lời: Theo quy định của Bộ quy tắc của ILO về bảo vệ các dữ liệu cá nhân của người lao động “máy phát hiện nói dối, các thiết bị thẩm tra sự thật hay bất cứ quy trình kiểm tra nào khác tương tự đều không được sử dụng.”[1]

[1] Bộ quy tắc của ILO về bảo vệ các dữ liệu cá nhân của người lao động

Câu hỏi: Việc ưu tiên tuyển dụng người bản xứ ở cộng đồng mà công ty hoạt động có bị coi là phân biệt đối xử không?

Trả lời: phân biệt đối xử tại nơi làm việc bao gồm “Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi... có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp.”[1] Phân biệt đối xử xảy ra khi một người bị đối xử kém thuận lợi hơn những người khác chỉ vì những đặc điểm không liên quan tới khả năng của người đó hoặc những yêu cầu vốn có của công việc.

Các doanh nghiệp nên tôn trọng nguyên tắc không phân biệt đối xử trong suốt quá trình hoạt động của mình. Các doanh nghiệp nên quy định các yếu tố trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm làm cơ sở tuyển dụng, sắp xếp, đào tạo và thăng tiến nhân viên của họ ở mọi cấp độ[2] và khuyến khích và hỗ trợ các nhà cung cấp của mình làm như vậy.

Việc doanh nghiệp thực hiện các chính sách của chính phủ được thiết kế để mở rộng sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm sẽ không bị coi là phân biệt đối xử.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

Công ước bản địa và dân tộc, 1989 (số 169) khuyến khích các chính phủ đảm bảo rằng người dân bản địa hưởng lợi từ các quyền và cơ hội mà luật và quy định quốc gia cấp cho các thành viên khác và giúp họ loại bỏ kinh tế xã hội những khoảng trống có thể tồn tại giữa người bản địa và các thành viên khác của cộng đồng quốc gia. (Điều 2.2)

Công ước về các Dân tộc bản địa và bộ tộc, 1989 (Số 169) khuyến khích các chính phủ đảm bảo rằng người bản địa được hưởng thụ trên cơ sở bình đẳng các quyền và cơ hội mà luật pháp và quy định của quốc gia trao cho các thành của các cộng đồng khác để giúp họ xóa bỏ những khoảng cách về kinh tế xã hội có thể đang hiện hữu giữa người bản địa và những thành viên khác của cộng đồng quốc gia. (Điều 2.2)

[1] **Công ước về Phân biệt Đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp)**, 1958 (Số 111), Điều 1(b).

[2] **Tuyên bố ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan tới các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội** (sửa đổi năm 2006), Đoạn 22

Câu hỏi: Phân biệt đối xử có thể xảy ra ở đâu tại nơi làm việc?

Trả lời: Phân biệt đối xử có thể xảy ra trước khi tuyển dụng, trong quá trình làm việc và ngay cả khi đã rời công ty. Ở doanh nghiệp, nó có thể xảy ra trong những lĩnh vực sau:

- tuyển dụng
- tiền công
- quyền lợi
- thời gian làm việc và nghỉ ngơi
- ngày nghỉ được hưởng lương

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

- thai sản
- đảm bảo thời hạn tuyển dụng
- phân bổ công việc
- đánh giá hiệu quả hoạt động và thăng tiến
- các cơ hội đào tạo
- triển vọng nghề nghiệp
- an toàn và sức khỏe lao động
- chấm dứt việc làm. [1]

Việc phân biệt đối xử không phải là chủ ý, thường thì quản lý và người lao động trong một công ty thường ngạc nhiên khi phát hiện ra những thông lệ phân biệt đối xử trong công ty khi họ phát hiện ra và bắt đầu điều tra.

Phân biệt đối xử có thể trực tiếp hoặc gián tiếp. Trường hợp gián tiếp là những thông lệ có vẻ như trung hòa nhưng thực tế lại tạo ra sự đối xử không công bằng với những người có những đặc điểm nhất định [2]. Chẳng hạn, việc tổ chức các khóa tập huấn vào cuối ngày làm việc có thể sẽ tước mất cơ hội tham dự của những người có quan tâm nhưng không thể tham gia do vướng bận trách nhiệm gia đình. Người lao động ít được tập huấn có khả năng sẽ bị thiệt thòi hơn trong những lần phân công công việc sau đó cũng như trong triển vọng thăng tiến.

[1] Khuyến nghị đối với Công ước Số 111 về Phân biệt đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958

[2] ILO, Nhập môn về Quyền của lao động nữ và bình đẳng giới, Tái bản lần thứ 2, Geneva 2007

B. Lực lượng lao động đa dạng có lợi thế gì?

Câu hỏi: Lợi thế của lực lượng lao động đa dạng là gì?

Trả lời: Trong môi trường ngày càng cạnh tranh, nhiều công ty cần phải tìm ra các phương pháp mới để nâng cao hiệu quả và tận dụng mọi nguồn lực sẵn có.

Trong thời đại sản xuất toàn cầu hóa, đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp hiện nay rất đa dạng về trình độ, đến từ các quốc gia khác nhau, tương tác nhiều với nhau. Các công ty có nền văn hóa bình đẳng về cơ hội sẽ cảm thấy dễ dàng hơn trong việc quản lý các nhóm lao động đa dạng.

Toàn cầu hóa thị trường có nghĩa là các công ty có lực lượng lao động đa dạng về giới tính, chủng tộc, dân tộc, tôn giáo, nguồn gốc dân tộc, tuổi tác, khuyết tật, tình trạng HIV/AIDS, v.v. sẽ có điều kiện tốt hơn để dự đoán về những kỳ vọng và nhu cầu đa dạng của khách hàng.

Sự thay đổi về nhân khẩu học trong lực lượng lao động cũng đang buộc các tổ chức phải xem xét và điều chỉnh niềm tin và chính sách lâu dài liên quan đến những người làm việc trong các tổ chức này.

Các thực tiễn không phân biệt đối xử ngày càng được công nhận là một công cụ quản lý quan trọng để tăng hiệu quả và năng suất.

Quan trọng nhất, đối xử công bằng với người lao động là một quyền con người mà mọi người đều kỳ vọng rằng tất cả các công ty đều tôn trọng.

Các chính sách và chương trình của công ty cần công nhận và coi trọng những hoàn cảnh khác nhau của người lao động và tìm cách thu hút và giữ chân người lao động giỏi nhất và coi bình đẳng về cơ hội

là trọng tâm của hoạt động quản lý nguồn nhân lực.

Câu hỏi: Giữa bình đẳng tại nơi làm việc và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có mối liên kết tích cực nào được thể hiện chưa?

Trả lời: Mối quan hệ tích cực giữa bình đẳng tại nơi làm việc và hiệu quả sản xuất kinh doanh đã được chấp nhận rộng rãi. Các tác động cụ thể của thông lệ việc làm không phân biệt đối xử đối với năng suất và hiệu quả hoạt động đã được nhận diện [1] xác nhận thêm cho các nhận định sau:

- thực hành cơ hội bình đẳng nâng cao năng suất lao động;
- thực hành cơ hội bình đẳng có tác động tích cực lớn hơn đối với năng suất lao động ở các doanh nghiệp có nhóm đối tượng bị phân biệt đối xử chiếm tỷ trọng lớn trong lực lượng lao động;
- việc chủ động hơn trong các chính sách cơ hội bình đẳng có tác động tích cực hơn đối với năng suất lao động vì:
 - ✎ lao động được phân bổ hiệu quả hơn, nâng cao chất lượng vốn nhân lực và động lực, giúp cải thiện hiệu quả tổ chức;
 - ✎ người lao động sẽ có các kỹ năng phù hợp hơn với công việc khi sử dụng các tiêu chí tuyển chọn khách quan hơn và có hệ thống hơn;
 - ✎ thành viên các nhóm bị phân biệt đối xử có động lực cao hơn do: 1) triển vọng nghề nghiệp tốt hơn, 2) gia tăng ý nghĩa về sự công bằng, 3) phân công nhiệm vụ và các cơ hội sáng tạo xác đáng hơn, 4) mức độ thay thế nhân viên ít hơn (đặc biệt là giữa các nhóm bị phân biệt đối xử) và

5) môi trường làm việc ít căng thẳng dẫn đến sức khỏe, tinh thần và phẩm giá tốt hơn.

Có bằng chứng cho thấy các cơ hội bình đẳng về việc làm sẽ luôn đi kèm với sự tham gia của người lao động và điều đó sẽ tác động tích cực hơn đến năng suất lao động.

[1] Tham khảo, Thành công của doanh nghiệp nhờ yếu tố con người, Rogovsky và Sims, 2002

C. Xây dựng chính sách không phân biệt đối xử và bình đẳng của doanh nghiệp

Câu hỏi: Làm thế nào để tích hợp nguyên tắc không phân biệt đối xử trong các chính sách ở nơi làm việc đặc biệt là trong các biện pháp Nguồn Nhân lực?

Trả lời: Các công ty được khuyến khích áp dụng các biện pháp sau để loại bỏ phân biệt đối xử trong việc làm:

- Cam kết mạnh mẽ của lãnh đạo công ty. Khi đội ngũ quản lý cấp cao nhất chịu trách nhiệm về các vấn đề lao động bình đẳng và cam kết đảm bảo sự đa dạng, đó sẽ là một tín hiệu mạnh mẽ gửi tới các nhà quản lý khác, người giám sát và người lao động.
- Tiến hành đánh giá để xác định xem phân biệt đối xử có xảy ra trong doanh nghiệp hay không, ví dụ sử dụng các câu hỏi khảo sát tự đánh giá.
- Xây dựng chính sách của doanh nghiệp trong đó quy định các thủ tục rõ ràng về không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng; và thông tin phổ biến về chính sách đó trong nội bộ doanh nghiệp cũng như các bên đối tác.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

- Tiến hành đào tạo ở mọi cấp trong tổ chức, đặc biệt là những người tham gia tuyển dụng, tuyển chọn, các cán bộ giám sát và quản lý, để giúp nâng cao nhận thức và khuyến khích mọi người cùng hành động chống phân biệt đối xử.
- Hỗ trợ các chiến dịch tuyên truyền đang diễn ra để chống các biểu hiện khuôn mẫu.
- Đặt ra các mục tiêu có thể đo lường và khung thời gian cụ thể để đạt được mục tiêu.
- Giám sát và định lượng tiến độ để xác định chính xác những tiến bộ đã được thực hiện.
- Sửa đổi sơ đồ tổ chức công việc và phân bổ nhiệm vụ nếu cần để tránh tác động tiêu cực đến việc đối xử cũng như thăng tiến của những nhóm người lao động cụ thể. Có thể áp dụng các biện pháp tạo điều kiện để người lao động cân bằng giữa các trách nhiệm công việc và gia đình.
- Đảm bảo cơ hội phát triển kỹ năng bình đẳng, trong đó có việc lên kế hoạch phù hợp để cho phép sự tham gia tối đa của người lao động;
- Giải quyết khiếu nại, xử lý khiếu kiện và có cơ chế để người lao động sử dụng khi xảy ra phân biệt đối xử;
- Khuyến khích các nỗ lực trong cộng đồng để xây dựng một môi trường tiếp cận cơ hội bình đẳng (ví dụ các chương trình giáo dục cho người lớn và hỗ trợ các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và chăm sóc trẻ em).

Câu hỏi: Vai trò của người lao động trong việc đảm bảo không phân biệt đối xử ở nơi làm việc?

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

Trả lời: Người lao động, thông qua đại diện của mình, có thể là đồng minh mạnh nhất của cấp quản lý trong việc chống phân biệt đối xử. Doanh nghiệp nên cân nhắc thành lập các cơ chế song phương với sự tham gia của người lao động thông qua các đại diện do họ lựa chọn, để xác định các lĩnh vực và chiến lược ưu tiên, và để chống lại thiên vị tại nơi làm việc. Sự tham gia của đại diện người lao động trong giải quyết vấn đề phân biệt đối xử tại nơi làm việc sẽ đảm bảo sự cam kết của họ với các mục tiêu đề ra.

Câu hỏi: Luật pháp quốc gia về không phân biệt đối xử liên quan như thế nào tới các tiêu chuẩn lao động quốc tế về không phân biệt đối xử?

Trả lời: Nội dung hướng dẫn ở trên được đưa ra dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Khi xây dựng một chính sách về bình đẳng, không phân biệt đối xử, cần tham vấn quy định của pháp luật quốc gia về vấn đề này. Các tổ chức quốc gia của người sử dụng lao động và người lao động có thể cung cấp thông tin bổ ích về luật pháp, quy định quốc gia cũng như các thỏa ước tập thể liên quan tới luật pháp và thông lệ không phân biệt đối xử.

D. Quấy rối tình dục nơi làm việc

Câu hỏi: Quấy rối tình dục liên quan như thế nào tới phân biệt đối xử?

Trả lời: Phân biệt đối xử về giới bao gồm quấy rối tình dục. Quấy rối tình dục nơi làm việc bao gồm những hành động khiếm nhã:

- được coi là điều kiện công chính để tuyển dụng hoặc là điều kiện tiên quyết cho việc tuyển dụng;
- có tác động tới các quyết định ảnh hưởng tới việc phân công

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

công việc, cơ hội thăng tiến v.v..., hoặc

- ảnh hưởng tới hiệu quả thực hiện công việc.

Các hành động có thể cấu thành quấy rối tình dục gồm:

- mọi lời nói lăng mạ hoặc nhận xét không phù hợp, câu đùa, xúc phạm hoặc nhận xét về trang phục, vóc dáng, tuổi tác, tình trạng gia đình v.v... của một người;
- thái độ bề trên hoặc gia trưởng với hàm ý tình dục làm ảnh hưởng tới nhân phẩm;
- những lời mời hoặc yêu cầu không mong muốn, ngầm ý hoặc trực ý, có hoặc không kèm theo lời đe dọa;
- cách nhìn hoặc các cử chỉ dâm dăng liên quan đến tình dục; hoặc
- những tiếp xúc vật lý không cần thiết như động chạm, vuốt ve, cấu véo hoặc tấn công.

Quấy rối tình dục là một dạng phân biệt đối xử đặc biệt nguy hiểm cần tiếp cận không khoan nhượng.

E. Phân biệt đối xử về tiền công

Câu hỏi: Chúng tôi nghe nói rất nhiều về sự khác biệt trong việc trả lương cho phụ nữ và nam giới. Thế nào là trả công ngang nhau cho các công việc có giá trị như nhau? Người sử dụng lao động có thể áp dụng các biện pháp gì để giải quyết sự bất cân bằng này?

Trả lời: Nguyên tắc không phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp bao gồm cả việc trả lương bình đẳng cho phụ nữ và nam giới làm

những công việc có giá trị như nhau [1] .

Nguyên tắc trả lương ngang nhau cho các công việc có giá trị như nhau có nghĩa là tỷ lệ và tính chất khoản tiền công không được dựa trên giới tính của người lao động mà phải dựa vào việc đánh giá khách quan kết quả công việc đã được thực hiện.

Tiền công bình đẳng là quyền cơ bản của lao động nữ và lao động nam.

Tuy nhiên, vẫn tồn tại sự khác biệt trong chi trả tiền lương giữa các giới; trung bình trên thế giới, thu nhập của phụ nữ theo giờ chỉ bằng 75% thu nhập của nam giới. Có nhiều nguyên nhân dẫn tới tình trạng bất bình đẳng về tiền công giữa các giới. Phụ nữ không được đại diện đúng mức trong các ngành nghề và lĩnh vực có xu hướng trả lương cao. Họ cũng không được đại diện đúng mức trong những công việc có thu nhập cao ở các công ty; những công việc chủ yếu do phụ nữ đảm nhận thường được coi là những công việc hạng thấp và vì thế được trả công thấp hơn. Những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cũng không có sự đại diện thỏa đáng cho lao động nữ. Phụ nữ tập trung chủ yếu trong các công việc “linh hoạt” chẳng hạn như các công việc bán thời gian, trả lương khoán hoặc công việc tạm thời; và thời gian làm việc ngoài giờ của họ cũng ít hơn nam giới. Phân biệt đối xử trong việc đề bạt trong việc làm cũng là một yếu tố quan trọng.

Nguyên tắc bình đẳng áp dụng với mọi khía cạnh của tiền thù lao, kể cả tiền lương, tiền công hay các loại phí và phúc lợi khác, trực tiếp hay gián tiếp, bằng tiền mặt hay bằng hiện vật.

Có thể áp dụng một số biện pháp thiết thực để thực hiện nguyên tắc này như:[2]

- Cần xây dựng các cơ chế phân loại công việc và cơ cấu tiền công

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

theo các tiêu chí khách quan (trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết) không tính tới giới tính của người lao động.

- Việc tham chiếu tới yếu tố giới trong các tiêu chí tiền công, trong các thỏa ước tập thể, hệ thống lương thưởng, kế hoạch trả lương, các chương trình phúc lợi, bảo hiểm và các khoản phụ cấp ngoài khác.
- Cần xem xét lại và điều chỉnh các hệ thống và cơ cấu tiền công có tác động tới thành viên các nhóm thuộc một giới tính nhất định trong một công việc nhất định, cũng như các mức lương để đảm bảo những người lao động cùng làm một công việc có giá trị ngang nhau mà lại được hưởng các mức lương khác nhau trong các nhóm công việc khác nhau.
- Thực hiện các biện pháp khắc phục khi phát hiện sự bất công bằng về tiền công.
- Tổ chức các chương trình đào tạo đặc biệt để mọi nhân viên, đặc biệt là các cán bộ phụ trách trực tiếp và cán bộ quản lý, biết về sự cần thiết phải trả lương cho nhân viên theo giá trị của công việc chứ không phải theo đối tượng thực hiện công việc.
- Tiến hành đàm phán riêng về tiền công bình đẳng giữa ban quản lý, đại diện người lao động và những lao động nữ bị tác động bởi cơ chế phân loại công việc hoặc cơ cấu trả lương không bình đẳng của một đơn vị/tổ chức nào đó.
- Các nhân viên bán thời gian và làm việc theo giờ phải được hưởng mọi khoản thù lao trên cơ sở bình đẳng với nhân viên toàn thời gian, tỷ lệ với số giờ họ làm việc.
- Chỉ nên xác định giá trị của công việc dựa trên các hạng mục

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

công việc, trách nhiệm, kỹ năng, nỗ lực, điều kiện làm việc và kết quả chính.

- [1] Công ước của ILO về Trả công Bình Đẳng (Số 100).
- [2] Xem hướng dẫn chi tiết trong tài liệu *Thúc đẩy bình đẳng. Đánh giá công việc bình đẳng giới để trả công bình đẳng: hướng dẫn chi tiết từng bước*. ILO, Geneva. 2008.

Câu hỏi: Định nghĩa về các yêu cầu vốn có của công việc được hiểu như thế nào?

Trả lời: Mọi sự phân biệt, loại trừ hay ưu đãi đối với một công việc cụ thể xuất phát từ những yêu cầu vốn có của công việc không bị coi là phân biệt đối xử. Tuy nhiên, ngoại lệ này cũng cần được diễn giải một cách hạn chế. Hội đồng Chuyên gia của ILO về việc Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị giải thích rằng: “Khi một công việc cụ thể đòi hỏi phải có những trình độ nhất định, không phải đơn giản để có thể phân biệt được khi nào thì bị coi là phân biệt đối xử và khi nào không. Ranh giới giữa một bên là những đòi hỏi thực sự của công việc và một bên là những tiêu chí cụ thể được áp dụng để loại trừ một nhóm đối tượng nào đó thường rất khó xác định.” *Tổng khảo sát của ILO về Bình đẳng trong Việc làm và Nghề nghiệp*, 1996, ILO Geneva, khoản 118.

Bất kỳ sự phân biệt nào cũng cần được xác định trên cơ sở khách quan và nên tính đến năng lực cá nhân, thay vì dựa vào cảm nhận về năng lực của một nhóm đối tượng nào đó. Tiến bộ công nghệ đã làm cho nhiều công việc hoàn toàn khả thi đối với những người có vóc dáng nhỏ hơn kể cả phụ nữ. Nhờ có trợ lực, phụ nữ đã có thể lái xe tải; các thiết bị tự động, xe nâng hàng v.v... đã giúp cho cả phụ nữ và nam giới có tầm vóc nhỏ đều có thể sử dụng.

Vì vậy, trong nhiều trường hợp, vấn đề liên quan nhiều hơn tới thành kiến cố hữu chứ không phải yêu cầu công việc; và người lao động cho

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

dù khổ người hoặc giới tính là gì cũng đều cần có các quy định an toàn. Điều này được phản ánh, ví dụ, trong dự thảo mới của [Bộ quy tắc về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp](#), trong đó không có sự phân biệt dựa trên giới tính hoặc tầm vóc cơ thể của người lao động.

Câu hỏi: Việc công ty tiến hành điều tra về một người sắp được nhận vào làm việc có bị coi là phân biệt đối xử không? Trong trường hợp nếu thông tin của ứng viên khai trong hồ sơ xin việc không đúng sự thật, thì việc công ty sắp sửa tuyển dụng ứng viên đó tiến hành điều tra có bị coi là phân biệt đối xử không?

Trả lời: Cần phân biệt rõ hai tình huống được nêu trong hai câu hỏi trên. Tình huống thứ nhất có thể được hiểu là điều tra về con người của ứng viên, trong khi tình huống thứ hai là điều tra xác minh thông tin mà ứng viên khai trong hồ sơ xin việc.

Điều này phụ thuộc vào thông tin được yêu cầu xác minh. Có thể xác minh các thông tin về bằng cấp hoặc chứng chỉ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc ở công ty hoặc tổ chức, tuổi của ứng viên, có thể gọi điện cho chủ sử dụng lao động trước đây để kiểm tra xem liệu có đúng ứng viên đã từng làm ở đó không, thời gian công tác và nhiệm vụ (tất cả những gì thể hiện trong sơ yếu lý lịch của ứng viên); tuy nhiên những vấn đề cá nhân (như sự liên kết chính trị hoặc liên minh v.v...) sẽ không được xác minh.

Trong trường hợp đầu tiên, luật pháp quốc gia sẽ quy định những gì được phép và không được phép khi tiến hành điều tra về hồ sơ xin việc. Có những quốc gia cấm thực hiện hình thức điều tra này, còn có nước vẫn cho phép thực hiện nhưng với những điều kiện nhất định, vì thế trước khi tiến hành điều tra về ứng viên, cần xem xét thật kỹ quy định của luật pháp trong nước.

Điều quan trọng cũng cần luôn ghi nhớ là nội dung của sự bình đẳng

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BÌNH ĐẲNG

về cơ hội trong quá trình lựa chọn và tuyển dụng, và cơ hội tiếp cận bình đẳng với nhiều nghề nghiệp khác nhau. Điều này có nghĩa là mọi ứng viên phải được đối xử như nhau và nếu một biện pháp được áp dụng với ứng viên này thì cũng phải được áp dụng tương tự với mọi ứng viên. Vui lòng xem thêm thông tin trong “[Đã đến lúc phải đảm bảo bình đẳng tại nơi làm việc. Báo cáo toàn cầu để thực hiện Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc. Báo cáo của Tổng giám đốc, 2003](#)”.

Câu hỏi: Phân biệt đối xử đối với những ứng viên là người chuyển giới có phù hợp với các tiêu chuẩn lao động không?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế trên thực tế không đề cập cụ thể tới vấn đề người lao động chuyển giới. Tuy nhiên, có thể sử dụng nguyên tắc không phân biệt đối xử nói chung để thảo luận với ban lãnh đạo về vấn đề này.

Phân biệt đối xử tại nơi làm việc gồm bất cứ “sự phân biệt, loại trừ hay ưu đãi nào... có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại tới sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.” Xem [Công ước về Phân biệt đối xử \(trong Việc làm và Nghề nghiệp\)](#), 1958 (Số 111), Điều 1(1). Phân biệt đối xử xảy ra khi một người bị đối xử kém thuận lợi hơn những người khác vì các đặc điểm không liên quan đến năng lực của người đó hoặc các yêu cầu vốn có của công việc.

Bình đẳng giới thường không liên quan tới năng lực của một người hoặc các yêu cầu vốn có của công việc. Doanh nghiệp chỉ nên quy định trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm là cơ sở duy nhất để tuyển dụng, sắp xếp công việc, đào tạo và thăng tiến cho nhân viên ở mọi cấp độ, và cần khuyến khích các nhà cung ứng của mình làm như vậy.



CHƯƠNG IV THÚC ĐẨY VIỆC LÀM

Chính phủ cần theo đuổi chính sách việc làm chủ động được thiết kế để xúc tiến việc làm đầy đủ, có năng suất và được tự do lựa chọn đối với cả nam lẫn nữ.

Các doanh nghiệp là nguồn lực cơ bản để phát triển kinh tế và tạo việc làm.

Tuyên bố DNDQG khuyến khích các doanh nghiệp đa quốc gia:

- Nỗ lực gia tăng các cơ hội và tiêu chuẩn việc làm, có tính đến các chính sách và mục tiêu việc làm của chính phủ;
- Thường xuyên tham vấn các cơ quan có thẩm quyền và tổ chức quốc gia của người sử dụng lao động và người lao động để đảm bảo kế hoạch việc làm của công ty phù hợp với chính sách phát triển xã hội của quốc gia;
- Ưu tiên đến vấn đề việc làm, phát triển nghề nghiệp, thúc đẩy sự tiến bộ của người dân nước sở tại;
- Sử dụng công nghệ để tạo ra việc làm, trực tiếp và gián tiếp,

- Kết nối với doanh nghiệp địa phương bằng cách tìm nguồn hàng trong nước, thúc đẩy việc xử lý nguyên liệu thô trong nước và sản xuất các phụ tùng và thiết bị trong nước.
- Tạo việc làm ổn định cho người lao động thông qua quy hoạch việc làm chủ động và thực hiện những nghĩa vụ mà công ty đã tự nguyện đàm phán về ổn định việc làm và an sinh xã hội.

Cơ hội việc làm cho người trẻ là một lĩnh vực đặc biệt trong đó các công ty đóng một vai trò quan trọng vì nam nữ ở độ tuổi thanh niên (từ 18 tới 25 tuổi) có khả năng bị thất nghiệp cao hơn gấp hai tới ba lần so với người trưởng thành. Người khuyết tật thậm chí còn đối diện với nhiều khó khăn hơn trong việc tìm một việc làm bền vững.

Hỏi đáp về Kinh doanh và Thúc đẩy việc làm

A. Việc làm cho thanh niên

Câu hỏi: Một công ty có thể sử dụng lao động 17 tuổi làm ca đêm như một cách tạo việc làm cho thanh niên theo chương trình học nghề của chính phủ không?

Trả lời: Các chuẩn mực lao động quốc tế nói chung cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi vào các công việc ban đêm. Tuy nhiên, có thể áp dụng một ngoại lệ là cho phép người 16 và 17 tuổi thực hiện các công việc vào ban đêm trong khuôn khổ một chương trình học nghề trong một số trường hợp hạn chế như sau:

- Chương trình học nghề đó phải được cơ quan có thẩm quyền cho phép.
- Người trẻ tuổi phải được nghỉ ít nhất là 13 tiếng liên tục giữa hai buổi làm việc.
- Người trẻ tuổi phải được hướng dẫn hoặc đào tạo cụ thể phù hợp về công việc trước khi đảm nhận công việc đó vào ban đêm.
- Cần phải có các biện pháp bảo vệ và giám sát các điều kiện học nghề, kể cả công việc ban đêm.

Người trẻ dưới 16 tuổi không được thực hiện các công việc ca đêm kể cả học nghề.

Các quy định đặt ra trên cơ sở cân bằng hai nội dung. Một mặt, người lao động trẻ vẫn đang trong quá trình phát triển về thể chất, vì vậy sẽ dễ bị tổn thương hơn trước những tác hại tiềm tàng của việc làm đêm; họ

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THÚC ĐẨY VIỆC LÀM

cũng có nguy cơ bị tai nạn cao hơn; và dễ chịu những rủi ro xảy ra trên đường đi làm vào ban đêm. Mặt khác, nhiều công việc đòi hỏi phải làm ca đêm; vì thế nếu cấm tuyệt đối các cơ hội học nghề và dạy nghề liên quan tới việc làm đêm có thể sẽ lấy mất của người trẻ cơ hội quan trọng.



https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_689152/lang-vi/index.htm

CHƯƠNG V

KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động cưỡng bức bao gồm [Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 \(Số 29\)](#) và [Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 \(Số 105\)](#). [Tuyên bố 1998 của ILO về Các Nguyên tắc Cơ bản](#) kêu gọi các Quốc gia thành viên xúc tiến và thực hiện quyền này trong lãnh thổ của mình dù họ đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn Công ước 29 và 105.

Tuyên bố 1998 và [Tuyên bố DNĐQG](#) kêu gọi các doanh nghiệp đấu tranh chống lại lao động cưỡng bức. Trong khi các công ty hoạt động hợp pháp thường không sử dụng lao động cưỡng bức, họ vẫn có thể liên quan tới những hoạt động này thông qua các quan hệ kinh doanh với các đối tác khác, bao gồm cả nhà thầu và nhà cung cấp. Do đó, nhà quản lý cần nhận diện được các dạng và nguyên nhân của lao động cưỡng bức, cũng như khả năng xảy ra lao động cưỡng bức trong các khu vực công nghiệp và trong suốt chuỗi cung ứng.

Lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm. Hình phạt có

thể bao gồm tống giam, đe dọa sử dụng hoặc sử dụng bạo lực thể chất và ngăn chặn người lao động tự do di chuyển bên ngoài khu lao động. Việc đe dọa có thể ở dạng khó phát hiện như dọa làm hại gia đình của nạn nhân; dọa tố giác một lao động bất hợp pháp với chính quyền, hoặc giữ lại lương để ép lao động phải ở lại làm việc với hy vọng cuối cùng sẽ được trả.

Lao động cần được thực hiện tự nguyện và người lao động cần được tự do nghỉ việc, sau khi đã báo trước một khoảng thời gian hợp lý. Để xác định liệu công việc có được thực hiện tự nguyện hay không, người ta thường xem xét các áp lực bên ngoài và gián tiếp, ví dụ giữ lại một phần lương của người lao động coi như một phần trả của một khoản nợ nào đó, hoặc không có lương thưởng, hoặc giữ các giấy tờ tùy thân của người lao động.

Lệ thuộc vì nợ là một hình thức khác mà nhiều người lao động cuối cùng phải rơi vào cảnh lao động cưỡng bức. Lệ thuộc vì nợ phát sinh khi người lao động (đôi khi cùng với cả gia đình họ) bị ép buộc làm việc cho một người sử dụng lao động nào đó để trả một khoản nợ của chính họ hoặc được thừa kế. Nạn nhân lệ thuộc vì nợ, nếu cố trốn khỏi việc làm của mình, thường bị bắt và ép phải quay lại. Trả lương hoặc hình thức bồi thường khác cho người lao động không nhất thiết chứng tỏ việc lao động như vậy là bị cưỡng ép hay bắt buộc.

ILO ước tính có gần 21 triệu người đang là nạn nhân của lao động cưỡng bức trên toàn thế giới, 80% trong số đó là nạn nhân tại các cơ sở tư nhân. Hầu hết các nạn nhân không có hoặc có rất ít thu nhập, và làm việc nhiều giờ trong điều kiện làm việc cực kỳ nghèo nàn và nguy hiểm. Nhiều nạn nhân thường bị buôn bán qua biên giới quốc tế. Lao động cưỡng bức thực sự đang là một vấn nạn toàn cầu, hiện diện cả ở các quốc gia phát triển chủ yếu ở đối tượng người lao động di trú bị buôn bán. Cả nam giới lẫn nữ giới đều có thể là nạn nhân; ít nhất 40% trong số các nạn nhân là trẻ em.

Hỏi Đáp về Kinh doanh và Lao động Cường bức

A. Lao động cưỡng bức là gì?

Lao động cưỡng bức là gì?

Lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm.^[1]

Lao động cưỡng bức là sự vi phạm quyền cơ bản của con người được tự do làm việc và tự do lựa chọn công việc.

Có hai yếu tố tạo nên đặc điểm của lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc:

Đe dọa. Hình phạt có thể bao gồm một biện pháp hình sự, như giam giữ hoặc bỏ tù, hoặc ngăn chặn các quyền hoặc đặc quyền, ví dụ như từ chối không trả lương, hoặc cấm người lao động di chuyển tự do. Đe dọa trả đũa có thể được thực hiện ở các dạng khác nhau, từ những hình thức rõ ràng như sử dụng vũ lực, xâm phạm thể chất hoặc thậm chí đe dọa tính mạng, tới những dạng khó thấy hơn, thường về mặt tâm lý, ví dụ như đe dọa tố cáo người lao động bất hợp pháp với chính quyền.

Công việc hoặc dịch vụ được thực hiện trên tinh thần không tự nguyện. Việc xác định liệu công việc có được thực hiện một cách tự nguyện hay không thường bằng cách xem xét các áp lực bên ngoài và gián tiếp, ví dụ giữ lại một phần lương của người lao động coi như một phần trả của một khoản nợ nào đó, hoặc không có lương thưởng, hoặc giữ các giấy tờ tùy thân của người lao động. Nguyên tắc mọi quan hệ lao động cần được xây dựng trên cơ sở đồng thuận giữa hai bên hợp đồng có ý nghĩa rằng cả hai bên đều có thể chấm dứt mối quan hệ này bất cứ

lúc nào, sau khi đã thông báo trước một khoảng thời gian hợp lý theo luật quốc gia hoặc theo hợp đồng chung. Nếu người lao động không thể rút lại sự đồng ý của mình mà không sợ bị trừng phạt, thì công việc đó có thể coi là công việc cưỡng bức, kể từ thời điểm người đó bị từ chối quyền dừng làm việc.

[1] Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Số 29), Điều 2 .

B. Đóng góp của doanh nghiệp vào việc xóa bỏ lao động cưỡng bức

Câu hỏi: Các công ty có thể làm gì để ngăn chặn lao động cưỡng bức?

Trả lời: Công ty có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc xóa bỏ lao động cưỡng bức. Cụ thể, công ty có thể:

- Đảm bảo rằng người lao động luôn được tự do tiếp cận các loại tài liệu của mình, bao gồm hộ chiếu, giấy tờ tùy thân và giấy tờ đi lại;
- Xây dựng chính sách công ty rõ ràng và minh bạch, đặt ra các biện pháp cần thực hiện để ngăn chặn lao động cưỡng bức và buôn người. Chỉ rõ rằng chính sách này áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp tham gia vào sản phẩm và chuỗi cung ứng của công ty;
- Giám sát cẩn thận các cơ sở cung cấp lao động hợp đồng, đặc biệt là lao động xuyên biên giới, đưa vào danh sách đen những cơ sở được biết đến là đã từng giữ giấy tờ của người lao động nhằm ngăn chặn họ nghỉ việc.

Hướng dẫn chi tiết cách phòng chống hoặc xóa bỏ lao động cưỡng

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC

bức có trong cuốn [Đấu tranh chống lao động cưỡng bức: Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp](#), ILO, Geneva, 2008.

C. Sử dụng lao động tù nhân

Câu hỏi: Khi nào thì được sử dụng lao động tù nhân?

Trả lời: Việc sử dụng lao động tù nhân được đề cập tới trong Công ước về Lao động Cưỡng bức (Số 29), 1930.

Lao động cưỡng bức là công việc được thực hiện một cách không tự nguyện dưới sự đe dọa của một hình phạt.

Quyền tự do đồng ý cũng áp dụng với tù nhân. Một công ty sử dụng lao động tù nhân cần đảm bảo rằng nếu một tù nhân từ chối công việc được đề nghị, thì công ty không được dọa áp dụng hình phạt nào đó với tù nhân đó, chẳng hạn tước đi một số quyền lợi hoặc bị nhận xét là chấp hành kém ảnh hưởng bất lợi tới việc xét giảm hạn tù của họ.

Một căn cứ để nhận biết liệu tù nhân có quyền tự do đồng ý làm việc hay không là xem điều kiện tuyển dụng họ có gần giống với một mối quan hệ lao động tự do hay không. Các dấu hiệu bao gồm:

- Mỗi công nhân đều được phát và ký một phiếu cam kết theo mẫu của doanh nghiệp đồng ý làm công việc đó. Mẫu phiếu này có ghi rõ mức lương và điều kiện làm việc.
- Điều kiện làm việc mà doanh nghiệp dành cho họ tương đương với công việc ngoài nhà tù, cụ thể là:
 - Mức lương tương đương với mức lương của công nhân tự do có kỹ năng và kinh nghiệm tương tự làm một nghề hoặc trong ngành nghề tương tự, có tính tới các yếu tố như năng suất lao động và các chi phí mà doanh nghiệp

phải trả cho bảo vệ nhà tù để giám sát người lao động.

- ❑ Lương được trả trực tiếp cho người lao động. Người lao động phải được nhận phiếu lương có ghi rõ ràng và chi tiết số giờ đã làm, số lương được nhận và bất cứ một khoản chiết khấu chi phí ăn ở nào theo quy định của luật pháp.
- ❑ Giờ làm việc hàng ngày tuân theo luật định.
- ❑ Các biện pháp bảo đảm an toàn và sức khỏe theo luật định.
- ❑ Người lao động được mua bảo hiểm về tai nạn và y tế.
- Người lao động được hưởng một số lợi ích như học kỹ năng mới và cơ hội làm việc tập thể trong môi trường có kiểm soát để giúp họ phát triển kỹ năng nhóm
- Người lao động có cơ hội tiếp tục làm một việc cùng loại sau khi ra tù.
- Người lao động có thể rút lại ý kiến chấp thuận bất cứ lúc nào, với duy nhất điều kiện báo trước một khoảng thời gian hợp lý.

Tất cả những yếu tố này phải được xem xét đồng thời để đánh giá xem liệu tù nhân có tự nguyện làm công việc đó hay không. Trước khi tuyển dụng một tù nhân vào làm một công việc nào đó, cần phải có sự đồng ý chính thức của người này, dưới dạng văn bản càng tốt.

Trên thực tế, việc áp dụng những điều khoản này có thể rất khó và đòi hỏi phải có xác nhận để đảm bảo không xảy ra lạm dụng.

D. Khóa giữ người lao động

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC

Câu hỏi: Việc khóa giữ người lao động bên trong nơi làm việc vào ban đêm để đảm bảo họ không trộm cắp tài sản có bị coi là lao động cưỡng bức hay không?

Trả lời: Tình huống này đề cập tới việc hạn chế sự đi lại của những người liên quan, cụ thể là lạm dụng vị thế để bị tổn thương của họ. Nếu việc này thực hiện cùng với những biện pháp ép buộc khác (ví dụ như đe dọa hoặc sử dụng vũ lực), thì tình huống này chắc chắn sẽ không có sự đồng thuận hoặc tự nguyện của người lao động. Kể cả khi không bị cưỡng chế, người lao động cũng không nên bị khóa giữ bên trong nơi làm việc. ILO chủ trương áp dụng biện pháp tiếp cận “không khoan nhượng” đối với việc giam giữ tại nơi làm việc.^[1]

Hơn nữa, khóa giữ người lao động trong nhà máy rõ ràng là ngược lại với những nguyên tắc về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Nếu tai nạn xảy ra có thể dẫn tới trách nhiệm dân sự vì những thương tổn cá nhân. Khóa giữ người lao động bên trong nhà máy có thể cấu thành tội phạm hình sự theo luật quốc gia, hoặc vi phạm ngoài hợp đồng do bắt giam trái phép.

Mặc dù việc thực hiện các biện pháp bảo vệ cơ sở vật chất của công ty là hợp pháp, trong trường hợp này họ cần tìm kiếm các biện pháp thay thế khác.

Tổ chức quốc gia của người sử dụng lao động và người lao động có thể đưa ra những gợi ý hữu ích về các cách tiếp cận thay thế hiệu quả khác; và các tổ chức này cũng có thể cung cấp những thông tin bổ ích về các vấn đề lao động cưỡng bức nói chung.

[1] Đấu tranh chống lao động cưỡng bức: Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp, ILO, Geneva, 2008, trang 8.

E. Giữ hộ chiếu của người lao động

Câu hỏi: Công ty có được phép giữ hộ chiếu của người lao động đi trú làm việc tại nhà máy của họ không?

Trả lời: Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc có nghĩa là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm.^[1]

Lao động cưỡng bức là một dạng vi phạm quyền cơ bản của con người được tự nguyện làm việc và tự do lựa chọn công việc.

Hai yếu tố mô tả đặc điểm của lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc: là đe dọa sử dụng hình phạt và thực hiện công việc hoặc dịch vụ không tự nguyện.

Yếu tố chính trong nhiều tình huống lao động cưỡng bức là sự cưỡng chế – ép buộc một người phải làm việc khi họ không tự nguyện đồng ý. Lao động di trú có thể bị ép buộc bằng cách bị giữ hộ chiếu hoặc giấy tờ tùy thân. Người sử dụng lao động có thể giữ giấy tờ tùy thân của người lao động vì mục đích an toàn. Trong trường hợp đó, người lao động phải có quyền tiếp cận những giấy tờ này của mình bất cứ lúc nào, và không nên có bất cứ biện pháp nào hạn chế người lao động rời khỏi doanh nghiệp.

[1] Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Số 29), Điều 2

Câu hỏi: Nhà cung cấp của chúng tôi phải làm gì nếu Cơ quan Xuất nhập cảnh giữ hộ chiếu của người lao động di trú trong một thời gian dài?

Trả lời: Bản thân việc giữ giấy tờ tùy thân của người lao động di trú không bị coi là lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, việc giữ hộ chiếu hoặc giấy tờ tùy thân của người lao động sẽ hạn chế việc tự do đi lại của họ và như thế sẽ làm tăng nguy cơ biến họ thành lao động cưỡng bức. Do đó, hành động tịch thu hộ chiếu hoặc các loại giấy tờ tùy thân khác của lao

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC

động di trú bị coi là một hành động lạm dụng, cho dù việc đó được thực hiện bởi người sử dụng lao động, cơ quan tuyển dụng hay chính phủ.

Bạn có thể khuyến khích nhà cung cấp của mình thay mặt người lao động yêu cầu trả lại hộ chiếu. Nếu chính phủ từ chối yêu cầu này, nhà cung cấp có thể tìm kiếm sự hỗ trợ từ tổ chức quốc gia của người lao động và người sử dụng lao động để đưa việc này ra chính quyền.

Câu hỏi: Trong một khu vực tự do thương mại, người sử dụng lao động cất giữ hộ chiếu của lao động di trú. Người lao động được tiếp cận hộ chiếu của họ nhưng chỉ trong trường hợp có một cán bộ cấp cao của công ty đi cùng, lý do là người sử dụng lao động cho rằng họ phải có trách nhiệm với người lao động và người lao động không thể ra khỏi nước sở tại mà không được sự cho phép của người sử dụng lao động. Hành động này có phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế không?

Trả lời: Lao động di trú phải có quyền ra khỏi nước sở tại mà không cần đến sự cho phép của người sử dụng lao động.^[1]

Theo nguyên tắc cơ bản, lao động di trú sẽ giữ các giấy tờ tùy thân của mình. Nếu người sử dụng lao động giữ hộ chiếu hay giấy tờ tùy thân của họ, thì việc này chỉ nên được thực hiện trong một số tình huống ngoại lệ và vì lý do an toàn. Hơn nữa, người sử dụng lao động chỉ nên cất giữ những giấy tờ này khi được yêu cầu và với sự đồng ý hoàn toàn tự nguyện của người lao động.

Nếu người sử dụng lao động giữ giấy tờ tùy thân của người lao động, thì người lao động phải có quyền tiếp cận những giấy tờ đó của mình bất cứ lúc nào, và điều này không nên hạn chế khả năng rời khỏi doanh nghiệp của người lao động. Trường hợp người lao động di trú muốn lấy hộ chiếu phải có một cán bộ cao cấp đi kèm gây ra một nghi vấn rằng liệu trên thực tế họ có khả năng tiếp cận hộ chiếu của mình một cách

thực sự hay không. Một lao động di trú cần được lấy lại hộ chiếu của mình với bất cứ lý do nào và không chỉ vì lý do gia hạn thị thực.

ILO ủng hộ một thông lệ tốt là tạo một tủ khóa riêng chỉ dành cho người lao động di trú sử dụng. Trong khuôn khổ Chương trình Việc làm Tốt hơn của ILO, nhiều người sử dụng lao động đã tạo ra những tủ khóa như thế và việc này mang lại những kết quả rất tích cực.

Tổ chức quốc gia của người sử dụng lao động có thể cung cấp thêm thông tin. **Tổ chức Người sử dụng Lao động Quốc tế (IOE)** có thể cung cấp danh sách đầy đủ các tổ chức quốc gia của người sử dụng lao động.

Tổng Liên đoàn Lao động Quốc tế có một **mạng lưới những lao động di trú** tại nhiều quốc gia nên có thể đó là nguồn cung cấp thông tin bổ sung.

- [1] Lời nói đầu của **Công ước về Lao động Di trú (Điều khoản Bổ sung), 1975** (Số 143) khẳng định “quyền được rời khỏi bất cứ quốc gia nào của mọi người [...] như được đề ra trong Tuyên ngôn Quốc tế về Quyền con người và Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị”.

Câu hỏi: Chúng tôi nên phản ứng thế nào trong tình huống người lao động làm việc tại một nhà cung cấp được quyền tiếp cận hộ chiếu 24 giờ một ngày nhưng phải có một cán bộ quản lý cấp cao đi cùng vì lý do thị thực ...

Trả lời: Người lao động di trú cần có quyền rời khỏi nước sở tại mà không cần người sử dụng lao động cấp phép. Theo nguyên tắc cơ bản, lao động di trú nên cất giữ các giấy tờ tùy thân của mình.

Nếu người sử dụng lao động giữ hộ chiếu hay giấy tờ tùy thân của họ, thì việc này chỉ nên được thực hiện trong một số tình huống ngoại lệ và nên vì lý do an toàn. Hơn nữa, người sử dụng lao động chỉ nên cất

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC

giữ những giấy tờ này khi được yêu cầu và với sự đồng ý tự nguyện của người lao động.

Nếu người sử dụng lao động giữ giấy tờ tùy thân của người lao động, thì người lao động phải có quyền tiếp cận những giấy tờ đó của mình bất cứ lúc nào, và điều này không nên hạn chế khả năng rời khỏi doanh nghiệp của người lao động. Trường hợp người lao động di trú muốn lấy hộ chiếu phải có một cán bộ cao cấp đi kèm đặt nghi vấn rằng liệu trên thực tế họ có khả năng tiếp cận hộ chiếu của mình một cách thực sự hay không. Một lao động di trú cần được lấy lại hộ chiếu của mình với bất cứ lý do nào và không chỉ vì lý do gia hạn thị thực.

Câu hỏi: Có tình huống nào cho phép đại diện của người lao động (ví dụ cán bộ công đoàn) được giữ hộ chiếu của người lao động (hoặc các giấy tờ tùy thân khác cần thiết để được tự do đi lại) hay không? Nếu người lao động ký một giấy biên nhận hoặc ngụ ý trong các cuộc phỏng vấn rằng họ “muốn” người khác giữ giấy tờ tùy thân của họ thì sao?

Trả lời: Người lao động phải được quyền tiếp cận giấy tờ tùy thân của mình mọi lúc, bao gồm cả trường hợp đại diện của người lao động giữ giấy tờ của họ. Thay vào giữ giấy tờ của họ, bạn có thể cân nhắc cung cấp cho mỗi người một chỗ an toàn, ví dụ như tủ khóa, để họ cất giữ giấy tờ của mình.

Câu hỏi: Chúng tôi nên xử lý tình huống sau đây thế nào: người lao động di trú muốn về nước bị yêu cầu phải đặt cọc một khoản tiền mặt để bảo vệ người sử dụng lao động vì họ đã trả tiền phí hàng năm cho lao động nước ngoài của mình?

Trả lời: Để xác định xem công việc có được thực hiện một cách tự nguyện hay không cần quan sát các yếu tố gây áp lực từ bên ngoài và gián tiếp. Giữ lại một phần lương của người lao động để làm khoản đặt

cọc sẽ tạo ra một dạng áp lực đó.

Kể cả khi người sử dụng lao động đã trả thuế cho lao động nước ngoài, việc yêu cầu trả lại một phần phí cho phần hợp đồng chưa được hoàn thành là một hành động không được phép, vì người lao động không phải trả bất cứ một khoản lệ phí hoặc chi phí tuyển dụng nào dù trực tiếp hay gián tiếp, một phần hoặc toàn phần. Xem, [Công ước về Các Cơ quan Dịch vụ Việc làm Tư nhân, 1997 \(Số 181\)](#), Điều 7.1.

Câu hỏi: Những điều sau đây có phải là lao động cưỡng bức không: phí trả cho cơ quan tuyển dụng (người lao động đã phải vay nợ họ hàng, làng xóm và thậm chí vay ngân hàng thế chấp bằng nhà của họ để trả phí này); khoản đặt cọc bổ sung cho cơ quan tuyển dụng, sẽ được hoàn trả lại sau 1 năm?

Trả lời: Đặc điểm của lao động cưỡng bức trong nhiều trường hợp là sự cưỡng chế – ép buộc một người làm việc khi mà người đó không đồng thuận một cách tự nguyện. Lao động di trú có thể bị ép buộc thông qua các khoản nợ và những dạng lệ thuộc khác gây ra do lệ phí tuyển dụng hoặc chi phí đi lại cao bắt người lao động phải trả. Yêu cầu về một khoản đặt cọc cũng là hành động bắt buộc người lao động phải ở lại. Cả hai hành vi này đều có thể coi là bằng chứng của lao động cưỡng bức.

Câu hỏi: Khi nào có thể yêu cầu người lao động đặt cọc để may đồng phục?

Trả lời: Nói chung, việc giữ lại hoặc không trả lương cho người lao động kể cả một khoản đặt cọc đáng kể, sẽ bị coi là một biện pháp hạn chế người lao động nghỉ việc nếu họ thay đổi ý định. Tuy nhiên, đặt cọc một khoản hợp lý sẽ không bị coi là lao động cưỡng bức nếu người lao động được thông báo về điều kiện sẽ trả lại khoản đặt cọc này, và nếu khoản đặt cọc đó thực sự được trả lại cho người lao động sau khi đáp ứng đầy đủ những điều kiện đó. Trong trường hợp cần đặt cọc một

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC

khoản để may đồng phục, người lao động phải được thông báo rằng nếu họ nghỉ việc, họ sẽ được nhận lại khoản tiền đặt cọc sau khi trả lại đồng phục cho công ty. Nếu có bất cứ một yêu cầu nào khác, ví dụ đồng phục phải được trả lại trong tình trạng hợp lý, thì điều kiện này phải được thông báo rõ và được áp dụng phù hợp để không cản trở người lao động nghỉ việc nếu họ muốn.

Khoản cọc không được trả lại cho người lao động khi nghỉ việc không được coi là tiền đặt cọc mà là một yêu cầu bắt người lao động phải trả tiền đồng phục. Những khoản khấu trừ như vậy từ lương của người lao động là vấn đề bảo vệ tiền lương. “Cần áp dụng các biện pháp phù hợp nhằm hạn chế việc khấu trừ lương để trả cho các công cụ, vật liệu hay thiết bị do người sử dụng lao động cung cấp, mà các khoản khấu trừ đó --

(a) được thừa nhận là một tập quán thương mại hoặc nghề nghiệp có liên quan; hoặc

(b) được quy định tại thỏa ước tập thể hay quyết định của trọng tài; hoặc

(c) được pháp luật hoặc quy định quốc gia cho phép bằng một thủ tục đã được thừa nhận” chứ không chỉ đơn giản là một quy định của công ty.”

Nếu đáp ứng được những điều kiện trên thì việc yêu cầu người lao động trả tiền đồng phục là chấp nhận được và phải nêu rõ với người lao động rằng bộ đồng phục đó là tài sản của họ.

Câu hỏi: Một doanh nghiệp có chính sách yêu cầu người lao động nếu thôi việc phải thông báo trước một khoảng thời gian dài hơn quy định trong luật định; nếu nhân viên thôi việc sớm hơn thời gian quy định, công ty sẽ khấu trừ một tỷ lệ lương nhất định của người lao

động. Nhân viên bị doanh nghiệp cho nghỉ trong thời gian thử việc thì không được nhận lương cho những ngày họ đã làm. Nhân viên tự ý nghỉ việc trong thời gian thử việc cũng không được trả lương cho những ngày đã làm. Điều này có chấp nhận được không?

Trả lời: Yêu cầu về thời hạn báo trước có tác dụng giúp cân bằng quyền thôi việc của người lao động với quyền của người sử dụng lao động có một khoảng thời gian hợp lý để tìm người thay thế. Yêu cầu về thời gian báo trước do luật quốc gia quy định, và đó là công cụ để chính phủ xác định sự cân bằng thích hợp giữa hai quyền lợi xung đột, lý tưởng nhất là có sự tham vấn với tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động. Người lao động và công ty cần phải tuân theo các điều khoản về thông báo trước của luật quốc gia. Bất cứ một điều khoản phạt nào áp dụng đối với người lao động do họ không báo trước khoảng thời gian tối thiểu theo luật định đều cần phải được áp dụng tuân theo luật quốc gia, và chính sách của công ty phải tôn trọng điều này.

Thời gian thử việc là khoảng thời gian cho phép cả người lao động lẫn người sử dụng lao động xác định xem người lao động có phù hợp với công việc không, và công việc có phù hợp với người lao động không. Nếu một trong hai bên quyết định là người lao động và công việc không phù hợp với nhau, thì họ được tự ý chấm dứt công việc đó tại bất cứ thời điểm nào trong thời gian thử việc, tùy theo điều khoản báo trước, và không nên có một khoản phạt nào phát sinh do thực hiện quyền này. Giữ lại khoản tiền lương mà người lao động đã kiếm được khi người sử dụng lao động thực hiện quyền này không phải là lao động bắt buộc (ví dụ, Công ước về Lao động Cưỡng bức và Lao động Bắt buộc (số 29); Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức (số 105). Tuy nhiên, điều này không nhất quán với các điều khoản về bảo vệ tiền lương, Công ước về Bảo vệ Tiền lương (số 95) và Khuyến nghị (số 85), 1949. Người lao động

cần được trả công cho những ngày họ đã làm, bất kể người sử dụng lao động có đồng ý việc chấm dứt quan hệ việc làm hay không. Việc giữ lại tiền lương để cản trở hoặc phạt người lao động vì đã thực hiện quyền chấm dứt quan hệ việc làm của mình là ép buộc, và mâu thuẫn với mục đích của thời gian thử việc.

F. Các điều kiện liên quan tới đời sống của công việc

Câu hỏi: Khi người lao động chỉ được nhận chỗ ở và thức ăn thì có bị coi là lao động cưỡng bức không?

Trả lời: Lao động cưỡng bức là công việc mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào. Công ty cần phải xác minh để đảm bảo không có ép buộc hoặc đe dọa trong công việc, những hình thức chi trả lương bằng hiện vật không phát sinh từ những lệ thuộc vì nợ; và người lao động có liên quan được tự do thôi việc nếu muốn.

Việc trả lương bằng hiện vật dưới dạng hàng hóa hoặc dịch vụ không nên tạo tình trạng phụ thuộc vào người sử dụng lao động của người lao động. [1] Cần phải có các biện pháp bảo vệ và bảo đảm hợp pháp để chống lại nguy cơ bị lạm dụng. Luật lao động ở nhiều quốc gia đã quy định cụ thể mức lương tối đa có thể được trả bằng hiện vật; mức này thường dao động từ 20 tới 40 phần trăm. Một mức trả bằng hiện vật lên tới 50% lương có thể được coi là không hợp lý vì điều này làm giảm quá mức tiền lương của người lao động trong khi họ cần tiền để duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình.[2]

Mặc dù bản thân việc trả lương bằng hiện vật không cấu thành lao động cưỡng bức, nhưng hình thức trả lương này làm cho người lao động bị phụ thuộc hơn và dễ bị tổn thương khiến cho họ có nguy cơ rơi vào tình trạng lao động cưỡng bức.

[1] Đấu tranh chống lao động cưỡng bức: Sổ tay dành cho người sử

dụng lao động và doanh nghiệp, ILO, Geneva, 2008., trang 3

- [2] Xem Công ước Bảo vệ Tiền lương (Số 95), 1949, Khảo sát chung về các báo cáo liên quan tới Công ước Bảo vệ Tiền lương (Số 95) và Khuyến nghị Bảo vệ Tiền lương (Số 85), 1949, Đoạn 117.

G. Bắt buộc làm thêm giờ

Câu hỏi: Việc bắt buộc làm thêm giờ có phải là lao động cưỡng bức không?

Trả lời: Việc áp đặt giờ làm thêm không phải là lao động cưỡng bức chừng nào nó nằm trong giới hạn cho phép theo quy định pháp luật của nhà nước hay thỏa ước tập thể. Ở trên những giới hạn này, sẽ phù hợp để kiểm tra các tình huống trong đó nảy sinh mối liên hệ giữa trách nhiệm thực hiện công việc ngoài giờ và việc tránh lao động cưỡng bức.

[\[1\]](#)

Mặc dù về lý thuyết, người lao động có thể từ chối làm việc ngoài giờ, nhưng trên thực tế họ có thể không có lựa chọn nào khác và buộc phải làm để được hưởng tiền lương tối thiểu hoặc để giữ việc, hoặc cả hai. Khi người sử dụng lao động tận dụng tính dễ bị tổn thương của người lao động để áp đặt hoặc buộc người đó phải thực hiện một công việc hoặc dịch vụ, dưới sự đe dọa của một hình phạt, sa thải hoặc trả lương dưới mức tối thiểu, thì vấn đề không còn đơn thuần liên quan tới điều kiện làm việc kém nữa, mà nó đã trở thành vấn đề áp đặt việc dưới sự đe dọa của một hình phạt. Khi đó người lao động cần được bảo vệ.

- [1] Khảo sát chung về các báo cáo liên quan tới Công ước Bảo vệ Tiền lương, 1930 (Số 29) và Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Số 105), 2007, Đoạn 132.

Câu hỏi: Nếu quy định và điều lệ của nhà máy có bao gồm chính sách về làm thêm giờ bắt buộc thì những tình huống nào được coi là

lao động cưỡng bức và tình huống nào không?

Trả lời: Chính sách làm thêm giờ của một nhà máy cần tuân thủ luật pháp quốc gia và các thỏa ước tập thể thích hợp. Nghĩa vụ làm thêm giờ không bị coi là lao động cưỡng bức nếu nằm trong giới hạn cho phép của pháp luật quốc gia hoặc các thỏa ước tập thể. Lao động cưỡng bức chỉ xảy ra nếu giờ làm thêm vượt quá giới hạn tuần hoặc tháng mà luật cho phép và giờ làm thêm này bị ép buộc dưới sự đe dọa của một hình phạt, bất kể lý do là gì.

Cần đặt vấn đề quan ngại khi một nhân viên bị dọa phạt tiền do từ chối làm việc mà việc làm thêm đó có nguy cơ khiến họ phải làm quá số giờ mà luật quy định. Nếu người lao động nhận thấy bất cứ chính sách nào của công ty đe dọa phạt tiền người lao động do không chịu làm thêm giờ quá mức giới hạn luật định, thì đó là lao động cưỡng bức. Hơn nữa, Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị đã lưu ý rằng trong một số trường hợp sẽ khó nhận biết được sự đe dọa đó. Nỗi sợ bị sa thải có thể khiến nhân viên phải làm thêm giờ ngoài giới hạn luật định; trong một số trường hợp khác, người lao động có thể cảm thấy mình phải có nghĩa vụ làm thêm giờ quá mức luật pháp cho phép vì đó là cách duy nhất giúp họ kiếm được mức lương tối thiểu (ví dụ, khi mà lương trả theo định mức năng suất). Trong những trường hợp này, mặc dù về lý thuyết người lao động có thể từ chối làm thêm giờ, song vì dễ bị tổn thương, họ không có lựa chọn nào khác và vì thế phải làm thêm giờ để có được lương tối thiểu, hoặc để giữ việc, hoặc cả hai. Chính vì thế đây có thể coi là việc áp đặt công việc dưới một sự đe dọa, và có thể coi là lao động cưỡng bức.

H. Bóc lột

Câu hỏi: ILO định nghĩa như thế nào về bóc lột và tiêu chí xác định là gì?

Trả lời: ILO chỉ sử dụng thuật ngữ “bóc lột” trong một số những tình huống hạn chế khi mà nạn nhân trở nên đặc biệt dễ bị tổn thương do một hoạt động tội phạm có liên quan (như buôn bán người và bóc lột tình dục vì mục đích thương mại); do thân phận ngoài lề (người dân tộc thiểu số), thân phận nước ngoài (lao động di trú); hoặc khi công việc làm cho họ trở nên đặc biệt dễ bị tổn thương.

Trong một văn kiện quốc tế về buôn bán người, Liên Hợp Quốc đã định nghĩa bóc lột như sau: “Hành vi bóc lột sẽ bao gồm, ít nhất, việc bóc lột mại dâm những người khác hay những hình thức bóc lột tình dục khác, các hình thức lao động hay dịch vụ cưỡng ép, nô lệ hay những hình thức tương tự nô lệ, khổ sai hoặc lấy các bộ phận cơ thể”. [1]

Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị của ILO đã trích dẫn định nghĩa này một cách thích hợp để kết nối với Công ước về Lao động Cưỡng bức và Nghị định thư Palermo, 1930 (Số 29). [2] Trong báo cáo này, Hội đồng Chuyên gia đã tuyên bố:

“Trong một số trường hợp, Hội đồng cho rằng nên có sự kiểm tra mối liên kết giữa nghĩa vụ làm thêm giờ và sự cần thiết phải bảo vệ không để tình trạng lao động cưỡng bức xảy ra. Việc lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động khi họ đang bị đe dọa sa thải hoặc bị ép phải làm thêm giờ quá mức quy định để đạt được mục tiêu năng suất như một điều kiện được hưởng lương tối thiểu, sẽ bị coi là hạn chế sự tự do và quyền từ chối của người lao động đối với công việc mà họ bị áp đặt bằng cách đe dọa về một hình phạt. Hội đồng cho rằng, trong một số tình huống, nghĩa vụ làm thêm giờ có thể cấu thành hành vi vi phạm Công ước [về Lao động Cưỡng bức] Số 29”. [3]

Ngoài ra, Ủy ban các Chuyên gia cũng lưu ý rằng “Công ước về Di trú để Làm việc (Sửa đổi), 1949 (Số 97) có bao gồm những điều khoản hỗ trợ lao động di trú, đặc biệt thông qua việc thành lập các cơ sở cung

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC

cấp dịch vụ miễn phí hỗ trợ họ dưới nhiều hình thức khác nhau và cung cấp thông tin chính xác. Bên cạnh đó, Công ước cũng yêu cầu các thành viên đang phê chuẩn phải thực hiện những bước phù hợp để ngăn chặn các cơ quan tuyên truyền sai trái về di cư và nhập cư (Điều 2 và 3). Trong bối cảnh này, những điều khoản đó có thể được coi là cấm áp dụng những điều kiện có lợi cho nạn buôn bán người vì mục đích bóc lột.” [4]

Theo quan sát của Tổng Giám đốc ILO trong báo cáo toàn cầu năm 2005 của ông, *Một Liên minh Toàn cầu Phòng chống Lao động Cường bức*, mối liên kết giữa Nghị định thư Palermo và Công ước về Lao động Cường bức đặt ra những thách thức về mặt khái niệm, cũng như những thách thức về thi hành luật. “Họ đưa vào luật quốc tế khái niệm bóc lột – được tách ra thành bóc lột tình dục và bóc lột lao động – mà vấn đề này có rất ít tiền lệ pháp luật. Và họ yêu cầu các Quốc gia thành viên phải đồng ý sửa đổi luật của mình để quy định khái niệm rộng hơn về buôn người và bóc lột, mặc dù một vài Quốc gia đã có luật về phòng chống buôn người chỉ áp dụng với bóc lột tình dục phụ nữ và trẻ em”.

Theo quan sát trong Báo cáo toàn cầu năm 2009 về lao động cưỡng bức của Tổng Giám đốc, *Cái giá của sự ép buộc*, “Đã có những tranh cãi rất sôi nổi về trọng tâm mới đây của khái niệm “bóc lột”, rằng khi nào vi phạm xảy ra, làm thế nào để đánh giá mức độ nghiêm trọng của vi phạm đó, hoặc xử lý vi phạm đó như thế nào. Bên cạnh đó, những bài học kinh nghiệm rút ra cho thấy giữa bóc lột cưỡng ép và bóc lột không cưỡng ép có một ranh giới rất mỏng. Trong khi định nghĩa của ILO về lao động cưỡng ép chú trọng tới tính chất không tự nguyện của mối quan hệ công việc hay dịch vụ, thì Nghị định thư Palermo và các tranh luận chính sách sau đó lại tập trung vào các biện pháp phủ nhận lại sự đồng thuận ban đầu, thông qua các hình thức lừa dối khác nhau trong quá trình làm việc, cũng như trong suốt thời gian diễn ra mối quan hệ

việc làm đó.” [5]

- [1] Nghị định thư của UN về ngăn ngừa, phòng chống và trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, bổ sung công ước về chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia (Nghị định thư Palermo), Điều 3.
- [2] Báo cáo của Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị, Hội thảo Lao động Quốc tế, Phiên thứ 96, 2007, Đoạn 75 – 77
- [3] Như trên, Đoạn 206.
- [4] Như trên, Đoạn 18.
- [5] *Cái giá của sự ép buộc* , đoạn 41.

I. Hợp đồng

Câu hỏi: Một người lao động làm việc nhưng chưa ký hợp đồng, hoặc có ký hợp đồng nhưng không hiểu hợp đồng vì người đó không biết đọc hoặc không hiểu được ngôn ngữ sử dụng trong hợp đồng. Ở mức độ nào có thể coi tình huống này là một sự vi phạm các công ước của ILO liên quan tới lao động cưỡng bức? Để phòng chống lao động cưỡng bức, các công ty có nghĩa vụ phải dịch hợp đồng ra một ngôn ngữ mà người lao động hiểu được hay không?

Trả lời: Mọi lao động đều phải có hợp đồng bằng văn bản, soạn bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được, trong đó có ghi rõ những quyền lợi của họ về tiền lương, làm thêm giờ, giữ lại các giấy tờ tùy thân, và các vấn đề khác liên quan tới phòng chống lao động cưỡng bức.

J. Làm việc tại các cơ sở trên biển

Câu hỏi: Một lao động làm việc tại một cơ sở trên biển (ví dụ:

dàn khoan dầu). Hợp đồng lao động của người đó có đề cập tới thời hạn làm việc mà không thể về sớm. Người lao động muốn nghỉ việc nhưng trên thực tế không có cách nào rời khỏi cơ sở đó. Không có sự đe dọa bởi hình phạt nào, người lao động đã chấp nhận hợp đồng một cách tự nguyện nhưng rõ ràng họ bị hạn chế di chuyển. Ở mức độ nào có thể coi đây là một vi phạm các Công ước của ILO về Lao động Cường bức?

Trả lời: Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc có nghĩa là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm. [1]

Theo cách hiểu về nguyên tắc mọi mối quan hệ lao động phải dựa trên sự đồng thuận giữa hai bên ký kết hợp đồng, thì cả hai bên đều có thể chấm dứt mối quan hệ lao động bất cứ lúc nào, miễn là báo trước một khoảng thời gian hợp lý theo luật định hoặc theo thỏa ước tập thể. Nếu người lao động không thể rút lại đồng thuận của mình, mà không sợ phải chịu hình phạt nào, thì công việc đó có thể coi là lao động cưỡng bức tính từ thời điểm người lao động bị khước từ quyền từ chối chấm dứt công việc.

Hạn chế quyền tự do di chuyển có thể là một cản trở đối với việc chấm dứt mối quan hệ công việc, từ đó đặt ra nghi vấn đối với tính tự nguyện. Tuy nhiên, trường hợp làm việc trên một cơ sở trên biển, thì khả năng đi lại hạn chế trong một khoảng thời gian hợp lý là có lý do kỹ thuật chính đáng. Tuy nhiên, điều quan trọng là người lao động phải được báo trước một cách đầy đủ về điều khoản này của hợp đồng, và mỗi lần ở lại trên giàn khoan chỉ kéo dài trong một khoảng thời gian hợp lý.

[1] Công ước về Lao động Cường bức, 1930 (Số 29), Điều 2 .

Câu hỏi: Một nhà máy phạt tiền người lao động vì nghỉ làm không

phép hoặc vì không đạt được tiêu chuẩn chất lượng tối thiểu. Trong tình huống nào thì chính sách về việc phạt tiền không phù hợp với quy định của Công ước về Lao động Cường bức?

Trả lời: Tiền phạt đối với những vi phạm nội quy cơ sở chẳng hạn như tiêu chuẩn chất lượng và nghỉ không có lý do chính đáng không thuộc vấn đề lao động cưỡng bức vì những điều khoản này không liên quan tới việc liệu người lao động có bị ép buộc làm việc hay không, mặc dù các điều khoản này có thể gây ra những vấn đề liên quan tới các nguyên tắc về tiêu chuẩn lao động quốc tế khác, ví dụ như nguyên tắc bảo vệ tiền lương.

Câu hỏi: Một số cơ sở/công ty của chúng tôi thường cho người lao động vay tiền theo chương trình chăm sóc nhân viên của công ty. Để đảm bảo sáng kiến này không bị biến thành một việc làm tiêu cực, chúng tôi đang dự kiến áp dụng một chính sách để tránh những trường hợp có khả năng bị quy là lao động lệ thuộc, cản trở tự do đi lại, hay tránh làm cho mức lương ngày của nhân viên thấp hơn mức lương tối thiểu do phải trả góp nợ.

Trả lời: Chính sách này cần nêu rõ rằng việc ứng trước tiền lương và các khoản vay cho nhân viên sẽ không được dùng làm phương tiện ràng buộc người lao động với công việc. Ứng trước tiền lương và cho vay không được vượt quá hạn mức theo luật định. Khấu trừ từ tiền lương để trả một khoản vay cũng không được vượt quá mức theo luật định. Người lao động cần được thông báo về những điều kiện và điều khoản xung quanh việc cho vay/ứng trước và trả nợ/hoàn ứng.

Câu hỏi: Có gợi ý nào có thể giúp các công ty phòng chống nạn buôn người không?

Trả lời: Sáng kiến Toàn cầu của Liên Hợp Quốc mà ILO về Phòng chống Buôn người mà ILO cũng tham gia đã xuất bản một tài liệu

hướng dẫn “Nạn Buôn người và Kinh doanh”.

Câu hỏi: Tôi đang cần tìm hiểu những thông tin mà anh/chị có về các cơ chế giữ lại/trả lại phí đào tạo kỹ thuật chuyên nghiệp. Khoản tiền phí hoàn lại như thế nào là hợp lý và dựa vào những tiêu chí cơ bản nào để kiểm tra xem liệu khoản phí đào tạo đó hoặc khoản phí hoàn lại có quá mức hay không?

Trả lời: Việc trả lại phí đào tạo đã được Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng Các Công ước và Khuyến nghị nhắc tới khi nói về vấn đề người lao động được tự do nghỉ việc. Khi người lao động được công ty hay nhà nước cử đi đào tạo, họ có thể phải có nghĩa vụ phục vụ trong một khoảng thời gian nhất định. Trong những trường hợp này, các cơ quan giám sát sẽ đề nghị Chính phủ đảm bảo rằng người lao động có thể nghỉ việc trong một khoảng thời gian hợp lý tương xứng với thời gian đi học, hoặc theo mức hoàn trả lại một phần học phí đã được chi trả.

Các cơ quan giám sát chưa từng có các tiêu chí/chỉ số, định mức hoặc tỷ lệ phần trăm dùng để xem xét mức hợp lý của khoản phí đào tạo mà người lao động phải hoàn lại. CEACR chưa bao giờ có một hướng dẫn về mức hoàn lại hoặc hoàn lại bao nhiêu là thích hợp. CEACR chủ yếu nghiên cứu vấn đề này ở khu vực công, và tùy vào đặc thù của từng quốc gia, tùy từng Chính phủ mà CEACR sẽ có các yêu cầu cung cấp thông tin riêng.

Ví dụ, có quốc gia quy định trong luật rằng nếu một thành viên trong lực lượng vũ trang đã nhận học bổng mà muốn xuất ngũ thì chỉ có thể được đồng ý sau (i) mười năm phục vụ nếu học bổng kéo dài hơn một năm và (ii) việc xuất ngũ đó chỉ có thể được chấp nhận với điều kiện hoàn trả phí đào tạo và khoản hoàn trả đó có giá trị gấp đôi các khoản chi phí mà nhà nước đã bỏ ra. Đối với trường hợp này CEACR chỉ ra rằng những người đã hưởng lợi từ một chương trình học bổng cần có

quyền rời khỏi ngành trong một khoảng thời gian hợp lý tương xứng với thời gian đi học được nhà nước trả tiền, hoặc thông qua việc hoàn lại những chi phí thực tế của nhà nước. Trong khi đó, ở một quốc gia khác, CEACR đã yêu cầu Chính phủ chú ý tới một thực tế rằng “việc hoàn trả một khoản phí lớn trong một thời gian ngắn có thể hạn chế khả năng rút khỏi quân chủng của người đó, mà trên thực tế, điều này có thể coi là áp đặt theo luật và như vậy sẽ mâu thuẫn với Công ước”.



CHƯƠNG VI

QUYỀN TỰ DO LẬP HỘI

Tự do lập hội là một quyền con người và là một trong những giá trị cốt lõi của ILO. Đây là một giá trị thiêng liêng được nhắc tới trong [Hiến chương ILO](#), [Tuyên bố Philadelphia của ILO](#), và [Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động của ILO \(1998\)](#); điều này cũng được tuyên bố trong [Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân Quyền](#).

Quyền của người lao động và người sử dụng lao động được thành lập và tham gia các tổ chức do họ tự chọn là một phần không thể tách rời của một xã hội cởi mở và tự do. Những tổ chức độc lập của người lao động và người sử dụng lao động mang lại cho họ những đối tác khách quan trong các đối thoại xã hội và thương lượng tập thể. Trong nhiều trường hợp, tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động đóng một vai trò lớn trong những các biến đổi dân chủ của quốc gia.

Tuy nhiên, trên khắp thế giới, việc đảm bảo tôn trọng quyền cơ bản này gặp phải rất nhiều thách thức. Ở một số quốc gia, một số đối tượng người lao động bị từ chối quyền lập hội, hay tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động bị đình chỉ hoạt động hay can thiệp bất hợp pháp, và trong một số trường hợp cực đoan những người hoạt động công đoàn còn bị bắt giữ hoặc giết.

Những tiêu chuẩn cơ bản của ILO liên quan tới quyền tự do lập hội là [Công ước về Quyền Tự do Lập hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức \(Số 87\) 1948](#) và [Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 \(Số 98\)](#).

[Ủy ban về Quyền Tự do Lập hội của ILO](#) được thành lập để xem xét khiếu nại từ các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động về vi phạm quyền tự do lập hội, bất kể quốc gia thành viên liên quan đã phê chuẩn những công ước này hay chưa.

[Tuyên bố DNĐQG](#) đề cập tới những đóng góp quan trọng của các doanh nghiệp để đảm bảo sự hưởng thụ các quyền con người cơ bản trên khắp thế giới, trong đó có quyền tự do lập hội (Điều 1) và đưa ra những hướng dẫn chi tiết trong phần Quan hệ Lao động (điều 42-48).

Hỏi Đáp về Kinh doanh và quyền tự do lập hội

A. Quyền tự do lập hội: tổng quan

Câu hỏi: Những tiêu chuẩn quốc tế chính về quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể là gì?

Trả lời: Những tiêu chuẩn quốc tế chủ yếu về quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể bao gồm Công ước về Quyền Tự do Lập hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức (Số 87) 1948 và Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (Số 98). Những tiêu chuẩn quốc tế khác liên quan tới các quyền tự do này gồm Các biện pháp bảo vệ và thiết chế dành cho đại diện người lao động để thực thi Công ước (Số 135); Khuyến nghị về Đại diện của Người lao động (Số 143); và Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể (Số 163).

Các tiêu chuẩn quốc tế liên quan tới đối thoại xã hội bao gồm Khuyến nghị về việc Tham vấn và Hợp tác giữa Người sử dụng lao động và Người lao động ở cấp cơ sở (Số 94) và Khuyến nghị về Thông tin giữa Ban quản lý và Người lao động ở cấp Cơ sở (Số 129). Hơn nữa, phần lớn các Công ước và Khuyến nghị của ILO đều có các điều khoản ủng hộ đối thoại xã hội bằng cách yêu cầu về tham vấn với các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động.

Câu hỏi: Tại sao quyền tự do lập hội lại quan trọng?

Trả lời: Quyền lập hội là một quyền, ngoài ra tự do lập hội tạo điều kiện cho người lao động và người sử dụng lao động cùng nhau bảo vệ tốt hơn không chỉ quyền lợi kinh tế mà cả các quyền tự do dân sự của họ như quyền được sống, được đảm bảo an toàn, toàn vẹn, và đảm bảo các quyền tự do cá nhân và tập thể. Là một phần không thể tách rời của nền dân chủ, nguyên tắc này rất quan trọng giúp thực hiện tất cả các nguyên

tắc và quyền cơ bản khác tại nơi làm việc.

Các doanh nghiệp đối diện với rất nhiều bất ổn trước sự thay đổi nhanh chóng của thị trường toàn cầu. Thiết lập một kênh đối thoại thực sự với những đại diện mà người lao động tự do lựa chọn sẽ giúp cho cả người lao động và người sử dụng lao động hiểu được các vấn đề của nhau tốt hơn và cùng tìm cách giải quyết chúng. An toàn của những người đại diện là cơ sở để xây dựng niềm tin cho cả hai bên. Tự do lập hội và thương lượng tập thể sẽ mang lại cơ hội đối thoại giúp giải quyết xung đột hiệu quả, và điều này cũng giúp kiểm soát năng lượng để tập trung vào những giải pháp có kết quả mang lại lợi ích cho doanh nghiệp và xã hội nói chung. Phạm vi ý nghĩa của quyền tự do lập hội được định nghĩa với phạm vi lớn hơn bất cứ quyền nào trong bộ máy giám sát của ILO. Trong nhiều trường hợp những quyết định này rất hữu ích giúp người sử dụng lao động hiểu được những quyền này.

Câu hỏi: Công ty có thể làm gì để tôn trọng quyền tự do lập hội tại nơi làm việc?

Trả lời: Các văn kiện quốc tế đã quy định một số việc mà công ty có thể làm để thể hiện sự tôn trọng quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể như sau:

- Không can thiệp vào quyết định lập hội của người lao động. Thừa nhận rằng mọi người lao động đều được tự do thành lập và/hoặc tham gia công đoàn tự nguyện.
- Không phân biệt đối xử với công đoàn. Đảm bảo rằng mọi chính sách, quy trình và thực hành của công ty không phân biệt đối xử với cá nhân người lao động vì quan điểm của họ về công đoàn hoặc vì các hoạt động công đoàn của họ.
- Không can thiệp vào các hoạt động của đại diện người lao động

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN TỰ DO LẬP HỘI

trong khi họ đang thực hiện chức năng của mình với điều kiện các hoạt động đó không làm gián đoạn các hoạt động thông thường của công ty.

Câu hỏi: Công ty có thể làm gì để ủng hộ quyền tự do lập hội?

Trả lời: Công ty có thể hành động ở các cấp khác nhau:

Tại nơi làm việc:

- Tôn trọng quyền của người lao động được thành lập và tham gia công đoàn theo ý muốn theo đúng luật quốc gia mà không sợ bị đe dọa hoặc trả đũa;
- Đưa ra những chính sách và quy trình không mang tính chất phân biệt đối xử liên quan tới tổ chức công đoàn, hội viên và hoạt động công đoàn trong những nội dung như nộp hồ sơ xin việc, quyết định thăng chức, sa thải hoặc chuyển chuyển;
- Cung cấp cho đại diện của người lao động những điều kiện thuận lợi phù hợp để hỗ trợ việc xây dựng các thỏa ước tập thể hiệu quả.

Trong cộng đồng:

- Tính đến vai trò và chức năng của tổ chức đại diện của người sử dụng lao động quốc gia.
- Thực hiện các bước để cải thiện môi trường quan hệ quản lý lao động, đặc biệt ở những quốc gia không có đủ khung pháp lý và thể chế để thừa nhận công đoàn và thương lượng tập thể.

Câu hỏi: Một doanh nghiệp thuê một công ty tư vấn. Công ty này tuyên bố rằng mình vẫn hỗ trợ các doanh nghiệp “vô hiệu hóa công

đoàn bằng các chương trình phòng ngừa và các phản công để không thừa nhận việc thành lập công đoàn”. Theo lời khuyên của công ty tư vấn, doanh nghiệp thực hiện một loạt hoạt động ngăn cản người lao động bỏ phiếu để thừa nhận công đoàn tại nơi làm việc. Vậy công ty tư vấn kia có vi phạm tiêu chuẩn của ILO và/hoặc Tuyên bố DNĐQG của ILO không, nếu có thì vi phạm thế nào?

Trả lời: Người lao động có quyền tự do thành lập và gia nhập các tổ chức mà mình lựa chọn mà không phải xin phép trước. [1] Quyền này thống nhất với việc thực thi quyền biểu đạt hợp lý của người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động không nên ngăn chặn, cấm đoán hoặc can thiệp vào việc thực hiện quyền tổ chức của người lao động, cũng không nên được đưa ra các đe dọa, dù trực tiếp hay gián tiếp, tạo ra một môi trường có tính đe dọa hay gây ra sợ hãi, hay thực hiện những biện pháp trả đũa liên quan. “Người lao động phải được hưởng sự bảo vệ phù hợp trước mọi hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ (...);” [2] Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ phù hợp chống lại mọi hành vi của những phái viên hay thành viên của mỗi bên để can thiệp vào việc tổ chức điều hành và quản lý nội bộ của phía bên kia (...). [3]

Ủy ban về Quyền Tự do Lập hội của ILO đã phát biểu rằng “những hành động quấy rối và đe dọa đối với người lao động vì lý do họ là thành viên của công đoàn hoặc tham gia những hoạt động hợp pháp của công đoàn, mặc dù những hành động đó không hề chi phối công việc của người lao động, cũng có thể ngăn cản họ tham gia các tổ chức do họ tự lựa chọn, và như thế sẽ vi phạm quyền tự do tổ chức của họ.” [4]

Tuyên bố DNĐQG của ILO phát biểu rằng “Các tổ chức đại diện cho các doanh nghiệp đa quốc gia hoặc người lao động của doanh nghiệp

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN TỰ DO LẬP HỘI

cần được hưởng sự bảo vệ đầy đủ trước bất kỳ hành vi can thiệp nào từ mỗi bên, hoặc bởi phái viên hoặc thành viên của mỗi bên trong việc thành lập, hoạt động hoặc quản trị.” [5] Do đó, bất cứ một phái viên tham gia vào DNĐQG cũng được khuyến khích kiểm chế không can thiệp vào quyền tổ chức của người lao động.

- [1] Công ước về Quyền Tự do Lập hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức (Số 87) 1948 Điều 2.
- [2] Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (Số 98) Điều 1 (1).
- [3] Công ước Số 98, Điều 2, 1.
- [4] Đặc san của ILO về các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban về Quyền tự do Lập hội của Cơ quan Điều hành của ILO, Xuất bản lần thứ năm (có sửa đổi), 2006, ILO, đoạn 786.
- [5] Tuyên bố DNĐQG của ILO, đoạn 43.

Câu hỏi: Hiểu thế nào về việc người lao động và người sử dụng lao động có thể “tự do thực hiện quyền tổ chức của mình”?

Trả lời: Tự do Lập hội là một quyền con người cơ bản. Điều này ngụ ý sự tôn trọng đối với quyền tự do và tự nguyện thành lập và gia nhập các tổ chức theo lựa chọn của bản thân một người. Điều đó cũng có nghĩa là các tổ chức có quyền thực hiện các hoạt động của họ một cách hoàn toàn tự do mà không bị can thiệp. Người sử dụng lao động không nên can thiệp vào quyết định lập hội của người lao động, hoặc phân biệt đối xử đối với người lao động hoặc đại diện của họ. Chính phủ không nên can thiệp vào quyền lập hội của cả người lao động lẫn người sử dụng lao động. Người lao động và người sử dụng lao động có quyền gia nhập các tổ chức ở cấp quốc gia, khu vực và quốc tế, và các tổ chức của họ có quyền liên kết ở bất cứ cấp độ nào. Tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cần phải được tồn tại lâu dài mà không phải

thực hiện bất cứ yêu cầu gia hạn định kỳ hay chịu bất cứ một điều kiện nào để được tiếp tục tồn tại.

B. Không can thiệp

Câu hỏi: Các nội dung cấu thành yếu tố “can thiệp” trong bối cảnh quyền tự do lập hội?

Trả lời: Can thiệp là bất cứ hành động nào khuyến khích việc thành lập hội của người lao động dưới sự chi phối của người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động, hoặc để ủng hộ các tổ chức của người lao động bằng các biện pháp tài chính hay các biện pháp khác, nhằm đặt họ dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động. Công ước số 98 của ILO liên quan tới Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể có bao gồm các điều khoản bảo vệ trước mọi hành vi phân biệt đối xử và can thiệp vào công đoàn. Bảo vệ trước hành vi can thiệp của người sử dụng lao động bao gồm mọi giai đoạn trong mối quan hệ làm việc, từ tuyển dụng tới chấm dứt công việc.

Câu hỏi: Các yếu tố cấu thành hành vi phân biệt đối xử với công đoàn?

Trả lời: Công ước Số 98 của ILO bao gồm các biện pháp bảo vệ trước sự phân biệt đối xử chống lại công đoàn. Phân biệt đối xử với công đoàn là bất cứ hành vi nào nhằm mục đích biến công việc của người lao động phụ thuộc vào việc họ có từ bỏ tham gia công đoàn hoặc có hay không nên tham gia công đoàn. Nó cũng bao gồm những hành vi dẫn đến sa thải người lao động hoặc làm phước hại người đó bằng cách khác vì lý do là người đó gia nhập công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn.

Câu hỏi: Người sử dụng lao động có được sa thải đại diện của người lao động không?

Trả lời: Một người lao động không thể bị sa thải vì các hoạt động công đoàn hay hoạt động đại diện của họ nếu những hoạt động này được thực hiện đúng luật pháp hoặc phù hợp với các thỏa ước tập thể hay các thỏa thuận khác. Tuy nhiên, đại diện của người lao động có thể bị sa thải vì những lý do khác có cơ sở hợp lý với điều kiện là hệ thống có sẵn những quy trình thủ tục để bảo vệ người lao động trong trường hợp bị sa thải vì hoạt động công đoàn. Ở một số quốc gia, việc sa thải người đứng đầu công đoàn hay ứng viên của một vị trí lãnh đạo trong công đoàn phải được bộ lao động đồng ý trước.

C. Các điều khoản bảo đảm công đoàn

Câu hỏi: Một công ty có hai công đoàn, một dành cho nhân viên cấp dưới và một dành cho nhân viên cao cấp. Chính sách của công ty cho nhân viên cấp dưới là kết nạp tự động vào công đoàn và phí công đoàn sẽ bị khấu trừ từ lương. Chính sách này không áp dụng với công đoàn viên là nhân viên cao cấp. Việc làm này của công ty có phù hợp với quyền tự do lập hội không?

Trả lời: Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị đã giải thích như sau:[1]

“Ở một số quốc gia, luật cho phép các thỏa ước tập thể hoặc các điều khoản về trọng tài có các điều khoản “bảo đảm hoạt động của công đoàn” bằng cách quy định việc bắt buộc nộp phí thành viên công đoàn hoặc việc trả các loại phí công đoàn khác, điều này đôi khi làm cho thành viên công đoàn bị phụ thuộc vào một số điều kiện hoặc một số dạng thỏa thuận bị cấm. Những điều khoản này có thể quy định rằng người sử dụng lao động chỉ có thể tuyển lao động là thành viên của công đoàn và những lao động

này phải duy trì tư cách thành viên công đoàn để tiếp tục làm việc (doanh nghiệp kín). Trong các trường hợp khác, người sử dụng lao động có thể tuyển lao động mà họ muốn, nhưng ấn định một thời hạn để những lao động này phải tham gia công đoàn (doanh nghiệp loại công đoàn). Cũng có thể họ sẽ yêu cầu tất cả lao động, cho dù đã là thành viên công đoàn hay chưa, đều phải đóng phí hoặc đóng góp vào công đoàn, mà không đặt tư cách thành viên làm một điều kiện để có được công việc (doanh nghiệp kiểu cơ quan), hoặc yêu cầu người sử dụng lao động phải ưu tiên cho những người lao động là thành viên công đoàn trong các vấn đề tuyển dụng hoặc các vấn đề khác, theo nguyên tắc chế độ ưu đãi. Những điều khoản này phù hợp với Công ước đã có, tuy nhiên, đây là kết quả của việc tự do thương lượng giữa các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

Trong trường hợp có nhiều công đoàn khác nhau, thì không có yêu cầu nào bắt buộc tất cả các công đoàn đều phải có chung một cơ chế tuyển dụng. Do đó việc sử dụng một chính sách này cho nhân viên cấp dưới mà không dùng cho nhân viên cấp trên không bị coi là đối xử không công bằng.

- [1] Tổng khảo sát về Quyền Tự do Lập hội và Thương lượng Tập thể: Quyền của người lao động và người sử dụng lao động được thành lập và gia nhập các tổ chức, 1994, đoạn 102.

D. Trang thiết bị

Câu hỏi: Người sử dụng lao động có phải cho phép công đoàn hoặc đại diện của người lao động tổ chức họp trong công ty trong thời gian làm việc không?

Trả lời: Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế khuyến khích người sử dụng lao động phải tạo điều kiện để người lao động có chỗ hội họp. Những

cuộc họp đó không được cản trở hoạt động kinh doanh bình thường của công ty, và ban quản lý có thể yêu cầu những cuộc họp như thế phải được tổ chức ngoài giờ làm việc.

Những thông lệ như cho phép thu công đoàn phí tại công ty, dán các thông báo của công đoàn, phân phát tài liệu của công đoàn và cung cấp mặt bằng văn phòng, đã được coi là giúp xây dựng tốt mối quan hệ giữa ban quản lý với người lao động, miễn là công ty không dùng những cách này để kiểm soát người lao động một cách gián tiếp.

E. Rào cản pháp lý đối với việc tôn trọng quyền tự do lập hội

Câu hỏi: Công ty có thể làm gì khi pháp luật cấm công nhận toàn bộ quyền tự do lập hội, ví dụ như cấm người lao động di trú tham gia công đoàn?

Trả lời: ILO đã lưu ý rằng “những hạn chế đối với quyền tổ chức của một số loại lao động, ví dụ như lao động di trú..., lao động trong nước..., lao động trong các khu chế xuất (EPZ), lao động trong khu vực dịch vụ công..., lao động nông nghiệp..., hoặc lao động trong những ngành kinh tế không chính thức ... là không phù hợp với việc thực hiện các nguyên tắc và quyền” [tự do lập hội]. [1]

Đối với những tình huống này, công ty có thể lựa chọn một trong hai cấp độ hành động như sau:

1. khuyến khích và hỗ trợ các nhà cung cấp tôn trọng quyền của người lao động ở mức độ tối đa mà pháp luật quốc gia cho phép;
2. cùng với các chủ sử dụng lao động khác, khuyến khích Chính phủ sửa đổi luật cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan. [2]

1. Khuyến khích và hỗ trợ các nhà cung cấp

Công ty cần đối thoại với nhà cung cấp về lý do cần tôn trọng quyền tự do lập hội; và tại sao việc tôn trọng quyền tổ chức tối đa của người lao động lại quan trọng và có lợi cho các nhà cung cấp. Công ty cũng cần hỗ trợ nhà cung cấp tìm ra các cách giúp lao động di trú có thể lên tiếng về những quan ngại của mình và đối thoại với nhà cung cấp ở cấp doanh nghiệp, điều này cũng phù hợp với luật pháp quốc gia.

Ví dụ, thương lượng tập thể không nhất thiết phải cần tới đại diện công đoàn, chỉ cần một người đại diện được bổ nhiệm theo quy định đóng vai trò đại diện cho người lao động và lợi ích của họ. Theo luật pháp quốc gia, nhà cung cấp vẫn có thể thương lượng tập thể với đại diện người lao động kể cả khi lao động di trú không có một đại diện công đoàn nào theo luật quy định. Một chuyên gia về quan hệ lao động địa phương hiểu biết về luật quốc gia có thể đưa ra những tư vấn cụ thể hơn.

2. Khuyến khích Chính phủ sửa đổi luật

Đối thoại hiệu quả và tôn trọng tại nơi làm việc thường là một thông lệ tốt cho mọi bên liên quan và có thể mang lại những giải pháp được cả hai bên đồng thuận. Những đối thoại như thế thường không vi phạm điều luật nào. Tuy nhiên, bản thân những đối thoại này không thỏa mãn được yêu cầu tôn trọng quyền tự do lập hội. Việc thành lập và trở thành hội viên của những tổ chức độc lập của mình mới là điều cốt lõi của quyền cơ bản được tự do lập hội của người lao động và người sử dụng lao động, và ILO thúc đẩy mọi quốc gia thành viên phải tôn trọng điều này. ILO cũng thúc đẩy sự tuân thủ luật pháp quốc gia. Khi có xung đột, ILO khuyến khích tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động tham gia đối thoại với Chính phủ để giúp cho pháp luật phù hợp với các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Không

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN TỰ DO LẬP HỘI

được phép thành lập công đoàn sẽ là một vi phạm quyền tự do lập hội nghiêm trọng, và ILO sẽ khuyến khích những quốc gia mà pháp luật đang ngăn người lao động được hưởng quyền này nên thay đổi luật của họ.

Công ty con hoạt động tại nước sở tại có liên quan có thể cân nhắc việc tham gia vào tổ chức địa phương của người sử dụng lao động, tham gia đối thoại với Chính phủ về việc tại sao phải tôn trọng quyền tự do lập hội của mọi người lao động bao gồm cả người lao động di trú, từ quan điểm của người sử dụng lao động. Quy trình này sẽ đóng góp một cách đáng kể vào việc khuyến khích Chính phủ đảm bảo pháp luật trong nước phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan tới tự do lập hội.

[1] Bình duyệt báo cáo năm về việc thực hiện Tuyên bố của ILO về Các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản tại nơi làm việc, 2008, GB.301/3, đoạn 36.

[2] Công ước về Quyền Tự do Lập hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (Số 87), Điều 2.

Câu hỏi: ILO có Công ước nào liên quan tới quyền của đại diện công đoàn và việc ra vào nơi làm việc không của họ không?

Trả lời: Ủy ban về Quyền Tự do Lập hội đã phát biểu một cách cụ thể rằng “cần đảm bảo quyền đi vào nơi làm việc của đại diện công đoàn, với điều kiện tôn trọng quyền sở hữu tài sản và ban quản lý, để giúp công đoàn giao tiếp với người lao động để báo cho họ biết về những lợi ích của việc tham gia công đoàn.” (§199 (a), affaire No. 1523 (Etats-Unis), Báo cáo ủy ban số 284). Ngoài ra, “những đại diện công đoàn không làm việc tại một cơ sở sản xuất nhưng có thành viên công đoàn làm việc ở đó cũng cần được phép ra vào nơi làm việc. Việc dành những điều kiện này cho đại diện công đoàn không nên làm ảnh hưởng tới

hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp đó.” [Xem thêm, Tự do Lập hội, Đặc san các Quyết định của Tòa án, xuất bản lần thứ 5, 2006, đoạn 1102 -1103 và 1106; Báo cáo lần thứ 336 của Ủy ban về Quyền Tự do Lập hội, 2005, đoạn 58; [Khuyến nghị về Đại diện của người lao động, 1971 \(số 143\)](#) , Phần IV, đoạn 9.3 và 17].

Câu hỏi: Đại diện của người lao động là gì?

Trả lời: Điều 3 của [Công ước về Đại diện của Người lao động, 1971 \(Số 135\)](#) định nghĩa đại diện của người lao động là chỉ những người được pháp luật hoặc tập quán quốc gia công nhận như vậy, dù đó là:

- a) các đại diện công đoàn, cụ thể là các đại diện được các công đoàn hoặc các đoàn viên của các công đoàn chỉ định hoặc bầu ra; hoặc
- b) các đại diện được bầu ra, cụ thể là các đại diện được những người lao động trong doanh nghiệp tự do bầu ra, theo đúng quy định của pháp luật hoặc quy định hoặc các thỏa ước tập thể mà các chức năng của họ không bao gồm các hoạt động được coi là thuộc đặc quyền riêng của công đoàn trong các nước hữu quan.

Câu hỏi: Tôi có phải cho đại diện của người lao động thời gian nghỉ để thực hiện những việc liên quan tới công đoàn không? Tôi có phải trả tiền cho họ không?

Trả lời: Để tôn trọng đầy đủ quyền thương lượng tập thể, doanh nghiệp cần cung cấp cơ sở vật chất cho đại diện người lao động một cách phù hợp để hỗ trợ việc xây dựng hiệu quả các thỏa ước tập thể. Điều này có thể bao gồm việc cho phép đại diện của người lao động thời gian nghỉ làm cần thiết mà không bị cắt lương hoặc các chế độ xã hội và ngoài lương khác để thực hiện chức năng đại diện của họ hoặc để tham

dự các cuộc các cuộc họp công đoàn, các khoá đào tạo, các cuộc hội thảo. Xem, *Khuyến nghị về Đại diện của Người lao động*, 1971 (Số 135).

F. Vai trò của chính phủ

Câu hỏi: Chính phủ có trách nhiệm gì để bảo vệ quyền tự do lập hội?

Trả lời: Để thực hiện các nguyên tắc của quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể trên thực tế cần có một cơ sở pháp lý đảm bảo những quyền này được thi hành. Điều này cũng đòi hỏi phải có một khung thể chế kiến tạo có thể được xây dựng giữa ba bên, giữa tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, hoặc kết hợp cả hai. Những cá nhân mong muốn được thực hiện quyền của mình để trình bày ý kiến cũng phải được bảo vệ để không bị phân biệt đối xử. Và tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cũng phải chấp nhận làm đối tác của nhau mới có thể cùng giải quyết vấn đề chung hoặc xử lý các thách thức chung.

Chính phủ phải có trách nhiệm đảm bảo các khung thể chế và pháp lý sẵn có để hoạt động thích hợp. Họ cũng cần giúp thúc đẩy một văn hóa hợp tác và chấp nhận lẫn nhau.

Khi chính phủ không tôn trọng các nghĩa vụ quốc tế, cần có nỗ lực để cải cách pháp luật và quản trị nhà nước. Nếu luật pháp không tuân theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế, người sử dụng lao động và công đoàn cần nỗ lực tôn trọng các nguyên tắc đó, ít nhất là ở những quốc gia mà việc tôn trọng những nguyên tắc này không bị cấm đoán. Tại những quốc gia mà pháp luật bảo vệ quyền, nhưng việc triển khai lại kém do không có đủ lực lượng thi hành luật thì người sử dụng lao động cần tuân thủ pháp luật.

CHƯƠNG VII

KINH DOANH VÀ CÁC CHÍNH SÁCH CHUNG

Tuyên bố DNĐQG của ILO ra đời khi mà chính phủ và các đối tác xã hội ở những quốc gia thành viên ILO đang quan ngại về những ảnh hưởng ngày càng lan rộng của các Công ty Đa quốc gia trong lãnh thổ của mình. DNĐQG là những đối tác quan trọng giúp thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội ở mọi quốc gia. Tuyên bố DNĐQG muốn nhấn mạnh tới những điểm giao thoa tiềm tàng giữa một bên là sự phát triển năng động của doanh nghiệp, tiến bộ về kinh tế và an ninh xã hội và một bên là giải quyết những ảnh hưởng tiêu cực có thể xảy ra.

Tuyên bố DNĐQG thúc đẩy sự hòa hợp giữa hành vi của các DNĐQG, và các chính sách ưu tiên phát triển của chính phủ các nước sở tại để đảm bảo những lợi ích phát triển xã hội to lớn hơn nhờ hoạt động của các DNĐQG. Tuyên bố DNĐQG phát biểu một cách rõ ràng rằng Chính phủ chịu trách nhiệm bảo vệ các quyền của người lao động, phối hợp các chính sách phát triển trong khi các công ty có trách nhiệm tôn trọng quyền của người lao động trong khuôn khổ vận hành của công ty. Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy những hiệu quả mang tính lan tỏa của các thực hành tốt của DNĐQG tới văn hóa doanh nghiệp địa phương.

Doanh nghiệp được khuyến khích thừa nhận tính tự chủ của chính phủ trong việc điều tiết hoạt động của các tổ chức trong khi đó, đổi lại, các chính phủ được thúc giục tuân thủ Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân

quyền và áp dụng các nguyên tắc nhân quyền ở mức độ lớn nhất có thể, cũng như những nguyên tắc được phát biểu trong Tuyên bố của ILO về Các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản tại Nơi làm việc. Các điều khoản của Tuyên bố của ILO về Các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản tại Nơi làm việc năm 1998 được thể hiện trong tám Công ước Cơ bản của ILO vốn được coi là trung tâm của các quyền con người tại nơi làm việc bất kể mức độ phát triển của quốc gia, thể hiện sự đồng thuận toàn cầu về các vấn đề lao động và xã hội. Những điều khoản này được hợp nhất trong Tuyên bố DNĐQG. Khi mà các chính phủ không thực hiện được trách nhiệm của mình, cần đảm bảo rằng các công ty không đóng góp cũng không hưởng lợi từ thất bại đó. Khi mà hành động của chính phủ trong những vấn đề mà Tuyên bố DNĐQG điều chỉnh còn yếu hoặc thiếu, các công ty vẫn có thể sử dụng các điều khoản của tuyên bố làm kim chỉ nam cho hoạt động của mình.

Luật quốc gia và việc tuân thủ luật quốc gia là điểm khởi đầu của Tuyên bố DNĐQG. Sự tuân thủ là điều kiện tiên quyết của mọi hành động. Pháp luật quốc gia bao gồm các truyền thống và thông lệ của quốc gia đó, điều quan trọng là các DNĐQG phải tôn trọng những truyền thống và thông lệ này. Tuy nhiên, giữa pháp luật và thông lệ có thể tồn tại những khác biệt lớn gây khó khăn trong việc đảm bảo tôn trọng quyền của người lao động. Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động là những đối tác xã hội chính trong các đối thoại với chính phủ về các nội dung phát triển kinh tế xã hội. Thông thường thì đây là các nguồn rất tốt cung cấp thông tin về pháp luật quốc gia và thông lệ địa phương. Các chính phủ, các công ty cũng nên tôn trọng những cam kết phù hợp với pháp luật quốc gia mà họ đã ký kết, và chấp nhận các nghĩa vụ quốc tế. Đối với chính phủ, điều này bao gồm việc thực hiện đầy đủ các công ước đã phê chuẩn và các nghĩa vụ khác đã được thỏa thuận. Để đổi lại, các công ty cần tôn trọng các thỏa thuận thương lượng tập thể tại cấp doanh nghiệp, cấp cơ sở và cấp quốc gia,

tôn trọng các thỏa thuận khung quốc tế, và các cam kết khác mà họ đã hưởng ứng khi vận hành hoạt động của mình.

Vai trò của chính phủ và doanh nghiệp được phân biệt như sau trong Tuyên bố DNĐQG:

Chính phủ cần	Các DNĐQG cần
• Phê chuẩn những công ước cơ bản của ILO • Đảm bảo sự gắn kết của chính sách và dựa vào những nội dung hướng dẫn chính sách được xây dựng từ những văn kiện quốc tế này • Các DNĐQG và doanh nghiệp quốc gia được đối xử một cách bình đẳng và được kỳ vọng như nhau về các tiêu chuẩn và cách vận hành của họ. • Chính phủ các nước sở tại cần thúc đẩy thực hành tốt giữa các DNĐQG của quốc gia mình. • Chính phủ của nước chủ nhà và nước sở tại cần tham vấn với nhau	• Tôn trọng chủ quyền của quốc gia sở tại • Tuân thủ pháp luật quốc gia của nước sở tại • Xem xét các thông lệ địa phương • Tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế • Tôn trọng quyền con người • Đóng góp vào việc thực hiện Tuyên bố của ILO về các Quyền và Nguyên tắc Cơ bản tại nơi làm việc • Hòa hợp các hoạt động với mục tiêu chính sách của chính phủ nước sở tại bằng cách tham gia vào các cuộc đối thoại



CHƯƠNG VIII

KINH DOANH VÀ AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP

Mỗi ngày, có 6.300 người chết vì tai nạn lao động hoặc các bệnh nghề nghiệp – mỗi năm có hơn 2.3 triệu người chết, 317 triệu tai nạn xảy ra khi đang làm việc; nhiều trường hợp người lao động buộc phải nghỉ việc dài hạn. Chi phí con người tính theo ngày của những tai họa này là vô kể và tổn thất kinh tế của những thông lệ kém về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp ước tính là 4% Tổng Sản phẩm Quốc nội toàn cầu mỗi năm.

Có rất nhiều tai nạn này có thể tránh được thông qua những thực hành tốt về phòng ngừa, kiểm tra và báo cáo. ILO đã thông qua hơn [40 tiêu chuẩn liên quan cụ thể tới an toàn và sức khỏe nghề nghiệp \(OSH\)](#), cũng như hơn [40 Bộ Quy tắc Thực hành](#). Các doanh nghiệp cần áp dụng các nguyên tắc được quy định trong các tiêu chuẩn và Quy tắc thực hành này ở phạm vi lớn nhất có thể.

Người lao động, dù trực tiếp hoặc thông qua đại diện của mình, đều đóng một vai trò quan trọng trong việc đảm bảo các thực hành an toàn nơi làm việc được thực hiện và điều quan trọng là người lao động với ban quản lý cần hợp tác với nhau. Người lao động và đại

diện của họ cần được thông tin đầy đủ về các biện pháp an toàn và được tập huấn phù hợp.

Tuyên bố DNDQG của ILO kêu gọi các chính phủ bảo đảm rằng các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước quy định đầy đủ những tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe cho nhân viên của mình. Các doanh nghiệp đa quốc gia cần duy trì các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe cao nhất, phù hợp với yêu cầu của quốc gia, lưu ý đến những kinh nghiệm liên quan trong toàn doanh nghiệp, bao gồm bất cứ hiểu biết nào về các mối nguy hại đặc biệt. Các doanh nghiệp nên thông tin về các thực hành OSH của mình cũng như thông báo cho những người có liên quan về bất kỳ mối nguy hại đặc biệt và các biện pháp bảo vệ liên quan đến sản phẩm và quy trình mới. Họ cũng nên đóng vai trò chủ đạo trong việc kiểm tra các nguyên nhân dẫn đến nguy cơ về an toàn và sức khỏe công nghiệp và trong việc ứng dụng cải tiến mang lại trong toàn bộ doanh nghiệp.

Hỏi Đáp về Kinh Doanh và An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp

A. Hệ thống quản lý OSH ở cấp công ty

Câu hỏi: Chúng tôi hiện đang xây dựng hệ thống quản lý OSH cho công ty. Chúng tôi cần lưu ý những yếu tố và quy trình nào?

Trả lời: An toàn và sức khỏe tại nơi làm việc là trách nhiệm chung. Người sử dụng lao động cần cung cấp thông tin và tổ chức các buổi tập huấn về OSH cho người lao động để đảm bảo họ hiểu được các rủi ro liên quan và lý do tại sao phải thực hiện các biện pháp an toàn kể cả việc sử dụng các thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE). Ngược lại, người lao động cũng cần phải thực hiện các biện pháp an toàn, kể cả sử dụng PPE. Đội ngũ quản lý và người lao động cần đặt ưu tiên cao nhất cho nguyên tắc phòng ngừa.

ILO ủng hộ một hệ thống quản lý OSH hiệu quả gồm các nội dung sau^[1]:

1. Người sử dụng lao động, sau khi tham vấn với người lao động và đại diện của họ, cần xây dựng một chính sách OSH bằng văn bản, chính sách đó phải:

- Cụ thể đối với tổ chức và phù hợp với quy mô và bản chất hoạt động của tổ chức;
- Chính xác, rõ ràng, ghi ngày tháng năm hiệu lực bằng chữ ký xác nhận của người sử dụng lao động hay người có trách nhiệm cao nhất trong tổ chức;
- Được thông tin và sẵn sàng cho mọi người sử dụng tại nơi làm việc;

- Được rà soát để đảm bảo tính phù hợp liên tục; và
- Được cung cấp sẵn có cho các tổ chức bên ngoài liên quan có quan tâm, khi phù hợp

2. Chính sách OSH ở mức tối thiểu cần bao gồm những nguyên tắc và mục tiêu chính dưới đây mà tổ chức đã cam kết:

- Bảo vệ sự an toàn và sức khỏe của mọi thành viên trong tổ chức bằng cách ngăn ngừa các thương tích, ốm bệnh hay tai nạn liên quan tới công việc;
- Tuân theo các điều luật và quy định có liên quan về OSH của quốc gia, các chương trình tự nguyện, các thỏa ước tập thể về OSH và các yêu cầu khác mà tổ chức đã đăng ký;
- Đảm bảo người lao động và đại diện của họ được tham khảo ý kiến và được khuyến khích tham gia một cách tích cực vào tất cả các bước của hệ thống quản lý OSH; và
- Không ngừng hoàn thiện hoạt động của hệ thống quản lý OSH.

3. Sự tham gia của người lao động là một yếu tố quan trọng của một hệ thống quản lý OSH hiệu quả. Người sử dụng lao động cần đảm bảo rằng người lao động và đại diện OSH của họ được tham vấn, được thông tin và tập huấn về mọi khía cạnh của OSH, bao gồm cả các hoạt động ứng phó khẩn cấp liên quan tới công việc của họ.

Người sử dụng lao động cần thu xếp để người lao động và đại diện về an toàn và sức khỏe của họ có thời gian và nguồn lực để tham gia tích cực vào quy trình tổ chức, quy hoạch và triển khai, đánh giá và hoạt động hoàn thiện hệ thống quản lý OSH. Người sử dụng lao động cần đảm bảo, khi thấy thích hợp, thiết lập và vận hành một hội đồng an toàn và sức khỏe, thừa nhận vai trò của đại diện an toàn và sức khỏe của

người lao động, phù hợp với pháp luật và thông lệ quốc gia.

Chính sách về an toàn và sức khỏe triển khai ở cấp doanh nghiệp cần được áp dụng một cách nhất quán để đạt được hiệu quả.

- [1] Xem, Hướng dẫn về Hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động ILO-OSH, phần 3.1-3.2

B. Thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE)

Câu hỏi: Công ty có phải đáp ứng những tín ngưỡng tôn giáo làm cản trở việc sử dụng các thiết bị bảo vệ cá nhân không (ví dụ việc để râu làm cho khó đeo mặt nạ an toàn, khăn mũ đội đầu khiến cho khó đội mũ bảo hiểm...)

Trả lời: Sự phân biệt đối xử dựa trên tôn giáo bao gồm phân biệt dựa trên việc thể hiện tín ngưỡng tôn giáo hay là thành viên của một nhóm tôn giáo. Mặc dù phân biệt đối xử dựa trên cơ sở tín ngưỡng tôn giáo là không được phép, tại nơi làm việc vẫn có thể có những yêu cầu hợp pháp làm hạn chế sự tự do hành đạo của người lao động.

Một tôn giáo có thể yêu cầu một loại trang phục đặc biệt không tương thích với các thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE). Trong những trường hợp này, quyền của người lao động được hành đạo tự do và đầy đủ tại nơi làm việc cần phải đưa ra để cân nhắc cẩn thận cùng với các yêu cầu về an toàn phải được thực hiện.

Cần khuyến khích các doanh nghiệp có những nỗ lực hợp lý để đáp ứng các phong tục tôn giáo đặc biệt. Người lao động, đặc biệt là thông qua đại diện của mình, cần được tham vấn về những bước cần thực hiện để thực hành các hoạt động tín ngưỡng.

Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cần đưa ra gợi ý và hướng dẫn thêm về PPE và việc đáp ứng các phong tục tôn

giáo địa phương.

Câu hỏi: Nếu một công ty sa thải tại chỗ một người lao động mà không có lần cảnh báo thứ hai vì không sử dụng thiết bị an toàn cá nhân thì điều đó có chấp nhận được không?

Trả lời: Một công nhân không nên bị sa thải chỉ vì có hành vi sai phạm; theo luật hoặc thông lệ trong nước, chỉ có thể biện minh được cho việc sa thải nếu việc sai phạm lặp lại một hoặc nhiều lần, trừ khi người sử dụng lao động đã đưa ra cảnh báo phù hợp bằng văn bản. [1]. Mặc dù một nhân viên có thể thể bị sa thải một cách hợp pháp vì phạm lỗi, ví dụ như vi phạm quy tắc làm việc liên quan tới an toàn và sức khỏe, cần thực hiện các bước để đảm bảo nhân viên biết được nghĩa vụ của họ và hậu quả của việc vi phạm quy tắc lao động.

Lập tức sa thải người lao động vì không sử dụng PPE cho thấy công ty này không hiểu rõ về cách thức quản lý hiệu quả OSH trong doanh nghiệp. Cam kết tuân thủ tích cực OSH mang lại nhiều lợi ích cho người lao động cũng như sức khỏe hạnh phúc của họ và gia đình họ, và mang lại lợi ích về năng suất và tính bền vững cho doanh nghiệp. An toàn và sức khỏe tốt có nghĩa là kinh doanh tốt và như thế đây là vấn đề cần quan tâm của tất cả các bên liên quan.

An toàn và sức khỏe tại nơi làm việc là trách nhiệm chung. Người sử dụng lao động cần cung cấp thông tin và tổ chức các buổi tập huấn về OSH cho người lao động để đảm bảo họ hiểu được các rủi ro liên quan và lý do tại sao phải thực hiện các biện pháp an toàn kể cả việc sử dụng các thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE). Ngược lại, người lao động cũng cần phải thực hiện các biện pháp an toàn, kể cả sử dụng PPE. Đội ngũ quản lý và người lao động cần đặt ưu tiên cao nhất cho nguyên tắc phòng ngừa.[2]

Sự tham gia của người lao động là một yếu tố quan trọng của một hệ

thống quản lý OSH hiệu quả. Người sử dụng lao động cần đảm bảo rằng người lao động và đại diện OSH của họ được tham vấn, được thông tin và tập huấn về mọi khía cạnh của OSH, bao gồm cả các hoạt động ứng phó khẩn cấp liên quan tới công việc của họ. Người sử dụng lao động cần thu xếp để người lao động và đại diện về an toàn và sức khỏe của họ có thời gian và nguồn lực để tham gia tích cực vào quy trình tổ chức, quy hoạch và triển khai, đánh giá và hoạt động hoàn thiện hệ thống quản lý OSH. Người sử dụng lao động cần đảm bảo, khi thấy thích hợp, thiết lập và vận hành một hội đồng an toàn và sức khỏe, thừa nhận vai trò của đại diện an toàn và sức khỏe của người lao động, phù hợp với pháp luật và thông lệ quốc gia.

Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cần đưa ra gợi ý và hướng dẫn thêm để hỗ trợ công ty xây dựng một hệ thống quản lý OSH phù hợp và hiệu quả.

[1] [Khuyến nghị về Chấm dứt Việc làm, 1982 \(Số 166\), đoạn 7](#)

[2] Các thảo luận liên quan tới việc thông qua *Công ước về Cơ chế tăng cường công tác an toàn, sức khỏe lao động, (Số 187)* và *Khuyến nghị (Số 197), 2006* đều nhấn mạnh rằng “Người sử dụng lao động và người lao động chủ động tham gia vào việc bảo đảm môi trường lao động an toàn và lành mạnh thông qua một hệ thống các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ được xác định, và ở đó nguyên tắc phòng ngừa được ưu tiên cao nhất.”

Câu hỏi: Người lao động phải tự chi trả cho các thiết bị an toàn cá nhân có phải là một quy định phù hợp không?

Trả lời: Các công ty cần phải duy trì các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe cao nhất, phù hợp với yêu cầu của quốc gia. [1]

Bước đầu tiên quan trọng là doanh nghiệp phải thúc đẩy một văn hóa phòng ngừa trong đó tôn trọng quyền có môi trường làm việc an toàn

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP

và lành mạnh và người sử dụng lao động và người lao động chủ động tham gia vào việc bảo đảm môi trường lao động an toàn và lành mạnh. [\[2\]](#) Các chính sách trước tiên cần ưu tiên phòng ngừa tai nạn lao động và những tổn thương về sức khỏe bằng cách giảm đến mức thấp nhất, trong điều kiện thực tế cho phép, những nguyên nhân vốn có gây rủi ro trong môi trường làm việc. [\[3\]](#)

Việc cung cấp trang phục và thiết bị bảo hộ lao động đầy đủ cũng rất quan trọng trong công tác phòng ngừa. Các thiết bị này cần được cấp mỗi khi cần thiết [\[4\]](#) và miễn phí đối với người lao động. [\[5\]](#)

Người lao động và đại diện của họ cần được cung cấp thông tin đầy đủ về các biện pháp an toàn cần thực hiện và được đào tạo thích hợp. [\[6\]](#)

[1] [Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội của ILO \(Tuyên bố DNDQG\) đoạn 38.](#)

[2] [Công ước về Cơ chế tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động, 2006 \(Số 187\).](#) Điều 1(d).

[3] [Công ước về Sức khỏe và An toàn Nghề nghiệp, 1981 \(Số 155\).](#) Điều 4(2).

[4] [C. 155](#), Điều 16(3).

[5] [C. 155](#), Điều 21.

[6] [C. 155](#), Điều 19 (c) và (d), Công ước 170, Điều 15

C. Khóa giữ người lao động

Câu hỏi: Việc khóa giữ người lao động bên trong nơi làm việc vào ban đêm để đảm bảo họ không trộm cắp tài sản có bị coi là lao động cưỡng bức hay không?

Trả lời: Không nên khóa giữ người lao động tại doanh nghiệp. ILO chủ trương áp dụng biện pháp tiếp cận “không khoan nhượng” đối với việc giam giữ tại nơi làm việc.^[1]

Hơn nữa, khóa giữ người lao động trong nhà máy rõ ràng là ngược lại với những nguyên tắc về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Nếu tai nạn xảy ra có thể dẫn tới trách nhiệm dân sự vì những thương tổn cá nhân. Khóa giữ người lao động bên trong nhà máy có thể cấu thành tội phạm hình sự theo luật quốc gia, hoặc vi phạm ngoài hợp đồng do bắt giam trái phép.

Mặc dù việc thực hiện các biện pháp bảo vệ cơ sở vật chất của công ty là hợp pháp, trong trường hợp này họ cần tìm kiếm các biện pháp thay thế khác.

Tổ chức quốc gia của người sử dụng lao động và người lao động có thể có những gợi ý hữu ích về các cách tiếp cận thay thế hiệu quả khác.

[1] Phòng chống lao động cưỡng bức: Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp, đoạn 8

D. Văn hóa phòng ngừa về OSH

Câu hỏi: ILO xem xét các yếu tố chính của một hệ thống OSH bao gồm những gì?

Trả lời: Các công ty cần phải duy trì các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe cao nhất, phù hợp với yêu cầu của quốc gia. ^[1]

Một yếu tố quan trọng là thúc đẩy một văn hóa phòng ngừa trong đó quyền về môi trường làm việc an toàn và lành mạnh được tôn trọng và người sử dụng lao động và người lao động chủ động tham gia vào việc bảo đảm môi trường lao động an toàn và lành mạnh.^[2] Các chính sách cần tìm kiếm trước tiên mục tiêu phòng ngừa tai nạn lao động và

những tổn thương về sức khỏe bằng cách giảm thiểu, trong điều kiện thực tế cho phép, những nguyên nhân rủi ro vốn có trong môi trường làm việc. [3]

Các chất và các tác nhân hoá học, vật lý và sinh học được công ty kiểm soát không được có nguy cơ đe dọa sức khỏe của người lao động khi đã áp dụng các biện pháp bảo hộ lao động thích hợp. Máy móc, thiết bị và các công đoạn sản xuất phải an toàn, không có nguy cơ đe dọa sức khỏe của người lao động. [4]

Việc cung cấp trang phục và thiết bị bảo hộ lao động đầy đủ cũng rất quan trọng trong công tác phòng ngừa. Các thiết bị này cần được cấp mỗi khi cần thiết [5] và miễn phí đối với người lao động. [6]

Cần nỗ lực để làm cho máy móc, thiết bị, thời gian làm việc, việc tổ chức lao động, các quá trình lao động thích ứng với với khả năng thể chất và tinh thần của người lao động [7]. Sự thích ứng này cần tính tới vấn đề khác biệt giới. Phụ nữ mang thai và cho con bú không phải thực hiện công việc có thể có hại cho sức khoẻ của bà mẹ và trẻ sơ sinh. [8]

Cần có sẵn các biện pháp ứng phó với các trường hợp khẩn cấp và các tai nạn, kể cả việc bố trí các phương tiện cấp cứu thích hợp [9].

Công ty cần xây dựng và áp dụng những quy trình thủ tục ghi lại và thông báo về những sự cố nguy hiểm cũng như tai nạn và bệnh nghề nghiệp. Công ty cần đóng một vai trò chủ đạo trong việc kiểm tra nguyên nhân gây ra các nguy hiểm về sức khỏe và an toàn công việc và trong việc ứng dụng cải tiến trong doanh nghiệp của mình. [10]

Người lao động, thông qua đại diện của họ, có một vai trò quan trọng trong việc phòng ngừa các nguy hiểm [11] và sự hợp tác giữa ban quản lý với người lao động là cần thiết [12]. Các doanh nghiệp cũng nên thông tin cho đại diện của người lao động tại doanh nghiệp về các tiêu

chuẩn an toàn và sức khỏe liên quan tới hoạt động của doanh nghiệp. Họ cần thông báo về bất kỳ mối nguy hại đặc biệt và các biện pháp bảo vệ liên quan đến sản phẩm và quy trình mới [\[13\]](#). Người lao động và đại diện của họ cũng nên được thông báo đầy đủ về các biện pháp an toàn cần thực hiện và được tập huấn phù hợp [\[14\]](#).

Người lao động và đại diện của họ cần được phép tham vấn với tổ chức của người lao động về những thông tin này, với điều kiện không tiết lộ những bí mật kinh doanh của doanh nghiệp. Họ cũng cần được phép mời các cố vấn kỹ thuật tham gia, với điều kiện là được ban quản lý đồng ý. [\[15\]](#)

Người lao động cần báo cáo lên quản lý trực tiếp bất cứ tình huống nào mà họ có có lý do xác đáng để cho rằng có mối nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe của mình. Người lao động có quyền từ chối quay lại làm việc cho tới khi người sử dụng lao động đã thực hiện những biện pháp khắc phục cần thiết để xóa bỏ mối nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe của người lao động. [\[16\]](#)

Khi thích hợp, khuyến khích các công ty lồng ghép những vấn đề liên quan tới an toàn và sức khỏe vào trong những thỏa thuận với đại diện của người lao động. [\[17\]](#)

Khi có từ 2 cơ sở sản xuất trở lên cùng tham gia các hoạt động sản xuất trên cùng một địa bàn sản xuất, các cơ sở sản xuất này phải cộng tác với nhau trong việc đảm bảo các mối nguy hại được giảm thiểu. [\[18\]](#)

Tại cấp quốc gia, các công ty 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 an toàn và sức khỏe đã được thành lập. [\[19\]](#)

Tại cấp quốc tế, các công ty nên hợp tác trong việc thiết lập và thông

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP

qua các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe quốc tế. [20]

- [1] Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội của ILO (Tuyên bố DNĐQG) đoạn 38.
- [2] Công ước về Cơ chế tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động, 2006 (Số 187), Điều 1(d).
- [3] Công ước về Sức khỏe và An toàn Nghề nghiệp, 1981 (Số 155), Điều 4(2)
- [4] Công ước 155, Điều 16(1)
- [5] Công ước 155, Điều 16(3).
- [6] C. 155, Điều 21
- [7] C.155, Điều 5 b
- [8] Công ước về Bảo vệ Thai sản, 2000 (Số 183), Điều 3
- [9] Công ước 155, Điều 18
- [10] Tuyên bố DNĐQG, đoạn 38
- [11] Công ước 155, Điều 19(a) và (b)
- [12] Công ước 155, Điều 20; Công ước 170, Điều 16
- [13] Tuyên bố DNĐQG, đoạn 38
- [14] Công ước 155, Điều 19 (c) và (d) , Công ước 170, Điều 15
- [15] Công ước 155, Điều 19(c) và (e).
- [16] Công ước 155, Điều 19(f).
- [17] Tuyên bố DNĐQG, đoạn 40
- [18] Công ước 155, Điều 17
- [19] Tuyên bố DNĐQG, đoạn 40
- [20] Tuyên bố DNĐQG, đoạn 39

E. Phơi nhiễm với chất độc hại

Câu hỏi: Có văn kiện nào của ILO hướng dẫn các công ty ngăn ngừa sự phơi nhiễm của người lao động với các chất sinh ung thư không?

Trả lời: Có một số biện pháp đặc biệt liên quan tới hóa chất bao gồm việc dán nhãn hoặc đánh dấu mọi hóa chất được sử dụng tại nơi làm việc để chỉ rõ sự phân loại của chúng. [1] Các hóa chất độc hại cần được dán nhãn để người lao động có thể biết về chủng loại của chúng một cách dễ dàng, độ nguy hiểm và những biện pháp phòng tránh an toàn phải tuân thủ [2]. Bảng dữ liệu hóa chất cần được cung cấp cho người lao động và đại diện của họ [3].

Ban quản lý cần đảm bảo rằng người lao động không tiếp xúc với hóa chất vượt quá giới hạn hoặc tiêu chuẩn tiếp xúc khác theo đánh giá và kiểm tra về môi trường lao động được thiết lập bởi một cơ quan có thẩm quyền, hoặc một cơ quan được phê duyệt hoặc thừa nhận bởi cơ quan có thẩm quyền theo những tiêu chuẩn quốc gia hoặc quốc tế,

Họ cũng nên đánh giá mức phơi nhiễm đối với hoá chất nguy hiểm của người lao động và giám sát và lập hồ sơ phơi nhiễm của người lao động. Người lao động và đại diện của họ cần được tiếp cận những hồ sơ này [4]. Công ty cần thiết lập một hệ thống lưu giữ hồ sơ trong một khoảng thời gian phù hợp [5].

Công ty cần thực hiện các biện pháp thích hợp liên quan tới các chất hoặc tác nhân gây ung thư và cố gắng thay thế những chất và những tác nhân đó bằng những chất hoặc những tác nhân không gây ung thư hoặc ít độc hại [6]. Cần thực hiện các biện pháp đặc biệt để phòng ngừa và kiểm soát amiăng [7].

Cần giảm tối đa số người lao động tiếp xúc và thời gian và mức phơi

nhiễm phù hợp với tiêu chuẩn an toàn[8]. Người lao động đã bị ảnh hưởng hoặc có khả năng bị ảnh hưởng bởi các chất hoặc tác nhân gây ung thư cần được cung cấp đầy đủ các thông tin liên quan về các nguy hại này và cần thực hiện các biện pháp cần thiết.[9]

Người lao động cần được kiểm tra sức khỏe, được xét nghiệm sinh học hoặc các xét nghiệm hay điều tra khác cần thiết trong thời gian làm việc nếu cần để đánh giá mức độ phơi nhiễm và theo dõi tình trạng sức khỏe của họ có liên quan tới các mối nguy hiểm của công việc [10]. Nếu theo khuyến nghị y tế phù hợp, người lao động hoặc những người lao động có nghi vấn cần được đưa ra khỏi nguồn phơi nhiễm này [11], và cần được bố trí làm các công việc thay thế hoặc những phương tiện khác để duy trì thu nhập của mình [12].

Tuổi tối thiểu để làm những công việc nguy hiểm liên quan tới phơi nhiễm hóa chất, tác nhân hoặc các quy trình có thể gây hại cho sức khỏe là 18 tuổi [13].

[1] [Công ước 170, Điều 7\(1\)](#)

[2] [Công ước 170, Điều 7\(2\)](#)

[3] [Công ước 170, Điều 10\(1\)](#)

[4] [Công ước 170, Điều 12](#)

[5] [Công ước 139, Điều 3](#)

[6] [Công ước về Ung thư do Nghề nghiệp gây ra, 1974 \(Số 139\), Điều 2\(1\)](#)

[7] [Công ước 162, Điều 3](#)

[8] Như trên, Điều 2(2)

[9] Như trên, Điều 4.

[10] Như trên, Điều 5

- [11] [Công ước về Bảo vệ Người lao động khỏi Chất phóng xạ, 1960 \(Số 115\), Điều 14](#)
- [12] [C. 115, Chú thích cuối trang 20](#); Quan sát chung 1992, đoạn 32; [C. 162, đoạn 21\(3\)](#)
- [13] [Khuyến nghị về Những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999 \(Số 190\), Phần II, đoạn 3\(d\)](#)

F. Bảo vệ người lao động khỏi chất phóng xạ Urani

Câu hỏi: Có thể tham khảo tiêu chuẩn quốc tế nào khi đặt ra các yêu cầu đối với nhà cung cấp nhiên liệu hạt nhân quốc tế liên quan tới khai thác urani?

Trả lời: Để có hướng dẫn chi tiết về thực hành tốt, bạn có thể tham khảo [Các tiêu chuẩn an toàn quốc tế cơ bản trong việc bảo vệ phòng chống tác hại bức xạ ion hoá và an toàn đối với các nguồn bức xạ \(BSS\)](#). BSS được xuất bản năm 1996 dưới sự đồng tài trợ của ILO, FAO, IAEA, OECD/NEA, PAHO và WHO. Bộ tiêu chuẩn BSS này có bao gồm những yêu cầu cụ thể liên quan tới urani và nhà cung cấp nhiên liệu hạt nhân quốc tế.

BSS đưa ra một cơ sở toàn cầu đối với các tiêu chuẩn phòng chống tác hại bức xạ được hài hòa. Những tiêu chuẩn này bổ sung và được đẩy mạnh trên cơ sở của [Công ước về Bảo vệ Phòng chống Tác hại Bức xạ của ILO \(Số 115\)](#) và [Khuyến nghị \(Số 114\)](#). BSS cũng là một phần của các tiêu chuẩn IAEA, IAEA đã thúc đẩy các tiêu chuẩn này qua sự hợp tác kỹ thuật trong Dự án Mô hình về Nâng cấp Cơ sở Hạ tầng Bảo vệ Phòng chống tác hại Bức xạ trên hơn 100 quốc gia.

Để giúp các Quốc gia thành viên áp dụng các yêu cầu trong BSS, IAEA và ILO đã chuẩn bị những hướng dẫn về an toàn dưới đây và một số tài liệu hướng dẫn khác áp dụng cho khai thác urani có thể cung cấp

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP

cho bạn những thông số về an toàn chi tiết hơn:

- [Bảo vệ Phòng chống Tác hại Bức xạ Nghề nghiệp trong việc khai thác và xử lý nguyên liệu thô: Hướng dẫn an toàn](#), Bộ Tiêu chuẩn An toàn Số RS-G-1.6 (Vienna, 2004). IAEA và ILO đồng tài trợ.
- [Bảo vệ Phòng chống Tác hại Bức xạ Nghề nghiệp: Hướng dẫn An toàn](#), Bộ Tiêu chuẩn An toàn Số RS-G-1.1 (Vienna, 1999). IAEA và ILO đồng tài trợ.
- [Đánh giá tình trạng phơi nhiễm nghề nghiệp khi khai thác nuclit phóng xạ: Hướng dẫn An toàn](#), Bộ Tiêu chuẩn An toàn Số RS-G-1.2 (Vienna, 1999). IAEA và ILO đồng tài trợ.
- [Đánh giá tình trạng phơi nhiễm nghề nghiệp từ nguồn phóng xạ bên ngoài: Hướng dẫn An toàn](#), Bộ Tiêu chuẩn An toàn Số No. RS-G-1.3 (Vienna, 1999). IAEA và ILO đồng tài trợ.

G. Giám sát an toàn tại các công trình xây dựng

Câu hỏi: Cần có bao nhiêu giám sát viên về an toàn cho mỗi công trình xây dựng tòa nhà cao tầng?

Trả lời: khuyến khích người sử dụng lao động “tiến hành giám sát để đảm bảo người lao động thực hiện công việc trên cơ sở xem xét đầy đủ các yếu tố sức khỏe và an toàn của họ”. [1] Không có một hướng dẫn cụ thể nào về con số giám sát viên an toàn cần có, vì đây không phải là yếu tố duy nhất cần tính đến. Năng lực của những giám sát viên đó và việc phân công trách nhiệm quyền hạn rõ ràng cũng là yếu tố quan trọng không kém.

Mỗi công ty xây dựng ở bất cứ quy mô nào cũng cần chỉ định một

hoặc vài cán bộ phụ trách an toàn – một (hoặc vài) người có tiêu chuẩn năng lực phù hợp có trách nhiệm chính và đặc biệt là thúc đẩy sự an toàn và sức khỏe. [2]

Bên cạnh đó, giám sát viên cấp độ một (hay còn gọi là “đốc công”, “trưởng kíp” hay “đội trưởng”) với trách nhiệm được phân công rõ ràng sẽ có vai trò cơ bản trong bảo đảm an toàn tại công trường xây dựng. Những người này cũng có vai trò đảm bảo an toàn đối với một nhóm lao động cụ thể của công ty họ, và, tối thiểu mỗi một công ty có mặt tại công trường cần phải có những người giám sát như thế. Giám sát viên có trách nhiệm đảm bảo [3]:

- Điều kiện và thiết bị làm việc an toàn;
- Thường xuyên kiểm tra an toàn tại nơi làm việc;
- Người lao động được đào tạo đầy đủ về công việc cần làm;
- Thực hiện các biện pháp an toàn tại nơi làm việc;
- Có những giải pháp tốt nhất sử dụng nguồn lực và kỹ năng có sẵn; và
- Cung cấp và sử dụng các thiết bị bảo vệ cá nhân.

Mỗi một giám sát viên đều cần có sự hỗ trợ trực tiếp của ban quản lý công trình [4]. Các giám sát viên cần có đủ trình độ, ví dụ như được đào tạo phù hợp và có đủ kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng để thực hành đảm bảo an toàn đối với công việc cụ thể [5].

Khi có từ hai người sử dụng lao động trở lên cùng đồng thời thực hiện các hoạt động tại một công trình xây dựng thì nhà thầu chính, người có quyền kiểm soát thực sự hoặc có trách nhiệm chính đối với toàn bộ các hoạt động tại công trình xây dựng, phải có trách nhiệm phối

hợp và đảm bảo tuân thủ các biện pháp về an toàn và sức khỏe được quy định. Nếu nhà thầu chính không có mặt tại công trường, thì họ phải chỉ định một người hoặc một cơ quan có chức năng đảm bảo sự phối hợp và tuân thủ đó (một giám sát hoặc điều phối viên an toàn tổng thể). Tuy nhiên, mỗi một người sử dụng lao động vẫn cần duy trì trách nhiệm áp dụng những biện pháp đảm bảo an toàn được quy định đối với người lao động dưới quyền của mình. Tất cả những người sử dụng lao động hoặc những người làm riêng hoạt động đồng thời tại công trường đều phải có nghĩa vụ phối hợp.[\[6\]](#)

Một nhóm khác cũng có thể coi là “giám sát viên” theo một nghĩa rộng hơn là các đại diện OSH do người lao động và công đoàn đại diện họ chỉ định. Điều đã được chứng minh nhiều lần là ở đâu có đại diện an toàn của người lao động thì ở đó công việc an toàn hơn. Không bao giờ có thể cường điệu hóa vai trò của họ [\[7\]](#). Một công trình lao động an toàn cần thực hiện các biện pháp khắc phục và giám sát thường xuyên. Việc đào tạo giúp người lao động nhận ra được những rủi ro liên quan và cách phòng tránh những rủi ro đó. Người lao động cần được chỉ bảo cách thức thực hiện công việc của mình một cách an toàn [\[8\]](#). Người sử dụng lao động cần lập ra ủy ban bao gồm đại diện của người lao động và ban quản lý hoặc thu xếp những thỏa thuận phù hợp khác nhất quán với luật pháp và quy định quốc gia giúp cho người lao động có thể tham gia để đảm bảo đạt được các điều kiện làm việc an toàn [\[9\]](#).

Tóm lại, ở bất cứ công trình nào có nhiều hơn một nhà thầu tại một thời điểm, ví dụ như tình huống công trình xây dựng tòa nhà cao tầng nói trên, phải có một tổng điều phối /giám sát an toàn. Mỗi một nhà thầu đơn lẻ cần chịu trách nhiệm, dưới sự giám sát của điều phối viên, đảm bảo an toàn và sức khỏe của người lao động và các thầu phụ mà họ phụ trách. Trách nhiệm của họ bao gồm việc cung cấp thông tin, đào tạo, giới thiệu làm quen với công trình (nếu nhà thầu

chính chưa làm việc này)... Phải có sự phối hợp hai chiều giữa điều phối viên tổng, nhà thầu chính và các nhà thầu khác tại công trình. Việc có cần những giám sát viên an toàn khác tại công trình hay không phụ thuộc vào nhiều yếu tố:

- Quy mô và độ phức tạp của công trình;
- Số lượng các công ty khác làm việc tại công trình, một số công ty hoặc tất cả các công ty đó có thể đã có giám sát an toàn rồi (có mặt toàn thời gian, hoặc bán thời gian nếu họ đang phải đảm trách các công trình khác nữa);
- Những yêu cầu cần thực hiện theo kết quả của đánh giá rủi ro (giả thiết là đã thực hiện đánh giá rủi ro), ví dụ kết quả đánh giá có thể yêu cầu sự có mặt của giám sát an toàn ở một số vị trí, tại một số thời điểm;
- Sự có mặt và năng lực của các giám sát viên của mỗi công ty (độc công);
- Sự có mặt và mức độ phát triển của văn hóa an toàn; và
- Mức độ cam kết của đại diện an toàn của công đoàn

Các tổ chức quốc gia của người lao động và người sử dụng lao động cũng là nguồn thông tin rất quan trọng về luật, quy định và các thỏa ước thương lượng tập thể quốc gia liên quan tới các yêu cầu an toàn tại công trình xây dựng.

[1] [Bộ Quy tắc thực hành về An toàn và Sức khỏe trong Xây dựng của ILO, 1992, Phần 2.2.7.](#)

[2] [An toàn, sức khỏe và phúc lợi tại công trình xây dựng: Tài liệu đào tạo của ILO, 1995, Phần 2.2.1](#)

- [3] [Tài liệu đào tạo](#), Phần 2.2.1
- [4] [Tài liệu đào tạo](#), Phần 2.2.2
- [5] [Công ước về An toàn và Sức khỏe trong Xây dựng, 1988 \(Số 167\), Điều 2\(f\)](#)
- [6] [C. 167, Điều 8](#)
- [7] Xem, “[Vai trò của đại diện và tham vấn người lao động trong quản lý sức khỏe và an toàn trong ngành xây dựng](#),” trang 19-23 để thảo luận bằng chứng thực nghiệm
- [8] [Tài liệu đào tạo](#), Phần 2.2.2
- [9] [Bộ Quy tắc thực hành](#), Phần 2.2.3

Câu hỏi: Tôi muốn biết liệu có tiêu chuẩn nào về thiết bị bảo vệ cá nhân để phòng chống các tai nạn liên quan tới rắn cho người lao động làm việc tại các nông trường hoa quả không?

Trả lời: [Bộ Quy tắc thực hành về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp](#) của ILO có đưa ra hướng dẫn về thiết bị bảo vệ cá nhân đối với người lao động nông nghiệp. Mặc dù không đề cập cụ thể tới việc phòng tránh rắn cắn, Quy định này cũng khuyến nghị đi ủng cao hoặc đi các loại giày an toàn chống trượt có nẹp ống chân (espinilleras) và bảo vệ đầu gối khi làm việc. Các dịch vụ y tế trong nông trường cũng nên có thuốc giải độc dùng khi bị những loại rắn, nhện có độc và gây bệnh trong khu vực cắn.

Có thể tìm thêm hướng dẫn chung trong [Công ước về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp 2001 \(Số 184\)](#) và [Khuyến nghị, 2001 \(Số 192\)](#) trong đó có cách tiếp cận toàn diện tới những biện pháp phòng ngừa trong nông nghiệp, bao gồm các biện pháp phòng ngừa đối với những tiếp xúc với động vật có độc và hoang dã.

Câu hỏi: Có những yêu cầu gì liên quan tới việc cung cấp ghế ngồi cho nhân viên thu ngân?

Trả lời: [Công ước về Vệ sinh \(Thương mại và Văn phòng\), 1964 \(số 120\)](#) quy định rằng cần cung cấp ghế ngồi đủ và thích hợp cho người lao động và người lao động phải có khả năng được sử dụng những ghế ngồi đó một cách hợp lý.

Câu hỏi: Tôi muốn có thông tin về các quy tắc và quy định của ILO áp dụng cho người làm việc cho các hãng hàng không (tiếp viên hàng không và phi công). Tôi muốn biết xem liệu có quy tắc nào liên quan tới loại nhiệm vụ mà họ phải thực hiện khi đang ở trên độ cao, trong môi trường phóng xạ và áp suất cao, và liệu có quy tắc nào áp dụng được đối với hoạt động này hay không?

Trả lời: [Công ước về Bảo vệ Phòng chống Tác hại Bức xạ của ILO \(Số 115\)](#) và [Khuyến nghị về Bảo vệ Phòng chống Tác hại Bức xạ năm 1960 \(Số 114\)](#), quy định những biện pháp thích hợp để bảo vệ hiệu quả mọi người lao động từ tác hại của Bức xạ gây ion hóa, từ quan điểm sức khỏe và an toàn của họ.

[Công ước về Trợ cấp Tai nạn Lao động 1964 \[Phụ lục 1 được sửa đổi năm 1980\] \(Số 121\)](#) và [Danh sách các Bệnh nghề nghiệp của ILO \(sửa đổi năm 2010\)](#), cũng được áp dụng để bảo vệ tiếp viên hàng không và phi công.

Ấn phẩm “[Bảo vệ Người lao động khỏi tác hại bức xạ \(bức xạ ion hóa\)](#)” năm 1987 có đưa ra hướng dẫn cho mọi hoạt động làm cho người lao động bị phơi nhiễm với phóng xạ ion hóa tại nơi làm việc, bao gồm cả tiếp viên hàng không và phi công.

Thông tin chi tiết hơn có thể tìm tại cuốn “[Bảo vệ Phòng chống tác hại bức xạ và an toàn của nguồn phóng xạ: Tiêu chuẩn an toàn cơ bản](#)

Quốc tế - Xuất bản tạm thời”, đồng tài trợ bởi Tổ chức Nông lương của Liên Hợp Quốc, Cơ quan Năng lượng Nguyên tử Quốc tế (IAEA), ILO, Tổ chức Hợp tác Kinh tế và Phát triển/Cơ quan Năng lượng Hạt nhân (OECD/NEA), Tổ chức Y tế Mỹ Pan (PAHO) và Tổ chức Y tế Thế giới (WHO).

Câu hỏi: Tôi muốn hỏi theo quy định diện tích tối thiểu một người lao động văn phòng cần có trong một tòa nhà văn phòng là bao nhiêu? Tôi có thể tìm quy tắc đó ở đâu để in ra?

Trả lời: Khuyến nghị về Vệ sinh (Thương mại và công sở), 1964 (Số 120) có ghi rõ trong Phần VII, Không gian nơi làm việc, nội dung sau

26.

(1) Tất cả nơi làm việc cần được bài trí và nhà xưởng được sắp xếp để không gây tác hại tới sức khỏe của người lao động.

(2) Mỗi người lao động cần có đủ không gian làm việc không bị cản trở để thao tác mà không có rủi ro đối với sức khỏe.

27. Cơ quan có thẩm quyền cần quy định rõ:

(a) diện tích sàn tại mỗi nhà xưởng dành cho mỗi người lao động làm việc thường xuyên;

(b) không gian tối thiểu không vật cản tại mỗi nhà xưởng dành cho một người lao động làm việc thường xuyên;

(c) chiều cao tối thiểu của nhà xưởng mới mà tại đó công việc được thao tác thường xuyên.

Câu hỏi: Có an toàn không khi một người đàn ông 70 tuổi vẫn làm việc ngoài biển, trên vịnh Ba Tư, độ ẩm thỉnh thoảng lên tới 100%,

nhệt độ từ 30 đến 40 độ C.

Trả lời: Hai nguyên tắc chung trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế về các điều khoản an toàn và sức khỏe là: 1) Những nguy hiểm vốn có trong môi trường làm việc cần được giảm thiểu tới mức có thể thực hiện được một cách hợp lý; và 2) công việc nên điều chỉnh phù hợp với năng lực về thể chất và tinh thần của người lao động. Nếu người lao động nhiều tuổi cần được hỗ trợ đặc biệt thì cần cung cấp những hỗ trợ đó.

Câu hỏi: Tôi muốn biết cách lập kế hoạch phòng ngừa các rủi ro lao động và để xây dựng các biện pháp bảo vệ và thúc đẩy sức khỏe cho người lao động nông nghiệp.

Trả lời: Quy tắc lao động quốc tế chính về an toàn và sức khỏe trong ngành nông nghiệp là [Công ước về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp năm 2001 \(Số 184\)](#), và [Khuyến nghị 2001 \(Số 192\)](#). Gần đây cũng có [Bộ Quy tắc thực hành về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp](#).

Câu hỏi: Người lao động của chúng tôi làm việc theo nhóm bốn người để chuyển các bao hàng nặng 90kg ra xe bằng cách đặt bao hàng thẳng đứng lên vai một người và người đó sẽ vác tới và chất lên xe. Chúng tôi muốn biết trọng lượng mang vác cho phép tối đa đối với một người lao động để đảm bảo an toàn theo tiêu chuẩn ILO và hướng dẫn nào của ILO xác định mức trọng lượng tối đa này?”

Trả lời: Không nên yêu cầu hoặc cho phép người lao động vận chuyển thủ công bất cứ khối lượng nào có thể gây hại tới sức khỏe hoặc sự an toàn của người đó. Trọng lượng cho phép tối đa là 55kg cho lao động nam trưởng thành, và ít hơn nhiều cho một lao động trẻ và nữ. (Xem [Công ước về Trọng lượng Tối đa \(Số 127\)](#) và [Khuyến nghị về Trọng lượng tối đa \(Số 128\)](#), đoạn 14). Khuyến khích các công ty sử dụng các dụng cụ kỹ thuật phù hợp càng nhiều càng tốt (Điều 7(2) của

Công ước).

Bộ Quy tắc thực hành về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp có thêm hướng dẫn khác. Người lao động phải xử lý (bằng cách nâng, mang, và đặt) các vật nặng (có trọng lượng hơn 23kg) ở tần suất trên 3 lần trong một phút và trong khoảng thời gian hơn hai giờ có nguy cơ bị chấn thương vùng thắt lưng, mệt mỏi và khả năng căng thẳng vì tăng thân nhiệt do phải kết hợp vật nặng, cách nâng, tần suất và thời gian kéo dài của công việc, và những ảnh hưởng khác từ môi trường như làm việc dưới nắng trực tiếp, gần nguồn nhiệt ví dụ như máy phát điện, máy nén khí, động cơ đốt trong... Đánh giá tác động lên sức khỏe của việc người lao động mang vác hàng không chỉ liên quan tới trọng lượng, mà còn các yếu tố khác nữa, bao gồm cả lực ban đầu và lực duy trì, khoảng cách từ cơ thể tới vật cần nâng (mặt phẳng đứng dọc), các tư thế nâng khác nhau (chiều cao từ sàn tới khớp ngón tay, chiều cao từ khớp ngón tay tới vai...) tần suất thực hiện và giới tính của người lao động (xem đoạn 9.2.1.5 và 9.2.2.1).

Hiệp hội Công thái học Quốc tế và ILO đã xuất bản cuốn Giải pháp Công thái học trong Nông nghiệp hướng dẫn cách mang vác vật nặng (xem giải pháp 7). Tham khảo thêm trọng lượng Nâng Nhấc tối đa (ILO OSH Series No 59).

Câu hỏi: Theo tiêu chuẩn của ILO, có thể cho tôi biết nếu một công ty có từ 8-12 người thì có cần một cán bộ chịu trách nhiệm về An toàn và Sức khỏe không, hay chỉ cần một giám sát viên cháy nổ và một nhân viên sơ cứu là đủ?

Trả lời: Nguyên tắc của các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan tới an toàn và sức khỏe không đề cập trực tiếp tới vấn đề trong câu hỏi của bạn, nhưng có cung cấp một số hướng dẫn có thể sử dụng.

Các nguyên tắc khuyến khích “xây dựng chính sách an toàn và sức

khỏe, thành lập các ủy ban về an toàn và sức khỏe chung và chỉ định đại diện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của người lao động, theo luật pháp và thông lệ quốc gia tại cấp cơ sở làm việc.” ... Xem, [Khuyến nghị về Cơ chế tăng cường công tác an toàn, sức khỏe lao động, 2006 \(số 197\)](#), đoạn 5(f).

Trên thực tế, hầu hết các nước thường áp dụng một ngưỡng cụ thể là số người lao động làm tại một doanh nghiệp làm cơ sở yêu cầu thành lập một ủy ban an toàn và sức khỏe (phổ biến là 20 nhân viên). Ở những đơn vị nhỏ hơn (5-19 người), một số quốc gia yêu cầu chỉ định một đại diện an toàn có kiến thức cơ bản về OSH tập trung vào công tác phòng chống.

Điều quan trọng là phải có một nhân sự được đào tạo đầy đủ để đảm bảo hệ thống nhận dạng nguy hiểm, đánh giá rủi ro, chuẩn bị và triển khai các chương trình an toàn hoạt động hiệu quả. Đặc biệt, người này cần được đào tạo đầy đủ về mọi khía cạnh của công tác phòng chống rủi ro OSH. Các nguyên tắc cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đối thoại và hợp tác tại cấp doanh nghiệp, không tính tới số nhân viên họ có. Xem, [Hướng dẫn về hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp ILO-OSH \(2001\)](#).

Câu hỏi: Việc sử dụng thiết bị chụp X quang cầm tay để kiểm tra sức khỏe nghề nghiệp có được coi là phù hợp về mặt kỹ thuật không, hay nên tiếp tục sử dụng thiết bị chụp X quang cố định?

Trả lời: Các cơ quan có thẩm quyền ở mỗi quốc gia sẽ quy định loại thiết bị chụp X quang có thể dùng để chụp phổi cũng như chăm sóc y tế. Ở một số nước, cả thiết bị X quang Kỹ thuật số (DR) và X quang Điện toán (CR) cũng được sử dụng cho những thăm khám này. Nếu máy chụp cầm tay có thiết bị DR được chứng nhận bởi các cơ quan có thẩm quyền của nhà nước là phù hợp để chụp phổi, thì có thể sử dụng thiết

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP

bị này bên cạnh các cách chụp X quang (CR hoặc DR) cố định tại các cơ sở y tế.

Tham khảo định nghĩa các thuật ngữ kỹ thuật, cũng như thông tin liên quan tới thiết bị chụp X quang kỹ thuật số tại Chương 6 trong tài liệu [“Hướng dẫn sử dụng Phân loại quốc tế của ILO về phim chụp X-quang ngực của những người mắc bệnh bụi phổi, Phiên bản được hiệu chỉnh năm 2011”](#).



CHƯƠNG IX

ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Các công ty có thể góp phần cải thiện tiêu chuẩn sống bằng cách cung cấp công việc ổn định và việc làm bền vững trong phạm vi hoạt động mình.

Tuyên bố DNNQG khuyến khích các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước chủ động quản lý nhu cầu nguồn nhân lực của mình để đảm bảo việc làm ổn định cho nhân viên của mình ở mức tối đa có thể. Họ nên tuân thủ các nghĩa vụ thương lượng tự do liên quan đến ổn định việc làm và an sinh xã hội. Họ cũng nên cố gắng thể hiện vai trò lãnh đạo trong việc thúc đẩy an ninh việc làm, đặc biệt ở những quốc gia mà việc công ty ngừng hoạt động có khả năng dẫn đến tình trạng thất nghiệp dài hạn.

Khi cân nhắc có những thay đổi trong hoạt động mà có thể ảnh hưởng lớn tới việc tuyển dụng, các doanh nghiệp đa quốc gia cần có những thông báo hợp lý tới các cơ quan chính phủ và đại diện người lao động về những thay đổi này để các bên có thể cùng nhau xem xét tác động của chúng nhằm giảm thiểu tối đa có thể các tác động bất lợi. Điều này đặc biệt quan trọng trong trường hợp đóng cửa một doanh nghiệp, dẫn đến việc sa thải và cho nghỉ việc tập thể.

Cần tránh các thủ tục sa thải tùy tiện. [Các tiêu chuẩn về chấm dứt việc tuyển dụng của ILO](#) tìm cách thiết lập sự cân bằng giữa một bên là quyền của người sử dụng lao động có thể sa thải người lao động vì lý do chính đáng và một bên là, làm sao đảm bảo việc sa thải diễn ra một cách công bằng, chỉ được sử dụng như phương sách cuối cùng, và giảm thiểu tối đa tác động tiêu cực đến những người lao động có liên quan.

Các chính phủ, hợp tác với các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước, nên cung cấp một số hình thức nhằm bảo đảm thu nhập cho người lao động bị chấm dứt việc tuyển dụng.

Hỏi Đáp về Kinh doanh và Đảm bảo Việc làm

A. Mỗi quan hệ tuyển dụng

Câu hỏi: Các tiêu chuẩn của ILO hướng dẫn như thế nào về việc xác định ai là người lao động?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế công nhận tầm quan trọng của việc thiết lập mối quan hệ tuyển dụng để bảo vệ quyền của người lao động. Bất kể là mối quan hệ này được thể hiện dưới hình thức thỏa thuận, hợp đồng, hay dạng thức nào, việc xác lập mối quan hệ này chịu sự điều chỉnh chính của thực tế hiệu quả công việc và tiến công công việc. Những “chỉ số cụ thể cho thấy sự tồn tại của một mối quan hệ tuyển dụng” có thể bao gồm những yếu tố sau:

(a) Các thực tế sau, công việc:

- được tiến hành theo chỉ dẫn và dưới sự kiểm soát của một bên khác;
- liên quan đến sự tham gia của người lao động vào cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp;
- được thực hiện duy nhất hoặc chủ yếu vì lợi ích của người khác;
- được thực hiện bởi cá nhân người lao động;
- được thực hiện trong giờ làm việc cụ thể hoặc tại một nơi làm việc được xác định hoặc được bên đưa ra yêu cầu công việc đồng ý;
- có một thời hạn cụ thể và có tính liên tục nhất định;
- đòi hỏi người lao động phải sẵn sàng để thực hiện công việc;

hoặc

- liên quan đến việc cung cấp các công cụ, vật liệu và máy móc bởi bên đưa ra yêu cầu công việc;

(b) chi trả tiền công định kỳ cho người lao động; thực tế là tiền công đó tạo thành nguồn thu nhập chính hoặc duy nhất của người lao động; chi trả bằng hiện vật, như thức ăn, nơi ở hoặc phương tiện đi lại; công nhận các quyền lợi như nghỉ hàng tuần và hàng năm, chi trả bởi bên đưa ra yêu cầu công việc cho việc đi lại của người lao động để thực hiện công việc; hoặc để loại trừ rủi ro tài chính cho người lao động.” [\[1\]](#)

Việc xác lập sự tồn tại của mối quan hệ như vậy nên chịu sự điều chỉnh chính bởi thực tế hiệu quả công việc và tiền công trả cho người lao động, bất kể là mối quan hệ này được định hình bởi thỏa thuận, hợp đồng hay các hình thức khác, được các bên nhất trí. [\[2\]](#)

[\[1\] Khuyến nghị về Quan hệ Tuyển dụng, 2006 \(Số 198\)](#), đoạn 13.

[\[2\] Khuyến nghị. 198](#), đoạn 9

B. Chấm dứt tuyển dụng

Câu hỏi: Lý do hợp lệ để sa thải một người lao động là gì?

Trả lời: Theo [Công ước Chấm dứt Việc Tuyển dụng, 1982 \(Số 158\)](#), của ILO, việc tuyển dụng một công nhân sẽ không bị chấm dứt trừ khi có một lý do hợp lệ cho việc chấm dứt này, liên quan đến năng lực hoặc hành vi của công nhân, hoặc dựa trên yêu cầu hoạt động của doanh nghiệp, cơ sở hoặc cơ quan.

Các lý do không được coi là hợp lệ bao gồm: chủng tộc, màu da, giới tính, tình trạng hôn nhân, trách nhiệm gia đình, tình trạng mang thai, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc tự nhiên hoặc nguồn gốc xã hội, vị thế thành viên công đoàn hoặc sự tham gia vào các hoạt động

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

công đoàn, nộp đơn khiếu nại đối với chủ lao động, hoặc tạm thời vắng mặt tại chỗ làm việc vì lý do sức khỏe.

Người lao động không nên bị sa thải chỉ vì có hành vi sai trái; mà theo luật hoặc thông lệ quốc gia, việc chấm dứt tuyển dụng chỉ có thể diễn ra khi hành vi sai trái đó lặp lại một hoặc nhiều lần và người lao động đó đã nhận được cảnh báo bằng văn bản trước đó [\[1\]](#).

Người lao động phải được thông báo bằng văn bản về quyết định chấm dứt tuyển dụng. [\[2\]](#)

Một người lao động bị chấm dứt tuyển dụng cần được hưởng một khoảng thời gian thông báo hoặc đền bù hợp lý, trừ khi người lao động vi phạm lỗi nghiêm trọng. [\[3\]](#).

Cá nhân người lao động bị sa thải vì lý do có hành vi sai trái phải được quyền tự bảo vệ trước bất kỳ cáo buộc nào được đưa ra trước khi chấm dứt công việc, trừ khi không thể mong đợi một cách hợp lý là người sử dụng lao động có thể cung cấp cho người lao động cơ hội này. [\[4\]](#) Người lao động có quyền nhận được sự hỗ trợ của một người khác. [\[5\]](#)

Một người lao động có quyền khiếu nại với một cơ quan độc lập như tòa án hoặc hội đồng trọng tài, trừ khi việc sa thải đã được một cơ quan có thẩm quyền cho phép. [\[6\]](#) Chủ lao động phải có trách nhiệm chứng minh sự tồn tại của lý do hợp lệ này. Thay vào đó, hoặc bổ sung thêm vào đó, cơ quan công bằng này nên được trao quyền để đưa ra một kết luận dựa trên bằng chứng do các bên cung cấp theo luật và thực hành của từng quốc gia [\[7\]](#).

Trong trường hợp sa thải tập thể, các doanh nghiệp cần có thông báo hợp lý cho các cơ quan chính phủ có liên quan và đại diện của người lao động được tuyển dụng và làm việc trong tổ chức của họ, để các bên cùng nhau đánh giá tác động của việc sa thải này và giảm nhẹ tối đa các

tác động bất lợi.[\[8\]](#)

- [\[1\] Khuyến nghị về kết thúc công việc, 1982 \(Số 166\), đoạn 7](#)
- [\[2\] Khuyến nghị 166, đoạn 12](#)
- [\[3\] Công ước về Chấm dứt Việc tuyển dụng 1982 \(Số 158\), đoạn 11](#)
- [\[4\] Công ước 158, Khoản 7](#)
- [\[5\] Khuyến nghị 166, Đoạn 9.](#)
- [\[6\] Công ước 158, Điều 8\(1\)](#)
- [\[7\] Công ước 158, Điều 9\(2\)](#)
- [\[8\] Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc về Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách Xã hội của ILO, phiên bản 4 \(2006\), đoạn 26](#)

Câu hỏi: Nếu một công ty sa thải tại chỗ một người lao động mà không có lần cảnh báo thứ hai vì không sử dụng thiết bị an toàn cá nhân thì điều đó có chấp nhận được không?

Trả lời: Một công nhân không nên bị sa thải chỉ vì có hành vi sai phạm; theo luật hoặc thông lệ trong nước, chỉ có thể biện minh được cho việc sa thải nếu việc sai phạm lặp lại một hoặc nhiều lần. Người sử dụng lao động cần có thông báo bằng văn bản phù hợp cho người lao động trước khi tiến hành sa thải họ. [\[1\]](#)

- [\[1\] Khuyến nghị về chấm dứt việc tuyển dụng, 1982 \(Số. 166\), đoạn 7](#)

Câu hỏi: Một công ty có thể sa thải một công nhân đang nghỉ hồi phục sau phẫu thuật mắt không?

Trả lời: Các công nhân nên được bảo vệ để không bị sa thải tùy ý, [\[1\]](#) ví dụ như, sa thải mà không có lý do hợp lệ liên quan đến năng lực và hành vi của người công nhân đó. [\[2\]](#) Việc nghỉ ốm hoặc thương tật tạm thời không nên được sử dụng là lý do sa thải.[\[3\]](#)

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

- [1] [Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội của ILO, Bản sửa đổi số 4 \(2006\),](#) đoạn 27.
- [2] [Công ước 158, Điều 4.](#)
- [3] [Công ước 158, Điều 6.](#)

Câu hỏi: Liệu một công ty có thể sa thải một công nhân đang mang thai nếu cô ấy bị sa thải vì các lý do khác và vào thời điểm đó, việc mang thai này chưa được biết đến hay không?

Trả lời: Một công nhân có thể bị sa thải trong thời kỳ mang thai chỉ khi việc sa thải dựa trên một lý do chính đáng liên quan đến năng lực hoặc hành vi của người công nhân đó, hoặc dựa trên yêu cầu hoạt động của doanh nghiệp, cơ sở hoặc cơ quan.^[1] Bản thân việc mang thai không phải là một lý do hợp lệ để sa thải.^[2] Trách nhiệm chứng minh lý do sa thải không liên quan đến việc mang thai thuộc về người sử dụng lao động.^[3]

[Trang thông tin về Bảo vệ Thai sản của ILO](#) có thể cung cấp các thông tin thêm cũng như giúp truy cập [Cơ sở dữ liệu luật về bảo vệ thai sản](#).

- [1] [Công ước về Chấm dứt Việc tuyển dụng 1982 \(Số. 158\)](#) Điều 5(d) và [Công ước Bảo vệ Thai sản, 2000 \(Số 183\),](#) Điều 4.
- [2] [Công ước Bảo vệ Thai sản, 2000 \(Số 183\), Điều 8\(1\)](#) nêu rõ: “Sẽ là bất hợp pháp nếu người sử dụng lao động chấm dứt việc tuyển dụng một người phụ nữ trong thời kỳ thai sản hoặc trong thời kỳ nghỉ việc liên quan đến Điều 4 hoặc 5 hoặc thời kỳ sau sinh, đã quay trở lại làm việc theo quy định của luật pháp và quy định quốc gia, ngoại trừ lý do không liên quan đến việc mang thai hoặc sinh nở, hay hậu quả của việc đó, hoặc việc nuôi con sau sinh”

[3] Công ước 183, Điều 8(1).

Câu hỏi: Khi một công ty bị mua lại, thì tiêu chuẩn trả trợ cấp thất nghiệp của công ty cũ cho các nhóm lao động sau sẽ như thế nào: người lao động sẽ được công ty mới tuyển dụng và người lao động sẽ bị mất việc?

Trả lời: Một người lao động bị chấm dứt tuyển dụng sẽ có quyền được hưởng một trong các chế độ sau đây: trợ cấp thất nghiệp hoặc các phúc lợi khác; phúc lợi từ bảo hiểm thất nghiệp hoặc các phúc lợi an sinh xã hội hoặc hỗ trợ khác; hoặc kết hợp giữa trợ cấp và phúc lợi. [1] Điều này có nghĩa là chế độ mà người lao động bị mất việc có thể được hưởng sẽ tùy theo từng tình huống cụ thể theo nhận tùy theo các tình huống cụ thể tùy theo luật quốc gia.

Nếu người lao động được trả trợ cấp thất nghiệp hoặc phúc lợi riêng lẻ khác thì khoản trợ cấp này sẽ dựa trên thâm niên và mức tiền lương; trả trực tiếp bởi người sử dụng lao động hoặc bởi một quỹ do người sử dụng lao động đóng góp. [2]

Những người lao động được công ty mới tiếp tục tuyển dụng mà không bị chấm dứt hợp đồng sẽ không chịu sự điều chỉnh của những điều khoản này và không được nhận bất kỳ trợ cấp thất nghiệp nào từ người sử dụng lao động cũ.

[1] [Công ước 158, Điều 12](#).

Câu hỏi: Liệu một người lao động có quyền đòi trả một tháng lương khi người sử dụng lao động kết thúc hợp đồng không và cần được thông báo trước bao lâu?

Trả lời: Tuyên bố Nguyên tắc Ba bên liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách Xã hội (Tuyên bố DNĐQG) là một công cụ chuẩn của ILO dành riêng cho các doanh nghiệp. Tuyên bố DNĐQG

khuyến khích các doanh nghiệp “tuân thủ luật pháp và quy định trong nước, cân nhắc một cách đúng mức các thông lệ địa phương và các tiêu chuẩn quốc tế liên quan tương ứng.” [\[1\]](#)

Liên quan đến thông báo, Đoạn 26 của Tuyên bố DNĐQG quy định: Khi cân nhắc thay đổi trong hoạt động (bao gồm cả những thay đổi bắt nguồn từ việc sát nhập, thôn tính hoặc chuyển đổi sản xuất) mà gây tác động lớn về việc làm, doanh nghiệp đa quốc gia nên thông báo một cách hợp lý về những thay đổi này đến các cơ quan chính phủ và đại diện người lao động trong phạm vi tuyển dụng của mình hoặc trong tổ chức của mình để các bên có thể cùng nhau xem xét các tác động nhằm giảm thiểu tối đa có thể các tác động tiêu cực. Điều này đặc biệt quan trọng trong trường hợp việc đóng cửa một cơ sở có liên quan đến việc chấm dứt tuyển dụng hoặc sa thải tập thể.

Đoạn này đề cập đến những thay đổi mà “có thể tiên đoán sẽ gây ra những tác động lớn đến việc tuyển dụng”.[\[2\]](#) Nếu việc sa thải mang tính cá nhân thì có thể sẽ không nằm trong phạm vi điều chỉnh này. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến việc chấm dứt việc tuyển dụng cung cấp những hướng dẫn chi tiết hơn cho các công ty. Mỗi cá nhân người lao động bị mất việc phải được thông báo trong một khoảng thời gian hợp lý hoặc được bồi thường cho việc bị mất việc, trừ khi người lao động đó có hành vi vi phạm nghiêm trọng.[\[3\]](#) Chính phủ, trên cơ sở tham vấn với các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong nước, chịu trách nhiệm cụ thể hóa trong luật quốc gia thế nào là thông báo hợp lý.

Liên quan đến trợ cấp thôi việc, Tuyên bố DNĐQG quy định rằng các chính phủ, trên cơ sở hợp tác với các doanh nghiệp đa quốc gia và doanh nghiệp trong nước, sẽ cung cấp các cách thức giúp bảo vệ thu nhập của người lao động bị mất việc. [\[4\]](#) Các tiêu chuẩn lao động quốc tế quy định rằng một người lao động bị mất việc sẽ có quyền được

hưởng một trong điều sau, tùy theo quy định cụ thể của luật pháp trong nước: trợ cấp mất việc hoặc các phúc lợi khác, phúc lợi từ bảo hiểm thất nghiệp hoặc phúc lợi hay hỗ trợ an sinh xã hội, hoặc kết hợp của trợ cấp và phúc lợi. [\[5\]](#)

Nếu người lao động được trả trợ cấp thất nghiệp hoặc phúc lợi riêng lẻ khác thì khoản trợ cấp này sẽ dựa trên thâm niên và mức tiền lương; trả trực tiếp bởi người sử dụng lao động hoặc bởi một quỹ do người sử dụng lao động đóng góp. [\[6\]](#)

[1] [Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội của ILO](#), đoạn 8.

[2] Tuyên bố DNDQG trích dẫn Khuyến nghị Chấm dứt Việc tuyển dụng, 1963 (Số 119), trong đó có đoạn 7(1): “Một công nhân bị mất việc sẽ có quyền hưởng một giai đoạn thông báo hợp lý và bồi thường cho việc mất việc này” Khuyến nghị này được thay thế bởi [Công ước Chấm dứt Việc tuyển dụng, 1982 \(Số 158\)](#) and [Khuyến nghị Chấm dứt việc tuyển dụng, 1982 \(Số 166\)](#).

[3] Xem Công ước Chấm dứt Việc tuyển dụng, 1982 (Số 158), Điều khoản 11.

[4] Như trên đoạn 28.

[5] Xem Công ước Chấm dứt Việc tuyển dụng, 1982 (Số 158), Điều khoản 12.

[6] Như trên

C. Tái cơ cấu có trách nhiệm

Câu hỏi: Theo quan điểm của ILO, nếu có, thì một công ty có nên mời công đoàn tham gia hoạt động tái cơ cấu hoặc mua bán công ty

như thế nào?

Trả lời: Một ưu tiên trong quá trình tái cơ cấu hoặc mua bán là nhằm duy trì doanh nghiệp như một tổ chức bền vững, có thể tiến hành các hoạt động kinh doanh hiệu quả và tuyển dụng người lao động theo các điều kiện làm việc bền vững. [1] Mục tiêu này là mối quan tâm chung của cả người sử dụng lao động và người lao động.

Hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là thông qua việc mời người lao động và đại diện của họ tham gia vào quá trình lập kế hoạch và thực hiện những thay đổi về tổ chức, được xem là yếu tố quan trọng tạo ra thành công cho quá trình điều chỉnh. [2]

Khi xem xét những thay đổi trong hoạt động mà sẽ ảnh hưởng lớn đối với việc tuyển dụng, một công ty nên có thông báo hợp lý về sự thay đổi này đến cho đại diện của người lao động đang được thuê tuyển hoặc đang làm trong tổ chức của họ. [3]

Thông báo hợp lý được coi là “sớm nhất có thể” [4] nhằm cung cấp đủ thời gian cho công ty, các cơ quan chính phủ và đại diện người lao động cùng xem xét tác động nhằm giảm thiểu tối đa các tác động có hại. [5] Quan trọng là cần cung cấp thông tin một cách sớm nhất có thể cho đại diện của người lao động nhằm đảm bảo quá trình tham vấn các giải pháp nhằm tránh hoặc giảm thiểu bất kỳ việc chấm dứt tuyển dụng nào cũng như tìm các giải pháp hạn chế tối đa các hậu quả tiêu cực có thể diễn ra.

Sau khi cung cấp thông tin, nên sắp xếp cơ hội tham vấn với đại diện người lao động để thảo luận về các biện pháp giảm thiểu tác động tiêu cực một cách sớm nhất có thể, tuân theo quy định trong luật và thông lệ quốc gia. [6]

[1] Để chuẩn bị thảo luận về các yếu tố thúc đẩy doanh nghiệp bền

vững và thông lệ về những doanh nghiệp bền vững, tham khảo [Các kết luận liên quan đến việc thúc đẩy doanh nghiệp bền vững](#), Hội nghị Lao động Quốc tế, 6/2017

- [2] [Tái cơ cấu vì Thành công của Công ty: Một cách tiếp cận mang tính xã hội](#), [Rogovsky, N.](#) (ed), ILO, Geneva, 2005
- [3] [Tuyên bố Các doanh nghiệp Đa quốc gia, đoạn 26](#): “Khi cân nhắc các thay đổi trong quá trình vận hành (bao gồm cả những thay đổi là kết quả từ quá trình sát nhập, thôn tính và chuyển giao sản xuất) mà có thể gây tác động lớn về việc làm, các doanh nghiệp đa quốc gia nên có thông báo hợp lý về những thay đổi này đến cơ quan chính phủ có liên quan và đại diện người lao động đang được tuyển dụng hoặc làm việc trong tổ chức của họ, để các bên có thể cùng xem xét những tác động nhằm giảm thiểu tối đa các tác động bất lợi. Điều này đặc biệt quan trọng trong trường hợp việc đóng cửa một cơ sở có liên quan đến chấm dứt việc tuyển dụng hoặc sa thải tập thể.” [Khuyến nghị về Chấm dứt Việc Tuyển dụng 1982, \(Số 166\)](#) đoạn 20(1) và (2) khuyến khích doanh nghiệp “tham vấn với đại diện người lao động có liên quan càng sớm càng tốt” và “cung cấp cho họ tất cả các thông tin liên quan về những thay đổi lớn dự kiến và các tác động có thể xảy ra vào thời gian thích hợp”.
- [4] [Khuyến nghị Chấm dứt Việc Tuyển dụng \(Số 119\), đoạn 13\(1\)](#)
- [5] [Công ước Chấm dứt Việc Tuyển dụng \(Số 158\), Điều 13.](#)
- [6] [Công ước 158, Điều 13\(1\)\(b\)](#)

Câu hỏi: ILO có những tham chiếu nào về thông lệ tốt nhất liên quan đến tái cấu trúc có trách nhiệm không?

Trả lời: Về những thông lệ tốt, những bước mô tả sau đây sẽ hướng dẫn một cách hữu ích. Những bước này được rút ra từ các tiêu chuẩn

liên quan.

- Bước 1: Bắt đầu cuộc đối thoại giữa công ty, người lao động và người đại diện của họ về sự cần thiết phải thay đổi – đây là một bước quan trọng đầu tiên. Cuộc đối thoại này có thể giúp nảy sinh ý tưởng về những thay đổi và có thể giúp giảm bớt nỗi sợ hãi và quan ngại có thể khiến người lao động mất tập trung hay ảnh hưởng tới năng lực làm việc hiệu quả của họ.
- Bước 2: Chia sẻ các thông tin liên quan giúp đảm bảo rằng mọi người hiểu biết về các vấn đề liên quan. Điều này sẽ giúp đưa ra một bức tranh chính xác về vị trí hiện tại của công ty nhằm giải thích sự cần thiết phải thay đổi. [\[1\]](#)
- Bước 3: Trong trường hợp việc thay đổi được đề xuất như là một phản ứng để đáp lại tình trạng kinh tế suy thoái hoặc tiêu cực, điều quan trọng là phải xem xét các kịch bản dài hạn hơn thay vì chỉ phản ứng với khủng hoảng ngắn hạn. Đối thoại với người lao động và đại diện của họ về lựa chọn có thể giúp xác định một số phương án thay thế. [\[2\]](#).
- Bước 4: Việc thực hiện các thay đổi phải tuân theo luật pháp quốc gia và thông lệ. Đặc biệt, việc thực hiện phải mang tính trách nhiệm, dựa trên các tiêu chí khách quan và không phân biệt đối xử xét theo bất cứ khía cạnh nào.
- Bước 5: Đánh giá sự thay đổi khi thực hiện và sau khi hoàn thành là một khía cạnh quan trọng, để học hỏi từ những điều đã xảy ra và đánh giá xem mục tiêu đặt ra có đạt được không.

Nếu sau khi tham khảo ý kiến và xem xét các phương án khác, thấy rằng bắt buộc phải sa thải nhân viên như một phần của quá trình thay đổi, thì cần tiến hành thêm các bước sau để đảm bảo rằng quá trình này

được thực hiện một cách có trách nhiệm:

- Tham vấn với người lao động và đại diện của họ về đề suất cắt giảm việc làm. Việc tham vấn này nên bao gồm cung cấp tất cả các thông tin liên quan [\[3\]](#), và cân nhắc các biện pháp (có tính thực tiễn) nhằm tránh hoặc giảm thiểu các tác động tiêu cực của việc sa thải, khung thời gian liên quan và các phương án sẵn có dành cho người lao động.
- Tiến hành các bước nhằm giảm nhẹ tác động của việc sa thải. Để có thêm chi tiết về các vấn đề liên quan cần tham vấn liên quan tới những thay đổi lớn, các biện pháp để tránh hoặc giảm thiểu việc chấm dứt tuyển dụng, cũng như tác động tiêu cực của quá trình này, xem Khuyến nghị 166.
- Đảm bảo rằng các hành động chấm dứt việc tuyển dụng là bình đẳng và tuân theo pháp luật tuyển dụng quốc gia, các thỏa ước tập thể và các công cụ liên quan khác của ngành, điều chỉnh việc chấm dứt tuyển dụng, lao động dôi dư và sa thải.
- Đảm bảo có cơ chế giải quyết khiếu kiện và tranh chấp. Khi có bất cứ quan ngại hoặc khiếu kiện nào xảy ra, cá nhân người lao động hoặc một nhóm người lao động phải có thể nêu lên các quan ngại này, được giải quyết một cách hiệu quả mà không sợ bị định kiến hoặc trả đũa. [\[4\]](#)

Các hướng dẫn bổ sung về bảo vệ quyền của người lao động khi bị mất việc bao gồm:

- Đặt ra các tiêu chí khách quan để tổ chức việc lựa chọn và sa thải nhân viên như thế nào và ghi lại quá trình này.
- Các tiêu chí chọn lựa nên được đặt trọng số thích hợp và nên

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

phù hợp với nhu cầu kinh doanh của người sử dụng lao động.

- Thiên về các tiêu chí mà có thể đánh giá một cách khách quan (như kỹ năng, bằng cấp, kinh nghiệm đào tạo).
- Các tiêu chí này không được phân biệt đối xử dựa trên các căn cứ không hợp lệ hoặc không công bằng, bao gồm các yếu tố về tuổi, giới tính, tình trạng mang thai, sự nghiệp/ trách nhiệm gia đình, chủng tộc, tình trạng hôn nhân, khuyết tật, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc tự nhiên hoặc nguồn gốc xã hội, tạm thời vắng mặt tại nơi làm việc vì bị ốm, vắng mặt tại nơi làm việc vì nghỉ thai sản, vị thế thành viên hoặc hoạt động công đoàn.[\[5\]](#)
- Việc thông tin về các quyết định sa thải người lao động nên được đưa ra một cách thận trọng, trực tiếp với những người lao động bị mất việc.

[1] [Xem, Công ước Số 158, Điều khoản 13](#)

[2] Thông tin về thảo luận bổ sung và ví dụ của các sáng kiến này, xem [Rogovsky N and Schuler RS \(2007\) Tái cơ cấu doanh nghiệp mang tính nhạy cảm về mặt xã hội tại Châu Á: Bối cảnh Quốc gia và Ví dụ](#), ILO, Geneva and [Tái cơ cấu để tạo thành công cho công ty: Một cách tiếp cận nhạy cảm về khía cạnh xã hội, Rogovsky, N.](#) (ed), ILO, Geneva, 2005

[3] Các thông tin liên quan bao gồm lý do chấm dứt được dự kiến, số lượng và loại lao động có thể bị ảnh hưởng và thời gian dự kiến diễn ra việc chấm dứt tuyển dụng. [Công ước Chấm dứt Việc Tuyển dụng \(Số 158\) Phần III, Điều khoản 13](#)

[4] [Tuyên bố DNDQG, đoạn 58 và 59](#)

[5] [Công ước Chấm dứt Tuyển dụng \(Số 158\), Điều khoản 5](#)

D. Hợp đồng ngắn hạn

Câu hỏi: ILO có văn kiện nào quy định về việc sử dụng các hợp đồng ngắn hạn liên tiếp trong một thời gian dài để tránh việc trả phúc lợi xã hội cho người lao động có hợp đồng dài hạn hơn?

Trả lời: [Tuyên bố DNĐQG](#) khuyến khích các công ty tuân theo luật pháp và quy định quốc gia, có cân nhắc đến thông lệ triển khai trong nước và tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế liên quan. [\[1\]](#)

Tuyên bố DNĐQG quy định rằng: “các doanh nghiệp, thông qua việc lên kế hoạch nhân sự tích cực, nên nỗ lực cung cấp việc làm ổn định cho người lao động và tuân thủ các nghĩa vụ thương lượng tự do liên quan đến việc làm ổn định và an sinh xã hội” Họ cũng nên “phấn đấu để đóng vai trò dẫn đầu nhằm thúc đẩy an ninh việc làm”.[\[2\]](#)

Ngoài ra, Tuyên bố DNĐQG cũng khuyến nghị rằng “các hành động của doanh nghiệp nên phù hợp với các ưu tiên phát triển và mục tiêu xã hội cũng như cấu trúc của quốc gia mà doanh nghiệp hoạt động”[\[3\]](#)

[\[1\] Tuyên bố DNĐQG, đoạn 8](#)

[\[2\] Như trên, đoạn 25](#)

[\[3\] Như trên, đoạn 10](#)

Câu hỏi: Tôi là một nhân viên làm việc trong một công ty đa quốc gia. Họ muốn bắt tôi nghỉ hưu sớm, tôi cần lời khuyên.

Trả lời: Tự nguyện nghỉ hưu sớm do người lao động tự lựa chọn phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. [xem [Công ước An sinh Xã hội \(Các tiêu chuẩn tối thiểu\) 1952 \(Số 102\)](#), Phần V; [Công ước về Trợ cấp tàn tật, tuổi già và tiền tuất, 1967 \(Số 128\)](#)]. Bắt một người lao động phải về hưu sớm, đi ngược lại mong muốn của người đó, dẫn đến một mức lương hưu thấp hơn, là trái với quy định của những công ước này.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Bất cứ khi nào có thể, cần tiến hành các biện pháp để đảm bảo rằng việc nghỉ hưu là tự nguyện ([Khuyến nghị của người lao động lớn tuổi \(Số 162\)](#), 1982, đoạn 21). Nên tránh các thủ tục sa thải tùy ý [Xem [Tuyên bố DNDQG](#), đoạn 27 và [Khuyến nghị Chấm dứt Việc tuyển dụng \(Số 119\)](#)].

Câu hỏi: Một doanh nghiệp có chính sách yêu cầu người lao động phải thông báo trước về việc thôi việc vượt quá thời hạn quy định trong luật; nếu người lao động nghỉ việc sớm hơn khoảng thời gian quy định trong chính sách này, doanh nghiệp sẽ trừ một tỷ lệ phần trăm lương nhất định. Nếu doanh nghiệp chấm dứt việc tuyển dụng với người lao động trong giai đoạn thử việc thì người lao động sẽ không được trả tiền công cho những ngày đã làm việc. Người lao động tự xin nghỉ trong giai đoạn thử việc cũng không được trả công cho những ngày đã làm việc. Điều này có đúng không?

Trả lời: Các yêu cầu thông báo phải cân bằng giữa quyền của người lao động được rời bỏ công việc khi họ muốn, và quyền của chủ sử dụng lao động cần một khoảng thời gian hợp lý để tìm lao động thay thế. Yêu cầu thông báo do luật trong nước quy định, vì yêu cầu này là nhằm giúp cho chính phủ, lý tưởng nhất là - trên cơ sở tham vấn với các tổ chức của người lao động và chủ sử dụng lao động - sẽ quyết định mức cân bằng phù hợp giữa hai quyền nêu trên. Cả người lao động và công ty đều phải tuân theo yêu cầu về thông báo, theo quy định của luật quốc gia. Bất cứ hình phạt nào áp dụng đối với người lao động vì lý do vi phạm thời gian thông báo tối thiểu hợp pháp, cần được quy định theo luật quốc gia, mà chính sách của công ty nên tôn trọng.

Giai đoạn thử việc là nhằm cung cấp cho người sử dụng lao động và người lao động một khoảng thời gian để một trong hai bên hoặc cho cả hai bên để quyết định xem người lao động có phù hợp với công việc không, và công việc có phù hợp với người lao động không. Nếu một

trong hai bên cho rằng người lao động và công việc không phù hợp, họ được quyền tự do dừng mối quan hệ tuyển dụng này tại bất cứ thời điểm nào trong giai đoạn thử việc, miễn là tuân theo các quy định về thông báo, và không nên áp dụng hình phạt khi thực thi quyền này. Việc giữ lại phần tiền công mà người lao động đáng được hưởng khi người sử dụng lao động thực thi quyền này không phải là lao động cưỡng bức. (ví dụ, [Công ước về Lao động cưỡng bức hay Lao động Bắt buộc \(Số 29\)](#); [Công ước Bãi bỏ Lao động Cưỡng bức \(Số 105\)](#)). Tuy nhiên, điều này trái với quy định về bảo vệ tiền công, [Công ước Bảo vệ Tiền lương \(Số 95\)](#) và [Khuyến nghị \(Số 85\)](#), 1949. Người lao động phải được nhận tiền công cho số ngày đã làm việc kể cả khi người sử dụng lao động lựa chọn chấm dứt mối quan hệ tuyển dụng. Giữ lại tiền công để ngăn chặn hoặc phạt người lao động khi họ thực thi quyền của mình để chấm dứt mối quan hệ tuyển dụng mang tính cưỡng ép và đi ngược lại mục tiêu của giai đoạn thử việc.

Câu hỏi: Tôi bị cho nghỉ việc vì hành vi quấy rối. Đây là quy trình để sa thải một người lao động làm việc toàn thời gian và bán thời gian?

Trả lời: Trong trường hợp việc sa thải không dựa trên cơ sở tình hình kinh doanh của doanh nghiệp, nó chỉ có thể được thực hiện trên cơ sở duy nhất là do năng lực hoặc hành vi của cá nhân. Người lao động không thể bị sa thải chỉ vì có hành vi sai trái; theo luật hoặc thông lệ trong nước, việc sa thải này chỉ có thể được biện minh khi hành vi này lặp lại một lần hoặc nhiều lần, và người lao động đã nhận được cảnh báo trước bằng văn bản. Quấy rối và tấn công thường bị coi là hành vi đủ nghiêm trọng để không cần phải có thông báo trước, nhưng bạn cần kiểm tra các quy định trong luật quốc gia.

Người lao động cần có cơ hội để tự bảo vệ mình trước các lời cáo buộc, đưa ra trước khi bị sa thải; trừ khi không thể mong đợi một cách

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

hợp lý là người sử dụng lao động có thể cung cấp các cơ hội này. Người lao động được quyền nhận hỗ trợ của người khác khi tự bảo vệ cho mình.

Người lao động có quyền khiếu nại lên một cơ quan độc lập như tòa án hoặc hội đồng trọng tài, trừ khi phán quyết trước đây đã được một cơ quan có thẩm quyền đưa ra.

Trách nhiệm phải chứng minh tồn tại lý do hợp lệ thuộc về người sử dụng lao động. Như một giải pháp thay thế hoặc bổ sung, cơ quan độc lập này nên được trao quyền để đưa ra kết luận dựa trên bằng chứng do các bên cung cấp theo quy định của luật và thông lệ quốc gia.

Câu hỏi: Một công ty có thể sa thải một phụ nữ đang mang thai vào bất cứ thời điểm nào không? Cô ấy có quyền được hưởng các lợi ích y tế nào nếu cô ấy không phải là công dân của nước đang làm việc?

Trả lời: Không nên sa thải một người lao động trong giai đoạn mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con. Xem [Công ước Bảo vệ Thai sản, 2000 \(Số 183\)](#), Điều 8. Tuy nhiên, các ngoại lệ có thể được cho phép vì những lý do không liên quan đến quá trình thai sản khi đã tiến hành những đảm bảo giúp phòng tránh hiệu quả sự phân biệt đối xử, ví dụ như thi hành những biện pháp liên quan đến trách nhiệm phải cung cấp bằng chứng. Việc cấm sa thải theo các [Công ước Bảo vệ Thai sản, 1919 \(Số 3\)](#) và [Công ước Bảo vệ Thai sản \(Sửa đổi\), 1952 \(Số 103\)](#) trước đây chỉ giới hạn vào việc nghỉ thai sản; tuy nhiên những công ước này lại cấm sa thải người lao động trong giai đoạn thai sản vì bất cứ lý do gì.

Việc bảo vệ này được áp dụng cho tất cả các phụ nữ, bao gồm cả những người không phải là công dân quốc gia đang làm việc. [Xem Điều 2 của [Công ước 3](#) và Điều 1 của [Công ước 183](#)]

Các lợi ích y tế mà lao động nữ được hưởng sẽ tuân theo luật và

thông lệ quốc gia, nhưng nên bao gồm chăm sóc tiền thai sản, khi sinh và sau sinh, cũng như chăm sóc tại bệnh viện khi cần thiết. [Xem Điều 6 (7) của [Công ước 183](#). [Khuyến nghị về các mức bảo vệ xã hội tối thiểu, 2012 \(Số 202\)](#) [Khuyến nghị về Các sản an sinh xã hội, 2012 \(No. 202\)](#) cũng quy định rằng các tiêu chuẩn tối thiểu về bảo vệ xã hội nên bao gồm: được tiếp cận với chăm sóc thai sản và đảm bảo thu nhập cơ bản trong quá trình thai sản.]

Câu hỏi: Tôi muốn yêu cầu giải thích rõ hơn về biện pháp bảo vệ đối với một bà mẹ mang thai theo Công ước Bảo vệ Thai sản năm 1919 (Số 3)

Trả lời: Một lao động nữ không thể bị sa thải trong quá trình mang thai, trong giai đoạn nghỉ thai sản và nuôi con. Xem [Công ước Bảo vệ Thai sản năm 2000 \(Số 183\)](#), điều 8. Tuy nhiên, các ngoại lệ có thể được cho phép vì những lý do không liên quan đến quá trình thai sản khi đã tiến hành những đảm bảo giúp phòng tránh hiệu quả sự phân biệt đối xử, ví dụ như thi hành những biện pháp liên quan đến trách nhiệm phải cung cấp bằng chứng. Việc cấm sa thải theo các [Công ước Bảo vệ Thai sản, 1919 \(Số 3\)](#) và [Công ước Bảo vệ Thai sản \(Sửa đổi\), 1952 \(Số 103\)](#) trước đây chỉ giới hạn vào việc nghỉ thai sản; tuy nhiên những công ước này lại cấm sa thải người lao động trong giai đoạn thai sản vì bất cứ lý do gì.

Việc bảo vệ này được áp dụng cho tất cả các phụ nữ, bao gồm cả những người không phải là công dân quốc gia đang làm việc. [Điều khoản 2 [Công ước Bảo vệ Thai sản số 1919 \(Số 3\)](#), và Điều khoản 1 của [Công ước Bảo vệ Thai sản năm 2000 \(Số 183\)](#)].

Các lợi ích y tế mà lao động nữ được hưởng sẽ tuân theo luật và thông lệ quốc gia, nhưng nên bao gồm chăm sóc tiền thai sản, khi sinh và sau sinh, cũng như chăm sóc tại bệnh viện khi cần thiết. [Xem Điều

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

6 (7) của [Công ước 183](#). [Khuyến nghị về các mức bảo vệ xã hội tối thiểu, 2012 \(Số 202\)](#) [Khuyến nghị về các Sàn an sinh xã hội, 2012 \(No. 202\)](#) cũng quy định rằng các tiêu chuẩn tối thiểu về bảo vệ xã hội nên bao gồm: được tiếp cận với chăm sóc thai sản và đảm bảo thu nhập cơ bản trong quá trình thai sản.]

E. Các tổ chức tuyển dụng tư nhân

Câu hỏi: Công ty tôi thường dựa vào các tổ chức tuyển dụng trong nước để lấp các chỗ trống về nhân sự tạm thời. Liệu có thể cho tôi biết, chúng tôi nên chú ý những điều gì để đảm bảo bảo vệ quyền lợi cho những người lao động này?

Trả lời: [Tuyên bố DNDQG](#) quy định rằng doanh nghiệp, thông qua việc xây dựng các kế hoạch nhân sự tích cực, nên nỗ lực cung cấp việc làm ổn định cho người lao động và tuân thủ các nghĩa vụ thương lượng tự do liên quan đến việc làm ổn định và an sinh xã hội. Họ cũng nên “phấn đấu để đóng vai trò dẫn đầu nhằm thúc đẩy an ninh việc làm”.

Quy định về bảo vệ quyền của người lao động do các tổ chức tuyển dụng tư nhân tìm kiếm cho các công việc tạm thời trong công ty được nêu trong [Công ước về Tổ chức Tuyển dụng Tư nhân \(Số 181\)](#) và [Khuyến nghị về Tổ chức Tuyển dụng Tư nhân \(Số 188\)](#) [Private Placement Agencies Recommendation \(No. 188\)](#), 1997. Danh sách sau liệt kê các nguyên tắc được quy định trong các công ước này, theo đó, công ty của bạn có thể xem xét kiểm chứng trước khi liên hệ với một tổ chức tuyển dụng lao động tạm thời ở địa phương. Một số quy định, như an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và bảo vệ chống lại đối xử lạm dụng với người lao động, thuộc phạm vi điều chỉnh trực tiếp của doanh nghiệp.

Người lao động nên có các hợp đồng bằng văn bản về công việc với tổ chức tuyển dụng địa phương, trong đó quy định rõ điều khoản và điều

kiện công việc và cần được thông báo về điều kiện công việc trước khi tiến hành làm việc. [1].

Người lao động không bị thu bất kỳ khoản phí và chi phí nào, hoặc trực tiếp hoặc gián tiếp, trừ khi những chi phí này được quy định trong luật quốc gia cho một vài loại lao động hoặc loại dịch vụ cụ thể. [2]

Người lao động không bị phân biệt đối xử dựa trên cơ sở về chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc tự nhiên, nguồn gốc xã hội, hoặc bất kỳ hình thức thức phân biệt đối xử nào được quy định bởi luật và thông lệ quốc gia như tuổi, hoặc khuyết tật [3]. Tuy nhiên, các tổ chức tuyển dụng được khuyến khích thúc đẩy công bằng trong quá trình tuyển dụng thông qua các chương trình hành động rõ ràng. [4].

Các công nhân nên được thông báo về trách nhiệm tương ứng của các tổ chức tuyển dụng tư nhân, theo quy định của luật trong nước.

Các công nhân cần được bảo vệ đầy đủ về các khía cạnh sau:

- Tự do lập hội
- Thương lượng tập thể
- Tiền công tối thiểu, thời gian lao động và các điều kiện lao động khác
- Phúc lợi an sinh xã hội theo luật định
- Tiếp cận với đào tạo
- An toàn và sức khỏe nghề nghiệp
- Bồi thường trong trường hợp tai nạn và bệnh nghề nghiệp

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

- Bồi thường trong trường hợp phá sản và bảo vệ những yêu cầu của người lao động
- Bảo vệ và phúc lợi thai sản, bảo vệ và phúc lợi làm cha mẹ. [\[5\]](#).

Người lao động không bị tiếp xúc với các mối nguy hoặc rủi ro không thể chấp nhận được hoặc bị lạm dụng, phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào. [\[6\]](#)

Người lao động do các tổ chức thuê tuyển tư nhân tuyển dụng có quyền bảo vệ các dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư. Các dữ liệu này nên chỉ giới hạn trong các vấn đề liên quan đến bằng cấp và kinh nghiệm chuyên môn của người lao động và các thông tin liên quan trực tiếp khác. [\[7\]](#)

Lao động nhập cư cũng nên được bảo vệ đầy đủ để không bị lạm dụng [\[8\]](#). Lao động nhập cư nên được thông báo, tốt nhất là bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của họ, hoặc bằng ngôn ngữ mà họ cảm thấy quen thuộc, về tính chất công việc, các điều khoản và điều kiện tuyển dụng mà vị trí này yêu cầu. [\[9\]](#)

Không nên sử dụng lao động trẻ em. [\[10\]](#)

Không thuê tuyển lao động tạm thời để thay thế người lao động đang đình công. [\[11\]](#).

Không cấm người lao động chấp nhận việc tuyển dụng dài hạn với doanh nghiệp đang cần tuyển người. [\[12\]](#)

Các hướng dẫn trên được cung cấp dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Cũng nên tham khảo các tiêu chuẩn lao động quốc gia có liên quan. [Người sử dụng lao động trong nước](#) và các tổ chức của người lao động có thể là nguồn cung cấp thông tin tốt về luật và quy định trong nước, các cam kết thỏa ước tập thể liên quan đến luật và thông lệ chống

phân biệt đối xử.

- [1] [Khuyến nghị 188, đoạn 5](#)
- [2] [Công ước 181, Điều khoản 7](#)
- [3] [Công ước 181, Điều khoản 5](#)
- [4] [Khuyến nghị 188, đoạn 10](#)
- [5] [Công ước 181, Điều khoản 11 và 12](#)
- [6] [Khuyến nghị 188, đoạn 8\(a\)](#)
- [7] [Công ước 181, Điều khoản 6](#)
- [8] [Công ước 181, Điều khoản 8](#)
- [9] [Khuyến nghị 188, đoạn 8\(b\)](#)
- [10] [Công ước 181, Điều khoản 9](#)
- [11] [Khuyến nghị. 188, đoạn 6.](#)
- [12] [Khuyến nghị 188, đoạn 15](#)



CHƯƠNG X

TIỀN CÔNG VÀ PHÚC LỢI

Tiền công là một khía cạnh quan trọng của chất lượng công việc và là một cấu phần chính của thu nhập hộ gia đình. Do đó, [Tuyên bố của ILO năm 2008 về Công lý Xã hội cho Quá trình toàn cầu hóa công bằng](#) đã kêu gọi xây dựng các chính sách liên quan đến tiền công và thu nhập, giờ làm việc và các điều kiện làm việc, để đảm bảo chia sẻ thành quả cho tất cả mọi người và mức lương đủ sống tối thiểu cho người lao động cũng như sự cần thiết phải có những bảo vệ này.”

[Tuyên bố DNĐQG của ILO](#) yêu cầu doanh nghiệp đa quốc gia đang hoạt động tại các nước đang phát triển cung cấp tiền công, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong khuôn khổ chính sách của chính phủ. Tiền công, phúc lợi và điều kiện làm việc này có liên quan đến tình hình kinh doanh của doanh nghiệp nhưng ít nhất nên đủ để đáp ứng nhu cầu tối thiểu của công nhân và gia đình họ trong phạm vi giờ làm việc theo luật quốc gia quy định. Ngoài ra Tuyên bố DNĐQG nhấn mạnh vai trò quan trọng của thương lượng tập thể trong việc quyết định các điều kiện tuyển dụng. Khi một công ty cũng cấp cho người lao động các tiện nghi cơ bản như nhà ở, chăm sóc y tế hoặc thức ăn như một phần của tiền công, thì đó là một tiêu chuẩn tốt.

Các tiêu chuẩn của ILO về tiền công là công cụ để xử lý các vấn đề liên quan tới tiền công bằng cách chi trả tiền công thường xuyên, cố định mức lương tối thiểu, thúc đẩy việc trả lương công bằng cho những công việc mang lại giá trị tương đương và thanh toán tiền công chưa được trả trong trường hợp người sử dụng lao động phá sản.

Hỏi Đáp về Kinh doanh, Tiền công và Phúc lợi

A. Quá trình xác định tiền công

Câu hỏi: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế có cho rằng tiền công nên là chủ đề đàm phán?

Trả lời: Thương lượng tập thể là một quá trình tự nguyện được sử dụng để xác định điều khoản và điều kiện làm việc và quy định mối quan hệ giữa người sử dụng lao động với người lao động và các tổ chức đại diện của họ nhằm đạt được một thỏa ước tập thể.^[1]

Thương lượng tập thể là một quyền cơ bản ^[2]

Ủy ban của ILO về Tự do Lập hội kết luận rằng, tiền công, phúc lợi và trợ cấp có thể là các chủ đề được thương lượng tập thể. ^[3]

Thương lượng tập thể có thể diễn ra tại cấp doanh nghiệp, cấp lĩnh vực, cấp ngành, cấp quốc gia và cấp khu vực. Các bên sẽ quyết định cấp mà họ muốn thương lượng. Các tiêu chuẩn và nguyên tắc của ILO liên quan đến thương lượng tập thể nhấn mạnh tính chất tự nguyện của thương lượng tập thể và do đó, không nên ép buộc phải thương lượng, hoặc không có các rào cản pháp lý nào cản trở việc thương lượng, ở bất kỳ cấp cụ thể nào của nền kinh tế. Việc từ chối thương lượng của một tổ chức công đoàn hoặc người sử dụng lao động tại bất cứ cấp cụ thể nào không phải là sự xâm phạm quyền tự do lập hội

^[1] Một vài công ước ILO đưa ra khuôn khổ cho thương lượng tập thể: Công ước về Quyền được Tổ chức và Thương lượng tập thể 1949 (C98) (xem cụ thể tại Điều khoản 4); Công ước Đại diện Người lao động, 1971 (C135) ; và Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể, 1981 (R143) .

[2] Xem, Tuyên bố ILO về Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc, 1998, đoạn 2(a)

[3] Thông báo của ILO về các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban Tự do Lập hội thuộc Cơ quan điều hành của ILO, Biên bản sửa đổi số 5, ILO, Geneva, 2006. Xem đoạn 913.

Câu hỏi: ILO coi như thế nào là một thông lệ tốt liên quan đến tiền công và thỏa ước tập thể?

Trả lời: Tuyên bố DNĐQG đưa ra hướng dẫn về thực tiễn tốt liên quan tới việc xác lập tiền công. *“Khi một doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động tại các quốc gia phát triển, khi không có các công ty tương ứng tồn tại, thì các doanh nghiệp này nên cung cấp mức tiền công, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong phạm vi khuôn khổ các chính sách của chính phủ. Điều này có thể phụ thuộc vào tình hình kinh doanh của doanh nghiệp, nhưng ít nhất nên ở mức đủ để đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ”* [1]

Tuyên bố Công ty Đa quốc gia khuyến khích chính phủ của nước sở tại và nước công ty đặt trụ sở chính thúc đẩy thỏa ước tập thể giữa các doanh nghiệp đa quốc gia và người lao động: *“Chính phủ, đặc biệt là tại các nước đang phát triển, nên nỗ lực đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm đảm bảo rằng nhóm có thu nhập thấp hơn và các vùng ít phát triển hơn sẽ được hưởng lợi tối đa có thể từ hoạt động của các doanh nghiệp đa quốc gia.”*[2] Và *“nên đưa ra các biện pháp thích hợp với các điều kiện trong nước, nếu cần, nhằm khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển và tận dụng đầy đủ cơ chế cho đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của người sử dụng lao động với các tổ chức của người lao động, về các điều khoản và điều kiện về tuyển dụng theo các dạng thức của thỏa ước tập thể”* [3]

[1] Tuyên bố Ba Bên của ILO về Các nguyên tắc liên quan đến

Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội, đoạn 34

[2] Như trên, đoạn 35.

[3] Như trên, đoạn 50.

B. Bảo vệ cơ bản về tiền công

Câu hỏi: Theo các tiêu chuẩn của ILO, phần tiền công lớn nhất có thể dao động là gì (dựa trên kết quả đầu ra)?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế không đưa ra các công cụ cụ thể để tính toán tiền công. Mục tiêu là nhằm tạo ra sự linh hoạt trong việc xác lập và tính toán tiền công, phụ thuộc vào những nguyên tắc cơ bản sau để bảo vệ người lao động khỏi bị lạm dụng.

Tính đầy đủ của tiền công: Mức tiền công tối thiểu được trả (có thể là một mức tiền công cố định hoặc một tỷ lệ cố định) đủ để đáp ứng nhu cầu của người lao động và gia đình họ [1], có cân nhắc đến, mức tối đa và phù hợp nhất có thể, trong mối liên hệ với thông lệ và điều kiện tại quốc gia đó:

- Một mức tiền lương chung cấp quốc gia, chi phí sinh hoạt, phúc lợi an sinh xã hội và các tiêu chuẩn sinh hoạt tương đối của các nhóm xã hội khác;
- Các yếu tố kinh tế, bao gồm yêu cầu phát triển kinh tế, mức năng suất và mong ước đạt được và duy trì một mức độ tuyển dụng cao [2];
- Thay đổi về chi phí sinh hoạt và các điều kiện kinh tế khác. [3]

ILO không nêu cụ thể các tài liệu tham chiếu nào có thể sử dụng để xác định xem liệu mức tiền công tối thiểu có đủ để đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ không. Thay vào đó, ILO khuyến

khích đối thoại xã hội, đặc biệt là thỏa ước tập thể, để xác định mức tiền công tại cấp lĩnh vực và các tham vấn ba bên nhằm định ra mức tiền công tối thiểu trên phạm vi quốc gia hoặc mở rộng thỏa ước thương lượng tập thể.

Tuyên bố Ba bên về Các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội (Tuyên bố DNDQG) là một văn bản pháp quy của ILO điều chỉnh cụ thể về doanh nghiệp. Liên quan đến tiền công, hướng dẫn của ILO khuyến khích các doanh nghiệp đa quốc gia đảm bảo rằng tiền công phải đủ để đáp ứng nhu cầu của người lao động và gia đình họ. Cụ thể, các doanh nghiệp đa quốc gia nên cung cấp tiền công và phúc lợi “không ít hơn” mức mà “các doanh nghiệp tương ứng khác đang hoạt động trên quốc gia này cung cấp.” [4] Nếu không có doanh nghiệp tương ứng hoạt động, doanh nghiệp nên: “cung cấp mức tiền công, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất, trong phạm vi chính sách của chính phủ. Điều này có thể liên quan đến điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp nhưng ít nhất cũng phải đủ bù đắp nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ” [5]. Ngoài ra, Tuyên bố Công ty nhấn mạnh vai trò quan trọng của thương lượng tập thể nhằm xác định các điều kiện làm việc. [6] .

Tiền công bằng đồng tiền hợp pháp được chi trả trực tiếp cho người lao động: Tiền công chỉ nên được trả bằng đồng tiền hợp pháp và trả trực tiếp cho người lao động. Tiền công không nên được trả theo dạng lệnh phiếu, bằng phiếu lĩnh thưởng, hoặc phiếu giảm giá. [7] Người lao động được tự do sử dụng khoản thu nhập kiếm được theo cách họ muốn, mặc dù khuyến khích tiết kiệm tự nguyện. Nếu được cho phép bởi luật và quy định quốc gia, thương lượng tập thể và phán quyết của trọng tài, tiền công sẽ có thể được trả một phần dưới hình thức trợ cấp bằng hiện vật khi mà khoản chi trả bằng hiện vật là một thông lệ và được người lao động mong muốn. Giá trị của bất kỳ khoản chi trả bằng

hiện vật nào cũng được đánh giá theo giá thị trường hợp lý. [8] .

Minh bạch trong tính toán các khoản chi trả: Các khoản chi trả phải minh bạch, chỉ rõ tổng tiền công, các khoản giảm trừ, và cho những mục đích gì, giá trị tiền công ròng nhận về. Việc giảm trừ tiền công chỉ có thể xảy ra nếu có quy định bởi luật trong nước hoặc thỏa ước tập thể hoặc phán quyết trọng tài. Việc giảm trừ cho phần mất mát hoặc thiệt hại liên quan đến hàng hóa chỉ được tiến hành trong trường hợp chứng minh được người lao động chịu trách nhiệm. [9] Người lao động nên được thông báo bằng văn bản về bất kỳ việc giảm trừ nào [10] . Không được phép trừ tiền công để trả cho người sử dụng lao động hoặc một bên thứ ba vì mục đích để có được việc làm hoặc để được tiếp tục tuyển dụng.

Tính thường xuyên của việc chi trả: Tiền lương cần được trả theo kỳ. Trong trường hợp sử dụng hệ thống thanh toán từng phần, việc chi trả cũng không nên ít hơn hai lần trong một tháng. Nên giữ lại các hồ sơ ghi chép đầy đủ [11] . Sau khi kết thúc hợp đồng tuyển dụng, người lao động phải được trả một hết toàn bộ tiền công trong một giai đoạn thời gian hợp lý liên quan đến điều khoản của hợp đồng. [12] .

Chi trả công bằng cho những công việc có giá trị tương đương: Mức tiền công nhận được phải đảm bảo tiền công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ làm những công việc tạo ra giá trị tương đương. [13].

Giới hạn và điều kiện giảm trừ đối với việc cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ theo cam kết: Bất kỳ hàng hóa nào được bán hoặc dịch vụ nào được cung cấp bởi cam kết thì cũng nên được trả giá ở mức hợp lý. Các cửa hàng được thành lập và các dịch vụ được vận hành bởi người sử dụng lao động không nên chỉ vì mục đích thu được lợi nhuận mà còn vì lợi ích của người lao động có liên quan. Không nên có sự cưỡng ép liên quan đến việc mua bán hàng hóa, hoặc dịch vụ. [14]

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, TIỀN CÔNG VÀ PHÚC LỢI

- [1] Công ước Cố định Lương Tối thiểu, 1970 (Số 131) Điều khoản 3(a).
- [2] Công ước số 131, Điều khoản 3
- [3] Khuyến nghị số 135, khoản 3 và 11
- [4] Như trên, đoạn 33
- [5] Như trên, đoạn 34
- [6] “Các giải pháp phù hợp với các điều kiện của quốc gia nên được lựa chọn, nếu cần thiết, nhằm khuyến khích và thúc đẩy việc xây dựng và tận dụng đầy đủ cơ chế đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động, tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động, nhằm điều chỉnh các điều khoản và điều kiện tuyển dụng theo các dạng thức của thỏa ước tập thể.” Tuyên bố DNDQG, đoạn 50
- [7] Công ước 110, Điều khoản 26 và 28
- [8] Công ước 110, Điều khoản 27
- [9] Khuyến nghị 110, đoạn 25
- [10] Công ước 110, Điều khoản 31 và 32
- [11] Công ước 110, Điều khoản 33 và 35 ; Khuyến nghị 110, đoạn 9-18
- [12] Công ước 110, Điều khoản 34
- [13] Khuyến nghị 110, Đoạn 27 ; xem thêm Công ước về Thù lao Công bằng, 1951 (No. 100)
- [14] Công ước 110, Điều khoản 30

Câu hỏi: Một người lao động phải mua văn phòng phẩm và các thiết bị bảo hộ cá nhân cần thiết khi tiến hành công việc bởi vì công ty không có một phòng đấu thầu hoặc tài chính để làm việc này.

Người lao động phải thanh toán trước các hạng mục này và sau đó được công ty thanh toán lại; và đôi khi việc hoàn trả lại tốn nhiều thời gian. Thông lệ này có phù hợp không?

Trả lời: Nếu khoản tiền cần thiết để mua hàng là lớn và việc hoàn lại khoản tiền đã ứng cho người lao động bị trì hoãn gây ra khó khăn cho người lao động trong việc đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ, thực tiễn này không phù hợp với các nguyên tắc của các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan. Phương thức này không nên gây ảnh hưởng đến việc chi trả tiền công thường xuyên và cần được giải thích rõ với người lao động.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan

Công ước Cố định Tiền lương Tối thiểu, 1970 (Số 131)

Khuyến nghị Cố định Tiền lương Tối thiểu, 1970 (Số 135).

Các công cụ quy định khác

Tuyên bố Ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội, đoạn 33.

C. Tiền công tối thiểu/Tiền công đủ trang trải chi phí sinh hoạt

Câu hỏi: ILO quy định thế nào về việc tính toán tiền lương đủ mức sinh hoạt?

Trả lời: Hiến Chương của ILO có đề cập đến “mức tiền công đủ trang trải sinh hoạt” trong phần Lời Mở đầu. *Tuyên bố Philadelphia* 1944 liên quan đến mục đích và mục tiêu của Ilo nhấn mạnh sự cần thiết phải “có những chính sách liên quan đến tiền công, thu nhập, giờ làm và các điều kiện tuyển dụng khác được tính toán để đảm bảo chia sẻ thành quả đến tất cả mọi người và đảm bảo tiền công đủ trang trải chi phí sinh hoạt

tối thiểu cho người lao động và việc cần phải có những bảo vệ này” [1]. Nguyên tắc này được khẳng định gần đây trong Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi người lao động trong quá trình toàn cầu hóa công bằng của ILO, được phê chuẩn năm 2008.

Khái niệm về tiền công đủ trang trải chi phí sinh hoạt, mặc dù không phải là một khái niệm riêng, được tìm thấy trong Công ước về Ấn định Lương Tối thiểu, nói về “nhu cầu của người lao động và gia đình họ” [2]. Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị (CEACR) đã giải thích rằng: *“việc thiết lập một hệ thống tiền công tối thiểu thường được mô tả như là một công cụ để đảm bảo rằng người lao động (và trong một số trường hợp, gia đình họ) sẽ nhận được mức tiền công tối thiểu cơ bản cho phép đáp ứng nhu cầu của họ (và gia đình): do đó thường sử dụng cụm từ “tiền công tối thiểu đủ trang trải sinh hoạt”. Những nỗ lực thực hiện khái niệm này hàm ý quan điểm hoặc chính sách nhằm cải thiện tình trạng vật chất của người lao động và đảm bảo cho họ một tiêu chuẩn sống tối thiểu cơ bản, tôn trọng giá trị nhân phẩm hoặc đủ để trang trải nhu cầu cơ bản của người lao động. Chính sách như vậy phù hợp với Công ước Quốc tế Về Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa được xem như là quyền của mỗi người để nhận được mức tiền công ít nhất đảm bảo người lao động và gia đình họ có được cuộc sống bền vững”*. [3]

Khuyến nghị về Ấn định Lương tối thiểu nêu rõ rằng mức lương này nên là một thành tố trong xây dựng chính sách nhằm giúp giải quyết nghèo đói và đảm bảo thỏa mãn các nhu cầu của người lao động và gia đình họ [4]. Nó cũng cho thấy mục đích cơ bản của việc ấn định lương tối thiểu là giúp cho người được hưởng lương có được những bảo đảm xã hội cần thiết liên quan đến mức tiền công tối thiểu cho phép [5].

CEACR cũng ghi chú rằng *“tiền công tối thiểu nghĩa là mức tiền công đủ đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ. Do đó, đáp ứng các nhu cầu cơ bản vừa là một tiêu chuẩn của việc ấn định lương tối*

thiếu vừa là một trong các mục tiêu của Công ước. Tuy nhiên, nhu cầu của người lao động và gia đình của họ không thể được xem xét mà không trong bối cảnh nào: chúng cần được xem xét trong mối liên hệ với mức độ phát triển kinh tế và xã hội của quốc gia”.[6] Cũng cần cân nhắc tới các yếu tố khác, ở những mức độ thích hợp, liên quan đến thông lệ và điều kiện quốc gia, bao gồm:

- Mức lương chung tại cấp quốc gia, chi phí sinh hoạt, lợi ích an sinh xã hội và tiêu chuẩn sinh hoạt tương đối của các nhóm xã hội khác:
- Các yếu tố kinh tế, bao gồm yêu cầu về phát triển kinh tế, mức năng suất và sự kỳ vọng có được hoặc duy trì tỷ lệ có việc làm cao [7]
- Thay đổi trong chi phí sinh hoạt và các điều kiện kinh tế khác.[8]

Mục đích đặt ra mức tiền công tối thiểu là nhằm bảo vệ người lao động khi không có công cụ mở rộng hoặc hiệu quả nào để ấn định lương giữa các ngành khác nhau, đặc biệt là thông qua thương lượng tập thể. [9] Theo đó, ILO không cụ thể hóa mức tham chiếu mà chính phủ có thể sử dụng (thường được nhắc đến như một ‘giỏ hàng hóa’) trong việc xác định liệu mức tiền công tối thiểu có đủ đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình của họ chưa. Thay vào đó, ILO khuyến khích các trao đổi xã hội, đặc biệt là thương lượng tập thể, để xác định tiền lương ở cấp ngành và tham vấn ba bên nhằm xác định mức tiền lương tối thiểu hoặc mở rộng thỏa ước thương lượng tập thể.

Tuyên bố Ba bên về Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách xã hội (Tuyên bố DNDQG) khuyến khích doanh nghiệp phải “tuân thủ luật pháp và quy định quốc gia, có cân nhắc thích hợp đến thông lệ địa phương và tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế liên quan.” [10]

Cụ thể về vấn đề tiền công, Tuyên bố DNĐQG cũng khuyến khích các doanh nghiệp đa quốc gia đảm bảo rằng tiền công đủ đáp ứng nhu cầu của người lao động và gia đình họ. Cụ thể, các doanh nghiệp đa quốc gia nên trả tiền công và cung cấp các phúc lợi “không kém ưu đãi” hơn tiền công và phúc lợi của các doanh nghiệp “tương đồng đang hoạt động trên quốc gia đó” [11] Nếu không có doanh nghiệp tương đồng, công ty nên “cung cấp mức tiền công, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong khuôn khổ các chính sách xã hội; nhưng cũng phải đủ đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ.”[12]

Ngoài ra Tuyên bố DNĐQG nhấn mạnh vai trò quan trọng của thương lượng tập thể trong đàm phán các điều kiện công việc. [13]

Để có thể hiểu thêm về mức tiền công tối thiểu trên thực tế, bạn có thể xem thêm [Cơ sở dữ liệu Tiền công Tối thiểu của ILO](#). Cơ sở dữ liệu này bao gồm số liệu thống kê của hơn 100 quốc gia về mức tiền công tối thiểu trên khía cạnh số tuyệt đối cũng như tỷ lệ tương đối tính trên GDP và trên đầu người, bất cứ khi nào có thể. Cơ sở dữ liệu cũng bao gồm các thông tin về khía cạnh thể chế của hệ thống tiền công tối thiểu, bao gồm loại hình và mức độ liên quan của các đối tác xã hội.

- [1] Tuyên bố Philadelphia của ILO, Phần III, đoạn (d). Nguyên tắc này cũng được nêu trong [Tuyên bố Chung của Liên Hợp quốc về Quyền con người](#): “Mọi người làm việc có quyền được hưởng thù lao phù hợp và xứng đáng đảm bảo cho cuộc sống của bản thân và gia đình theo các giá trị nhân phẩm, và được bổ sung, nếu cần, bởi các công cụ mang tính bảo vệ xã hội khác” (Điều 23.3) và “[mọi] người có quyền hưởng tiêu chuẩn sinh hoạt đầy đủ cho sức khỏe và hạnh phúc của bản thân và gia đình, bao gồm thức ăn, quần áo, nhà ở, chăm sóc y tế, các dịch vụ xã hội cần thiết và quyền an sinh” (Điều 25.1)

- [2] Công ước Cố định Mức lương Tối thiểu, 1970 (Số 131) Điều

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, TIỀN CÔNG VÀ PHÚC LỢI

khoản 3(a)

- [3] Khảo sát chung về mức lương tối thiểu, 1992 , đoạn 33
- [4] Khuyến nghị Cố định Mức lương Tối thiểu, Số 135, đoạn 1
- [5] Như trên, đoạn 2
- [6] Khảo sát Chung, đoạn 281
- [7] Công ước 131, Điều khoản 3
- [8] Khuyến nghị số 135, đoạn 3 và 11
- [9] Công ước Số 131, Điều khoản 1(1)
- [10] Tuyên bố Ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội, đoạn 8
- [11] Như trên, đoạn 33
- [12] Như trên, đoạn 34
- [13] “Các giải pháp phù hợp với các điều kiện của quốc gia nên được lựa chọn, nếu cần thiết, nhằm khuyến khích và thúc đẩy việc xây dựng và tận dụng đầy đủ cơ chế đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động, tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động, nhằm điều chỉnh các điều khoản và điều kiện tuyển dụng theo các dạng thức của thỏa ước tập thể.” Tuyên bố DNĐQG, đoạn 50.

D. Trả bằng hiện vật

Câu hỏi: Nếu người lao động nhận lương bằng nhà ở và thức ăn, chứ không phải bằng tiền mặt, điều này có được không?

Trả lời: Việc chi trả bằng hiện vật không nên thay thế hoàn toàn việc trả công bằng tiền mặt. Luật lao động ở nhiều quốc gia quy định cụ thể về tỷ lệ tối đa mà tiền lương có thể chi trả bằng hiện vật;

thường từ 20 đến 40%. Việc chi trả bằng hiện vật đạt tới tỷ lệ 50% sẽ làm giảm khoản tiền mặt cần thiết để duy trì cuộc sống của người lao động và gia đình. [1] .

Ngoài ra, kể cả khi trong phạm vi phần trăm tối đa theo quy định, cũng nên áp dụng thêm các biện pháp bảo vệ như sau: [2]

- Thỏa ước tập thể hoặc phán quyết trọng tài, nếu được cho phép theo luật và quy định trong nước;
- Khi các khoản trợ cấp bằng hiện vật (thay cho tiền mặt) giá trị hợp lý và đáp ứng nhu cầu của bản thân và gia đình người lao động; và
- Khi không có khoản nào được chi trả dưới dạng rượu và ma túy.

Do việc chi trả bằng hiện vật làm người lao động bị phụ thuộc và dễ tổn thương hơn, có những nguy cơ cho thấy hình thức chi trả không đúng đắn có thể dẫn đến một số tình trạng lao động cưỡng bức. Việc chi trả dưới dạng hàng hóa hoặc dịch vụ cần tránh tạo ra tình trạng phụ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động.[3] .

[1] Bảo vệ Tiền lương, Đoạn 117

[2] Công ước Bảo vệ Tiền lương, 1949 (Số 95), Điều khoản 4 ; Bảo vệ Tiền lương, ILO, Geneva, 2003, Đoạn 92

[3] Phòng chống lao động cưỡng bức: Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp, ILO, Geneva, 2008

E. Trừ lương vì bị kỷ luật

Câu hỏi: Có tiêu chuẩn quốc tế nào về việc trừ lương do bị kỷ luật không?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế không đề cập đến việc liệu có được thi hành biện pháp kỷ luật là trừ lương không. [1] Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (CEACR) lưu ý rằng, nhiều quốc gia chính thức cấm việc thi hành kỷ luật bằng biện pháp trừ lương. Tại các quốc gia cho phép làm như vậy, thì luật pháp quốc gia đều có quy định về việc đảm bảo tính công bằng về mặt thủ tục, ví dụ như yêu cầu thông báo bằng văn bản cho người lao động và công nhân quyền được khiếu nại.[2]

Ủy ban CEACR cũng lưu ý rằng các tiêu chuẩn lao động liên quan đến bảo vệ tiền lương có ba nguyên tắc chính: [3]

1. Các khoản trừ lương hợp lệ, dưới bất kỳ dạng thức nào, cần phải dựa trên một cơ sở pháp lý phù hợp – như pháp luật hoặc quy định quốc gia, thỏa ước tập thể hoặc phán quyết trọng tài, các thỏa thuận mang tính cá nhân sẽ là không đủ.
2. Cần hạn chế mọi hình thức khấu trừ tiền công ròng mà người lao động nhận được trong mọi trường hợp để đảm bảo mức thu nhập bền vững cho bản thân người lao động và gia đình.
3. Tất cả các thông tin liên quan về căn cứ và mức tiền công có thể bị giảm trừ cần được trao đổi trước với người lao động có liên quan để tránh bất cứ sự sụt giảm không mong đợi nào trong tổng thu nhập có thể làm tổn hại đến khả năng hỗ trợ bản thân và hộ gia đình. Cách thức thích hợp hơn là đưa vào trong hợp đồng lao động, luật và quy định của quốc gia, hoặc quy định nội bộ áp dụng tại nơi làm việc, hoặc trong mọi trường hợp bằng cách đảm bảo người lao động được thông báo trước về tính chất và mức độ của các khoản có thể bị giảm trừ, và biết về quyền lợi của mình liên quan đến các thủ tục bảo vệ được quy định trong luật quốc gia.

- [1] Các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến việc giảm trừ bao gồm *Công ước về Bảo vệ Tiền công*, 1949 (Số 95) và *Khuyến nghị về Bảo vệ Tiền công*, 1949 (Số 85). Đoạn 2 và 3 của Khuyến nghị Số 85 chỉ xử lý phạt trừ tiền công để đền bù thiệt hại gây ra làm việc kém hoặc bất cẩn, hoặc đền bù thiệt hại vật chất hoặc tài sản của chủ sử dụng lao động và các khoản trừ vào tiền công để trả cho việc sử dụng nguyên liệu, công cụ và dụng cụ do chủ lao động cung cấp
- [2] Khảo sát Chung về Bảo vệ Tiền công của ILO (2003), đoạn 242 và 244
- [3] Xem, Khảo sát Chung về Bảo vệ Tiền công của ILO (2003), đoạn 295-297

F. Bồi thường cho công việc ban đêm

Câu hỏi: Công việc làm đêm có được yêu cầu trả lương cao hơn không?

Trả lời: Điều 8 của *Công ước về Làm việc Ban đêm* (Số 171) quy định có thể bồi thường cho người lao động làm ca đêm dưới dạng thời gian làm việc (ví dụ như ca làm việc ngắn hơn hoặc nghỉ dài hơn), chi trả (ví dụ như trả phụ cấp làm ban đêm) hoặc các phúc lợi tương tự - công nhận tính chất làm việc ban đêm. Đoạn 8 và 9 của *Khuyến nghị về Làm việc Ban đêm* (Số 178) nêu về các bồi thường tài chính. Các văn bản của ILO công nhận rằng làm việc ban đêm cần được bồi thường nhiều hơn, khuyến khích nhưng không nhất thiết phải dưới dạng mức tiền công cao hơn.

Câu hỏi: Một doanh nghiệp phạt tiền người lao động vì nghỉ phép mà chưa được phê duyệt hoặc vì không đáp ứng tiêu chuẩn chất lượng tối thiểu. Trong bối cảnh nào thì chính sách phạt sẽ bị coi là vi phạm

Công ước Lao động Cường bức?

Trả lời: Phạt do vi phạm các quy định của doanh nghiệp như tiêu chuẩn chất lượng và vắng mặt không xin phép không phải là một vấn đề của lao động cưỡng bức vì nó không liên quan đến liệu người lao động có bị bắt ép làm việc hay không, mặc dù nó có thể có những vấn đề liên quan đến các nguyên tắc khác của các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bao gồm bảo vệ tiền công.

Câu hỏi: Có các quy định/ tiêu chuẩn quốc tế nào về định kỳ chi trả tiền công ví dụ như hàng tháng, hai tuần một lần, v.v. và chi trả vào (những) ngày cố định trong tháng cho người lao động?

Trả lời: Định kỳ tối đa được đề xuất phụ thuộc vào việc tính toán tiền công như thế nào. [Khuyến nghị về Bảo vệ Tiền công, 1949 \(Số 85\)](#) cung cấp các hướng dẫn như sau:

4. Khoảng thời gian tối đa để chi trả tiền công phải đảm bảo rằng tiền công được chi trả--

(a) không ít hơn hai lần một tháng, cách nhau không quá 16 ngày trong trường hợp người lao động có tiền công tính theo giờ, ngày hoặc tuần; và

(b) không ít hơn 1 lần một tháng trong trường hợp người lao động được trả lương theo tháng hoặc theo năm.

5. (1) Trong trường hợp người lao động có mức lương được tính theo từng phần hoặc trên cơ sở đầu ra, khoảng cách tối đa cho việc chi trả lương nên càng cố định càng tốt để đảm bảo tiền lương sẽ được trả không ít hơn hai lần một tháng và cách nhau không quá 16 ngày.

(2) Trong trường hợp người lao động được thuê để hoàn thành một công việc cần hơn hai tuần, và có khoảng thời gian giữa các lần trả

lương không cố định bởi thỏa ước tập thể hoặc phán quyết trọng tài, cần tiến hành các biện pháp thích hợp nhằm đảm bảo --

(a) các khoản chi trả được trả qua tài khoản, không ít hơn hai lần trong một tháng và khoảng cách giữa các lần chi trả không vượt quá 16 ngày, tương ứng với khối lượng công việc đã hoàn thành; và

(b) quyết toán cuối cùng được hoàn tất trong vòng hai tuần sau khi kết thúc công việc.

Để có thêm thông tin về các quy định của luật trong nước, xem [Cơ sở Dữ liệu Luật về Điều kiện Làm việc](#).

Câu hỏi: Có quy định nào trong tiêu chuẩn luật quốc tế liên quan đến phí tuyển dụng không?

Trả lời: Việc trừ vào tiền công dưới bất kỳ hình thức nào, để hợp pháp, cần dựa trên cơ sở pháp lý phù hợp – luật và quy định trong nước, các thương lượng tập thể và các phán quyết trọng tài. Các thỏa thuận mang tính cá nhân là chưa đủ.

Khuyến khích các công ty theo đuổi nguyên tắc chung nhất là người lao động sẽ không phải trả bất kỳ lệ phí và chi phí nào, trực tiếp hay gián tiếp, toàn bộ hay từng phần, cho dịch vụ tuyển dụng. Tuy nhiên, có một số trường hợp ngoại lệ được phép trong luật quốc gia: “vì lợi ích của những người lao động liên quan và sau khi tham vấn với các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và người lao động, cơ quan có thẩm quyền có thể cho phép các ngoại lệ... đối với một số loại lao động nhất định, cũng như một số dạng dịch vụ nhất định do các tổ chức tuyển dụng tư nhân cung cấp”. ([Công ước về Các tổ chức Tuyển dụng Tư nhân 1997 \(Số 181\)](#), Điều khoản 7, Công ước 181). Do đó, quan trọng là cần phải xem xét xem theo pháp luật quốc gia, người lao động có phải trả phí tuyển dụng không.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, TIỀN CÔNG VÀ PHÚC LỢI

Tuy nhiên, Điều 9 của **Công ước Bảo vệ Tiền lương** quy định rằng bất kỳ khoản giảm trừ tiền công nào để chi trả trực tiếp hoặc gián tiếp cho người sử dụng lao động hay đại diện người sử dụng lao động hoặc bất kỳ bên trung gian nào (ví dụ như nhà thầu cung cấp lao động hoặc nhà tuyển dụng lao động) thì đều bị cấm.

Nói cách khác, các khoản chi trả trực tiếp của người lao động cho dịch vụ của các công ty tuyển dụng tư nhân được cho phép, nhưng phải nằm ngoài bất cứ khoản khấu trừ về tiền công tại các quốc gia mà luật và quy định trong nước cho phép các công ty tuyển dụng tính phí.

Tất cả các thông tin liên quan về căn cứ và mức độ tiền lương mà có thể bị giảm trừ cần được trao đổi trước với người lao động có liên quan để tránh bất cứ sự sụt giảm không mong đợi nào trong tổng thu nhập, có thể làm tổn hại đến khả năng hỗ trợ của bản thân người lao động và hộ gia đình. Cách thức phù hợp hơn là đưa thêm điều khoản vào hợp đồng lao động, hoặc vào luật, quy định liên quan hoặc quy định nội bộ áp dụng tại nơi làm việc, hoặc trong bất cứ trường hợp nào để đảm bảo người lao động được thông báo trước về tính chất và mức độ của các khoản có thể giảm trừ, cũng như nhận thức được về quyền lợi của họ liên quan đến các thủ tục bảo vệ được quy định trong luật quốc gia.

Câu hỏi: Nếu việc chi trả cho người lao động bị chậm 1 tuần có bị coi là lao động cưỡng bức không? Hoặc liệu có quy định về khoảng thời gian tối đa (2 tuần, 1 tháng, v.v.) mà công ty phải đảm bảo trả công cho người lao động nếu không sẽ bị coi là lao động cưỡng bức không?

Trả lời: Nếu việc chậm thanh toán tiền lương không mang tính hệ thống và không nhằm mục đích kiểm soát người lao động (ví dụ xảy ra do các vấn đề liên quan đến việc chuyển tiền mặt tạm thời), thì không bị coi là lao động cưỡng bức.

Lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc là loại công việc hoặc dịch vụ được cung cấp bởi một người đang chịu sự đe dọa hoặc bị đe dọa về hình phạt, và người này không tự nguyện làm việc.

Từ chối trả lương có thể là một hình phạt và việc chậm trả có thể là một dấu hiệu về lao động cưỡng ép. Ví dụ như, Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (CEACR) đã bày tỏ “quan ngại về tình trạng dễ bị tổn thương của người nhập cư, bao gồm cả người nhập cư trong nước, người mà thường chịu các hành vi lạm dụng của chủ sử dụng lao động như giữ hộ chiếu, không trả lương, tước quyền tự do, lạm dụng thể chất và tình dục, mà có thể khiến việc tuyển dụng của họ dễ chuyển thành các tình huống lao động cưỡng bức.”

Khi kiểm tra việc áp dụng [Công ước Lao động Cưỡng bức, 1930 \(Số 29\)](#) của các nước phê chuẩn, Ủy ban CEACR đã đề cập đến việc không trả tiền công, hoặc chậm trả tiền công, chỉ khi những thực hành này đi kèm với một yếu tố ép buộc và/hoặc một mối đe dọa. Trong hầu hết các trường hợp kiểm tra, các tình huống liên quan đến việc thao túng tiền công của người sử dụng lao động thường đẩy người lao động, vốn dễ bị tổn thương, vào tình trạng nợ nần.

Một sự trì hoãn trả lương trong thời hạn dài hơn có thể là một tín hiệu mạnh mẽ hơn bởi nhiều khả năng nó tạo ra hoặc dẫn đến các tình huống dễ bị tổn thương. Khoảng thời gian không thanh toán và tác động của nó đối với quyền tự do bỏ việc của người lao động có thể khác nhau căn cứ vào mức tiền lương, quốc gia, các biện pháp bảo vệ mang tính thể chế, hoặc các yếu tố khác. Hiện không có quy định về khoản thời gian chậm trễ trong chi trả tiền công sẽ bị tự động coi là tình huống lao động cưỡng bức.

Câu hỏi: Trong điều kiện nào thì có thể yêu cầu người lao động nộp một khoản tiền đặt cọc cho đồng phục?

Trả lời: Nhìn chung, bất kỳ hình thức giữ lại, hoặc không trả tiền công, bao gồm cả việc bắt nộp một khoản tiền đặt cọc lớn, là một hạn chế khiến người lao động khó từ bỏ công việc trong trường hợp họ nghĩ lại. Tuy nhiên, việc đặt cọc một khoản chi phí hợp lý sẽ không dẫn đến tình trạng lao động cưỡng bức nếu người lao động được thông báo về các điều kiện hoàn trả khoản đặt cọc này, và khoản đặt cọc này trên thực tế đã được trả lại khi người lao động hoàn thành tất cả các điều kiện này. Trong trường hợp bị yêu cầu đặt cọc đồng phục, người lao động cần hiểu rằng nếu họ không làm việc nữa, thì khoản tiền đặt cọc này sẽ được hoàn trả khi họ nộp lại đồng phục. Bất kỳ quy định nào khác, như là đồng phục cần được trả lại trong tình trạng khả dĩ, nên chỉ rõ và áp dụng theo cách thức không ngăn cản người lao động rời đi nếu muốn.

Khoản tiền đặt cọc không được trả lại khi người lao động rời đi không còn là một khoản đặt cọc mà đó là một yêu cầu buộc người lao động phải trả lại đồng phục cho công ty. Việc khấu trừ tiền công là vấn đề về bảo vệ tiền lương. “Cần tiến hành các biện pháp thích hợp để hạn chế việc trừ lương liên quan đến công cụ, vật liệu hoặc thiết bị do người sử dụng lao động cung cấp, và chỉ nên áp dụng biện pháp trừ lương đó trong trường hợp sau: --

(a) là một thông lệ được thừa nhận của ngành hoặc lĩnh vực liên quan; hoặc

(b) được quy định bởi một thỏa ước tập thể hoặc phán quyết trọng tài; hoặc

(c) được thừa nhận bởi một quy trình được công nhận bởi “luật và quy định trong nước” và không chỉ đơn thuần bởi chính sách của công ty.

Nếu các điều kiện trên được đáp ứng, thì việc yêu cầu người lao động trả tiền cho đồng phục của họ là chấp nhận được và cần làm rõ với

người lao động rằng đồng phục đó là tài sản của người lao động.

Câu hỏi: Có tiêu chuẩn quốc tế nào về việc trừ lương do bị kỷ luật không?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế không đề cập đến việc liệu có được thi hành biện pháp kỷ luật là trừ lương không. Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (CEACR) lưu ý rằng, nhiều quốc gia chính thức cấm việc thi hành kỷ luật bằng biện pháp trừ lương. Tại các quốc gia cho phép làm như vậy, thì luật pháp quốc gia đều có quy định về việc đảm bảo tính công bằng về mặt thủ tục, ví dụ như yêu cầu thông báo bằng văn bản cho người lao động và công nhân quyền được khiếu nại.

Ủy ban CEACR cũng lưu ý rằng các tiêu chuẩn lao động liên quan đến bảo vệ tiền lương có ba nguyên tắc chính. Một là, các khoản trừ lương hợp lệ, dưới bất kỳ dạng thức nào, cần phải dựa trên một cơ sở pháp lý phù hợp – như pháp luật hoặc quy định quốc gia, thỏa ước tập thể hoặc phán quyết trọng tài, các thỏa thuận mang tính cá nhân sẽ là không đủ. Thứ hai, cần hạn chế mọi hình thức khấu trừ tiền công được phép để đảm bảo khoản lương ròng mà người lao động nhận được có thể đảm bảo mức thu nhập bền vững cho bản thân người lao động và gia đình.

Cuối cùng, tất cả các thông tin liên quan về căn cứ và mức tiền công có thể bị giảm trừ cần được trao đổi trước với người lao động có liên quan để tránh bất cứ sự sụt giảm không mong đợi nào trong tổng thu nhập có thể làm tổn hại đến khả năng hỗ trợ bản thân và hộ gia đình. Cách thức thích hợp hơn là đưa vào trong hợp đồng lao động, luật và quy định của quốc gia, hoặc quy định nội bộ áp dụng tại nơi làm việc, hoặc trong mọi trường hợp bằng cách đảm bảo người lao động được thông báo trước về tính chất và mức độ của các khoản có thể bị giảm

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, TIỀN CÔNG VÀ PHÚC LỢI

trừ, và biết về quyền lợi của mình liên quan đến các thủ tục bảo vệ được quy định trong luật quốc gia.

Câu hỏi: Một doanh nghiệp phạt tiền người lao động vì nghỉ phép mà chưa được phê duyệt hoặc vì không đáp ứng tiêu chuẩn chất lượng tối thiểu. Trong bối cảnh nào thì một chính sách phạt sẽ được bị coi là vi phạm tiêu chuẩn lao động quốc tế?

Trả lời: các nguyên tắc cơ bản trong bảo vệ tiền công gồm:

1. Các khoản trừ lương hợp lệ, dưới bất kỳ dạng thức nào, cần phải dựa trên một cơ sở pháp lý phù hợp – như pháp luật hoặc quy định quốc gia, thỏa ước tập thể hoặc phán quyết trọng tài, các thỏa thuận mang tính cá nhân sẽ là không đủ.

2. Cần hạn chế mọi hình thức khấu trừ tiền công được phép để đảm bảo khoản lương ròng mà người lao động nhận được có thể đảm bảo mức thu nhập bền vững cho bản thân người lao động và gia đình.

3. Tất cả các thông tin liên quan về căn cứ và mức tiền công có thể bị giảm trừ cần được trao đổi trước với người lao động có liên quan để tránh bất cứ sự sụt giảm không mong đợi nào trong tổng thu nhập có thể làm tổn hại đến khả năng hỗ trợ bản thân và hộ gia đình. Cách thức thích hợp hơn là đưa vào trong hợp đồng lao động, luật và quy định của quốc gia, hoặc quy định nội bộ áp dụng tại nơi làm việc, hoặc trong mọi trường hợp bằng cách đảm bảo người lao động được thông báo trước về tính chất và mức độ của các khoản có thể bị giảm trừ, và biết về quyền lợi của mình liên quan đến các thủ tục bảo vệ được quy định trong luật quốc gia. Tham khảo [Công ước Bảo vệ Tiền công \(Số 95\)](#) và [Khuyến nghị \(Số 85\)](#), 1949.

Câu hỏi: Một người lao động có quyền khiếu nại một quyết định kỷ luật không?

Trả lời: Việc xác định các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan sẽ phụ thuộc vào từng biện pháp kỷ luật cụ thể.

Trong trường hợp thủ tục kỷ luật dẫn đến việc giảm tiền công, Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị, thảo luận về Công ước Bảo vệ Tiền công, lưu ý rằng ở những quốc gia cho phép trừ tiền phạt vào lương, luật pháp quốc gia có những điều khoản đảm bảo công bằng về mặt thủ tục cho việc thi hành kỷ luật này như yêu cầu thông báo bằng văn bản cho người lao động hoặc công nhận quyền được khiếu nại.

Trong trường hợp dẫn đến việc chấm dứt tuyển dụng, người lao động có quyền khiếu nại, trong khoản thời gian hợp lý, lên một cơ quan độc lập, như tòa án, tòa lao động, ủy ban trọng tài hoặc trọng tài.

Nhìn chung, bất kỳ người lao động nào cũng có quyền nộp kiến nghị mà không phải chịu định kiến; và các kiến nghị này sẽ được xem xét theo quy trình thủ tục thích hợp. Một quy trình kỷ luật được coi là thiếu công bằng sẽ có thể dẫn đến một khiếu nại nếu quy trình đó ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc có tác động đến điều kiện tuyển dụng của một hoặc nhiều hơn một người lao động trong doanh nghiệp, hay nếu điều đó mâu thuẫn với quy định của thỏa ước tập thể, hợp đồng thuê tuyển của cá nhân, luật trong nước và các quy định khác.

Câu hỏi: Một doanh nghiệp có chính sách yêu cầu người lao động nếu thôi việc phải thông báo trước một khoảng thời gian dài hơn quy định trong luật định; nếu nhân viên thôi việc sớm hơn thời gian quy định, công ty sẽ khấu trừ một tỷ lệ lương nhất định của người lao động. Nhân viên bị doanh nghiệp cho nghỉ trong thời gian thử việc thì không được nhận lương cho những ngày họ đã làm. Nhân viên tự ý nghỉ việc trong thời gian thử việc cũng không được trả lương cho

những ngày đã làm. Điều này có chấp nhận được không?

Trả lời: Yêu cầu về thời hạn báo trước có tác dụng giúp cân bằng quyền thôi việc của người lao động với quyền của người sử dụng lao động có một khoảng thời gian hợp lý để tìm người thay thế. Yêu cầu về thời gian báo trước do luật quốc gia quy định, và đó là công cụ để chính phủ xác định sự cân bằng thích hợp giữa hai quyền lợi xung đột, lý tưởng nhất là có sự tham vấn với tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động. Người lao động và công ty cần phải tuân theo các điều khoản về thông báo trước của luật quốc gia. Bất cứ một điều khoản phạt nào áp dụng đối với người lao động do họ không báo trước khoảng thời gian tối thiểu theo luật định đều cần phải được áp dụng tuân theo luật quốc gia, và chính sách của công ty phải tôn trọng điều này.

Thời gian thử việc là khoảng thời gian cho phép cả người lao động lẫn người sử dụng lao động xác định xem người lao động có phù hợp với công việc không, và công việc có phù hợp với người lao động không. Nếu một trong hai bên quyết định là người lao động và công việc không phù hợp với nhau, thì họ được tự ý chấm dứt công việc đó tại bất cứ thời điểm nào trong thời gian thử việc, tùy theo điều khoản báo trước, và không nên có một khoản phạt nào phát sinh do thực hiện quyền này. Giữ lại khoản tiền lương mà người lao động đã kiếm được khi người sử dụng lao động thực hiện quyền này không phải là lao động bắt buộc (ví dụ, Công ước về Lao động Cưỡng bức và Lao động Bắt buộc (số 29); Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức (số 105). Tuy nhiên, điều này không nhất quán với các điều khoản về Bảo vệ tiền lương, Công ước về Bảo vệ Tiền lương (số 95) và Khuyến nghị (số 85), 1949. Người lao động cần được trả công cho những ngày họ đã làm, bất kể người sử dụng lao động có đồng ý việc chấm dứt quan hệ việc làm hay không. Việc giữ lại tiền lương để cản trở hoặc phạt người lao động vì đã thực hiện quyền

chấm dứt quan hệ việc làm của mình là ép buộc, và mâu thuẫn với mục đích của thời gian thử việc.

Câu hỏi: Một số cơ sở/công ty của chúng tôi thường cho người lao động vay tiền theo chương trình chăm sóc nhân viên của công ty. Để đảm bảo sáng kiến này không bị biến thành một việc làm tiêu cực, chúng tôi đang dự kiến áp dụng một chính sách để tránh những trường hợp có khả năng bị quy là lao động lệ thuộc, cản trở tự do đi lại, hay tránh làm cho mức lương ngày của nhân viên thấp hơn mức lương tối thiểu do phải trả góp nợ.

Trả lời: Chính sách này cần nêu rõ rằng việc ứng trước tiền lương và các khoản vay cho nhân viên sẽ không được dùng làm phương tiện ràng buộc người lao động với công việc. Ứng trước tiền lương và cho vay không được vượt quá hạn mức theo luật định. Khấu trừ từ tiền lương để trả một khoản vay cũng không được vượt quá mức theo luật định. Người lao động cần được thông báo về những điều kiện và điều khoản xung quanh việc cho vay/ứng trước và trả nợ/hoàn ứng.

G. Truy cập Internet

Câu hỏi: Tôi là một thuyền trưởng, và luôn phải làm việc trên tàu trong 5 năm qua. Mỗi hợp đồng tuyển dụng kéo dài 4-5 tháng, và có các giai đoạn phải xa gia đình và người thân. Do rất nhiều tàu không có kết nối Internet, việc giữ liên lạc với gia đình trở nên rất khó khăn. Liệu có các văn bản pháp lý quốc tế nào nhấn mạnh việc người sử dụng lao động phải đảm bảo kết nối Internet thường xuyên cho thủy thủ đoàn không?

Trả lời: Tiêu chuẩn lao động quốc tế về kết nối Internet, mà bạn có thể sử dụng để trao đổi với cấp quản lý của mình là [Công ước Lao động Hàng hải](#) Hướng dẫn B3.1.11 – Các phương tiện giải trí, thư tín, dàn

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH, TIẾN CÔNG VÀ PHÚC LỢI

xếp thăm tàu, quy định như sau:

1. Các phương tiện giải trí và dịch vụ cần được xem xét thường xuyên để đảm bảo rằng chúng phù hợp với sự thay đổi về nhu cầu của người đi biển, bắt nguồn từ sự phát triển về kỹ thuật, vận hành và các thay đổi khác trong ngành vận tải biển.

4. Cần cân nhắc để cung cấp miễn phí những phương tiện sau cho người đi biển, nếu khả thi:

(j) truy cập một cách hợp lý vào mạng điện thoại viễn thông giữa tàu và đất liền, thư tín và phương tiện Internet, khi phù hợp, nếu chi phí cho sử dụng các dịch vụ này ở mức hợp lý.



CHƯƠNG XI

THỜI GIAN LÀM VIỆC

Một số thách thức hiện nay về thời gian làm việc vẫn giống hệt những thách thức năm xưa đã thúc đẩy sự phê chuẩn Công ước đầu tiên của ILO, [Công ước Giờ làm Việc \(Ngành công nghiệp\), 1919 \(Số 1\)](#): làm việc quá giờ, không đủ thời gian nghỉ ngơi và hồi phục có thể ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động và tăng rủi ro tai nạn khi làm việc. Tại rất nhiều vùng trên thế giới, có mối liên hệ chặt chẽ giữa mức tiền công thấp và làm việc quá giờ. Nhiều giờ làm việc dài liên tục sẽ ngăn cản người lao động nghỉ ngơi, tham gia hoạt động với gia đình và tham gia vào cộng đồng.

[Các tiêu chuẩn của ILO về thời gian làm việc](#) đưa ra khuôn khổ điều tiết thời gian làm việc, giai đoạn nghỉ ngơi hàng ngày, hàng tuần và nghỉ lễ hàng năm. Hầu hết các quốc gia đều giới hạn làm việc 48 giờ hoặc ít hơn và số giờ thực sự làm việc mỗi tuần ở hầu hết các quốc gia đều ít hơn giới hạn 48 giờ do các công ước của ILO quy định. Những giới hạn này giúp thúc đẩy năng suất lao động cao hơn trong khi đảm bảo sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động.

Chính sách về thời gian làm việc cho phép cả nam và nữ chia sẻ trách nhiệm công việc và gia đình, góp phần quan trọng nhằm đạt được bình

đẳng giới trong công việc. Các hình thức mới về thời gian làm việc như làm việc lâu hơn trong một ngày nhưng ít ngày hơn trong một tuần, dàn xếp linh hoạt thời gian bắt đầu và kết thúc công việc trong ngày, tính giờ làm việc theo năm, thời gian làm việc linh hoạt và đến làm theo yêu cầu, đang tạo ra những cơ hội và thách thức mới.

Hỏi Đáp về Kinh doanh và thời gian làm việc

A. Giờ làm việc

Câu hỏi: ILO có quy định gì liên quan đến thời gian làm việc?

Trả lời: Các công ty đa quốc gia hoạt động ở các nước đang phát triển được khuyến khích cung cấp điều kiện làm việc tốt nhất có thể, bao gồm thời gian làm việc phù hợp với khuôn khổ chính sách của chính phủ. Những điều kiện này phải liên quan đến vị trí kinh tế của doanh nghiệp.[\[1\]](#)

Các công ty đa quốc gia được khuyến khích giảm dần thời gian làm việc từ 48 giờ xuống còn 40 giờ, có tính đến điều kiện và thông lệ ở quốc gia đó, cũng như các điều kiện trong những lĩnh vực hoạt động cụ thể, để tránh giảm tiền công.[\[2\]](#) Khi giảm dần số giờ làm việc, cần lưu ý đến các điểm sau:

mức độ phát triển kinh tế đạt được tới mức cho phép quốc gia đó có thể giảm thời gian làm việc mà không giảm tổng sản lượng hoặc năng suất, gây tổn hại cho tăng trưởng kinh tế, phát triển các ngành mới hoặc vị thế cạnh tranh của nó trong thương mại quốc tế, không tạo áp lực lạm phát và rút cuộc dẫn đến giảm thu nhập thực sự của người lao động;

tiến độ đã đạt được và có thể đạt được trong việc nâng cao năng suất lao động bằng việc áp dụng các kỹ thuật công nghệ, tự động hóa và quản lý hiện đại;

nhu cầu của quốc gia đang phát triển, còn đang trong giai đoạn phấn đấu để cải thiện mức sống của người dân; và

các ưu tiên của các tổ chức sử dụng lao động và tổ chức của người lao động trong các ngành hoạt động khác nhau cũng như mức độ ảnh hưởng

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

của việc giảm thời gian làm việc có thể mang lại.[\[3\]](#)

Giới hạn mức làm thêm giờ có thể kéo dài đến 48 giờ; nhưng thời gian làm thêm như vậy là một ngoại lệ so với quy định và thông lệ của tổ chức.[\[4\]](#) Bất kỳ giờ làm thêm nào cũng được trả thù lao với mức tiền công cao hơn giờ làm việc bình thường.[\[5\]](#) Khi giao việc làm thêm giờ, cần lưu ý áp dụng đúng mức với người trẻ tuổi dưới 18 tuổi, phụ nữ có thai, phụ nữ cho con bú, và người khuyết tật [\[6\]](#).

Người lao động nên được tư vấn trong việc giải quyết làm thế nào để giảm dần giờ làm việc thông qua các đại diện của họ [\[7\]](#).

Các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động có thể là một nguồn cung cấp thông tin hữu ích về luật pháp và quy định của quốc gia; thỏa ước thương lượng tập thể trong khuôn khổ luật pháp về thời gian làm việc và thông lệ tại mỗi quốc gia đó.

- [1] Tuyên bố ba bên ILO về các nguyên tắc liên quan đến các công ty đa quốc gia và các chính sách xã hội, đoạn 34 ([Tuyên bố DNDQG](#)), đoạn 34
- [2] Khuyến nghị năm 1962 về giảm giờ làm việc ([Số 116](#)), đoạn 1, 2 và 4. [Khuyến nghị 116 được trích dẫn trong Tuyên bố các công ty đa quốc gia](#)
- [3] [Khuyến nghị 116, đoạn](#)
- [4] [Khuyến nghị 116, đoạn 11](#)
- [5] [Khuyến nghị 116, đoạn 19\(1\)](#).
- [6] [Khuyến nghị 116, đoạn 18](#)
- [7] [Khuyến nghị 116, đoạn 20\(1\)](#)

Câu hỏi: Ý nghĩa của “giai đoạn tham chiếu” nêu trong Đoạn 12(2) của Khuyến nghị 116 về giảm giờ làm là gì?

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

Trả lời: Đoạn 12(2) của [Khuyến nghị 116 về giảm giờ làm việc](#) đề cập đến thời gian tham chiếu tối đa, mà quyết định số giờ làm việc trung bình hợp pháp. Thời gian tham chiếu tối đa là căn cứ để tính số giờ trung bình và cho phép một cách tiếp cận linh hoạt tính giờ theo tuần. Cho phép tính mức trung bình với điều kiện:

- đó là trường hợp ngoại lệ;
- có thỏa ước giữa người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động; và
- thỏa ước đó được chuyển đổi thành quy định của cơ quan có thẩm quyền [\[1\]](#).

Giai đoạn tham chiếu có thể là 3 tháng, 6 tháng hay thậm chí 1 năm.

[\[1\] Công ước số 1 năm 1919 về Giờ làm việc \(Ngành công nghiệp\)](#), Điều 5. Một điều khoản tương tự cũng được đưa ra trong [Công ước số 30 năm 1930 về giờ làm việc ở các cơ sở thương mại và hành chính](#), Điều 6.

Câu hỏi: Số giờ làm việc tối đa theo tuần theo tiêu chuẩn ILO đối với người lao động làm theo ca là bao nhiêu?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đặt ra giới hạn về số giờ làm việc bình thường (chưa tính giờ làm thêm) là 8 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần [\[1\]](#) hoặc 40 giờ mỗi tuần.[\[2\]](#) Chính phủ được khuyến khích giảm dần thời gian làm việc bình thường từ 48 giờ xuống còn 40 giờ, có tính đến điều kiện và thông lệ quốc gia để tránh giảm tiền công.[\[3\]](#)

Có thể vượt quá 8 giờ trong ngày và 48 giờ trong tuần, với điều kiện số giờ trung bình trong khoảng thời gian 3 tuần không vượt quá 8 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần.[\[4\]](#) Số giờ trung bình của thời gian tham chiếu 3 tuần được phép áp dụng với trường hợp lao động theo ca;[\[5\]](#) và

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

có thể vượt quá giới hạn 8 giờ một ngày và 48 giờ trong tuần trong trường hợp các quy trình làm việc liên tục theo chuỗi ca kíp, nơi cho phép áp dụng giới hạn tối đa hàng tuần 56 giờ [6] Hội đồng Chuyên gia lưu ý trong [Khảo sát về số giờ làm việc năm 2005](#): “Trong khi các tiêu chuẩn quốc tế về giờ giấc làm việc phải giúp bảo vệ hữu hiệu cho người lao động, báo cáo của chính phủ và thông tin được cung cấp bởi các đối tác xã hội cho biết Công ước số 1 và số 30 dường như có phần lạc hậu trong quy định về thời gian làm việc. Thực tế, có những quy định trong các Công ước nêu trên rõ ràng là không còn phù hợp. Điều đó có thể thấy rõ với quy định về giới hạn 56 giờ làm ca liên tục đưa ra trong Điều 4, Công ước số 1. Không quốc gia nào trong số các nước tham gia khảo sát áp đặt giới hạn đó với lao động làm theo ca kíp liên tục. Đồng thời, rất nhiều nước đưa ra giới hạn pháp lý thuận lợi cho người lao động thay bằng giới hạn áp dụng chung về giờ làm việc. Chẳng hạn, Na Uy đã giảm giới hạn giờ làm từ 40 xuống 36 cho công nhân làm việc theo ca liên tục, và giới hạn đó cũng áp dụng với Paraguay thay vì giới hạn 48 giờ.”[7]

Công nhân làm ca cũng chịu ảnh hưởng bởi các tình huống ngoại lệ nhất thời do áp lực công việc, tai nạn, các trường hợp bất khả kháng và các công việc khắc phục khẩn cấp; [8] số giờ làm việc trung bình trong một giai đoạn không xác định chỉ áp dụng trong những trường hợp ngoại lệ khi có thỏa ước giữa người lao động và người sử dụng lao động; sau đó được chuyển đổi thành quy định của cơ quan có thẩm quyền.[9]

Cuối cùng, công việc được coi là ‘vãng lai’ chỉ được phép áp dụng như ngoại lệ cho giới hạn ngày 8 giờ làm việc một ngày và 48 giờ một tuần [10] với điều kiện cơ quan có thẩm quyền ra quy định số giờ làm thêm cho phép trong ngày, sau khi đã tham vấn với các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động.

[1] [Công ước số 1 năm 1919 về giờ làm việc \(ngành công nghiệp\)](#), Điều

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

- 2; và [Công ước số 30 năm 1930 về giờ làm việc trong các cơ sở thương mại và hành chính](#), Điều 3.
- [2] [Công ước năm 1935 về 40 giờ một tuần số 47](#), Điều 1(a). Việc đưa ra quy định 40 giờ một tuần không được để ảnh hưởng đến giảm tiêu chuẩn chất lượng cuộc sống của người lao động.
- [3] [Khuyến nghị về giảm giờ làm việc số 116 năm 1962](#), đoạn 1, 2 và 4.
- [4] [Công ước số 1](#), Điều 2(c).
- [5] như trên, điều 2(c).
- [6] như trên, điều 4.
- [7] [Khảo sát năm 2005 về giờ làm việc](#), đoạn 322.
- [8] [Công ước số 1](#), Điều 3 và 6.
- [9] [Công ước số 1](#), Điều 5.
- [10] [Công ước số 30 năm 1930 về giờ làm việc tại các cơ sở thương mại và hành chính](#), Điều 7(1)(a).

Câu hỏi: Các ca làm việc 24 giờ có phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế?

Trả lời: Làm việc 24 giờ một ca không phù hợp với nguyên tắc và tiêu chuẩn lao động quốc tế về thời gian làm việc.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đặt ra giới hạn chuẩn mực làm việc bình thường (không kể thêm giờ) là 8 giờ một ngày và 48 giờ một tuần. [1] Có thể làm nhiều hơn 8 giờ nếu làm việc theo ca, [2] miễn là số giờ trung bình trong thời gian 3 tuần không quá 8 giờ một ngày và 48 giờ một tuần [3]. Trong trường hợp bản chất công việc yêu cầu, quá trình sản xuất đòi hỏi công việc làm ca liên tục, có thể áp dụng giới hạn tối đa 56 giờ một tuần [4] nhưng chỉ là ngoại lệ và chấp nhận trong trường

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

hợp giới hạn về giờ làm việc thông thường được xác nhận là không thể áp dụng.

Công việc được coi là “vãng lai” chỉ được phép áp dụng như ngoại lệ cho giới hạn 8 giờ-một ngày và 48 giờ-một tuần [5] với điều kiện cơ quan có thẩm quyền đưa ra quy định xác định số giờ làm thêm cho phép trong ngày, sau khi đã tham vấn với tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động.

Các Công ước liên quan cũng cho phép áp dụng những mức ngoại lệ nhất thời do áp lực công việc, tai nạn, các trường hợp bất khả kháng và các công việc khắc phục khẩn cấp; [6] số giờ làm việc trung bình cho một quãng thời gian không xác định chỉ áp dụng trong những trường hợp ngoại lệ khi có thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động được chuyển đổi thành quy định của cơ quan có thẩm quyền. [7] Do đó, việc kiểm chứng các quy định pháp luật liên quan đến giới hạn giờ làm việc ca kíp là rất quan trọng.

Các [tổ chức của người sử dụng lao động](#) và [tổ chức của người lao động](#) tại quốc gia mà doanh nghiệp vận hành có thể cung cấp thêm thông tin.

- [1] [Công ước số 1 năm 1919 về giờ làm việc trong công nghiệp](#), Điều 2; và [Công ước số 30 năm 1930 về giờ làm việc tại các cơ sở thương mại và hành chính](#), Điều 3.
- [2] [Công ước số 1](#), Điều 2(c).
- [3] [Công ước số 1](#), Điều 2(c).
- [4] [Công ước số 1](#), Điều 4
- [5] [Công ước số 30 năm 1930 về giờ làm việc tại các cơ sở thương mại và hành chính](#), Điều 7(1)(a)
- [6] [Công ước số 30](#), Điều 3 và 6.

[7] [Công ước số 30](#), Điều 5.

Câu hỏi: Có Công ước nào của ILO hướng dẫn về giờ làm việc cho nhà sản xuất nông nghiệp và trồng trọt trên toàn thế giới?

Câu trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế không đưa ra hướng dẫn cụ thể về giờ làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Thay vào đó, họ để cho cơ quan có thẩm quyền của từng quốc gia xác định những giới hạn phù hợp, sau khi tham vấn với người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động.[1] Do vậy cần phải kiểm chứng luật pháp liên quan tại quốc gia đó và những thỏa ước tập thể đang lưu hành.

[Chuẩn mực của ILO về thực hành an toàn và đảm bảo sức khỏe trong nông nghiệp](#) có một phần nói về giờ làm việc và hướng dẫn như sau:

- 19.2. Giờ làm việc
 - 19.2.1. Tốc độ sản xuất nông nghiệp gia tăng do tăng tỷ lệ đầu công việc và lượng công việc được giao. Giờ làm việc kéo dài, đặc biệt là lao động chân tay, gây nên mệt mỏi cho người lao động và dẫn đến nguy cơ tai nạn nghề nghiệp.
 - 19.2.2. Giờ làm việc theo ngày và theo tuần cần được thu xếp sao cho người lao động có được thời gian nghỉ ngơi phù hợp theo quy định của luật pháp quốc gia, và được các thanh tra lao động chấp thuận, hoặc các thỏa ước thương lượng tập thể, cần bao gồm các nội dung sau:
 - (a) Giải lao trong thời gian làm việc, đặc biệt là với công việc căng thẳng, nguy hiểm hay quá đơn điệu giúp người lao động phục hồi sức khỏe và ý thức thận trọng;
 - (b) Thời gian giải lao cho bữa ăn đủ dài;

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

- (c) Thời gian nghỉ ngơi ban ngày và buổi tối tối thiểu là 8 giờ trong vòng 24 giờ; và
 - (d) Thời gian nghỉ ngơi hàng tuần tối thiểu là 1 ngày.
- 19.2.3. Ngày làm việc kéo dài thêm giờ (quá 8 giờ) chỉ được chấp thuận nếu:
 - (a) bản chất công việc và khối lượng công việc được tiến hành với điều kiện không gia tăng nguy cơ xấu tới sức khỏe và an toàn;
 - (b) Cơ chế làm việc ca kíp phải được thiết kế để giảm thiểu tình trạng tích lũy mệt mỏi.

Các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động có thể cung cấp thêm thông tin liên quan. Liên đoàn Toàn cầu Người lao động quốc tế trong lĩnh vực nông nghiệp là Liên hiệp quốc tế về thực phẩm, nông nghiệp, khách sạn, nhà hàng, dịch vụ ăn uống, thuốc lá và các Hiệp hội liên minh người lao động (IUF).

- [1] Công ước số 1 năm 1919 về giờ làm việc trong công nghiệp qui định trong điều 1, đoạn 3, rằng “cơ quan hữu quan tại mỗi nước sẽ xác định ranh giới phân biệt công nghiệp, thương mại, và nông nghiệp”. Công ước số 184 năm 2001 về an toàn và sức khỏe trong nông nghiệp qui định trong điều 20 rằng số giờ làm việc ban ngày, làm việc đêm và thời gian nghỉ ngơi của người lao động trong nông nghiệp cần phải phù hợp với qui định của luật pháp quốc gia và các thỏa ước tập thể.

Câu hỏi: Có phải Công ước ILO năm 1919 về giờ làm việc trong ngành công nghiệp cũng áp dụng cho các nhà sản xuất các sản phẩm nông nghiệp và trồng trọt trên toàn thế giới. Nếu không, liệu có Công ước ILO nào áp dụng với các nhà sản xuất đó?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế không đưa ra hướng dẫn cụ thể về số giờ làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Thay vào đó, họ để cho các cơ quan hữu trách tại các quốc gia xác định giới hạn phù hợp, sau khi tham vấn với các tổ chức sử dụng người lao động và các tổ chức của người lao động.^[1] Do đó, cần thiết phải kiểm chứng luật pháp và qui định cũng như các thỏa ước tập thể hiện hành tại các quốc gia. [Bộ Chuẩn mực ILO về an toàn và sức khỏe trong nông nghiệp](#) có một phần về giờ làm việc và hướng dẫn như sau:

- 19.2. Giờ làm việc
 - 19.2.1. Tốc độ sản xuất nông nghiệp gia tăng do tăng tỷ lệ đầu công việc và lượng công việc được giao. Giờ làm việc kéo dài, đặc biệt là lao động chân tay, gây nên mệt mỏi cho người lao động và dẫn đến nguy cơ tai nạn nghề nghiệp.
 - 19.2.2. Giờ làm việc theo ngày và theo tuần cần được thu xếp sao cho người lao động có được thời gian nghỉ ngơi phù hợp theo quy định của luật pháp quốc gia, và được các thanh gia lao động chấp thuận, hoặc các thỏa ước thương lượng tập thể, cần bao gồm các nội dung sau:
 - (a) Giải lao trong thời gian làm việc, đặc biệt là với công việc căng thẳng, nguy hiểm hay quá đơn điệu giúp người lao động phục hồi sức khỏe và ý thức thận trọng;
 - (b) Thời gian giải lao cho bữa ăn đủ dài;
 - (c) Thời gian nghỉ ngơi ban ngày và tối thiểu là 8 giờ trong vòng 24 giờ; và
 - (d) Thời gian nghỉ ngơi hàng tuần tối thiểu là 1 ngày.
 - 19.2.3. Ngày làm việc kéo dài thêm giờ (quá 8 giờ) chỉ được

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

chấp thuận nếu:

- (a) bản chất công việc và khối lượng công việc được tiến hành với điều kiện không gia tăng nguy cơ về sức khỏe và an toàn;
 - (b) Cơ chế làm việc ca kíp phải được thiết kế giảm thiểu tình trạng tích lũy mệt mỏi.
-
- (a) Giải lao trong thời gian làm việc, đặc biệt là công việc căng thẳng, nguy hiểm hay quá đơn điệu giúp người lao động phục hồi sức khỏe và ý thức thận trọng;
 - (b) Thời gian giải lao cho bữa ăn đủ dài;
 - (c) Thời gian nghỉ ngơi ban ngày và tối tối thiểu là 8 giờ trong vòng 24 giờ; và
 - (d) Thời gian nghỉ ngơi hàng tuần tối thiểu là 1 ngày.
- 19.2.3. Ngày làm việc kéo dài thêm giờ (quá 8 giờ) chỉ được chấp thuận nếu:
 - (a) bản chất công việc và khối lượng công việc được tiến hành với điều kiện không gia tăng nguy cơ với sức khỏe và an toàn;
 - (b) Cơ chế làm việc ca kíp phải được thiết kế giảm thiểu tình trạng tích lũy mệt mỏi.

[1] [Công ước số 1 năm 1919 về giờ làm việc](#) quy định trong điều 1, đoạn 3, rằng “cơ quan hữu trách tại mỗi nước sẽ xác định ranh giới phân biệt công nghiệp, thương mại, và nông nghiệp.” [Công ước số 184 năm 2001 về an toàn và sức khỏe trong nông nghiệp](#) quy định trong điều 20 rằng số giờ làm việc ngày, làm việc đêm và thời gian nghỉ ngơi của người lao động trong nông nghiệp cần phải phù hợp với quy định của luật pháp quốc gia và các thỏa

ước tập thể.

B. Giờ làm việc – làm thêm giờ

Hỏi: Chúng tôi tôn trọng giới hạn 48 giờ làm việc/ tối đa 12 tiếng làm thêm mỗi tuần không thường xuyên nhưng các nhân viên của chúng tôi (chủ yếu là lao động nhập cư) luôn luôn đẩy mạnh làm việc nhiều hơn vì mỗi quan tâm duy nhất của họ là kiếm được càng nhiều tiền càng tốt trước khi họ quay trở về nhà. Một số người lao động thậm chí tìm việc làm thêm ở các cơ sở khác. Đó là tình thế tiến thoái lưỡng nan thực sự đối với chúng tôi. Ông/bà có những khuyến nghị gì?

Trả lời: Vấn đề về giờ làm việc dài và nhu cầu nghỉ ngơi đầy đủ là vô cùng quan trọng đối với cả người lao động và người quản lý. Số giờ làm việc quá mức có thể gây mệt mỏi và xáo trộn giấc ngủ, các rối loạn về tim mạch, dạ dày, đường ruột và rối loạn sức khỏe tâm thần. Mệt mỏi có thể góp phần gây ra tỷ lệ các ca tai nạn và thương tích cao hơn cũng như năng suất lao động giảm và chất lượng kém hơn.

Trách nhiệm chính của bất cứ doanh nghiệp nào là tuân thủ pháp luật của nhà nước. ILO cũng khuyến khích các công ty thực hiện các nguyên tắc được đề ra trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Bạn có thể muốn có cuộc đối thoại với những người lao động về động cơ tìm kiếm việc làm thêm giờ của họ. Khi trao đổi, ban giám đốc có thể đề cập mối lo ngại của họ về các nguy cơ về an toàn và sức khỏe khi làm việc thời gian dài.^[1]

Dưới đây là một loạt các yếu tố khác nhau thúc đẩy người lao động tìm việc làm nhiều giờ hơn. Những yếu tố này có thể giúp khuyến khích ông/bà suy nghĩ về các giải pháp có thể thích hợp nhất đối với hoàn cảnh cụ thể của công ty ông/bà.

Có thể người lao động thực sự muốn kiếm đủ thu nhập; sau khi họ

đạt được mức thu nhập mong đợi, họ bắt đầu chọn lựa thời gian rảnh rỗi nhiều hơn. Trong những trường hợp như vậy, câu trả lời là tăng tổng số tiền kiếm được của người lao động trong khoảng thời gian ít hơn bằng cách nâng cao năng suất và thu nhập của họ. Các chủ doanh nghiệp có công nghệ vượt trội và khả năng tổ chức công việc có thể giảm số giờ làm việc thành công bằng cách tăng số tiền kiếm được trong một giờ, trong khi vẫn duy trì cạnh tranh. Tuy nhiên, căn cứ vào những áp lực cạnh tranh của bất cứ doanh nghiệp cụ thể nào, cách tốt nhất để giải quyết thách thức về tăng lương để kiểm chế nhu cầu làm thêm giờ của người lao động là giải quyết trên quy mô toàn ngành hoặc toàn quốc.

Trong một số trường hợp, nhu cầu làm thêm giờ không chỉ do những người lao động, mà còn hoặc thậm chí chủ yếu là do từ cấp quản lý địa phương. Trong những trường hợp như vậy, một bộ phận quản lý nhận biết rằng làm thêm giờ quá mức là có hiệu quả về chi phí bởi vì thậm chí năng suất của người lao động có giảm đáng kể sau 10 hay 12 tiếng làm việc, năng suất đó vẫn có hiệu suất nhiều hơn là cho máy móc để không. Trong trường hợp muốn duy trì sản xuất liên tục, câu trả lời khả dĩ là cho các nhà máy làm việc theo ca, điều này loại trừ thời gian chết của máy móc. Tuy nhiên, thay đổi như vậy cần được thực hiện với việc lấy ý kiến sát sao với người lao động, vì những người lao động làm việc ca đêm sẽ bị ảnh hưởng lớn. Khuyến nghị đưa ra là thiết lập một thỏa ước tập thể xác định các vấn đề như luân phiên đổi ca, thời gian nghỉ ngơi, đền bù, các lo ngại về An toàn và vệ sinh lao động (ATVSLĐ) v.v.; và trong tất cả các trường hợp cần có truyền thông tốt với người lao động trước khi xúc tiến việc thay đổi cũng như có quy trình hiệu quả về quản lý thay đổi để giúp tất cả các bên điều chỉnh.

Cuối cùng, một yếu tố khác có thể tác động tới các lựa chọn của người lao động là những phương án lựa chọn của họ. Nhiều người lao động nhập cư sống trong các điều kiện rất nghèo nàn, hầu như không

có các hoạt động lúc rảnh rỗi. Cung cấp cho người lao động có đủ chỗ ở có thể giúp đáng kể trong việc giảm nhu cầu của người lao động muốn làm thêm nhiều giờ hơn và khuyến khích họ không làm đêm ngoài giờ ở các nhà máy khác.

Có thể tình huống của doanh nghiệp của ông/bà không liên quan tới một trong các yếu tố này. Đó là lý do tại sao điều quan trọng là cần có một cuộc đối thoại sơ bộ với người lao động hơn là giả định bất cứ động cơ cụ thể nào, để có giải pháp hiệu quả.

[1] Một công cụ có thể hữu ích là: [Giờ Làm Việc: Ảnh hưởng của giờ làm việc tới sự An toàn và Sức khỏe](#), của A. Spurgeon.

Câu hỏi: Việc bắt buộc làm thêm giờ có phải là lao động cưỡng bức không?

Trả lời: Việc áp đặt giờ làm thêm không phải là lao động cưỡng bức chừng nào nó nằm trong giới hạn cho phép theo quy định pháp luật của nhà nước hay thỏa ước tập thể. Ở trên những giới hạn này, một điều phù hợp là nên kiểm tra các tình huống trong đó nảy sinh mối liên hệ giữa trách nhiệm thực hiện công việc ngoài giờ và việc tránh lao động cưỡng bức.[\[1\]](#)

Khi người sử dụng lao động khai thác tính dễ bị tổn thương của người lao động để áp đặt hoặc buộc người đó phải thực hiện một công việc hoặc dịch vụ, dưới sự đe dọa của một hình phạt, sa thải hoặc trả lương dưới mức tối thiểu, thì vấn đề không còn đơn thuần liên quan tới điều kiện làm việc kém nữa, mà nó đã trở thành vấn đề áp đặt việc dưới sự đe dọa của một hình phạt. Khi đó người lao động cần được bảo vệ.

[1] Khảo sát chung về các báo cáo liên quan tới Công ước Bảo vệ Tiền lương, 1930 (Số 29) và Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Số 105), 2007, Đoạn 132.

Câu hỏi: Có hướng dẫn nào về giới hạn giờ làm thêm nếu cơ quan có thẩm quyền tại một quốc gia không đưa ra bất cứ giới hạn nào về giờ làm thêm không?

Trả lời: Phần Mở đầu của Bản [Khuyến nghị về Giảm giờ làm việc của Tổ chức Lao động Quốc tế \(ILO\), 1962 \(No 116\)](#) đã nêu mục tiêu tổng quát của việc giảm dần giờ làm việc tới mức tiêu chuẩn là bốn mươi tiếng một tuần mà không giảm lương.[\[1\]](#) Mục tiêu đó có tính tới những khác biệt trong điều kiện kinh tế và xã hội [\[2\]](#) và thực thi của các quốc gia; cho phép các thực hành mang tính đặc thù ngành và đặc thù của đất nước,[\[3\]](#) và cân nhắc nhu cầu nâng cao mức sống.[\[4\]](#) Tuy nhiên, trong các trường hợp một tuần làm việc bình thường vượt quá 48 giờ, “cần có các biện pháp ngay lập tức để giảm xuống mức này mà không giảm lương của người lao động”.[\[5\]](#)

Hội đồng Chuyên gia đã đề cập tới vấn đề giờ làm thêm tối đa được phép theo quy định về các trường hợp ngoại lệ tạm thời hoặc lâu dài:[\[6\]](#)

- Cả [Công ước số 1](#) và [Công ước số 30](#) đều không quy định về bất cứ giới hạn cụ thể nào về tổng số giờ có thể làm thêm trong một khoảng thời gian cụ thể đối với các trường hợp ngoại lệ tạm thời hoặc lâu dài. Công ước số 1 chỉ ghi rằng số giờ làm thêm tối đa trong từng trường hợp ngoại lệ sẽ được cố định theo quy định của cơ quan công quyền. Tương tự như vậy, theo Công ước số 30, trừ trường hợp ngoại lệ tạm thời khi có tai nạn, tình trạng bất khả kháng hoặc công việc khẩn cấp, các quy định của cơ quan công quyền sẽ xác định số giờ làm thêm có thể được phép trong ngày đó và trong các trường hợp ngoại lệ tạm thời, trong năm đó.
- Mặc dù theo quy định của cả hai Công ước, việc thiết lập các giới hạn cụ thể về tổng số giờ làm thêm thuộc về các cơ quan có

thẩm quyền, điều này không có nghĩa là các cơ quan có thẩm quyền này có tự do không giới hạn về việc này. Theo tinh thần của các Công ước và theo tinh thần công tác chuẩn bị, kết luận phù hợp đưa ra là những giới hạn như vậy cần phải “hợp lý” và phải được quy định phù hợp với mục tiêu chung của các công cụ này, cụ thể là thiết lập một ngày làm việc 8 tiếng và một tuần làm việc 48 giờ là một tiêu chuẩn hợp pháp về giờ làm việc để bảo vệ tránh khỏi sự làm việc mệt nhọc quá mức, đảm bảo thời gian rảnh hợp lý và các cơ hội để nghỉ ngơi và hoạt động xã hội.

- Theo các điều nêu trên, khi quyết định giới hạn “hợp lý” về số giờ làm thêm trong một trường hợp ngoại lệ, cơ quan công quyền cần đánh giá kỹ lưỡng cường độ của công việc đó, khả năng công việc đó gây ra sự mệt nhọc về thể chất và tinh thần, và những hậu quả tiêu cực có thể xảy ra do sự mệt nhọc tới người lao động liên quan và cộng đồng nói chung. Cường độ công việc càng cao, khả năng gây ra sự mệt nhọc càng lớn. Các hậu quả tiêu cực từ sự mệt nhọc như vậy có thể càng nghiêm trọng bao nhiêu thì giới hạn “hợp lý” có thể cho phép trong trường hợp ngoại lệ cụ thể càng thấp bấy nhiêu.

[1] [Khuyến nghị 116, đoạn 4.](#)

[2] [Khuyến nghị 116, phần mở đầu](#)

[3] [Khuyến nghị 116, đoạn 1.](#)

[4] [Khuyến nghị 116, đoạn 7\(c\).](#)

[5] [Khuyến nghị 116, đoạn 5.](#)

[6] [Khảo sát chung về số giờ làm việc, 2005.](#), ILO, Geneva, các đoạn 143-145.

Câu hỏi: Nếu nội quy và quy định của một doanh nghiệp bao gồm chính sách làm việc ngoài giờ bắt buộc, thì trong những trường hợp

nào điều này bị coi và không bị coi là lao động cưỡng bức?

Trả lời: Chính sách làm việc ngoài giờ của một nhà máy nên tuân thủ quy định pháp luật quốc gia và các thỏa ước tập thể có thể áp dụng. Nghĩa vụ làm việc ngoài giờ không được coi là lao động cưỡng bức nếu nó nằm trong giới hạn cho phép bởi luật pháp quốc gia hay được nêu cụ thể trong các thỏa ước tập thể có liên quan. Lao động cưỡng bức xảy ra nếu giờ làm thêm vượt quá giới hạn hàng tháng hay hàng tuần được phép theo quy định của pháp luật và có tính bắt buộc vì đe dọa bị phạt không kể bất cứ lý do làm thêm giờ là gì.

Cần đặt vấn đề quan ngại khi một nhân viên bị dọa phạt tiền do từ chối làm việc mà việc làm thêm đó có nguy cơ khiến họ phải làm quá số giờ mà luật quy định. Nếu người lao động nhận thấy bất cứ chính sách nào của công ty đe dọa phạt tiền người lao động do không chịu làm thêm giờ quá mức giới hạn luật định, thì đó là lao động cưỡng bức. Hơn nữa, Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị đã lưu ý rằng trong một số trường hợp sẽ khó nhận biết được sự đe dọa đó. Nỗi sợ bị sa thải có thể khiến nhân viên phải làm thêm giờ ngoài giới hạn luật định; trong một số trường hợp khác, người lao động có thể cảm thấy mình phải có nghĩa vụ làm thêm giờ quá mức luật pháp cho phép vì đó là cách duy nhất giúp họ kiếm được mức lương tối thiểu (ví dụ, khi mà lương trả theo định mức năng suất). Trong những trường hợp này, mặc dù về lý thuyết người lao động có thể từ chối làm thêm giờ, song vì dễ bị tổn thương, họ không có lựa chọn nào khác và vì thế phải làm thêm giờ để có được lương tối thiểu, hoặc để giữ việc, hoặc cả hai. Chính vì thế đây có thể coi là việc áp đặt công việc dưới một sự đe dọa, và có thể coi là lao động cưỡng bức.

C. Thời gian nghỉ ngơi – nghỉ ngơi hàng tuần

Câu hỏi: Có tiêu chuẩn quy định về thời gian nghỉ ngơi không?

Trả lời: Các tiêu chuẩn lao động quốc tế chỉ đề cập đến một vài quy định hướng dẫn liên quan đến thời gian nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ ngơi được định nghĩa là khoảng thời gian mà người lao động không làm việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động.[\[1\]](#) Người sử dụng lao động nên đăng tải thông tin rõ ràng về các quãng thời gian nghỉ ngơi của đơn vị mình không thuộc giờ làm việc.[\[2\]](#) Không nên có sự phân biệt đối xử về thời gian nghỉ ngơi cho phép.[\[3\]](#) Người sử dụng lao động phải tính đến nhu cầu sắp xếp thời gian linh hoạt của người lao động có ràng buộc trách nhiệm gia đình.[\[4\]](#)

Các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động ở cấp quốc gia được coi là những nguồn thông tin hữu ích về hệ thống quy phạm pháp luật và các thỏa ước thương lượng tập thể liên quan đến thời gian nghỉ ngơi trong hệ thống pháp luật quốc gia và các thông lệ tại các quốc gia đó.

- [\[1\] Công ước năm 1930 về Giờ làm việc tại các cơ sở thương mại và hành chính \(Số. 30\)](#), Điều 2
- [\[2\] Như trên, Điều 11\(2\)\(b\).](#)
- [\[3\] Công ước chống phân biệt đối xử năm 1958 về nghề nghiệp và tại nơi làm việc \(Số. 111\)](#), Điều 1, đoạn 3 và [Khuyến nghị năm 1958 về chống phân biệt đối xử về nghề nghiệp và tại nơi làm việc \(Số. 111\)](#), Đoạn 2(b)(vi).
- [\[4\] Khuyến nghị năm 1981 về Người lao động với trách nhiệm gia đình \(Số.165\)](#) đoạn. 18(b).

Câu hỏi: Một công nhân thuộc một nhóm tôn giáo có quyền được nghỉ những ngày khác với ngày nghỉ theo thông lệ không?

Trả lời: Nên cố định ngày nghỉ hàng tuần, và nếu có thể phải đảm bảo những ngày nghỉ trùng với những ngày truyền thống hoặc theo phong tục tập quán của quốc gia hoặc địa phương.[\[1\]](#) Truyền thống và

luật lệ tôn giáo nên được tôn trọng ở mức cao nhất.^[2]

Các [tổ chức quốc gia của người sử dụng lao động](#) và [tổ chức của người lao động](#) có thể giúp đưa ra gợi ý hướng dẫn về cách thức đáp ứng nhu cầu cộng đồng thiểu số tôn giáo trong thông lệ hoạt động của công ty.

[1] [Công ước năm 1923 về Thời gian nghỉ ngơi hàng tuần \(Số. 14\)](#) quy định tại Điều 2 (3) rằng những thời gian nghỉ ngơi hàng tuần cần được quy định “sao cho trùng khớp với truyền thống luật tục của quốc gia hay địa phương”. [Công ước 1957 về thời gian nghỉ ngơi tại các cơ sở thương mại và hành chính \(Số.106\)](#) quy định tại Điều 6(3): “Thời gian nghỉ hàng tuần nên được quy định trùng với ngày nghỉ ngơi hàng tuần theo truyền thống hoặc phong tục tập quán của quốc gia hoặc địa phương.”

[2] [C. 106, Điều 6\(4\)](#)

D. Ngày nghỉ được trả lương

Câu hỏi: Điều khoản nào trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế quy định về ngày nghỉ được trả lương?

Trả lời: Tuyên bố ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến các công ty đa quốc gia và chính sách xã hội không chỉ ra các nội dung cụ thể liên quan đến ngày nghỉ được trả lương, mà chỉ đề cập về phúc lợi và điều kiện làm việc nói chung. Tuyên bố DNĐQG khuyến khích các công ty đa quốc gia áp dụng những chế độ đãi ngộ cho người lao động không thua kém so với các doanh nghiệp tương đương tại quốc gia đó.^[1] Khi không có các tổ chức sử dụng lao động tương đương tồn tại, các công ty đa quốc gia được khuyến khích áp dụng các chế độ phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong khuôn khổ chính sách của chính phủ và phù hợp với địa vị kinh tế của người lao động và gia

đình họ.[\[2\]](#)

[Công ước năm 1970 về ngày nghỉ được trả lương \(sửa đổi\) \(số 132\)](#) quy định tối thiểu ba tuần làm việc cho một năm phục vụ.[\[3\]](#) Thời gian này ước tính khoảng 15 hoặc 18 ngày, tùy thuộc vào độ dài của tuần làm việc.

Người sử dụng lao động có thể đòi hỏi người lao động phải làm việc một thời gian nhất định mới được hưởng chế độ nghỉ hưởng lương, nhưng không được quá 6 tháng.[\[4\]](#) Người lao động làm việc dưới một năm (năm dương lịch hoặc khoảng thời gian tương đương) được phép nghỉ có lương tỷ lệ tương ứng với thời gian làm việc [\[5\]](#).

Người lao động phải được thanh toán đủ mức thù lao, tiền công – mức bình thường hay trung bình họ vẫn được nhận khi làm việc (có thể là bằng hiện vật hoặc tương đương tiền mặt)[\[6\]](#).

Nghỉ phép có thể chia thành nhiều phần, nhưng với một phần bao gồm ít nhất 2 tuần không bị gián đoạn [\[7\]](#).

[\[1\] Tuyên bố DNĐQG, đoạn. 33](#)

[\[2\] Tuyên bố DNĐQG, đoạn. 34](#)

[\[3\] Công ước về ngày nghỉ được trả lương \(sửa đổi\) \(Số. 132 \) Điều 3\(3\)](#)

[\[4\] Công ước 132, Điều 5\(2\)](#)

[\[5\] Công ước 132, Điều 4](#)

[\[6\] Công ước 132, Điều 7](#)

[\[7\] Công ước 132, Điều 8\(2\)](#)

Câu hỏi: Chúng ta nên xử lý thế nào khi luật pháp quốc gia cho phép nhân viên mới được nghỉ hưởng lương ít hơn 3 tuần, nhưng số

ngày phép tăng lên dựa vào thâm niên và địa vị của nhân viên?

Trả lời: [Công ước về Ngày nghỉ được trả lương \(sửa đổi\) 1970 \(Số. 132\)](#) quy định tối thiểu ba tuần làm việc cho một năm phục vụ. [\[1\]](#) Thời gian này sẽ là 15 hoặc 18 ngày, tùy thuộc vào độ dài của tuần làm việc.

Mức tối thiểu này áp dụng cho tất cả người lao động [\[2\]](#) bất kể thâm niên hay địa vị công tác. Nghỉ phép không chỉ là phần thưởng bù đắp cho đóng góp của người lao động; nó là một phương tiện quan trọng để tăng cường sức khỏe, hạnh phúc của người lao động và ở nhiều quốc gia giúp người lao động đáp ứng được trách nhiệm gia đình. Vì vậy, tối thiểu 3 tuần nghỉ phép được quy định trong Công ước áp dụng cho tất cả mọi người, dù là thời gian làm việc để được hưởng quyền lợi phải từ 6 tháng nhưng không được quy định nhiều hơn 6 tháng [\[3\]](#).

Tuyên bố ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến các công ty đa quốc gia và chính sách xã hội không chỉ ra các nội dung cụ thể liên quan đến nghỉ lễ/phép có lương, chỉ đề cập về chế độ phúc lợi và điều kiện làm việc nói chung. Tuyên bố đó khuyến khích các công ty đa quốc gia áp dụng những chế độ đãi ngộ cho công nhân không thua kém so với các doanh nghiệp tương đương tại quốc gia đó. [\[4\]](#) Khi không có các tổ chức sử dụng lao động tương đương tồn tại, các công ty đa quốc gia được khuyến khích áp dụng các chế độ lợi ích và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong khuôn khổ chính sách của chính phủ và phù hợp với địa vị kinh tế của người lao động và gia đình họ. [\[5\]](#)

[\[1\] Công ước. 132, Điều 3\(3\)](#)

[\[2\] Công ước. 132, Điều 2\(1\)](#)

[\[3\] Công ước. 132, Điều 5\(2\)](#)

[\[4\] Tuyên bố DNĐQG, đoạn. 33](#)

[\[5\] Tuyên bố DNĐQG, đoạn. 34](#)

Câu hỏi: Chúng ta nên nhìn nhận nghỉ ốm như thế nào trong tương quan với ngày nghỉ được trả lương?

Câu trả lời: Tuyên bố ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến các công ty đa quốc gia và chính sách xã hội không chỉ ra các nội dung cụ thể liên quan đến ngày nghỉ được trả lương, mà chỉ đề cập về phúc lợi và điều kiện làm việc nói chung. Tuyên bố đó khuyến khích các công ty đa quốc gia áp dụng những chế độ đãi ngộ cho công nhân không thua kém so với các doanh nghiệp tương đương tại quốc gia đó.^[1] Khi không có các tổ chức sử dụng lao động tương đương tồn tại, các công ty đa quốc gia được khuyến khích cung cấp các lợi ích và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong khuôn khổ chính sách của chính phủ và phù hợp với địa vị kinh tế của người lao động và gia đình họ.^[2]

Công ước về Ngày nghỉ được trả lương (Sửa đổi) năm 1970 (Số. 132) quy định tối thiểu ba tuần làm việc cho một năm phục vụ.^[3] Thời gian này sẽ là 15 hoặc 18 ngày, tùy thuộc vào độ dài của tuần làm việc.

Vắng mặt do bệnh tật, thương tích, thai sản nên được coi là thuộc phạm vi công việc ^[4]

Khoảng thời gian vắng mặt vì ốm đau hay thương tật nhìn chung không nên bị coi là ngày nghỉ được trả lương, nhưng Công ước cho phép được tùy ý xác định điều kiện ràng buộc liên quan.^[5] Số ngày nghỉ được trả lương nếu vượt quá 3 tuần có thể phải dùng đến danh nghĩa nghỉ ốm, miễn là mỗi người lao động được hưởng tối thiểu 3 tuần nghỉ phép có lương hàng năm.

Nghỉ ốm hoặc gián đoạn công việc khác liên quan đến bệnh tật hoặc tai nạn có thể được tính là một phần của kỳ nghỉ tối thiểu hàng năm trong điều kiện được xác định bởi cơ quan có thẩm quyền. Ở cấp độ doanh nghiệp, các điều kiện này nên được xác định bằng cách tham vấn với tổ chức đại diện người lao động.

HỎI ĐÁP VỀ KINH DOANH VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC

[1] [Tuyên bố DNDQG, đoạn. 33](#)

[2] [Tuyên bố DNDQG, đoạn. 34](#)

[3] [Công ước về ngày nghỉ được trả lương \(sửa đổi\) \(Số 132\) Điều 3\(3\)](#)

[4] [Công ước 132, Điều 5\(4\)](#)

[5] [Công ước 132, Điều 6\(2\)](#)

Câu hỏi: Chúng ta nên nhìn nhận ngày nghỉ phép có lương trong tương quan với nghỉ lễ theo luật tục, nghỉ lễ công cộng như thế nào?

Trả lời: [Công ước về Ngày nghỉ được trả lương \(sửa đổi\) năm 1970 \(Số 132\)](#) quy định tối thiểu ba tuần làm việc cho một năm phục vụ [\[1\]](#). Thời gian này sẽ là 15 hoặc 18 ngày, tùy thuộc vào độ dài của tuần làm việc.

Các ngày lễ công cộng hoặc theo tục lệ không nên được tính là một phần của kỳ nghỉ hàng năm tối thiểu 3 tuần có lương. [\[2\]](#) Các ngày nghỉ có lương vượt quá mức tối thiểu 3 tuần có thể được tính vào ngày nghỉ lễ hoặc nghỉ lễ công cộng hoặc nghỉ ốm, miễn là người lao động được hưởng tối thiểu 3 tuần hàng năm theo quy định.

Tuyên bố ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến các công ty đa quốc gia và chính sách xã hội không chỉ ra các nội dung cụ thể liên quan đến nghỉ lễ/phép có lương, chỉ đề cập về phúc lợi và điều kiện làm việc nói chung. Tuyên bố đó khuyến khích các công ty đa quốc gia áp dụng những chế độ đãi ngộ cho công nhân không thua kém so với các doanh nghiệp tương đương tại quốc gia đó. [\[3\]](#) Khi không có các tổ chức sử dụng lao động tương đương tồn tại, các công ty đa quốc gia được khuyến khích cung cấp các lợi ích và điều kiện làm việc tốt nhất có thể, trong khuôn khổ chính sách của chính phủ và phù hợp với địa vị kinh tế của người lao động và gia đình họ [\[4\]](#).

[1] [Công ước 132, Điều 3\(3\)](#)

[2] [Công ước 132, Điều 6\(1\)](#).

[3] [Tuyên bố DNĐQG, đoạn 33](#)

[4] [Tuyên bố DNĐQG, đoạn. 34](#)

Câu hỏi: Tiêu chuẩn lao động của ILO liên quan đến giờ làm việc và làm thêm giờ cho những người trẻ tuổi (dưới 18 tuổi nhưng trên 16 tuổi) là gì?

Trả lời: Cần có biện pháp để đảm bảo điều kiện làm việc của người dưới 18 tuổi được giám sát chặt chẽ. Các biện pháp bao gồm:

- “hạn chế nghiêm ngặt số giờ làm việc trong ngày và trong tuần, và cấm làm việc thêm giờ, để dành đủ thời gian cho giáo dục đào tạo (kể cả thời gian để làm bài tập về nhà liên quan), có thời gian nghỉ ngơi và cho các hoạt động giải trí” và
- “cho phép nghỉ đêm 12 giờ liên tục, và những ngày nghỉ hàng tuần theo tục lệ, không được phép để dành và coi là ngoại lệ trong trường hợp khẩn cấp”.

Khi xác định xem công việc có nguy hiểm hay không, cần tính đến việc liệu nó có được thực hiện “trong những điều kiện đặc biệt khó khăn như làm việc trong nhiều giờ.” Tuổi tối thiểu cho công việc nguy hiểm là 18 tuổi.

