

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN LÊ HẢI LY

**VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (ILO)
TRONG BẢO ĐẢM QUYỀN CON NGƯỜI**

Chuyên ngành: Quyền con người

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: TS. Lê Mai Thanh

HÀ NỘI, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực.

NGƯỜI CAM ĐOAN

NGUYỄN LÊ HẢI LY

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (ILO) VÀ CƠ CHẾ BẢO ĐẢM QUYỀN CON NGƯỜI.....	8
1.1. Nhận thức chung về cơ chế quốc tế bảo đảm quyền con người.....	8
1.2. Mục đích và nhiệm vụ của Tổ chức Lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền con người, quyền của người lao động tại Việt Nam.....	14
1.3. Nghĩa vụ bảo đảm quyền của người lao động Việt Nam với tư cách thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế	24
Chương 2: ĐÁNH GIÁ VAI TRÒ VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ TRONG CƠ CHẾ BẢO ĐẢM QUYỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM.....	30
2.1. Thực trạng xác lập các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam	30
2.2. Hoạt động của Tổ chức Lao động quốc tế tác động đến cơ chế bảo đảm quyền của lao động	41
2.3. Hoạt động của Tổ chức Lao động Thế giới tác động đến nhận thức và ý thức về quyền của người lao động	45
Chương 3: TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC PHỐI HỢP VỚI TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CỦA CƠ CHẾ BẢO ĐẢM QUYỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM	50
3.1. Mục tiêu tăng cường năng lực bảo đảm quyền của người lao động trên cơ sở sự hỗ trợ của Tổ chức Lao động Quốc tế	50
3.2. Các giải pháp cụ thể nhằm phối hợp với tổ chức Lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam	53
KẾT LUẬN	63
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	65

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

ASXH	An sinh xã hội
CĐ	Công đoàn
CLS	Tiêu chuẩn lao động cơ bản
BĐQC�	Bảo đảm quyền con người
BHXX	Bảo hiểm xã hội
FTA	Hiệp định thương mại tự do
HRC	Hội đồng Nhân quyền
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
LĐLĐ	Liên đoàn lao động
LHQ	Liên hợp quốc
NLĐ	Người lao động
QNLĐ	Quyền người lao động
TLĐLĐVN	Tổng liên đoàn lao động Việt Nam
TPP	Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương
WTO	Tổ chức thương mại thế giới

DANH MỤC BẢNG BIỂU

- 1 Bảng 1.1: 21 Công ước của ILO đã được Việt Nam phê chuẩn
- 2 Hình 3.1: Cơ chế thực thi và đảm bảo quyền người lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Qua từng giai đoạn phát triển của xã hội loài người, các nhu cầu tự nhiên của con người, các giá trị về quyền con người đã được khẳng định chi tiết hơn thông qua Hiến chương Liên hợp quốc và Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người. Những văn kiện đó đánh dấu sự phát triển to lớn trong nhận thức chung của cộng đồng quốc tế về quyền con người.

Đối với mỗi quốc gia, ngoài trách nhiệm bảo đảm quyền con người thông qua pháp luật quốc gia cũng như các điều kiện bảo đảm khác, các quốc gia còn tham gia vào các điều ước quốc tế, tham gia các định chế quốc tế nhằm thúc đẩy, bảo đảm và bảo vệ quyền con người.

Liên Hợp quốc là tổ chức quốc tế có mục đích duy trì hòa bình và an ninh trên thế giới, phát triển các mối quan hệ hữu nghị giữa các dân tộc, thúc đẩy hợp tác quốc tế giữa các nước trên cơ sở tôn trọng nguyên tắc bình đẳng và quyền tự quyết của các dân tộc, thúc đẩy các quốc gia tôn trọng quyền con người. Thông qua các cơ quan của mình cũng như phối hợp với các tổ chức chuyên môn quốc tế khác, LHQ đã nỗ lực giúp đỡ các quốc gia thành viên trong việc thực hiện quyền con người; bảo vệ con người trong các hoàn cảnh mà quyền con người bị đe dọa và xâm hại.

Với vai trò là một tổ chức chuyên môn trong lĩnh vực lao động thuộc hệ thống các tổ chức có mối quan hệ gắn kết với LHQ, ILO được thành lập vào năm 1919. ILO là tổ chức toàn cầu có 187 quốc gia thành viên, chịu trách nhiệm xây dựng, giám sát và đảm bảo các tiêu chuẩn lao động quốc

tế, các quyền cơ bản của người lao động tại các thị trường lao động trong các nước thành viên.

Đến thời điểm tháng 6 năm 2014, ILO đã thông qua 189 công ước và 203 khuyến nghị, trong đó có 8 công ước cơ bản tập trung chính vào 4 nguyên tắc chính bao gồm: quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; xóa bỏ lao động trẻ em; quyền được đối xử bình đẳng, chống phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp. Các công ước và khuyến nghị của ILO được coi là nguồn cơ bản của pháp luật lao động quốc tế.

Các quốc gia là thành viên của ILO có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và hiện thực hóa các công ước và khuyến nghị đã được phê chuẩn, nhằm đảm bảo việc thực thi nhiệm vụ của ILO là: làm tăng cơ hội có việc làm của người lao động, tạo thu nhập tốt cho người lao động trong điều kiện tự do, công bằng, an toàn và đảm bảo nhân phẩm.

Do một số lý do kỹ thuật, năm 1982 Việt Nam rút khỏi ILO, đến năm 1992 Việt Nam đã quay trở lại làm thành viên của tổ chức này. Tính đến nay, Việt Nam đã phê chuẩn 21 công ước của ILO, trong đó có 5/8 công ước cơ bản. Mối quan hệ Việt Nam – ILO ngày càng phát triển theo chiều hướng tích cực khi ILO tăng cường hoạt động cùng với các cơ quan LHQ và các tổ chức đa phương khác để giúp đỡ Việt Nam xây dựng các chính sách và chương trình hỗ trợ tạo các cơ hội việc làm bền vững như một nguyên tắc chủ đạo trong các nỗ lực xóa đói và giảm nghèo [19].

Luận văn với đề tài “Vai trò của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trong bảo đảm quyền con người” sẽ góp phần làm rõ lý luận về vai trò và hiệu quả hoạt động của ILO trong cơ chế bảo đảm quyền của người lao

động tại Việt Nam và nâng cao nhận thức về mối quan hệ Việt Nam – ILO trong quá trình Việt Nam hội nhập toàn cầu.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Với bề dày gần 100 năm lịch sử, ILO là một trong những tổ chức quốc tế lâu đời nhất được hình thành nhằm đáp ứng nhu cầu việc làm bền vững cho người lao động, hỗ trợ đời sống của người lao động và bảo đảm nhân phẩm của người lao động trên toàn cầu. Với mục đích cao đẹp đó đã có rất nhiều các công trình nghiên cứu cũng như các bài báo trên thế giới về vai trò của ILO đối với quyền của người lao động nói riêng và quyền con người nói chung như: “Protecting Labour rights as human right: Present and Future of international supervision (proceedings)” (Bảo vệ quyền của người lao động: hiện tại và tương lai của trình tự giám sát quốc tế) – tác giả George P. Politakis – xuất bản năm 2007[25]; các tài liệu tọa đàm nghiên cứu, các nghiên cứu chính sách pháp luật về lao động, việc làm và thu nhập nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững.

Các đề tài nghiên cứu trong nước về cơ chế bảo đảm quyền của người lao động và các tổ chức lao động được thừa nhận chung bao gồm: Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động năm 2014, Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người – GS. TS. Võ Khánh Vinh – xuất bản năm 2011 [13], Cơ chế quốc tế và khu vực về Quyền con người – GS. TS. Võ Khánh Vinh, TS. Lê Mai Thanh - xuất bản năm 2014 [15].

Các luận văn, luận án liên quan bao gồm: “Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay” - Trần Nguyên Cường; “Quyền công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay” - Vũ Anh Đức.

Các bài tạp chí viết về chủ đề trên phải kể đến: Quyền của người lao động theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam – Nguyễn Bình An (bài tạp chí được đăng trên trang web Tạp chí Dân chủ và pháp luật <http://tcdcpl.moj.gov.vn>)[10] , Chính sách đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động – TS. Phạm Minh Huân (Bài tạp chí được đăng trên trang web tạp chí cộng sản: <http://www.tapchicongsan.org.vn>) [3]; Cam kết về lao động của Việt Nam trong TPP: Cần đánh giá tác động toàn diện – TS. Phạm Trọng Nghĩa (Bài viết được đăng trên trang web nghiên cứu quốc tế: tư liệu học thuật chuyên ngành nghiên cứu quốc tế <http://nghienccuquocte.org>) [4]; Chính sách pháp luật về lao động, việc làm và nhu nhập nhằm bảo đảm phát triển bền vững ở Việt Nam – PGS. TS. Nguyễn Hữu Chí, Ths. Đoàn Xuân Trường (Tạp chí Luật học số 2/2015) [2]; Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam – Ths. Đoàn Xuân Trường (Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 3-2015) [11]; Dr. Trilok Papola, “Meeting the employment challenge in Viet Nam – Towards an employment oriented growth strategy” – Đối mặt các thách thức về người lao động ở Việt Nam – Hướng tới một chiến lược tăng trưởng việc làm, năm 2011 [24] .

Mặc dù có một số công trình nghiên cứu như vậy nhưng các tác giả không đi sâu nghiên cứu vai trò của ILO trong mối quan hệ với Việt Nam. Vậy nên luận văn sẽ kế thừa các nghiên cứu đó và phát triển theo hướng đánh giá hiệu quả của ILO trong bảo đảm quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng tại Việt Nam.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích của luận văn

Mục đích của luận văn nhằm làm sáng tỏ vai trò và các đóng góp của ILO trong cơ chế bảo đảm quyền con người tại Việt Nam.

3.2. *Nhiệm vụ của luận văn*

Thứ nhất, luận văn tập trung việc giải đáp làm rõ một số vấn đề lý luận sau: Nhận thức chung về cơ chế quốc tế bảo đảm quyền con người; Vai trò và chức năng của ILO trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động; nghĩa vụ thành viên tổ chức Lao động quốc tế của Việt Nam.

Thứ hai, luận văn đánh giá vai trò, tác động của tổ chức Lao động quốc tế trong bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam để từ đó nhận diện mối quan hệ qua lại với cơ chế bảo đảm quyền con người, quyền của người lao động của Việt Nam.

Thứ ba, luận văn phân tích các định hướng tăng cường mối quan hệ giữa cơ chế bảo đảm quyền con người Việt Nam và ILO cũng như đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường năng lực phối hợp giữa chúng trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động.

4. Phạm vi, giới hạn nghiên cứu

4.1. *Đối tượng nghiên cứu*

Luận văn nghiên cứu:

- Vai trò ILO và hoạt động trong bảo đảm quyền con người nói chung và bảo đảm quyền của người lao động nói riêng tại Việt Nam

4.2. *Phạm vi nghiên cứu*

- Phạm vi không gian: Nghiên cứu vai trò của ILO trong bảo đảm quyền con người, quyền của người lao động tại Việt Nam.

- Phạm vi thời gian: Vai trò ILO đối với Việt Nam trong giai đoạn từ khi Việt Nam tái gia nhập ILO năm 1992 đến nay

- Nội dung nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu vai trò ILO trong cơ chế bảo đảm quyền của người lao động; không đi sâu và mở rộng ra mọi thành tố bảo đảm quyền con người nói chung.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở chủ nghĩa duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của triết học Mác – Lê nin. Tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về quyền con người kết hợp với phương pháp luận về quyền con người được thừa nhận chung.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khoa học như: phương pháp đa ngành khoa học xã hội, liên ngành luật học, phương pháp lịch sử, phương pháp phân tích, phương pháp so sánh, phương pháp thống kê, tổng hợp.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận văn góp phần làm sáng tỏ nhận thức lý luận về:

- Tổ chức Lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền của người lao động tại Việt Nam
- Thực trạng, mục tiêu và mối quan hệ hợp tác giữa Việt Nam và ILO trong bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể được sử dụng nhằm:

- Tham khảo khi đánh giá việc thực hiện các cam kết của Việt Nam khi tham gia các Công ước của ILO.

- Làm tài liệu tham khảo trong các hoạt động nghiên cứu về ILO, tác động và vai trò của ILO đối với bảo đảm quyền của người lao động, quyền con người.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn được chia làm ba chương theo bố cục sau:

- Chương 1: Tổ chức lao động quốc tế và cơ chế bảo đảm quyền con người.

- Chương 2: Đánh giá vai trò và hoạt động của Tổ chức lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam.

- Chương 3: Tăng cường năng lực phối hợp với Tổ chức lao động quốc tế của cơ chế bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam.

Chương 1

TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (ILO) VÀ CƠ CHẾ BẢO ĐẢM QUYỀN CON NGƯỜI

1.1. Nhận thức chung về cơ chế quốc tế bảo đảm quyền con người

1.1.1. Khái niệm và vai trò của cơ chế quốc tế bảo đảm quyền con người

Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người hay còn gọi là bản tuyên ngôn nhân quyền là thước đo chung cho tất cả các quốc gia, các dân tộc, cho cả mọi cá nhân và tổ chức xã hội, đánh giá việc thực hiện các mục tiêu của mình về nhân quyền đã được Đại hội đồng Liên hợp quốc công bố ngày 10/12/1948.

Là một thành viên của Liên Hợp quốc (LHQ), các quốc gia thành viên có nghĩa vụ thực hiện trách nhiệm bảo đảm quyền con người thể hiện ở ba cấp độ: (1) cấp độ tôn trọng quyền; (2) cấp độ bảo vệ quyền; (3) cấp độ bảo đảm thực thi quyền. Để bảo đảm quyền con người, mỗi quốc gia cần có một cơ chế pháp lý có thể bao quát được nghĩa vụ thúc đẩy, tôn trọng, bảo vệ và tổng thể - bảo đảm quyền con người tại quốc gia đó. Hệ thống các cơ quan và các quy tắc, thủ tục thúc đẩy, bảo vệ quyền con người trong hệ thống LHQ được thiết lập căn cứ vào pháp luật quốc tế và các thiết chế quốc tế khác trong mối quan hệ tác động qua lại nhau được gọi với tên là "cơ chế LHQ" hoặc cơ chế quốc tế toàn cầu nhằm mục đích thúc đẩy và bảo đảm quyền con người. Song song với cơ chế toàn cầu, cơ chế khu vực bảo đảm quyền con người cũng đóng vai trò quan trọng bởi nó tạo ra kênh hợp tác hỗ trợ các quốc gia cùng tham gia và huy động mọi nguồn lực bảo đảm quyền con người với các giá trị được thừa nhận chung.

Bảo đảm quyền con người là việc các chủ thể tham gia việc thực hiện quyền con người cam kết chịu trách nhiệm về việc thực hiện quyền con người. Ở đây có thể hiểu các chủ thể chính là các quốc gia, các tổ chức quốc tế thông qua những quy định pháp luật bảo đảm quyền con người. Những công ước về quyền con người quy định rõ ràng về trách nhiệm các chủ thể đó trong bảo đảm quyền con người. Dựa trên các quy định đó, chủ thể tham gia có thể ngăn ngừa các hành vi xâm phạm quyền con người, loại bỏ các nguy cơ hay mối đe dọa xâm hại quyền con người. Các hành vi xâm phạm quyền con người cần phải bị phát hiện và, xử lý kịp thời.

Cơ chế quốc tế đóng vai trò quan trọng cả về phương diện lý luận và thực tiễn đối với bảo đảm quyền con người bởi lẽ: (1) Cơ chế quốc tế hình thành song song cùng với lịch sử phát triển của quyền con người khi đóng vai trò điều phối sự hoạt động hợp tác giữa các quốc gia trong quá trình thực hiện việc thúc đẩy và bảo vệ quyền con người trên quy mô quốc tế; giải quyết mọi khiếu nại & giám sát tình hình thực hiện quyền con người trên thế giới. Để đảm bảo việc thực hiện quyền con người tại mỗi quốc gia được tôn trọng, thực thi theo đúng các cam kết đã ghi nhận, cơ chế quốc tế thúc đẩy và tăng cường ý thức tôn trọng quyền con người cùng nỗ lực hợp tác quốc tế của các quốc gia. (2) Pháp luật nhân quyền quốc tế (của Luật quốc tế hiện đại) là tổng thể các nguyên tắc và quy phạm điều chỉnh nghĩa vụ của các quốc gia trong việc bảo đảm và tôn trọng các quyền và tự do cơ bản của con người không có sự phân biệt về thời bình hay thời chiến cũng như xác định trách nhiệm về những vi phạm các quyền và tự do cơ bản của con người. [14]

Để thực hiện được điều đó, mỗi quốc gia cần điều chỉnh, kết hợp hài hòa các chính sách đối nội và đối ngoại của quốc gia đó liên quan đến

quyền con người. Cơ chế quốc tế đã đóng vai trò tăng cường sự thúc đẩy về nhận thức của mỗi quốc gia, hỗ trợ quốc gia đó trong việc xây dựng và hoàn thiện các giải pháp thực hiện các cam kết quốc tế về quyền con người. (3) Quyền con người rất phong phú và những hành vi xâm phạm quyền rất đa dạng, được thực hiện bởi nhiều chủ thể như Nhà nước, cơ quan nhà nước hoặc cá nhân nên việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người đòi hỏi sự tham gia của các quốc gia, tổ chức quốc tế. Để thực hiện được việc này cần có sự hợp tác trên tinh thần thiện chí, tích cực, tuân thủ và tâm tâm thực hiện các cam kết quốc tế cũng như các tôn chỉ mà LHQ hướng tới. Một lần nữa, các cơ chế quốc tế khẳng định vai trò của LHQ và các tổ chức quốc tế khu vực trong việc xử lý các vấn đề về quyền con người diễn ra trên toàn cầu. [15]

Tóm lại, cơ chế bảo đảm quyền con người có thể là cơ chế toàn cầu hoặc cơ chế khu vực và bên trong lõi của hệ thống đó với vai trò chịu trách nhiệm chính là cơ chế quốc gia bảo đảm quyền con người.

1.1.2. Đặc điểm, phân loại và chức năng cơ chế bảo đảm quyền con người

Từ khi Liên hợp quốc ra đời (năm 1945) đến nay, một hệ thống đồ sộ các quyền con người, cả các quyền cá nhân và quyền tập thể, đã được ghi nhận bởi pháp luật quốc gia và quốc tế. Tuy nhiên, việc ghi nhận các quyền con người trong pháp luật là điều kiện cần nhưng chưa đủ. Điều kiện đủ là phải có các biện pháp để bảo vệ các quyền khỏi bị vi phạm và thúc đẩy sự tôn trọng và thực hiện các quyền trên thực tế.

Do các quyền con người rất phong phú và những vi phạm quyền rất đa dạng, được thực hiện bởi nhiều loại chủ thể (nhà nước, các pháp nhân và cá nhân) nên việc bảo vệ và thúc đẩy quyền đòi hỏi có sự tham gia của

nhiều dạng chủ thể (cá nhân, cộng đồng, tổ chức phi chính phủ, cơ quan nhà nước, tổ chức quốc tế...) thông qua nhiều biện pháp, từ phổ biến, giáo dục, nâng cao nhận thức cho đến theo dõi, giám sát, và xử lý những hành vi xâm phạm quyền con người.

Bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trước hết là trách nhiệm, nghĩa vụ của các nhà nước, song cũng là quyền và trách nhiệm của mọi tổ chức, cá nhân. Điều này đã được nêu trong Tuyên bố của Liên hợp quốc về trách nhiệm bảo vệ quyền con người của mọi cá nhân, tổ chức (1998) cũng như nhiều văn kiện pháp lý quốc tế khác về quyền con người. Đây cũng là những vấn đề được quy định trong pháp luật của hầu hết quốc gia.

Việc xác định các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của các chủ thể, đặc biệt là của các cá nhân, như nêu ở trên là rất quan trọng để bảo đảm hiện thực hóa các quyền con người trên thực tế. Tuy nhiên, ngay cả khi đã xác định được các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của các chủ thể thì việc bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người vẫn có thể vẫn chưa hiệu quả nếu không thiết lập được các cơ chế cho việc thực thi các quyền con người; gánh vác trách nhiệm bảo đảm thực hiện nghĩa vụ được ghi nhận trong các điều ước quốc tế bảo đảm quyền con người đó.

Trên lĩnh vực quyền con người, cụm từ “cơ chế của Liên hợp quốc về quyền con người” (United Nations human rights mechanism) hay được sử dụng trong các tài liệu chuyên môn để chỉ bộ máy các cơ quan chuyên trách và hệ thống các quy tắc, thủ tục có liên quan do Liên hợp quốc thiết lập để thúc đẩy và bảo vệ các quyền con người.

Hiện tại, trong việc thúc đẩy và bảo vệ các quyền con người, các cơ chế đảm, bảo vệ và thúc đẩy nhân quyền (Human Rights Mechanisms) theo phạm vi hoạt động bao gồm 3 cấp độ cơ bản: cấp độ quốc tế (của Liên hợp

quốc), cấp Khu vực (châu Âu, châu Mỹ, châu Phi, Đông Nam Á...) và cấp quốc gia.

*) *Cơ chế quốc tế đa phương*: Mặc dù có mục tiêu chung là để thúc đẩy và bảo vệ quyền con người và chung một mái nhà là hệ thống Liên hợp quốc, tuy nhiên, dựa trên vị thế pháp lý và chức năng, nhiệm vụ của chúng, các cơ quan quyền con người Liên hợp quốc được chia thành hai dạng: các cơ quan được thành lập theo (dựa trên) Hiến chương (charter-based organ hoặc charter bodies), và các cơ quan được thành lập theo (hoặc dựa trên) một số điều ước quan trọng về quyền con người (treaty bodies). Một số tài liệu gọi hệ thống các cơ quan và thủ tục này là cơ chế dựa trên Hiến chương (charter-based mechanism) và cơ chế dựa trên điều ước (treaty-based mechanism).

Trong cơ chế toàn cầu, ngoài LHQ, tổ chức quốc tế liên chính phủ như ILO đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện chức năng thiết lập, giám sát thực thi và bảo vệ quyền của người lao động trong phạm vi toàn cầu. ILO có chức năng hỗ trợ, giúp đỡ các quốc gia thành viên bảo đảm quyền của người lao động trong phạm vi toàn cầu.

*) *Cơ chế khu vực*: Ở mức độ nhất định, một số cơ chế khu vực (ví dụ như ở châu Âu) còn tỏ ra chặt chẽ, hiệu quả hơn so với cơ chế của Liên hợp quốc. Nhìn chung, so với cơ chế của Liên hợp quốc, các cơ chế quyền con người khu vực có ưu điểm là dễ đạt được đồng thuận hơn khi thiết lập, sửa đổi, bổ sung và thực hiện, do các quốc gia trong khu vực thường có nhiều điểm chung về kinh tế, văn hóa, truyền thống lịch sử. Thêm vào đó, các cơ chế khu vực, do phạm vi hẹp hơn về địa lý, tỏ ra dễ tiếp cận hơn với công chúng so với cơ chế toàn cầu của Liên hợp quốc. Mặc dù trái đất có 4 châu lục chính, song hiện tại chỉ có 3 châu lục là châu Âu, châu Mỹ và

châu Phi đã thiết lập được cơ chế khu vực về bảo đảm, bảo vệ và thúc đẩy quyền con người. Riêng khu vực Đông Nam Á hiện đang có Ủy ban liên chính phủ về quyền con người thành lập năm 2009 với chức năng thúc đẩy các quốc gia tôn trọng quyền con người. Ủy ban này có chức năng tư vấn chính sách mà không thực hiện chức năng bảo vệ quyền con người đối với trường hợp xâm phạm quyền con người.

*) *Cơ chế quốc gia*: Các cơ quan nhà nước có chức năng duy trì ổn định, trật tự xã hội và bảo đảm quyền của người dân. Chính quyền dân chủ tồn tại để phục vụ nhân dân. Do đó, các cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp đều có chức năng bảo đảm và bảo vệ quyền con người. Tuy nhiên, chính các cơ quan và viên chức nhà nước cũng đồng thời là chủ thể chính vi phạm quyền con người, vì vậy, nhiều quốc gia trên thế giới đã thiết lập các cơ quan độc lập hoặc bán độc lập với bộ máy nhà nước (cơ quan nhân quyền quốc gia) để tăng cường hiệu quả của việc bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người. Thiết chế này thường bao gồm nhiều thành viên đại diện cho nhiều nhóm xã hội, nghề nghiệp. Tên gọi của thiết chế này có thể khác nhau giữa các nước, ví dụ như Ủy ban/Hội đồng nhân quyền quốc gia, Trung tâm Quyền con người, Viện nhân quyền quốc gia, Thanh tra quốc hội ... Cơ sở pháp lý cho việc thành lập và hoạt động của thiết chế này cũng khác nhau giữa các nước. Trong số các cơ quan đó, Thanh tra Quốc hội (Ombudsman) là một thành tố trong hệ thống cơ quan nhân quyền quốc gia. Cơ chế Ombudsman xuất hiện đầu tiên tại Nghị viện Thụy Điển vào năm 1809. Thuật ngữ “Ombudsman” có nguồn gốc từ tiếng Thụy Điển (có nghĩa là người đại diện). Tại một số quốc gia, Ombudsman tương đương với thanh tra Quốc hội hoặc thanh tra nhà nước. Ombudsman có một bộ máy giúp việc, thường gọi là Văn phòng Ombudsman. [23]

1.2. Mục đích và nhiệm vụ của Tổ chức Lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền con người, quyền của người lao động tại Việt Nam

1.2.1. Nhiệm vụ của Tổ chức Lao động quốc tế trong bảo đảm quyền của người lao động

ILO được thành lập năm 1919 theo Hiệp ước Véc-xây sau chiến tranh thế giới lần thứ nhất cho thấy: niềm tin về hòa bình, ổn định và bền vững trên thế giới chỉ tồn tại khi được xây dựng trên nền tảng công bằng của xã hội. Các sáng lập viên của ILO đã cam kết thực hiện mục tiêu chính là đảm bảo điều kiện làm việc đối với người lao động, đảm bảo thu nhập cho người lao động, chống lại bất công, chống lại gian khổ và nghèo đói, đảm bảo an toàn, sức khỏe và nhân phẩm cho người lao động tại nơi làm việc trên toàn thế giới.

ILO là tổ chức quốc tế liên chính phủ, là diễn đàn của các quốc gia thành viên với nhiệm vụ xác lập tiêu chuẩn lao động thông qua các Công ước quốc tế, soạn thảo các công ước về điều kiện lao động; tiêu chuẩn lao động; các quy định cụ thể về các nhóm lao động đặc thù. Việc soạn thảo và xác lập các Công ước quốc tế là công cụ pháp lý để xác lập nhằm mục đích bảo đảm quyền người lao động đó là mục tiêu tiên quyết của ILO. Các quốc gia thành viên của ILO có nghĩa vụ tôn trọng, thực thi các công ước đã được phê chuẩn để bảo đảm quyền của người lao động, quyền của con người.

Để thực hiện được những mục tiêu bảo đảm quyền của người lao động, ILO xây dựng các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản dựa trên việc gắn liền với những quyền cơ bản của con người, người lao động chủ yếu trên 4 vấn đề: vấn đề về quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; vấn

đề lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; vấn đề lao động trẻ em; vấn đề xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc. Ngoài ra có rất nhiều Bộ quy tắc thực hành được phát triển để phù hợp với các lĩnh vực khác nhau như: nghỉ thai sản và bảo vệ người nhập cư, các tiêu chuẩn này đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc xây dựng thể chế quốc gia. Quá trình giám sát giúp đảm bảo các tiêu chuẩn được thực hiện bởi các nước thành viên thông qua việc áp dụng các điều ước quốc tế của ILO tại các nước. ILO hỗ trợ tư vấn trong việc dự thảo các luật lao động quốc gia.

Trong lĩnh vực luật lao động quốc tế, ILO là tổ chức có vai trò quan trọng nhất, là chủ thể ban hành nhiều quy phạm nhất về pháp luật lao động quốc tế. Qua quá trình hình thành và phát triển pháp luật lao động quốc tế ngày càng khẳng định vai trò và ý nghĩa của ILO trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quan hệ lao động, trong bảo đảm cạnh tranh bình đẳng và bảo đảm ổn định, trật tự xã hội. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, pháp luật lao động quốc tế đặt biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản gắn với các quyền của người lao động tại nơi làm việc, ngày càng đóng vai trò quan trọng và ảnh hưởng đến mọi mặt của đời sống xã hội. [7]

1.2.2. Mục tiêu của tổ chức Lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động

Ngay từ khi thành lập, ILO đã tập trung vào việc xác định và đảm bảo các quyền lao động và đảm bảo các quyền lao động cũng như cải thiện điều kiện làm việc của người lao động thông qua việc xây dựng một hệ thống các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thể hiện qua hình thức là các Công ước, các Khuyến nghị và các Bộ Quy tắc thực hành nhằm mục đích thực hiện bốn mục tiêu chính sau:

*** *Đưa ra các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.*** Các nguyên tắc và quyền này được cụ thể hóa như sau: quyền tự do lập hội, thỏa ước lao động tập thể; xóa bỏ lao động trẻ em, lao động cưỡng bức; chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Đối với một quốc gia tự do, mở cửa và phát triển, quyền thành lập và tham gia một tổ chức mà mình lựa chọn của người lao động là một phần không thể thiếu, đó là quyền tự do cơ bản của con người, của người lao động và là nền tảng của sự phát triển về kinh tế xã hội của quốc gia đó.

Năm 1951, Ủy ban về Tự do lập hội của ILO được thành lập để kiểm tra việc vi phạm quyền lập hội của người lao động, người sử dụng lao động. Thông qua ủy ban này và các cơ chế quản lý khác, ILO thường xuyên bảo vệ quyền của các tổ chức công đoàn cũng như các tổ chức của người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, ILO tham gia tư vấn cho các cơ quan chính phủ về luật pháp lao động đến cung ứng giáo dục và đào tạo tại chỗ cho các tổ chức công đoàn và các nhóm người sử dụng lao động, giải quyết các khiếu nại của các nước thành viên của ILO dù họ đã phê chuẩn hoặc chưa phê chuẩn các công ước về tự do lập hội.

Ngày nay lao động trẻ em đang giảm xuống trên toàn thế giới; đây là kết quả trực tiếp của phong trào quốc tế mạnh mẽ nhằm xóa bỏ lao động trẻ em. Phong trào này được phản ánh cụ thể qua việc các nước phê chuẩn công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất của ILO. Sau khi Công ước được thông qua năm 1999, trong số 181 nước thành viên của ILO cứ 10 nước thì có 9 nước phê chuẩn Công ước này. Tương tự như vậy đối với Công ước quy định Tuổi tối thiểu của ILO được thông qua năm 1973; trong các nước thành viên của ILO thì cứ 5 nước có 4 nước phê

chuẩn công ước này. Xóa bỏ lao động trẻ em là một trong những lĩnh vực ưu tiên thực hiện của ILO bởi đó vừa là vấn đề sự phát triển con người vừa là vấn đề nhân quyền. Trẻ em phải được học tập và phát triển bởi chúng chính là những người lao động sau này và nhờ được giáo dục mà trẻ em là nguồn lực hiệu quả cho việc làm bền vững sau này. Vậy nên mục tiêu giúp đỡ đảm bảo trẻ em được giáo dục và đào tạo là một mục tiêu tiên quyết.

Trên thế giới hiện nay, lao động cưỡng bức diễn ra dưới nhiều hình thức bao gồm buộc phải lao động gán nợ, bị buôn bán và các hình thức nô lệ hiện đại khác. Trong đó các nạn nhân đa phần là các đối tượng yếu thế như phụ nữ, trẻ em gái bị buộc phải làm gái mại dâm, những người nhập cư bị buộc phải lao động để trả nợ, người lao động bị buộc làm việc trong trang trại hoặc doanh nghiệp có điều kiện làm việc tồi tệ chỉ được trả công rất ít hoặc không được trả công. ILO luôn hướng tới việc giải quyết các lĩnh vực lao động cưỡng bức bằng việc xây dựng Chương trình hành động đặc biệt phòng chống lao động cưỡng bức để tấn công nỗ lực này.

ILO phối hợp hoạt động cùng với các tổ chức của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức quốc tế khác hướng tới giải quyết các lĩnh vực lao động cưỡng bức thông qua việc triển khai các dự án cải thiện đời sống của người lao động nơi có các nạn nhân bị buôn bán, triển khai các chương trình hỗ trợ tài chính, các cơ hội đào tạo và tiếp cận đào tạo lao động, nâng cao nhận thức và kêu gọi sự quan tâm chú ý đến việc vi phạm các quyền lao động và nhân quyền để từ đó thực hiện việc phòng chống lao động cưỡng bức được triển khai hiệu quả hơn.

Chống phân biệt đối xử là một phần cơ bản của xúc tiến việc làm bởi phân biệt đối xử làm mất đi các cơ hội, lãng phí năng lực của con người cần cho sự tiến bộ kinh tế. Vấn đề bình đẳng giới, phân biệt đối xử trong

lao động được đề cập xuyên suốt và lồng ghép trong mọi hoạt động của ILO, phụ nữ luôn có thu nhập thấp hơn nam giới, luôn chịu thiệt thòi hơn nam giới, ít được bảo vệ hơn nam giới v.v... ILO mở rộng các cơ hội việc làm cho nữ giới, cải thiện điều kiện việc làm, xóa bỏ phân biệt về giới, khuyến khích các doanh nghiệp nữ thông qua các dịch vụ hỗ trợ, phát triển kinh doanh, đào tạo... ILO trợ giúp các tổ chức của người lao động bảo vệ và phát triển các quyền của nữ giới tại nơi làm việc của họ và nâng cao vai trò của họ trong các tổ chức công đoàn và xã hội.

**** Tạo cơ hội lớn hơn cho mọi người nhằm đảm bảo việc làm và thu nhập tốt***

Như ta đã biết, việc làm ngoài việc đem lại thu nhập cho người lao động còn là một yếu tố đem đến sự tiến bộ về kinh tế và xã hội, tăng cường năng lực của cá nhân, gia đình và cao hơn là cả cộng đồng. Sự hình thành của một thị trường lao động toàn cầu có liên quan đến việc ngày càng có nhiều nước hội nhập kinh tế thế giới, mở cửa thị trường nước mình cho thương mại quốc tế và các nguồn vốn. Kết quả là, lực lượng lao động mỗi nước trở thành một bộ phận của thị trường lao động thế giới [5].

Sự tiến bộ của xã hội, tăng trưởng của một nền kinh tế dựa trên nền tảng quan trọng là việc làm bền vững. Việc làm bền vững là chìa khóa để giảm nghèo, khi người lao động có cơ hội có việc làm bền vững, họ sẽ hưởng thành quả lao động đó của mình, được đảm bảo đối xử bình đẳng, và bình đẳng về cơ hội. Mở rộng cơ hội việc làm cho người lao động chính là yếu tố cơ bản trong việc làm toàn cầu hóa ngày càng công bằng đem đến lợi ích cho nhiều người hơn. Để thực hiện được điều đó vấn đề việc làm bền vững cần được đưa vào là yếu tố trọng tâm của chính sách phát triển của mỗi quốc gia trên thế giới.

Bằng những nỗ lực của mình, ILO đã và đang lồng ghép mọi hoạt động của tổ chức đang tiến hành ở cấp quốc tế, cấp khu vực, cấp quốc gia và cấp địa phương để xuyên suốt một mục tiêu quan trọng đó là gắn kết nhu cầu của người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ thông qua xây dựng các tiêu chuẩn lao động, giám sát việc thực thi các tiêu chuẩn đó, nâng cao nhận thức kết hợp phát triển chính sách và xây dựng các chương trình thực hiện. ILO tư vấn cho các nước tiến hành chuyển đổi từ nền kinh tế tập trung sang nền kinh tế thị trường về các chính sách việc làm, thị trường lao động và nguồn nhân lực, xúc tiến đầu tư thu hút lao động ở các nước đang phát triển

Trên thế giới, tỷ lệ lao động bị thất nghiệp chiếm hơn 50% là thanh niên đang trong độ tuổi lao động, ILO tìm cách giúp họ và chính phủ của nước họ thông qua các tư vấn về chính sách, các sáng kiến việc làm và đào tạo cụ thể để sử dụng tối đa nguồn nhân lực này. Các phân tích, điều tra xã hội học của ILO về lực lượng lao động tại khu vực kinh tế không chính thức cho thấy đa phần tại các nước đang phát triển lực lượng lao động này hầu hết là các phụ nữ làm việc buôn bán nhỏ trên đường phố, công việc nhỏ lẻ, không hiệu quả, không đảm bảo an toàn, thu nhập thấp và điều kiện lao động thiếu thốn. Để thay đổi tình trạng trên cần đòi hỏi các chiến lược toàn diện, nâng cao kỹ năng và năng suất chất lượng, cải thiện thay đổi các chính sách, luật pháp, thúc đẩy các cơ chế tự hỗ trợ trong nội tại cơ sở sử dụng lao động hay chính bản thân người lao động.

Tiền lương, thời gian làm việc, điều kiện làm việc, điều chỉnh công việc theo nhu cầu cuộc sống v.v... là những thành phần cốt lõi của quan hệ việc làm và bảo vệ người lao động, đây chính là mối quan tâm chủ yếu của ILO. Các vấn đề này luôn là tâm điểm cần đặt ra để giải quyết dựa trên các

công cụ quản lý nguồn nhân lực, thỏa ước lao động tập thể và đối thoại xã hội và các chính sách xã hội của chính phủ nhằm đảm bảo quyền của người lao động.

**** Tăng cường phạm vi và nội dung bảo trợ xã hội***

Theo ILO, an sinh xã hội (ASXH) được hiểu là sự bảo trợ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua một loạt các biện pháp công cộng, nhằm chống lại những khó khăn về kinh tế và xã hội do bị ngừng hoặc giảm thu nhập, bị gây ra bởi ốm đau, thai sản, tai nạn giao thông, thất nghiệp, thương tật, tuổi già và chết; đồng thời đảm bảo các chăm sóc y tế và trợ cấp gia đình đông con.

Trên thực tế, hầu hết khi người dân chưa được bảo trợ xã hội đầy đủ họ phải đối diện với những mối nguy hiểm khi làm việc mà không có hoặc không được bảo hiểm y tế, hưu trí một cách đầy đủ, khi ốm đau thương tật hay trong thời kỳ thai sản phụ nữ không được hưởng những chế độ đãi ngộ của xã hội v.v... Những vấn đề còn tồn đọng trong chính sách bảo trợ xã hội vẫn đặt ra từng ngày từng giờ đối với mỗi quốc gia trên thế giới cần được giải quyết. Vậy nên song song với việc xác định tiêu chuẩn lao động quốc tế thì việc coi bảo trợ xã hội là một kênh bảo đảm quyền cơ bản của con người là điều ILO luôn kêu gọi các nước thành viên LHQ công nhận. ILO cam kết giúp các nước thành viên mở rộng phạm vi bảo trợ xã hội cho tất cả cá nhóm đối tượng trong xã hội và an toàn tại nơi làm việc.

Thực trạng tham gia bảo hiểm xã hội tại các nước phát triển đạt tỷ lệ gần 100%, các nước đang phát triển tỷ lệ dao động khoảng 20% - 60%, ở các nước kém phát triển tỷ lệ đó chiếm dưới 10%, vậy mức độ phát triển kinh tế cũng ảnh hưởng rất lớn đến điều kiện tham gia bảo hiểm xã hội và

từ đó cho thấy sự khác biệt về khả năng bảo đảm bảo trợ xã hội giữa các nước có nền kinh tế phát triển khác nhau. [20]

Đối tượng của BHXH rất rộng nhưng có thể khái quát phân biệt thành hai đối tượng chính đó là những người tham gia đóng góp cho quỹ BHXH và những người thụ hưởng BHXH. Các chế độ BHXH được thiết kế tạo ra mức độ thụ hưởng khác nhau đối với các nhóm lao động trong mỗi một quốc gia, những quốc gia có nhiều chế độ BHXH, người lao động nói riêng và người dân nói chung sẽ được bảo vệ tốt hơn nên ASXH tại quốc gia đó được đảm bảo hơn, quyền con người được đảm bảo hơn.

Vậy làm sao để nâng cao năng lực, phạm vi và hiệu lực của bảo trợ xã hội ? đó là câu hỏi cần giải đáp, là mối quan tâm của các cơ quan nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, là động cơ để ILO tiến hành “Chiến dịch toàn cầu về bảo hiểm xã hội và mở rộng phạm vi để tất cả mọi người được tham gia” trong năm 2003, chiến dịch này bao gồm các dự án nhằm giúp các nước mở rộng phạm vi bao trùm ở cấp độ quốc gia và để tăng cường các tổ chức BHXH dựa vào động đồng.

**** Tăng cường cơ chế ba bên và đối thoại xã hội***

Điều đặc biệt quan trọng trong hoạt động của ILO là sự phối hợp hoạt động giữa các tổ chức của người lao động, người sử dụng lao động và các cơ quan chính phủ trong việc thúc đẩy sự phát triển kinh tế và xã hội. Việc đối thoại giữa các cơ quan chính phủ và hai đối tác xã hội dựa trên sự đồng tâm hiệp lực và tham gia một cách dân chủ của các đối tác xã hội theo các nguyên tắc chủ yếu trong lĩnh vực việc làm.

Đối thoại xã hội có thể đồng nghĩa với tư vấn, thương thuyết hoặc trao đổi quan điểm được dễ dàng hơn giữa ba bên là người sử dụng lao động, các tổ chức của người lao động và các cơ quan chính phủ. Đối thoại

xã hội cũng là công cụ hỗ trợ đắc lực cho sự phối hợp nhịp nhàng của cả ba chủ thể trên trong quá trình xử lý những thay đổi xảy ra trong thực tiễn để đạt được các mục tiêu về kinh tế và xã hội.

Trong cơ cấu của ILO, người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ đều có tiếng nói bình đẳng trong bảo đảm điều kiện làm việc; chính điều đó đảm bảo việc các quan điểm của mỗi bên được phản ánh một cách đầy đủ và trung thực nhất trong mỗi chương trình, chính sách cũng như tiêu chuẩn lao động quốc tế mà ILO đặt ra.

Ngoài ra, ILO hỗ trợ các cơ quan chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, sửa đổi các luật lao động phù hợp theo bối cảnh thay đổi về kinh tế xã hội và cải thiện bộ máy quản lý lao động. Để tăng cường việc đối thoại giữa người lao động và các tổ chức sử dụng lao động, ILO tạo điều kiện để đối thoại một cách hiệu quả với các cơ quan chính phủ và giữa hai cơ quan này với nhau thông qua việc xây dựng chính sách, tổ chức các hội nghị.

Các chính sách mở rộng của ILO được xây dựng thông qua Hội nghị Lao động Quốc tế được tổ chức thường niên hàng năm và có sự tham gia của các đối tác xã hội, hội nghị này phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế mới và phê duyệt kế hoạch hành động và kinh phí hoạt động của ILO. [18]

1.2.3. Mối quan hệ giữa tổ chức Lao động quốc tế và Liên hợp quốc trong cơ chế bảo đảm quyền của người lao động

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

ILO cùng LHQ thúc đẩy sự hợp tác giữa các quốc gia với nhau trong quá trình triển khai các chiến lược, chương trình hành động cải thiện điều kiện sống và làm việc của người lao động, an toàn của người lao động, tăng cường và khuyến khích việc phát triển thị trường lao động, tạo việc làm bền vững cho người lao động có nguồn thu nhập ổn định.

ILO thực hiện công việc của mình dựa trên tinh thần hợp tác với cơ chế ba bên – Chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cùng phối hợp với nhau để xây dựng các chính sách chương trình – và các nhà tài trợ, hướng tới mục tiêu việc làm bền vững, để đạt được mục đích đó ILO tập trung vào ba lĩnh vực chiến lược ưu tiên là: (1) Quản lý thị trường lao động; (2) Việc làm và phát triển doanh nghiệp bền vững; (3) Bảo trợ xã hội và an sinh xã hội; Ngoài ba ưu tiên trên ILO còn tập trung vào những vấn đề như Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế, đối thoại xã hội và bình đẳng giới là những vấn đề được chạy xuyên suốt lồng ghép với các hoạt động, chương trình hành động của ILO nhằm đảm bảo hiệu quả nhất việc hỗ trợ người lao động, bảo đảm quyền của người lao động trên toàn thế giới.

Trong quá trình phát triển kinh tế thế giới, sự phát triển kinh tế thị trường đã tạo ra thị trường lao động toàn cầu là nơi mà nhu cầu và sự cung ứng về lao động tương tác lẫn nhau. ILO đóng vai trò cố vấn hoạch định chính sách nhằm mang lại lợi ích tối đa và giảm thiểu rủi ro trong hoạt động di chuyển tìm việc làm của người lao động giữa các quốc gia, đồng thời cũng là tổ chức duy nhất trên thế giới đảm nhiệm vai trò đưa ra các hệ tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Dựa trên những nghiên cứu số liệu thống kê trên toàn cầu của mình, ILO xây dựng kho thông tin, kiến thức về thị trường lao động tại mỗi quốc

gia, mỗi khu vực để “nơi có nguồn cung” có thể gặp gỡ “nơi có nhu cầu” về đáp ứng một cách hiệu quả tốt nhất về thị trường lao động.

ILO và LHQ phối hợp cùng nhau thúc đẩy các hoạt động hợp tác quốc tế về di chuyển lao động, nhằm bảo vệ và ngăn ngừa người lao động khỏi các hành vi bị bóc lột sức lao động hoặc bị buôn bán lao động cưỡng bức. Trong những năm gần đây, diễn đàn toàn cầu đầu tiên về di trú và phát triển đã được tổ chức tại Bỉ (năm 2007), tại Philippines (năm 2008), tại Hy Lạp (năm 2009); diễn đàn đưa vấn đề phát triển thành trung tâm trao đổi đối với dòng lao động quốc tế và đặt nền móng hợp tác giữa các quốc gia xuất khẩu lao động và các quốc gia nhập khẩu lao động. [5]

1.3. Nghĩa vụ đảm bảo quyền của người lao động Việt Nam với tư cách thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế

Việt Nam là thành viên của ILO, là thành viên của các điều ước quốc tế quan trọng trong lĩnh vực lao động, bảo đảm quyền của người lao động. Chính vì vậy, sự gia nhập chủ động và tích cực các hoạt động hợp tác nhằm đảm bảo quyền của người lao động nói riêng và quyền con người nói chung là chính sách tất yếu của Đảng và Nhà nước. [17]

1.3.1. Quá trình tham gia ILO của Việt Nam

Việt Nam từng là thành viên của ILO trong những năm 1980, năm 1982 Việt Nam đã rút khỏi ILO do một số lý do kỹ thuật, đến năm 1992 Việt Nam tái gia nhập ILO và hoạt động như một thành viên đại diện của Ban điều hành ILO.

Năm 2002: Việt Nam và ILO đã ký Hiệp định thiết lập Văn phòng ILO tại Hà Nội, văn phòng ILO tại Việt Nam chính thức được hoạt động từ năm 2003.

Đến nay, Việt Nam đã phê chuẩn 21 Công ước của ILO, trong đó có 5/8 Công ước cơ bản.

STT	Tên	Năm được thông qua	Nội dung
1	Công ước 5	1919	Công ước về tuổi tối thiểu được đi làm việc
2	Công ước 6	1919	Công ước về làm việc ban đêm của trẻ em trong công nghiệp
3	Công ước 14	1921	Công ước về áp dụng nghỉ hàng tuần trong các cơ sở công nghiệp
4	Công ước 27	1929	Công ước về ghi trọng lượng trên các kiện hàng lớn chở bằng tàu
5	Công ước 29 (*)	28/6/1930	Công ước về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc
6	Công ước 45	1935	Công ước về sử dụng phụ nữ vào những công việc dưới mặt đất trong hầm mỏ
7	Công ước 80	1946	Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối cùng
8	Công ước 81	11/7/1947	Công ước về Thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại
9	Công ước	29/6/1951	Công ước về trả công bình đẳng giữa

	100 (*)		lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau
10	Công ước 111 (*)	25/6/1958	Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp
11	Công ước 116	1961	Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối cùng
12	Công ước 120	8/7/1964	Công ước về vệ sinh trong thương mại và văn phòng
13	Công ước 122	9/7/1964	Công ước về chính sách làm việc
14	Công ước 123	22/6/1965	Công ước về tuổi tối thiểu được làm những công việc dưới mặt đất trong hầm mỏ
15	Công ước 124	23/6/1965	Công ước về việc kiểm tra y tế cho thiếu niên làm việc dưới mặt đất trong hầm mỏ
16	Công ước 138 (*)	26/7/1973	Công ước về tuổi tối thiểu được đi làm việc (15 tuổi)
17	Công ước 144	21/6/1976	Công ước về sự tham khảo ý kiến 3 bên nhằm xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động
18	Công ước 155	22/6/1981	Công ước về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường lao động

19	Công ước 182 (*)	17/6/1999	Công ước về việc cấm và những hành động tức thời để loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
20	Công ước 187	2006	Công ước về thúc đẩy an toàn và vệ sinh lao động
21	MLC 2006	2006	Công ước lao động hàng hải 2006 (MLC 2006)

Bảng 1.1: 21 Công ước của ILO đã được Việt Nam phê chuẩn [22]

Ghi chú: Công ước cơ bản của ILO được đánh dấu ()*

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103004)

Với tư cách là thành viên đã phê chuẩn các công ước quốc tế của ILO, Việt Nam có nghĩa vụ tôn trọng và thực hiện các quy định chung bằng cách nội luật hóa các nội dung về tiêu chuẩn lao động được thừa nhận chung đó.

1.3.2. *Mối quan hệ của Tổ chức Lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam*

Tổ chức ILO thường xuyên làm việc với các cơ quan tại Việt Nam trong lĩnh vực quản lý thị trường lao động, quan hệ lao động, xây dựng thể chế cần thiết cho nền kinh tế thị trường. Trong đó bao gồm hỗ trợ xây dựng và thực hiện pháp luật lao động và cơ chế hợp tác ba bên nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam trên thị trường toàn cầu.

Mọi hoạt động của ILO tại Việt Nam luôn gắn với các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của Chính phủ và phù hợp với bốn mục tiêu chiến lược về chương trình việc làm của ILO. Các hỗ trợ của ILO tập trung giúp

Chính phủ hoạch định chiến lược và chính sách về lao động, việc làm nhằm giúp cải thiện điều kiện sống và điều kiện làm việc của người lao động. Trong thời gian tới ILO sẽ tập trung hỗ trợ cho công tác ngăn chặn và xoá bỏ tình trạng lao động trẻ em, tăng cường bình đẳng nam nữ, phát triển các doanh nghiệp, bảo trợ xã hội, an toàn và sức khoẻ nghề nghiệp, thúc đẩy các mối quan hệ lao động và đối thoại xã hội.

ILO giúp Việt Nam chủ yếu thông qua các chương trình, dự án và các hoạt động tăng cường thể chế nhằm nâng cao năng lực trong lĩnh vực quản lý lao động và việc làm. Hiện nay khung chiến lược: Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm bền vững (DWCP) được gắn kết với các ưu tiên quốc gia, được coi là nhân tố chính trong chuỗi các hoạt động hợp tác của ILO trong khoảng thời gian 2012 – 2016. Mục tiêu chính của DWCP được chú trọng vào 3 vấn đề chủ đạo: (1) Tăng cường chất lượng và tính bền vững của tăng trưởng thông qua nguồn nhân lực chất lượng cao, việc làm bền vững và phát triển doanh nghiệp bền vững; (2) Thúc đẩy tăng trưởng công bằng và toàn diện thông qua an sinh xã hội và giải quyết nhu cầu việc làm bền vững của các nhóm yếu thế và dễ bị tổn thương; (3) Góp phần vào thực hiện mục tiêu đưa Việt Nam trở thành một quốc gia “công nghiệp hóa theo hướng hiện đại” thông qua tăng cường thể chế và quản trị thị trường lao động.

Kết luận chương 1

ILO là tổ chức chuyên môn của LHQ trong thúc đẩy các quốc gia tôn trọng và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động tối thiểu và là thành tố tích cực trong cơ chế bảo đảm quyền con người tại các quốc gia thành viên của LHQ.

ILO thiết lập các tiêu chuẩn lao động tối thiểu; xây dựng chính sách bảo đảm quyền của người lao động; tạo cơ hội phát triển của thị trường lao động và việc làm tại các nước thành viên; chú trọng đến cơ chế ba bên trong cơ chế bảo đảm quyền của người lao động...

Việt Nam là thành viên của ILO nên mối quan hệ giữa Việt Nam và ILO đóng vai trò quan trọng trong bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam.

Chương 2

ĐÁNH GIÁ VAI TRÒ VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ TRONG CƠ CHẾ BẢO ĐẢM QUYỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

2.1. Thực trạng xác lập các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam

ILO cam kết thúc đẩy công bằng xã hội, quyền con người và quyền lao động được ghi nhận ở phạm vi toàn cầu. Tại Việt Nam, ILO hỗ trợ quá trình phát triển kinh tế, tạo việc làm bền vững và bảo đảm điều kiện làm việc, đảm bảo người lao động và người sử dụng lao động được hưởng lợi ổn định, phát triển lâu dài. Mục tiêu chính của ILO là thúc đẩy quyền tại nơi làm việc, khuyến khích các cơ hội việc làm bền vững, tăng cường bảo trợ xã hội và đẩy mạnh đối thoại trong việc giải quyết các vấn đề lao động

Từ năm 1999 đến hết 2005, hỗ trợ của ILO cho Việt Nam khoảng 2.5 triệu USD, không kể chi phí hành chính và chi cho hợp tác kỹ thuật từ ngân sách thường xuyên của ILO. Giai đoạn 2006 - 2010, ILO hỗ trợ và phối hợp thực hiện với các đối tác Việt Nam với kinh phí khoảng 30 triệu USD (kể cả vốn vận động). Giai đoạn 2012-2016 ILO dự kiến hỗ trợ 33,9 triệu USD [21]

Trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động, các đối tác chính của ILO bao gồm Chính phủ Việt Nam, đặc biệt là Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Trong khuôn khổ hợp tác đó, ILO đã và đang hỗ trợ quá trình xây dựng chính sách, tăng cường năng lực và hợp tác kỹ thuật nhằm mở ra những cơ hội cho phụ nữ

và nam giới được tiếp cận với việc làm tốt hơn và có tiếng nói trong những quyết định có ảnh hưởng đến cuộc sống của họ.

Về nội dung, Việt Nam đã và đang hợp tác với ILO trong tạo việc làm xanh, phát triển kỹ năng, thống kê lao động, phát triển quan hệ lao động, an toàn và sức khỏe lao động, an sinh xã hội. Tiêu chuẩn lao động quốc tế và bình đẳng giới là những vấn đề xuyên suốt, được lồng ghép trong tất cả các lĩnh vực trong khuôn khổ hợp tác giữa ILO và các đối tác ba bên.

ILO tại Việt Nam hiện đang hỗ trợ Việt Nam thực hiện Chương trình Quốc gia Việc làm Bền vững giai đoạn 2012-2016. Đây là sự tiếp nối khuôn khổ hợp tác quốc gia về việc làm bền vững giai đoạn 2006-2010. Với sự hỗ trợ kỹ thuật của ILO, chương trình 2006-2010 đạt được những thành công như cơ chế đối thoại xã hội hiệu quả hơn giữa Chính phủ, các tổ chức của chủ sử dụng lao động và người lao động, quan hệ lao động hài hòa thúc đẩy điều kiện làm việc tốt hơn, và nâng cao năng lực cạnh tranh trong các ngành kinh tế trọng điểm.

Như đã phân tích tại Chương 1, ILO là tổ chức chuyên môn của LHQ; vậy nên theo tinh thần cải tổ chung của LHQ, ILO tiến hành các hoạt động trong mô hình một LHQ. Chương trình Quốc gia Việc làm Bền vững 2012-2016 đã được lồng ghép vào Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc cho cùng giai đoạn. Chương trình được ILO và các đối tác ba bên (trong đó có Bộ Lao động Thương binh và Xã hội) xây dựng với mục đích làm nền tảng vững chắc để Việt Nam tìm kiếm cách thức tiếp cận trong giai đoạn phát triển kinh tế, tăng thu nhập quốc dân làm nảy sinh một số vấn đề khi Việt Nam trở thành quốc gia có thu nhập trung bình, thoát khỏi nhóm các nước thu nhập thấp.

Chương trình tập trung vào ba lĩnh vực trụ cột – việc làm và phát triển doanh nghiệp bền vững; an sinh xã hội và bảo trợ xã hội; và quản trị thị trường lao động. Cả ba lĩnh vực này đều thể hiện mục tiêu quan trọng của Việt Nam là phát triển bền vững và lấy con người làm trung tâm. Chương trình đồng thời cũng nhằm mục đích cải thiện chất lượng tăng trưởng kinh tế quốc gia thông qua một lực lượng lao động có chất lượng cao hơn, việc làm tốt hơn và phát triển doanh nghiệp bền vững. [12]

2.1.1. Thực trạng bảo đảm các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc

Tiêu chuẩn lao động cơ bản (CLS - Core Labor Standards) là tập hợp bốn quyền và nghĩa vụ cơ bản tại nơi làm việc đã được thừa nhận trên toàn cầu, cụ thể bao gồm:

- i) Loại bỏ mọi hình thức lao động cưỡng ép hoặc bắt buộc;
- ii) Thể chế hóa quy định loại trừ sử dụng lao động trẻ em, và đặt ưu tiên hàng đầu là loại trừ những hình thức lao động nguy hiểm nhất;
- iii) Tạo cơ hội công bằng và chống phân biệt đối xử về việc làm; và
- iv) Quyền tự do liên kết và quyền được thương thuyết tập thể của người lao động.

Bốn nguyên tắc trên đây đã đạt được sự đồng thuận trên toàn thế giới; chúng là những tiêu chuẩn lao động “cốt lõi”. Sự ủng hộ quốc tế đối với các tiêu chuẩn trên cho thấy sự nhận thức rằng các tiêu chuẩn này có thể được áp dụng đối với mọi quốc gia trên toàn cầu trong đó có Việt Nam, không phân biệt trình độ phát triển kinh tế. CLS không thiết lập một mức cụ thể cho điều kiện làm việc, tiền lương, hay sức khỏe và tiêu chuẩn an toàn để áp dụng chung. CLS không nhằm mục đích thay đổi lợi thế cạnh

tranh của bất cứ quốc gia nào. Chúng đã được ghi nhận, tuyên bố trong các văn kiện về nhân quyền quốc tế như Tuyên ngôn Nhân quyền năm 1948 và Công Ước về Quyền Trẻ Em năm 1989; trong đó, Tuyên Ngôn của Hội nghị cấp cao Copenhagen năm 1995 về Phát Triển Xã Hội là sự kiện nổi bật nhất trong thời gian gần đây thể hiện rõ bốn nguyên tắc trên như những tiêu chuẩn lao động cơ bản.

CLS đã một lần nữa được ghi nhận trong Tuyên bố về Những nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Tuyên bố này kêu gọi các quốc gia thành viên tuân thủ theo bốn nguyên tắc trên, kể cả khi quốc gia đó đã phê chuẩn những công ước có liên quan; xác định vai trò của các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Thế giới (WB) và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) trong việc thúc đẩy sự tuân thủ CLS. Tiếp đó, sau bản Tuyên bố này, các báo cáo thường niên của những thành viên không phê chuẩn các công ước chủ yếu và một báo cáo toàn cầu hàng năm về các quyền cơ bản khác được tiến hành. Các hoạt động này bổ sung cho các thủ tục giám sát chi tiết của ILO đối với những công ước đã được các quốc gia thành viên phê chuẩn.

Việt Nam là thành viên của ILO và nghiêm túc nội luật hóa bằng cách ghi nhận CLS trong các văn bản pháp luật lao động của mình.

Điều 4 Bộ luật lao động 2012 xác định chính sách lao động của Nhà nước Việt Nam thể hiện sự ghi nhận các nội dung CLS bao gồm:

- i) Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động;
- ii) Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

iii) Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

Điều 8 Bộ luật lao động đã gián tiếp ghi nhận các nguyên tắc CLS khi cấm các hành vi sau :

i) Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

ii) Cường bức lao động.

iii). Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

Vậy có thể nhận thấy, Việt Nam đã ghi nhận hầu hết các nội dung của CLS. Duy nhất nội dung liên quan đến lao động trẻ em giải quyết theo hướng: một khi chưa thể loại trừ trong đời sống xã hội thì chúng ta đã nghiêm cấm sử dụng lao động trẻ em trái pháp luật.

2.1.2. Thực trạng tăng cơ hội có việc làm và thu nhập cho người lao động

Nhờ có đường lối, chủ trương đúng đắn và việc triển khai các chính sách đồng bộ hiệu quả, chúng ta đã đạt được những thành tựu quan trọng bảo đảm và phát huy quyền con người, thực hiện thắng lợi nhiều chương trình phát triển kinh tế - xã hội, cải thiện và nâng cao mức sống của người dân, từng bước đảm bảo công bằng và an sinh xã hội. Sau hơn 25 năm đổi mới, thu nhập bình quân của người dân đã tăng hơn 7 lần, từ mức 200USD / người 1 (năm 1990) lên 1.540USD/ người 1 năm. Trong báo cáo về chỉ số phát triển con người của Chương trình phát triển

LHQ đã ghi nhận Việt Nam thuộc top 10 nước có mức tăng thu nhập cao nhất trong vòng 40 năm qua.

Trong công cuộc xóa đói giảm nghèo, Việt Nam được quốc tế ghi nhận là một trong những quốc gia đi đầu trong việc thực hiện các Mục tiêu thiên niên kỷ về phát triển của LHQ (MDGs), tốc độ tăng trưởng kinh tế được duy trì ở mức 5,5-6% năm. Trong giai đoạn 2001-2010, tỷ lệ hộ nghèo trên toàn quốc đã được giảm từ 58,1% (năm 1993) xuống còn 14,8% (năm 2007) và 7,8% (năm 2013) giúp Việt Nam đã trở thành một trong những quốc gia đầu tiên trên thế giới đạt MDG về xóa đói giảm nghèo [23]

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đẩy mạnh việc hội nhập với thị trường khu vực và thế giới, với đặc thù của đất nước đang phát triển, dân số trẻ, theo đó lực lượng lao động cũng ngày càng tăng về số lượng, hiện số lượng lao động có thể tạm tính ước trên 53 triệu người. Xu hướng đô thị hóa tại các thành phố lớn càng tăng cao kéo theo đó là các vấn đề hệ lụy liên quan đến việc làm, cơ sở hạ tầng và dịch vụ cần có định hướng để xử lý. ILO thông qua các chương trình, dự án nghiên cứu về lao động đã và đang hỗ trợ Việt Nam phát triển chiến lược việc làm quốc gia, cải thiện kỹ năng, thúc đẩy phát triển doanh nghiệp, tăng cường việc làm cho thanh niên và tạo ra những cơ hội việc làm tốt hơn.

ILO hỗ trợ Việt Nam trong quá trình tăng cường khả năng tìm việc làm của các đối tượng lao động như: thanh niên, phụ nữ thông qua đào tạo nghề; khởi nghiệp kinh doanh có chất lượng; khảo sát nhu cầu về đào tạo được thực hiện tại mỗi tỉnh thành trên cả nước; tổ chức ngày hội việc làm tại các tỉnh để làm nơi người lao động và người sử dụng lao động có thể gặp gỡ và tạo thêm cơ hội việc làm cho người lao động.

Dựa trên các phân tích, khảo sát ngành, báo cáo khuyến nghị, ILO hỗ trợ Việt Nam trong quá trình cải thiện khung quản trị hỗ trợ quan hệ lao động hài hòa thông qua cải cách pháp luật phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và nhận xét của uỷ ban giám sát quốc tế, đưa ra các kiến nghị tăng cường việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế bao gồm các thực tiễn về lao động thiếu bình đẳng.

Hàng năm trung bình có khoảng 80.000 lao động Việt Nam rời quê hương đi làm việc tại nước ngoài trên toàn thế giới, nên những nguy cơ tiềm ẩn gắn với lực lượng lao động này luôn hiện hữu: quyền của người lao động bị người sử dụng lao động xâm phạm, bị phá hợp đồng, bị bỏ rơi, bị tuyển dụng bất hợp pháp v.v... ILO hiện vẫn đang làm việc với chính phủ của các nước, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cùng các đối tác khác để đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động di cư và đảm bảo di cư là một công cụ để phát triển, đem lại nguồn lợi cho người lao động và cho chính đất nước của người lao động.

2.1.3. Thực trạng tăng cơ hội tiếp cận bảo trợ xã hội

Trong quá trình theo đuổi định hướng hội nhập thị trường và tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ theo đà của quá trình đổi mới, Việt Nam phải đối mặt với các rủi ro về kinh tế, xã hội và môi trường thường xuyên hơn. Tăng trưởng và hội nhập kinh tế sẽ tạo ra cơ hội để tích lũy của cải vật chất và tạo việc làm nhưng bên cạnh đó cũng sẽ có những người không được hưởng các lợi ích đó

Theo ILO, bảo trợ xã hội là việc cung cấp phúc lợi cho các hộ gia đình và cá nhân thông qua cơ chế nhà nước hoặc tập thể cộng đồng nhằm ngăn chặn sự suy giảm mức sống hoặc cải thiện mức sống thấp. Nhấn

mạnh chiều cạnh bảo hiểm và mở rộng cơ hội việc làm và tạo việc làm cho những đối tượng có nhu cầu và trong khu vực kinh tế phi chính thức [1]

ILO hỗ trợ Việt Nam trong quá trình tăng cường năng lực quốc gia và kiến thức nền nhằm triển khai hiệu quả các chính sách và chiến lược bảo trợ xã hội. Việc cải thiện bảo trợ xã hội ở Việt Nam nhằm đảm bảo cuộc sống cho nhóm người dễ bị tổn thương nhất trong xã hội bao gồm: nhóm người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số, phụ nữ, thanh niên và người lao động dễ bị ảnh hưởng bởi tác động từ thay đổi thị trường và hội nhập kinh tế v.v...

Để đáp ứng mục tiêu này, ILO thông qua các chương trình, dự án của mình cũng như các nghiên cứu liên quan đến bảo trợ xã hội, hỗ trợ Việt Nam xem xét và cải thiện hệ thống bảo hiểm xã hội đặc biệt là bảo hiểm thất nghiệp, nâng cao năng lực của các đối tác xã hội trong việc áp dụng các chính sách tích cực cho thị trường lao động, xây dựng các gói tiết kiệm và tài chính vi mô mới góp phần thực hiện chiến lược quốc gia về bảo trợ xã hội, hỗ trợ giúp đỡ quá trình sửa đổi Luật về Bảo hiểm xã hội được Quốc hội thông qua vào ngày 20/11/2014.

2.1.4. Tăng cường cơ chế ba bên và đối thoại trong môi trường lao động

ILO hỗ trợ kỹ thuật và tư vấn thông qua biên bản ghi nhớ, nghiên cứu so sánh và đối thoại chính sách với đối tác ba bên và Quốc hội, kết quả là Quốc hội đã thông qua bộ luật mới về an toàn vệ sinh lao động, mở rộng độ bao phủ của bộ luật tới toàn 37 triệu lao động trong khu vực phi chính thức và trên toàn quốc. Bên cạnh đó đưa ra hệ thống quản trị về an toàn vệ sinh lao động phù hợp với các nguyên tắc và yêu cầu của Công ước ILO số 155 và 187.

Hỗ trợ cho Hội đồng Tiền lương Quốc gia mới được thành lập trong quá trình nghiên cứu, trao đổi và tổ chức hội nghị thảo luận về tác động của việc tăng mức lương tối thiểu với các doanh nghiệp và người lao động. Hội đồng Tiền lương quốc gia thực hiện chức năng tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng với những nhiệm vụ cụ thể như: phân tích tình hình kinh tế-xã hội, mức sống dân cư để xác định, dự báo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; đánh giá tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng, mức tiền lương trên thị trường lao động và khả năng chi trả của doanh nghiệp để xây dựng và khuyến nghị với Chính phủ phương án tiền lương tối thiểu vùng hằng năm và từng thời kỳ. Nghiên cứu, khuyến nghị với Chính phủ mức lương tối thiểu theo giờ áp dụng đối với một số nghề, công việc không thường xuyên hoặc làm việc không trọn thời gian. Đồng thời, tổ chức rà soát, đánh giá việc phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng để khuyến nghị với Chính phủ điều chỉnh, bổ sung phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng...

“Đối thoại xã hội” có thể đồng nghĩa với thương thuyết, tư vấn hoặc đơn giản hóa việc trao đổi về quan điểm giữa đại diện của người sử dụng lao động, người lao động và các cơ quan chính phủ, nó có thể là quan hệ giữa người lao động và người quản lý, có hoặc không có sự tham gia trực tiếp của chính quyền. Đối thoại xã hội là một công cụ linh hoạt giúp các cơ quan chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động quản lý sự thay đổi và đạt được các mục tiêu kinh tế và xã hội hay nói cách khác đối thoại xã hội là một công cụ hữu hiệu để thay đổi về kinh tế và xã hội.

2.1.5. Thực trạng về tiềm năng Việc làm xanh tại Việt Nam

Kể từ khi đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá Việt Nam đã đạt được một số thành tựu quan trọng, luôn thuộc nhóm các nước

có tốc độ tăng trưởng nhanh . Tuy nhiên, chất lượng tăng trưởng kinh tế còn thấp, phát triển chưa bền vững; sự gắn kết giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội chưa thật bền vững; tăng trưởng kinh tế phục thuộc nhiều vào các yếu tố đầu vào truyền thống, nhất là vốn và khai thác tài nguyên, phát sinh nhiều chất thải gây ô nhiễm môi trường. Quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp còn nhiều yếu kém, cơ chế thị trường được cải thiện nhưng còn nhiều bất cập.

Hiện nay, trình độ nguồn nhân lực của Việt Nam chưa được cải thiện nhiều. Mặc dù Việt Nam khá dồi dào về lao động nhưng trình độ lao động kém, tỷ lệ lao động qua đào tạo còn chưa cao. Trong khi đó, kỹ năng của người lao động không được cải thiện đáng kể, chưa tiếp cận được với công nghệ hiện đại do các nhà đầu tư (người sử dụng lao động) chưa có chiến lược đào tạo và nâng cao tay nghề cho người lao động một cách hiệu quả, hệ thống giáo dục còn thiếu hụt về nhiều mặt đặc biệt là lĩnh vực dạy nghề.

Bên cạnh đó, sự đe dọa của đổi khí hậu biến đã lên đến mức cao nhất nhất từ trước đến nay. Những năm qua, thế giới đã chứng kiến ảnh hưởng nghiêm trọng của thiên tai mà bắt nguồn từ biến đổi khí hậu gây ra, khiến cho thế giới phải nhìn nhận vấn đề này nghiêm túc hơn. Vì vậy, xu hướng chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế của nhiều nước đều hướng tới phát triển gắn với bảo vệ môi trường. Điều này thể hiện ngay trong giai đoạn khủng hoảng khi nhiều nước dành khoản tiền lớn trong gói kích thích kinh tế cho phát triển xanh và tích cực kêu gọi sự hợp tác trong phát triển xanh.

Các nghiên cứu mới nhất của ILO cho thấy tiềm năng lớn tạo các việc làm xanh trong lĩnh vực năng lượng tái sinh, giao thông vận tải bền vững, xử lý bền vững và tái sử dụng các phế thải, đồng thời ghi nhận các tác động tích cực quan trọng của việc làm xanh trong các chính sách ngắn,

trung và dài hạn, các điều kiện lao động cũng như bình đẳng giới trong việc làm xanh. Việc làm xanh giúp giảm tác động của các doanh nghiệp và ngành kinh tế lên môi trường, và dần đạt đến mức độ bền vững. Cụ thể là hỗ trợ việc làm có xu hướng bảo vệ hệ sinh thái và đa dạng sinh học; giảm năng lượng, vật liệu và nước tiêu thụ thông qua các chiến lược hiệu quả; cắt giảm lượng khí thải carbon trong kinh tế; và tối thiểu hoặc xóa bỏ hoàn toàn chất thải công nghiệp trên mọi hình thức.

Thực tế, tăng trưởng xanh là một con đường cho phép đảm bảo phát triển bền vững. Là một nước thu nhập trung bình, Việt Nam đang đối mặt với một số thách thức mới trong việc duy trì tăng trưởng kinh tế và đảm bảo công bằng xã hội. Điều quan trọng là cần đầu tư cho việc bảo vệ tài nguyên thiên nhiên rừng, để đảm bảo các dịch vụ hệ sinh thái; nâng cao năng suất lao động, tăng tiền lương, thu nhập và mức sống cho người lao động.

Việt Nam cần thực hiện những bước đi đầu tiên đúng hướng cho tăng trưởng xanh. Ví dụ, phát triển bền vững được lồng ghép trong các kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội trong mười năm tới. Chúng ta đã trải qua gần hai thập kỷ tăng trưởng nhanh, mang lại những tiến bộ đáng kể trong kinh tế và giải quyết các vấn đề xã hội cũng như trong việc thực hiện các mục tiêu chiến lược. Tuy nhiên, cần sự quan tâm tới các mục tiêu về môi trường, chẳng hạn như cung cấp nước sạch, vệ sinh môi trường; giảm mức độ thải loại carbon trên mỗi đơn vị GDP.

Với mục tiêu là khuyến khích các ngành kinh tế sử dụng hiệu quả tài nguyên thiên nhiên với giá trị tăng cao, hạn chế tiến tới xóa bỏ các ngành sử dụng lãng phí tài nguyên thiên nhiên, gây ô nhiễm môi trường; Ứng dụng và phát triển công nghệ hiện đại nhằm sử dụng hiệu quả tài nguyên thiên nhiên, giảm phát thải khí nhà kính, góp phần ứng phó hiệu quả với

biến đổi khí hậu; Nâng cao đời sống nhân dân thông qua việc tạo thêm việc làm từ các ngành công nghiệp xanh và cải thiện chất lượng cuộc sống, xây dựng lối sống thân thiện với môi trường. Tại Việt Nam, ILO chung tay cùng các tổ chức khác của Liên Hợp Quốc và các đối tác phát triển để hiện thực hóa tiềm năng của việc làm xanh và đưa quá trình chuyển đổi thị trường lao động theo hướng tích cực trong bối cảnh biến đổi khí hậu đang diễn ra.

2.2. Hoạt động của Tổ chức Lao động quốc tế tác động đến cơ chế bảo đảm quyền người lao động

Quyền được làm việc được coi là một trong những quyền cơ bản nhất trong phạm trù quyền con người mà các quốc gia đã ghi nhận trong các văn bản pháp lý quốc tế nói chung và trong hệ thống pháp luật của từng nước nói riêng. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng trên cơ sở coi người lao động là lực lượng trực tiếp làm ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại nên họ phải là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này, họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản.

Sau khi trở thành thành viên Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), năm 1992 Việt Nam đã gia nhập nhiều công ước của tổ chức này. Để nội luật hóa pháp luật trong nước theo hướng dẫn tương thích với các công ước của ILO, các đối tác của ILO bao gồm: Chính phủ Việt Nam đã tích cực, chủ động trong các hoạt động của mình để xây dựng chính sách, tăng cường năng lực và hiệu quả quản lý đóng vai trò hành pháp thông qua hoạt động của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội; Bộ Lao động – Thương binh và xã hội thực hiện chức năng quản lý nhà nước về các lĩnh vực: Việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội, an toàn lao

động, người có công, bảo trợ xã hội, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, bình đẳng giới, phòng chống tệ nạn xã trong phạm vi cả nước; quản lý nhà nước các dịch vụ công trong các ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ nhằm bảo đảm quyền của người lao động.

Bên cạnh đó, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam thay mặt cho công nhân, viên chức và người lao động tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, tham gia xây dựng pháp luật, chế độ chính sách liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của công nhân, viên chức và lao động.

Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam có chức năng thúc đẩy và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của cộng đồng doanh nghiệp và người sử dụng lao động ở Việt Nam trong các quan hệ trong nước và quốc tế; thúc đẩy sự phát triển doanh nghiệp, sự liên kết giữa các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, xúc tiến và hỗ trợ các hoạt động thương mại, đầu tư, hợp tác khoa học - công nghệ và các hoạt động kinh doanh khác của các doanh nghiệp ở Việt Nam và nước ngoài.

Liên minh hợp tác xã hội Việt Nam Đại diện và bảo vệ quyền lợi, lợi ích hợp pháp của các thành viên; Tuyên truyền, vận động phát triển hợp tác xã và liên hiệp hợp tác xã; Hỗ trợ và cung cấp các dịch vụ cần thiết cho sự hình thành và phát triển của các cơ sở hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã và thành viên; Tham gia xây dựng chính sách, pháp luật có liên quan; Đại diện cho các thành viên trong quan hệ hoạt động phối hợp với các tổ chức trong và ngoài nước theo qui định của pháp luật.

Các đối tác chính trên của ILO đã phối hợp, hỗ trợ quá trình xây dựng chính sách tăng cường năng lực và hợp tác nhằm thực hiện mục tiêu chính của ILO là thúc đẩy quyền tại nơi làm việc; tăng cơ hội việc làm bền

vững; tăng cường bảo trợ xã hội và giải quyết các vấn đề về lao động; bảo đảm quyền của người lao động.

Năm 1998, ILO thông qua Tuyên bố về các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc gồm:

- i) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO)
- ii) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO)
- iii) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO)
- iv) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111 của ILO).

Theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện bốn tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các công ước đó.

Quy định về quyền của người lao động còn được ghi nhận trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) mà Việt Nam vừa ký kết tháng 2/2016 (đang xúc tiến xem xét phê chuẩn). Hiệp định TPP mặc dù không đưa ra tiêu chuẩn riêng mà khẳng định lại bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, những nội dung về quyền tự do liên kết của người lao động nhận được rất nhiều quan tâm của Nhà nước và các tổ chức, cá nhân (các nhà nghiên cứu, người lao động và cộng đồng doanh nghiệp...).

Theo yêu cầu của TPP, Việt Nam phải nội luật hóa cam kết về quyền được tự do thành lập tổ chức của người lao động ở cấp doanh nghiệp. Sau khi thành lập, tổ chức đó có thể tự do lựa chọn: Hoặc gia nhập Tổng Liên

đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) và được phép hoạt động ngay, hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước và chỉ được phép hoạt động sau khi hoàn thành thủ tục đăng ký. Tuy nhiên, phải lưu ý rằng, tổ chức của người lao động ở đây “chỉ được thành lập với mục đích duy nhất là đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động, không được quyền hoạt động chính trị hay có những hoạt động có tính chất khác”.

Nếu không gia nhập TLĐLĐVN thì tổ chức đó có quyền tự chủ trong việc: (i) Bầu ra đại diện (BCH); (ii) Thông qua điều lệ và nội quy của tổ chức; (iii) Thu phí hội viên và quản lý tài chính, tài sản của tổ chức; (iv) Đối thoại, thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật; (v) Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật. Các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nằm ngoài hệ thống TLĐLĐVN có quyền không kém hơn các tổ chức công đoàn cơ sở thuộc hệ thống TLĐLĐVN đối với các quyền lao động được nêu trong Tuyên bố 1998 của ILO, kể cả việc được hưởng quỹ 2% từ người sử dụng lao động. Trong thời gian không quá 5 năm kể từ khi TPP có hiệu lực giữa Việt Nam và Hoa Kỳ, các tổ chức của người lao động ở cấp doanh nghiệp có thể thành lập hoặc gia nhập tổ chức của người lao động ở cấp trên doanh nghiệp, phù hợp với các quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO và tuân theo các trình tự thủ tục do pháp luật Việt Nam quy định [8].

Ngoài các điều ước quốc tế trên, nhằm mục đích bảo vệ lợi ích của người lao động khi được tuyển dụng làm việc ở nước ngoài, năm 1990, Liên Hiệp quốc đã thông qua Công ước bảo vệ người lao động di trú và thành viên gia đình của họ (ICRMW). Công ước ICRMW có hiệu lực từ 01/7/2003, hiện nay, Việt Nam chưa phải là thành viên của Công ước này. Các quốc gia thành viên Công ước ICRMW đã nhận thấy tầm quan trọng

và mức độ của hiện tượng nhập cư có liên quan tới hàng triệu người và ảnh hưởng tới nhiều quốc gia trong cộng đồng quốc tế; tác động của những làn sóng người lao động di trú đối với các quốc gia và dân tộc liên quan và mong muốn thiết lập những tiêu chuẩn nhằm đóng góp vào việc làm hài hòa thái độ của các nước qua việc chấp nhận những nguyên tắc cơ bản liên quan đến việc đối xử với người lao động di trú và các thành viên gia đình họ. Trên cơ sở những nguyên tắc được nêu trong những văn kiện cơ bản của Liên Hợp quốc về quyền con người, Công ước ICRMW cũng có quy định cụ thể về quyền của người lao động: Điều 11 (cấm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc), Điều 26 và Điều 40 (quyền lập hội và các nghiệp đoàn tại quốc gia nơi có việc làm)...

2.3. Hoạt động của Tổ chức Lao động thế giới tác động đến nhận thức và ý thức về quyền của người lao động

Tiêu chuẩn lao động cơ bản (CLS - Core Labor Standards), đã tác động đến nhận thức của các cơ quan nhà nước và ý thức về quyền của người lao động. Về cơ bản, pháp luật Việt Nam đã phù hợp với quy định của nhiều điều ước quốc tế về quyền của người lao động. Các bản Hiến pháp của Việt Nam từ trước tới nay, Bộ luật Lao động cùng các văn bản hướng dẫn thi hành và các văn bản pháp luật liên quan đều ghi nhận, bảo đảm, bảo vệ quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và các quyền cơ bản khác của người lao động, cụ thể như: Bộ luật Lao động quy định rằng, mọi người có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp; cấm ngược đãi và cưỡng bức người lao động (Điều 5).

Cũng theo quy định của pháp luật thì người lao động là người đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động. Thời gian làm việc của người lao động không quá 8 giờ trong một ngày, 48 giờ trong một tuần. Tuy nhiên, người

lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không được quá 4 giờ trong một ngày và 200 giờ làm việc trong một năm. Để đảm bảo quyền của người lao động cũng như quyền của người sử dụng lao động, pháp luật cũng có các quy định về điều kiện lao động, chế độ tiền lương... Người lao động được trả lương theo thỏa thuận được ghi trong hợp đồng lao động, mức lương mà người lao động được hưởng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định trong từng thời điểm cụ thể.

Ngoài ra, người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ và lương của thời gian làm thêm giờ ít nhất bằng 150% của giờ làm việc trong ngày bình thường. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động.

Bộ luật Hình sự năm 2015 cũng quy định áp dụng chế tài hình sự trong lĩnh vực lao động, chẳng hạn như Tội buộc công chức viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật (Điều 162); Tội xâm phạm quyền bình đẳng giới ở nhiều lĩnh vực trong đó có lĩnh vực lao động (Điều 165); Tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động (Điều 216); Tội vi phạm quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, về an toàn ở những nơi đông người (Điều 295); Tội cưỡng bức lao động (Điều 297)... Những quy định này góp phần tăng cường, bảo đảm tốt hơn quyền của người lao động tại Việt Nam, phù hợp với các tiêu chuẩn của pháp luật quốc tế về quyền của người lao động.

Đối với những nội dung liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động, Việt Nam đã và đang triển khai một số chương trình hành động quốc gia để thực thi các tiêu chuẩn trên trong thực tiễn. Để tương thích với các tiêu chuẩn của ILO cũng

như để bảo đảm tốt hơn các quyền cơ bản của người lao động, Việt Nam khẳng định sẽ tiếp tục hoàn thiện luật pháp và các cơ chế liên quan như: áp dụng chế tài hình sự đối với hành vi sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc; cấm phân biệt đối xử về mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp; bảo đảm quyền tiếp cận việc làm bình đẳng của phụ nữ, bãi bỏ quy định cấm phụ nữ tham gia vào một số ngành nghề, công việc cụ thể...

Bên cạnh đó, liên quan đến quyền tự do thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của người lao động theo quy định của pháp luật quốc tế nói chung và theo cam kết của Việt Nam khi tham gia TPP nói riêng, pháp luật Việt Nam cần được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện thêm. Bên cạnh Công đoàn hiện hành, pháp luật Việt Nam chưa có quy định điều chỉnh về Tổ chức khác của người lao động (Labour Union), chẳng hạn như vấn đề: (i) Việc thành lập và gia nhập “Tổ chức của người lao động” ở cấp doanh nghiệp (thủ tục đăng ký với cơ quan nhà nước đối với những tổ chức này, việc bầu ra ban chấp hành, thông qua điều lệ và nội quy...) và sau này là ở cấp ngoài doanh nghiệp; (ii) Quản lý hoạt động đối với tổ chức này; (iii) Sự tham gia của tổ chức của người lao động vào các cơ chế đối thoại, thương lượng, đình công ở một doanh nghiệp như thế nào, đặc biệt ở những nơi có thể có hơn một tổ chức công đoàn/tổ chức của người lao động.

Như vậy, theo quy định của ILO cũng như của TPP (TPP không có quy định khác mà nhắc lại các quyền tự do liên kết, thương lượng của người lao động đã được ILO quy định) thì người lao động tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ

thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tổ chức của người lao động, sau khi hoàn thành việc đăng ký, sẽ có một số quyền tự chủ phù hợp với cam kết quốc tế của Việt Nam và pháp luật Việt Nam.

ILO luôn nhấn mạnh việc tất cả các tổ chức của người lao động phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật của nước sở tại cũng như phải hoạt động phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký. Tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức của người lao động phải bảo đảm theo đúng các tiêu chuẩn của pháp luật quốc tế là để đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích của người lao động tại doanh nghiệp mà họ làm việc thông qua các hình thức tương tác được quy định trong pháp luật bao gồm đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động tập thể khác trong quan hệ lao động. Các tổ chức của người lao động không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội cũng như không được tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ mục đích đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Kết luận chương 2

ILO đã có những đóng góp quan trọng trong quá trình thực hiện các mục tiêu của mình thông qua việc Việt Nam đã hiện thực hóa các tiêu chuẩn lao động của mình thông qua pháp luật và cơ chế thanh tra lao động, bảo đảm quyền của người lao động.

ILO cũng đóng góp đáng kể trong việc tạo cơ hội hợp tác mở rộng thị trường lao động việc làm, tạo cơ hội bình đẳng trong việc làm của người lao động và thúc đẩy cơ chế ba bên hiệu hoạt động hiệu quả.

Các hoạt động hỗ trợ giáo dục đào tạo và nghiên cứu của ILO đối với Việt Nam giúp thay đổi nhận thức và ý thức bảo đảm quyền của người lao động tại Việt Nam.

Chương 3

TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC PHỐI HỢP VỚI TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CỦA CƠ CHẾ BẢO ĐẢM QUYỀN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

3.1. Mục tiêu tăng cường năng lực bảo đảm quyền của người lao động trên cơ sở sự hỗ trợ của tổ chức Lao động quốc tế

3.1.1. Tiếp tục nội luật hóa các điều ước Quốc tế về quyền người lao động theo Tổ chức Lao động quốc tế

Việt Nam đang tiếp tục hoàn thiện, sửa đổi và bổ sung pháp luật lao động để thực hiện các cam kết với tư cách thành viên của ILO, WTO cũng như các Hiệp định thương mại tự do khác như TPP. Các thay đổi trong pháp luật lao động và các thiết chế bảo đảm quyền của người lao động nhằm thực hiện đầy đủ tuyên bố của ILO năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, đặc biệt là tự do liên kết và thương lượng tập thể.

Tiếp theo đó Việt Nam cần sửa đổi bổ sung pháp luật cho phép NLD trong doanh nghiệp được thành lập tổ chức của mình, cần chú ý điều chỉnh liên quan đến quy định về đình công, cấm lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử... Bên cạnh đó là các điều kiện thành lập, điều kiện đăng ký hoạt động của tổ chức của NLD ở các cấp cơ sở.

Việc sửa đổi Bộ luật Lao động 2012 (có hiệu lực từ 01/05/2013) và ban hành pháp luật bảo hiểm thất nghiệp (từ năm 2009) là những bước phát triển mới về hoàn thiện khung pháp luật về thị trường lao động và việc làm [16]. Ngoài Bộ luật Lao động, cần chú ý đến Luật Công Đoàn năm

2012 với những nội dung thay đổi phù hợp với các quy định về quyền con người trong Hiến pháp năm 2013 cũng như các cam kết của Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Hơn nữa hiện nay, hệ thống Công đoàn Việt Nam mới thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức chính trị - xã hội nên nguồn lực bị phân tán, thiếu cơ chế chủ động trong tuyển dụng, đào tạo, sử dụng..., trong khi đó các tổ chức của NLĐ ở các nước chỉ tập trung vào nhiệm vụ chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Việc pháp luật chỉ thừa nhận tư cách đại diện cho người lao động của tổ chức công đoàn thuộc hệ thống tổ chức của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng là một vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu và làm rõ, cần quy định rõ về pháp lý, vai trò, chức năng nhiệm vụ và tổ chức, hoạt động của Tổng LĐLĐ Việt Nam.

Theo ILO, công đoàn phải là tổ chức xã hội tự nguyện của người lao động, được hình thành trên cơ sở của quyền tự do lập hội. Chức năng chính của công đoàn là đại diện cho giới lao động tham gia thương lượng tập thể với giới sử dụng lao động, tham gia cơ chế ba bên với chính phủ và đại diện tổ chức sử dụng lao động để cùng bàn bạc, quyết định những vấn đề mà cả ba bên cùng quan tâm, vì sự phát triển phúc lợi chung.

3.1.2. Chú trọng đến các điều kiện bảo đảm quyền người lao động theo tiêu chí của tổ chức Lao động quốc tế

Khi đã là thành viên của ILO thì đòi hỏi mỗi thành viên phải đáp ứng được các tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động theo Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1988 của ILO.

Với mục tiêu xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, phân biệt đối xử trong lao động, quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động (NLĐ)..., thì vai trò của các tổ chức Công đoàn (CD) cơ sở là rất quan

trọng. Nhưng các tổ chức CĐ cũng cần nhanh chóng đổi mới mạnh mẽ về tổ chức và hoạt động để tránh xảy ra tình trạng chuyển dịch thành viên từ CĐ cơ sở sang tổ chức mới của NLD.

Với quy định cho phép NLD trong doanh nghiệp được thành lập tổ chức của mình tức là việc cho phép NLD làm việc trong một doanh nghiệp, không có sự phân biệt, được thành lập tổ chức của NLD ở cấp cơ sở theo lựa chọn của họ mà không cần phải xin phép trước; việc đăng ký mới chỉ thực hiện ở cấp cao hơn như cấp ngành

Tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức của người lao động phải bảo đảm theo đúng các tiêu chuẩn của ILO là để đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích của người lao động tại các doanh nghiệp mà họ làm việc thông qua các hình thức tương tác được quy định trong pháp luật, bao gồm đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hoạt động tập thể khác trong quan hệ lao động. Tổ chức của người lao động không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội cũng như không được tham gia bất cứ hoạt động này ngoài tôn chỉ mục đích phù hợp với quy định của ILO và đã đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

3.1.3. Bảo đảm tuân thủ các nhiệm vụ và mục tiêu của ILO với tư cách thành viên

Tuân thủ tiêu chuẩn quốc tế về lao động của ILO là nội dung luôn đề cập đến trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTA) mà Việt Nam tham gia với tư cách thành viên. Trong đó các hiệp định không đưa ra tiêu chuẩn riêng về lao động mà chỉ khẳng định lại các tiêu chuẩn lao động được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO về “Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, mà tất cả các nước thành viên tham gia ký kết

Hiệp định đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực thi với tư cách thành viên ILO”.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Việt Nam với tư cách là thành viên của ILO thì vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng. Họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Một quốc gia duy trì tiêu chuẩn lao động thấp, tiền lương và các điều kiện lao động không được xác lập trên cơ sở thương lượng sẽ tạo chi phí sản xuất thấp hơn và tạo ra lợi thế không bình đẳng so với nước thực hiện những tiêu chuẩn lao động cao. Điều đó tạo nên nhu cầu thỏa thuận về tiêu chuẩn lao động trong các FTAs trở nên cần thiết. Và như vậy, các thảo luận này cũng nhằm để bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của người lao động.

Vì vậy các thành viên ILO cần đẩy mạnh hơn nữa thay đổi cơ chế, luật pháp của mình để đảm bảo một môi trường cạnh tranh công bằng cho tất cả các bên, đây cũng là điều kiện quan trọng cho các nước khi ký kết tham gia FTAs trong tương lai.

3.2. Các giải pháp cụ thể nhằm phối hợp với tổ chức Lao động quốc tế trong cơ chế bảo đảm quyền người lao động tại Việt Nam

Để tương thích với các tiêu chuẩn của ILO cũng như để bảo đảm tốt hơn các quyền cơ bản của người lao động, Chính phủ Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật như: áp dụng chế tài hình sự đối với hành vi sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc; cấm phân biệt đối xử về mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp; bảo đảm quyền tiếp cận việc làm bình đẳng của phụ nữ, bãi bỏ quy định cấm phụ nữ tham gia vào một số ngành nghề, công việc cụ thể; bảo đảm điều kiện lao động liên quan tới lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động

Để bảo vệ một cách hiệu quả quyền và lợi ích của người lao động như đã nêu trên, cần bổ sung quy định thừa nhận tổ chức đại diện của người lao động trong cơ chế bảo đảm quyền của họ. Cần bổ sung các chế tài nhằm bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử, vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền lợi của người lao động của tổ chức này; bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí của người sử dụng lao động khi tiến hành thương lượng tập thể với tổ chức của người lao động về tiền lương và các điều kiện lao động khác cho người lao động.

3.2.1. Hoàn thiện pháp luật nhằm thực hiện các cam kết của Việt Nam khi tham gia các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế

Tính đến nay, Việt Nam đã phê chuẩn 21 công ước của ILO, trong đó 5 trên tổng số 8 công ước cơ bản của ILO, việc hoàn thiện pháp luật nhằm thực hiện các cam kết của Việt Nam. Khi tham gia các công ước của ILO, Việt Nam cần rà soát không chỉ Bộ luật Lao động, mà còn liên quan rất nhiều đến nội dung của nhiều đạo luật khác như: Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế, Luật dạy nghề, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng...

Các công ước cơ bản của ILO mà Việt Nam đã tham gia bao gồm:

1. Công ước số 29 về xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.
2. Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ.
3. Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử trong công việc.
4. Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc .
5. Công ước số 182 về xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Trong quá trình thực thi các công ước quốc tế, Việt Nam cũng thường xuyên đánh giá, báo cáo theo nghĩa vụ của nước thành viên, trên cơ sở đó thường xuyên bổ sung, sửa đổi và điều chỉnh luật pháp quốc gia để phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của đất nước và từng bước phù hợp với luật pháp quốc tế.

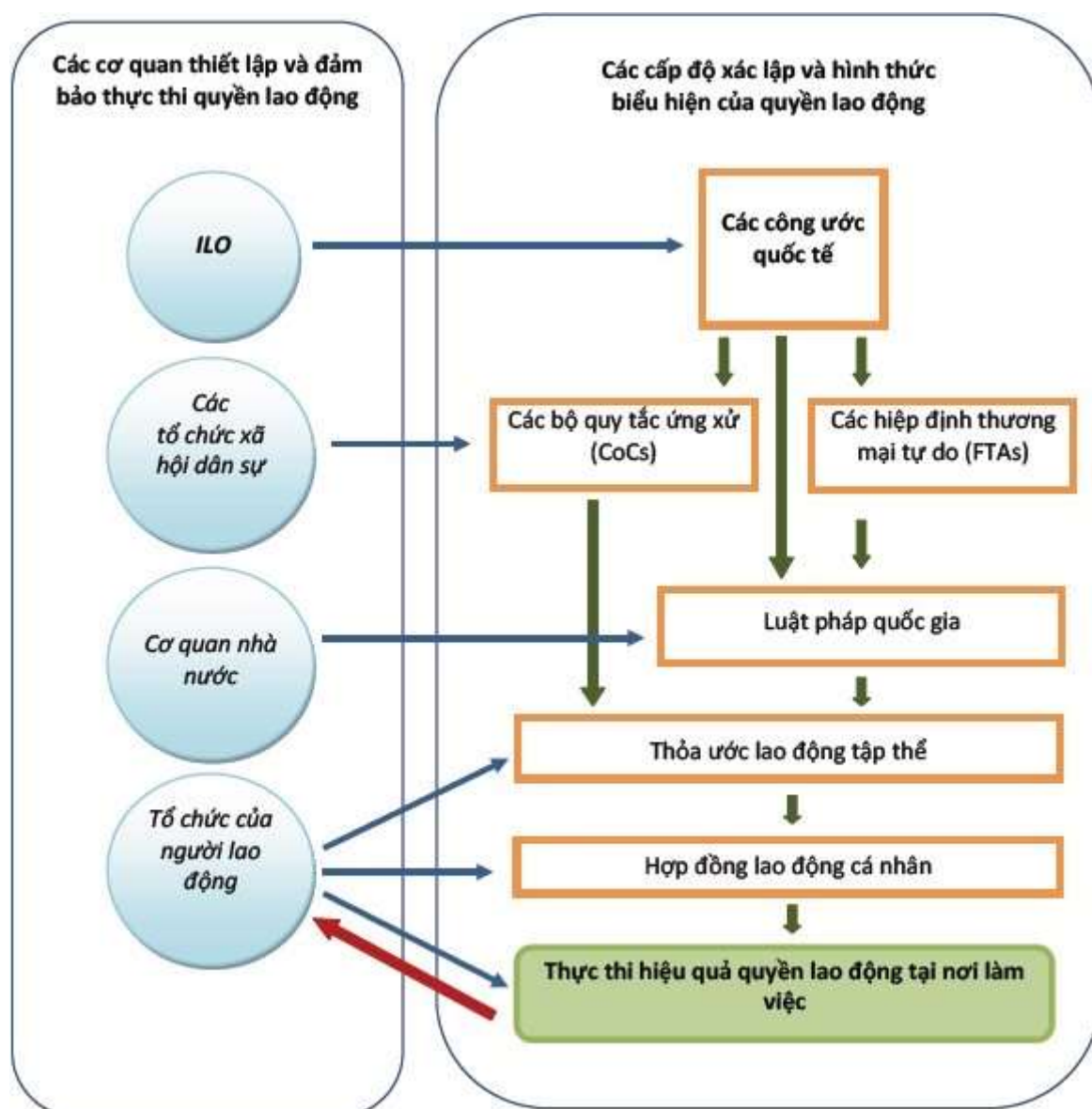
Bảo đảm thực hiện quyền con người là cả một hệ thống cơ chế, tổ chức bộ máy mang tính chống nhất, liên hoàn và không thể tách rời một khâu nào một yếu tố nào. Nói đến Quốc hội là nói đến hoạt động lập pháp, theo điều 109 Hiến pháp năm 1992 quy định Chính phủ là cơ quan chấp hành của Quốc hội, cơ quan hành chính nhà nước cao nhất của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Chính phủ đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ, thúc đẩy và phát triển quyền con người, thông qua việc thực hiện chức năng, quyền hạn và nhiệm vụ được quy định trong Hiến pháp và Luật tổ chức Chính phủ [6]. Chính phủ cũng sẽ triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm hoàn thiện tổ chức bộ máy, tăng cường sự lãnh đạo của các thiết chế có liên quan như Thanh tra lao động, cơ quan quản lý nhà nước về công đoàn và quan hệ lao động.

Để bảo đảm thực thi có hiệu quả các cam kết của Việt Nam, cần nhận thức lại đối với vấn đề quan hệ lao động nói chung và công đoàn nói riêng. Tổng LĐLĐ Việt Nam cần có kế hoạch cụ thể để đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn các cấp, đặc biệt là cấp cơ sở.

3.2.2. củng cố cơ chế quốc gia bảo đảm quyền của người lao động trên cơ sở yêu cầu của tổ chức Lao động quốc tế

Cơ chế đảm bảo thực thi quyền lao động đã được xác lập. Tuy nhiên, tất cả các quyền lao động cuối cùng đều được triển khai tại nơi làm việc vì vậy các quyền lao động chỉ có ý nghĩa và được thực thi hiện quả

nếu có sự giám sát chặt chẽ và thường xuyên ngay tại nơi làm việc, việc giám sát đó không ai làm tốt hơn chính người lao động và tổ chức đại diện của họ trong doanh nghiệp. Chính vì vậy việc thành lập nên các tổ chức đại diện thực sự của NLĐ tại nơi làm việc vừa là quyền của NLĐ nhưng cũng vừa là cơ chế thực tế cần thiết đảm bảo thực thi hiện quả các quyền lao động khác.



Hình 3.1: Cơ chế thực thi và đảm bảo quyền người lao động [9]

(Nguồn: Trang web Bộ Lao động - thương binh & xã hội)

3.2.3. Tăng cường nguồn lực thông qua các điều kiện kinh tế văn hóa xã hội bảo đảm các quyền cơ bản của người lao động

Để hiện thực hóa các cam kết khi phê chuẩn các công ước, Việt Nam cần có những chương trình, hành động cụ thể riêng của mình. Khi pháp luật được ban hành cụ thể thì cần có sự chủ động của Công đoàn cũng như các sở/ban/ngành triển khai giáo dục và tuyên truyền chi tiết đến cho từng NLD không phân biệt các cấp khác nhau. Tuy đã đạt được những kết quả nhất định trong việc thực hiện chính sách pháp luật đối với người lao động nhưng việc đảm bảo người lao động và người sử dụng lao động đều nắm được pháp luật lao động sẽ tăng cường hiệu quả thực thi quyền trong thực tiễn.

Về phát triển việc làm, tăng cường dạy nghề đào tạo nghề: Cần tăng cường các giải pháp để thực hiện chỉ tiêu giải quyết việc làm, dựa trên các điều tra, nghiên cứu xã hội học về nhu cầu nhân lực, lao động theo ngành nghề, theo vùng, khu vực. Cần tăng cường kết nối các trung tâm dịch vụ việc làm và các tổ chức khác nhau, giữa người lao động và người có nhu cầu sử dụng lao động. Song song với việc phát triển thị trường lao động cần hoàn thiện công tác tổ chức mạng lưới dạy nghề, đào tạo nghề, đầu tư về trang thiết bị dạy nghề để nâng cao chất lượng đào tạo khi lý thuyết được đi đôi cùng thực hành, nâng cao chất lượng đào tạo, tuyển sinh và đào tạo dựa trên nhu cầu thực của thị trường lao động, của doanh nghiệp trong mọi ngành nghề.

Về bảo hiểm xã hội, hoàn chỉnh và sớm ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, tăng cường tuyên truyền về các nội dung mới của Luật Bảo hiểm xã hội để người lao động, người sử dụng lao động – Doanh nghiệp hiểu rõ và thực hiện đúng những cam kết

trong hợp đồng lao động tạo nên sự đồng thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động. Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện việc đóng bảo hiểm đầy đủ cho người lao động của Doanh nghiệp, tránh tình trạng nợ đọng, chậm đóng hay chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động. Đưa ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình quản lý nhằm nâng cao chất lượng phục vụ của công chức, viên chức, người lao động ngành bảo hiểm xã hội nhằm rút ngắn thời gian giao dịch bảo hiểm xã hội, giảm tải về mặt thủ tục hành chính cho doanh nghiệp trong quá trình đóng bảo hiểm cho người lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động được tiếp cận nhiều hơn, hưởng thụ được quyền của người lao động một cách hiệu quả nhất.

Về lao động tiền lương, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách tiền lương theo nguyên tắc thị trường, hình thành trên cơ sở thỏa thuận; mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc quyết định tiền lương trên cơ sở năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo đảm hài hòa lợi ích của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Hài hòa về lợi ích ở đây không có nghĩa là bình quân, bằng nhau, mà là lợi ích trong chính sách về lao động, việc làm, thu nhập phải là động lực kích thích các yếu tố bên trong quan hệ lao động; lợi ích phải có sự phân biệt thông qua mức độ công hiến, đóng góp cho xã hội, doanh nghiệp

Tiếp tục thực hiện lộ trình điều chỉnh lương tối thiểu để bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu. Tăng cường đối thoại, thương lượng về thực hiện các quy định của pháp luật lao động nhất là vấn đề tiền lương, bảo hiểm xã hội ở cấp doanh nghiệp khu công nghiệp hoặc cấp ngành. Phát huy tốt vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở, hòa giải viên lao động và trọng tài lao động trong hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể. Bên cạnh

đó, cần chú ý các chính sách đối với đối tượng lao động đặc thù như lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động cao tuổi, người khuyết tật ...

3.2.4. Đào tạo và bồi dưỡng cũng như tuyên truyền phổ biến pháp luật về quyền người lao động

Việc tuyên truyền, nâng cao ý thức pháp luật cho người lao động là nhằm mục đích từng bước hình thành thói quen hành động theo pháp luật, làm việc đúng theo pháp luật; giúp người lao động giải quyết hài hòa các mối quan hệ xã hội theo pháp luật; hạn chế tình trạng xung đột trong mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động.

Yếu tố quan trọng trong quá trình xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong mỗi doanh nghiệp là phải nâng cao hiểu biết về pháp luật cho người lao động. Có hiểu biết pháp luật thì người lao động mới có ý thức chấp hành và có thể bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình, nhờ đó mới hạn chế được hiện tượng đình công, kiện tụng, tranh cãi... trong mối quan hệ giữa chủ doanh nghiệp với công nhân, mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Liên tục trong nhiều năm qua, đặc biệt là sau khi Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” và Quyết định số 31/2009/QĐ-TTg ngày 24-02-2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt “Đề án tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp từ 2009 đến 2012” ra đời, công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân đã được các cơ quan chức năng từ Trung ương tới cơ sở đặc biệt quan tâm, chú trọng. Nhiều hội nghị, hội thảo về chủ đề này đã được tổ chức; nhiều văn bản đã được ban hành; các đề tài, đề án đã được thực hiện và

những con số đã được thống kê. Qua đó, có thể khẳng định, các cơ quan chức năng đã triển khai nhiều hoạt động nhằm tăng cường tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân. Để thực hiện tốt công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động trong thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp như:

Một là, tăng cường nguồn lực kể cả về con người cũng như kinh phí để thực hiện. Các cơ quan cần bố trí cán bộ chuyên trách cho công tác thông tin, tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động, đặc biệt là các cơ quan như: Ngành Lao động – TBXH, Liên đoàn Lao động các cấp, Phòng thương mại và công nghiệp Việt nam VCCI, Liên minh Hợp tác xã các địa phương cần dành một khoản kinh phí đáng kể để thực hiện. Thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng tuyên truyền, vận động, kiến thức chung về pháp luật lao động như tiền lương, BHXH, an toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, kỹ năng thương lượng, hòa giải cho đội ngũ những cán bộ làm công tác này, nhất là những cán bộ trẻ.

Hai là, tập trung tuyên truyền cho các đối tượng người lao động, người sử dụng lao động về quan hệ lao động, BHXH, An toàn vệ sinh lao động và phòng chống cháy nổ, tiền lương, tiền công, đình công, giải quyết tranh chấp lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất....

Ba là, đẩy mạnh việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động trên các phương tiện thông tin đại chúng như đài truyền hình, đài truyền thanh, loa truyền thanh xã phường, đặc biệt là tăng cường tuyên truyền trên các báo, tạp chí chuyên ngành về lao động.

Bốn là, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần xây dựng một kế hoạch tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động đồng bộ.

Để nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động được nâng lên, vai trò của tổ chức công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở trong việc đại diện kiến nghị yêu cầu người sử dụng lao động tôn trọng và thực hiện đúng quy định pháp luật lao động ở nhiều nơi được khẳng định trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động.

Thông qua việc tuân thủ pháp luật lao động, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cũng tạo ra phong cách làm việc của người lao động; từng bước làm chuyên nghiệp đội ngũ lao động. Bên cạnh việc nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, năng suất lao động của người lao động cũng theo đó được nâng cao; kết quả là chất lượng sản phẩm và mặt hàng dịch vụ mà doanh nghiệp đó đang cung cấp cho thị trường ngang bằng với sản phẩm của doanh nghiệp các nước khác trong khu vực.

Kết luận chương 3

Để ILO thực hiện hiệu quả mục tiêu của mình tại Việt Nam, chúng ta cũng cần có những chính sách và hoạt động đối ứng.

Những nhu cầu phối hợp hành động theo các định hướng lớn đáp ứng nhiệm vụ của ILO cũng như giải pháp cụ thể hóa việc thực hiện nghĩa vụ của Việt Nam với tư cách thành viên ILO đã được phân tích tại chương 3.

KẾT LUẬN

ILO là tổ chức chuyên môn của LHQ trong thúc đẩy các quốc gia thành viên tôn trọng và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động. ILO xây dựng các tiêu chuẩn chung mà các quốc gia thành viên phải bảo đảm đối với người lao động. Các quốc gia có trách nhiệm thi hành chính sách bảo đảm quyền của người lao động; tạo cơ hội phát triển thị trường lao động và việc làm tại các nước thành viên.

Tại Việt Nam, ILO thực hiện công việc trên tinh thần hợp tác với cơ chế ba bên - Chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, nhằm hướng tới mục tiêu bảo đảm việc làm bền vững cho tất cả mọi người. Lồng ghép với mục tiêu thực hiện việc làm bền vững là những vấn đề cốt lõi về đối thoại xã hội; Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế, và bình đẳng giới luôn được đề cập xuyên suốt mọi chương trình hành động của ILO. Đây cũng là những quyền căn bản của người lao động và là một phần không thể tách rời trong Chương trình Việt làm Bền vững của ILO .

Với sự hỗ trợ của ILO, trong những năm qua Việt Nam đã dần hiện thực hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế thông qua việc nội luật hóa các công ước của ILO đã phê chuẩn, xây dựng Bộ luật lao động, Luật về bảo hiểm xã hội v.v... nhằm đảm bảo quyền của người lao động

Các chương trình hành động của ILO qua từng giai đoạn đã giúp thay đổi nhận thức và ý thức về bảo đảm quyền của người lao động tại Việt Nam. Bên cạnh việc nâng cao trình độ hiểu biết của người lao động về quyền của họ, ILO cũng hỗ trợ tư vấn về chính sách và hệ thống đối với nhà nước trong việc quản lý an toàn và sức khỏe của người lao động, bảo đảm quyền của người lao động.

Để thay đổi nhận thức về bảo đảm quyền của người lao động là cả một quá trình lâu dài, nhưng những hoạt động hiệu quả của ILO đã đem lại sự thay đổi đáng kể trong việc tăng cường năng lực quốc gia và kiến thức nền nhằm triển khai hiệu quả các chính sách và chiến lược bảo trợ xã hội tại Việt Nam.

Từ những phân tích trên đây có thể cho thấy ILO đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình bảo đảm quyền của người lao động ở Việt Nam nói riêng và người lao động trên thế giới nói chung.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Nguyên Anh – Bảo trợ xã hội ở Việt Nam: Khái niệm, thực trạng và giải pháp – Xã hội học (2013)
2. Nguyễn Hữu Chí, Đoàn Xuân Trường – Chính sách pháp luật về lao động, việc làm và thu nhập nhằm bảo đảm phát triển bền vững ở Việt Nam – Tạp chí Luật học số 2/2015
3. Chính sách đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động – TS. Phạm Minh Huân (Bài tạp chí được đăng trên trang web tạp chí cộng sản: <http://www.tapchiconsan.org.vn>);
4. Cam kết về lao động của Việt Nam trong TPP: Cần đánh giá tác động toàn diện – TS. Phạm Trọng Nghĩa (Bài viết được đăng trên trang web nghiên cứu quốc tế: tư liệu học thuật chuyên ngành nghiên cứu quốc tế <http://nghiencuuquocte.org>)
5. Nguyễn Bình Giang - Di chuyển lao động quốc tế, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, xuất bản năm 2011
6. Tường Duy Kiên – Quốc hội Việt Nam với việc bảo đảm quyền con người, Nhà xuất bản tư pháp -2006
7. TS. Phạm Trọng Nghĩa – Thực hiện các công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam, Nhà xuất bản chính trị quốc gia-sự thật – 2014.
8. Những nội dung chủ yếu về lao động liên quan đến Tổ chức công đoàn khi Việt Nam phê chuẩn và thực thi hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TTP), Bài viết được đăng tải trên trang web <http://congdoanhanoi.org.vn>

9. Quyền tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động - *Bản tin Quan hệ lao động số 17* – CIRDP.
<http://cird.gov.vn/content.php?id=1528&carte=35>
10. Quyền của người lao động theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam – Nguyễn Bình An (bài tạp chí được đăng trên trang web Tạp chí Dân chủ và pháp luật <http://tcdcppl.moj.gov.vn>)
11. Đoàn Xuân Trường – Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam – Tạp chí Dân chủ và pháp luật số 3/2015
12. Tài liệu văn phòng ILO tại Hà Nội 24/5/2016 "Giới thiệu văn phòng tại Hà Nội"
13. Võ Khánh Vinh(chủ biên), Cơ chế bảo đảm và bảo vệ Quyền con người, NXB Khoa học xã hội
14. Võ Khánh Vinh, Quyền con người, NXB Khoa học xã hội - 2011
15. Võ Khánh Vinh – Lê Mai Thanh (chủ biên), Cơ chế Quốc tế và khu vực về quyền con người, NXB Khoa học xã hội – 2014
16. Võ Khánh Vinh – Lê Mai Thanh (chủ biên), Pháp luật quốc tế về quyền con người, NXB Khoa học xã hội – 2014
17. Võ Khánh Vinh (chủ biên), Quyền con người: Tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học, NXB Khoa học xã hội - 2010
18. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_471047.pdf (Vài nét cơ bản về ILO)
19. <http://www.ilo.org/hanoi/lang--vi/index.htm> (Trang chủ của ILO Việt Nam)
20. http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_098255/lang--

- [en/index.htm](#) (Một vài nét cơ bản về ILO)
21. <http://oda.mpi.gov.vn/LinkClick.aspx?fileticket=f6%2B1pWshCqQ%3D&tabid=177>. (Cập nhật thông tin về ILO tại Cổng thông tin ODA Việt Nam)
 22. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103004 (Chi tiết về các công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn)
 23. <http://uprvietnam.vn/> (Dự án tăng cường năng lực thực thi các công ước về quyền con người ở Việt Nam)
 24. Dr. Trilok Papola, Meeting the employment challenge in Viet Nam – Towards an employment oriented growth strategy, Hanoi - December 2011
 25. George P.Politakis, Protecting Labour rights as human right: Present and Future of international supervision (proceedings)” (Bảo vệ quyền của người lao động: hiện tại và tương lai của trình tự giám sát quốc tế)– xuất bản năm 2007