

Số: 36 /BC-LĐTĐBXH

Hà Nội, ngày 20 tháng 5 năm 2011

BÁO CÁO

Sơ kết việc thực hiện các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà Việt Nam đã phê chuẩn

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Nguyễn Sinh Hùng (Công văn số 4177/VPCP-KGVX ngày 17/6/2010 của Văn phòng Chính phủ) về việc sơ kết việc thực hiện các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà Việt Nam đã phê chuẩn, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã tiến hành xây dựng đề cương, lấy ý kiến góp ý của các Bộ, Ngành liên quan đến các nội dung của từng Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn. Trên cơ sở các ý kiến của các Bộ, ngành liên quan, thông qua tham vấn với các đối tác xã hội, gồm: Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xây dựng Báo cáo sơ kết việc thực hiện các Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn.

I. TÌNH HÌNH PHÊ CHUẨN CÔNG ƯỚC CỦA ILO

ILO được thành lập năm 1919, khi thành lập ILO chỉ có 45 nước tham gia. Đến nay, ILO đã có 183 quốc gia thành viên.

Tính đến tháng 12 năm 2010, ILO đã thông qua 188 Công ước và 200 Khuyến nghị. Trong số 188 Công ước nêu trên, có 8 Công ước được coi là các Công ước cơ bản, tập trung vào 4 lĩnh vực: Tự do lập hội và thương lượng tập thể; Chống lao động cưỡng bức; Xóa bỏ lao động trẻ em; Chống phân biệt đối xử. Các Công ước và Khuyến nghị của ILO được coi là nguồn cơ bản của pháp luật lao động quốc tế.

Việt Nam tham gia ILO từ năm 1982, sau đó Việt Nam rút khỏi ILO vì một số lý do kỹ thuật. Năm 1992, Việt Nam tái gia nhập ILO và tính đến nay Việt Nam đã phê chuẩn 18 Công ước (Phụ lục I) trong tổng số 188 Công ước của ILO. Trong đó, gồm 5/8 Công ước cơ bản:

1. Công ước số 29 về xóa bỏ lao động cưỡng bức (phê chuẩn ngày 5/3/2007);

2. Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ (phê chuẩn ngày 7/10/1997);

3. Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử trong công việc (phê chuẩn ngày 7/10/1997);

4. Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc (phê chuẩn ngày 24/6/2003); và

5. Công ước số 182 về xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (phê chuẩn ngày 19/12/2000).

Trong tổng số 18 Công ước đã phê chuẩn, có 2 Công ước quy định về thủ tục và Công ước số 5 về tuổi tối thiểu (trong công nghiệp) năm 1919 đã được thay thế khi Việt Nam phê chuẩn Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc.

So với một số quốc gia trong khu vực, số lượng Công ước đã phê chuẩn của Việt Nam ở mức trung bình. Thống kê của ILO cho thấy: Nhật Bản phê chuẩn 41 Công ước, Hàn Quốc phê chuẩn 24 Công ước, Philipin phê chuẩn 33 Công ước, Singapo phê chuẩn 21 Công ước, Trung quốc phê chuẩn 22 Công ước, Thái Lan phê chuẩn 14 Công ước, Campuchia phê chuẩn 13 Công ước, Lào phê chuẩn 9, Malaysia phê chuẩn 14 Công ước, Indonesia phê chuẩn 18 Công ước.

II. THỰC HIỆN NGHĨA VỤ THI HÀNH CÔNG ƯỚC

1. Nội luật hoá các quy định của Công ước vào hệ thống pháp luật quốc gia

Theo quy định của Hiến chương ILO, một quốc gia thành viên sau khi phê chuẩn Công ước có các nghĩa vụ đảm bảo thực hiện các quy định của Công ước trên lãnh thổ quốc gia mình. Việc thực hiện các quy định của Công ước được thực hiện trên cơ sở nguyên tắc cơ bản của pháp luật quốc gia trong mối liên hệ với pháp luật quốc tế.

Pháp luật Việt Nam quy định về mối liên hệ giữa pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế đã có sự thay đổi theo trường phái áp dụng trực tiếp. Ngày 10/10/2001, Việt Nam gia nhập Công ước Viên về Luật các Điều ước quốc tế năm 1969. Theo quy định của Công ước này, các quốc gia phê chuẩn phải áp dụng nguyên tắc *pacta sunt servanda* – có nghĩa rằng các quốc gia thành viên có nghĩa vụ nghiêm chỉnh thi hành các quy định của các điều ước quốc tế mà mình là thành viên.

Nguyên tắc *pacta sunt servanda* cũng được khẳng định trong Luật về ký kết, gia nhập và thực hiện các Điều ước quốc tế năm 2005. Luật này quy định: “Trong trường hợp văn bản quy phạm pháp luật và điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác nhau về cùng một vấn đề thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế” (Khoản 1 Điều 6). Đồng thời, “Căn cứ vào yêu cầu, nội dung, tính chất của điều ước quốc tế, Quốc hội, Chủ tịch

nước, Chính phủ khi quyết định chấp nhận sự ràng buộc của điều ước quốc tế đồng thời quyết định áp dụng trực tiếp toàn bộ hoặc một phần điều ước quốc tế đó đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân trong trường hợp quy định của điều ước quốc tế đã đủ rõ, chi tiết để thực hiện; quyết định hoặc kiến nghị sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ hoặc ban hành văn bản quy phạm pháp luật để thực hiện điều ước quốc tế đó” (Khoản 3 Điều 6).

Trong quá trình nghiên cứu để tiến tới phê chuẩn các Công ước của ILO, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội phối hợp với các cơ quan liên quan thường xuyên tiến hành rà soát, so sánh, đối chiếu giữa pháp luật trong nước và các quy định của Công ước để phê chuẩn. Phần lớn các Công ước ILO mà Việt Nam phê chuẩn về cơ bản là thống nhất với pháp luật Việt Nam. Do đó, sau khi phê chuẩn các Công ước của ILO, Việt Nam không phải sửa đổi, bổ sung văn bản quy phạm pháp luật nhiều để nội luật hóa các nội dung của Công ước vào pháp luật trong nước. Quá trình nội luật hóa các quy định của các Công ước đóng vai trò quan trọng trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật trong nước. Trong đó, có các văn bản quy phạm pháp luật quan trọng như: Bộ luật Hình sự, Bộ luật Lao động, Luật Bảo vệ, Chăm sóc và Giáo dục trẻ em, Luật Giáo dục, Luật Bình đẳng giới, Luật Phòng chống ma túy, Luật Thi hành án hình sự, Luật Nuôi con nuôi, Luật Phòng chống buôn bán người ... được ban hành. Một số quy định không phù hợp đã được sửa đổi, bổ sung như: bãi bỏ Pháp lệnh lao động công ích, sửa đổi Pháp lệnh thi hành án phạt tù... Nhiều văn bản pháp luật quan trọng có liên quan đến các quy định của các Công ước đang được xây dựng như: Bộ luật Lao động (sửa đổi), Luật Phòng chống mại dâm...

1.1. Nội luật hóa các quy định của 5 Công ước cơ bản đã phê chuẩn vào pháp luật quốc gia

Tính đến thời điểm hiện nay, hầu hết các vấn đề được quy định tại 5 Công ước cơ bản mà Việt Nam đã phê chuẩn, đã được quy định và nội luật hóa vào pháp luật Việt Nam.

Liên quan đến Công ước số 29 về xóa bỏ lao động cưỡng bức, Công ước này yêu cầu các quốc gia thành viên phải bảo đảm việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc phải bị xử phạt như tội phạm hình sự và rằng các chế tài xử phạt phải có mức độ tương xứng và được thi hành nghiêm chỉnh. Công ước số 29 định nghĩa “lao động cưỡng bức là tất cả các công việc hay dịch vụ do một người bất kỳ thực hiện dưới sự đe dọa bằng hình phạt và người phải thực hiện công việc hay dịch vụ đó không tự nguyện làm”. Công ước cũng quy định 5 trường hợp ngoại lệ, dù có đầy đủ các đặc điểm của lao động cưỡng bức, nhưng không bị cấm, đó là: (i) Nghĩa vụ quân sự bắt buộc; (ii) Nghĩa vụ công dân thông thường; (iii) Lao động là tù nhân; (iv) Lao động trong tình thế bất khả kháng; và (v) Lao động nhỏ phục vụ cộng đồng.

Ở nước ta, Bộ luật Lao động nghiêm cấm các hành vi ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động dưới bất kỳ hình thức nào (Điều 5) theo yêu cầu của Công ước số 29. Theo quy định của pháp luật hiện hành (Điều 17 Nghị định số 47/2010/NĐ-CP), hành vi ngược đãi, cưỡng bức lao động là hành vi vi phạm pháp luật và phải chịu mức phạt hành chính từ 5 đến 15 triệu đồng. Bên cạnh chế tài hành chính, Bộ luật Hình sự cũng quy định một số hành vi liên quan đến lao động cưỡng bức phải chịu trách nhiệm hình sự như: hành hạ, ngược đãi người khác (Điều 110 Bộ luật Hình sự), bắt người lao động phải dòi khỏi nơi làm việc (Điều 128 Bộ luật Hình sự) và buôn bán người (Điều 119 Bộ luật Hình sự).

Quá trình nội luật hóa các quy định của Công ước số 29 không những được thực hiện sau khi phê chuẩn mà cả trước khi phê chuẩn. Trong quá trình nghiên cứu khả năng phê chuẩn Công ước số 29, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát hiện ra rằng một số nội dung quy định của Pháp lệnh lao động công ích không phù hợp với Công ước số 29 đặc biệt là phạm vi sử dụng lao động không phải là các hoạt động cộng đồng nhỏ như theo yêu cầu của Công ước số 29. Do vậy, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đã đề xuất bãi bỏ Pháp lệnh này, đây là một yếu tố thuận lợi cho việc phê chuẩn Công ước 29. Đề xuất của Bộ được chấp nhận và Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Nghị quyết số 1014/2006 ngày 5/4/2006 bãi bỏ Pháp lệnh Lao động công ích.

Liên quan đến việc xóa bỏ lao động trẻ em, các quy định của ILO tập trung vào 2 lĩnh vực, đó là: (i) xác định độ tuổi tối thiểu được nhận trẻ em vào làm việc, và (ii) xác định điều kiện môi trường làm việc của trẻ em. Theo tinh thần này, Công ước số 138 quy định độ tuổi tối thiểu để nhận trẻ em vào làm việc là 15 (14 đối với quốc gia thành viên có trình độ kinh tế - giáo dục chưa phát triển). Độ tuổi tối thiểu để trẻ em làm các công việc nhẹ là 13 (12 đối với quốc gia thành viên có trình độ kinh tế - giáo dục chưa phát triển). Riêng đối với các công việc nặng nhọc, độc hại thì độ tuổi tối thiểu là 18. Về môi trường làm việc, Công ước số 182 yêu cầu các quốc gia thành viên phải xóa bỏ ngay 4 hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, gồm: (i) Mọi hình thức nô lệ hay tương tự nô lệ như buôn bán và vận chuyển trẻ em, gán nợ, lao động nô lệ và lao động cưỡng bức trong đó có tuyển mộ cưỡng bức trẻ em tham gia vào các xung đột vũ trang; (ii) Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào hoạt động mại dâm, sản xuất các sản phẩm phim ảnh khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm; (iii) Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt vào mục đích sản xuất và vận chuyển chất ma túy như được nêu tại các hiệp định quốc tế; (iv) Những công việc mà tính chất hoặc các điều kiện của nó có thể xâm hại đến sức khỏe, an toàn và đạo đức của trẻ.

Ở Việt Nam, việc bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em là nghĩa vụ Hiến định. Độ tuổi lao động tối thiểu được quy định tại Bộ luật Lao động của Việt Nam là 15 tuổi (Điều 6). Bộ luật Lao động dành hẳn một mục (Mục I Chương XI) quy định về lao động chưa thành niên (từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi). Bộ luật Lao động

cũng nghiêm cấm việc sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại (các Điều 120, 121). Theo quy định của Bộ luật Lao động, chỉ được nhận trẻ em dưới 15 tuổi vào làm một số nghề, công việc với những điều kiện chặt chẽ. Người lao động chưa thành niên làm việc không quá 7 giờ/ngày và chỉ được sử dụng lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong một số nghề công việc do pháp luật quy định (Điều 120). Vi phạm những quy định trên sẽ bị xử phạt về hành chính từ 1 đến 5 triệu đồng (Điều 13 Nghị định số 47/2010/NĐ – CP).

Pháp luật Việt Nam nghiêm cấm và có chế tài xử lý nghiêm khắc đối với bốn nhóm hình thức sử dụng lao động trẻ em tồi tệ nhất theo quy định của Công ước số 182. Mọi hình thức nô lệ hay tương tự nô lệ như buôn bán và vận chuyển trẻ em, gán nợ, lao động nô lệ và lao động cưỡng bức trong đó có tuyển mộ cưỡng bức trẻ em tham gia vào các xung đột vũ trang bị nghiêm cấm (các Điều 120, 110 Bộ luật Hình sự). Mọi hoạt động mại dâm nói chung, trong đó có việc sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào hoạt động mại dâm, sản xuất các sản phẩm phim ảnh khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm bị nghiêm cấm bởi Pháp lệnh Phòng, chống mại dâm và bị xử lý bằng chế tài hình sự (các Điều 112, 115, 253, 254, 255, 256 Bộ luật Hình sự). Theo quy định của Luật phòng chống ma túy, mọi hành vi sản xuất, tàng trữ, vận chuyển và sử dụng ma túy đều là bất hợp pháp và bị xử lý. Riêng đối với các trường hợp sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào mục đích sản xuất và vận chuyển chất ma túy bị xử lý nghiêm với mức phạt tù rất cao (các Điều 194, 197, 198, 200 Bộ luật Hình sự). Luật Bảo vệ, Chăm sóc và Giáo dục trẻ em năm 2004 nghiêm cấm hành vi lạm dụng lao động trẻ em, sử dụng trẻ em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại nguy hiểm có hại đến sự phát triển thể lực, trí tuệ và nhân cách của các em (Điều 7).

Liên quan đến việc phòng chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc, Công ước số 100 yêu cầu các quốc gia phê chuẩn đảm bảo lao động nam và lao động nữ được trả công như nhau khi làm những công việc có giá trị tương đương. Đồng thời Công ước số 111 yêu cầu các quốc gia thành viên theo đuổi một chính sách quốc gia, nhằm thúc đẩy bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, sự bình đẳng về cơ may và về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp để nhằm huỷ bỏ mọi sự phân biệt đối xử. Công ước nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp.

Ở Việt Nam, Bộ luật Lao động (Điều 5) nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử trong lao động. Tuy nhiên, pháp luật chủ yếu tập trung vào việc xóa bỏ phân biệt đối xử trên cơ sở giới. Hiến pháp nước ta quy định công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình. Đồng thời, nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm

nhân phẩm phụ nữ (Điều 63). Bộ luật Lao động dành hẳn một Chương (Chương X) quy định về lao động nữ, với nhiều nội dung nhằm bảo vệ lao động nữ trong quan hệ lao động. Bên cạnh đó, Luật Bình đẳng giới được ban hành năm 2006, Luật này yêu cầu sự bình đẳng giữa nam và nữ trên nhiều lĩnh vực khác nhau như: chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo, khoa học kỹ thuật, văn hóa và thông tin, thể thao, sức khỏe và gia đình (các Điều 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 và 19 Luật Bình đẳng giới). Luật Người khuyết tật được ban hành năm 2010, Luật này nghiêm cấm kỳ thị, phân biệt đối xử người khuyết tật (Điều 14 Luật Người khuyết tật).

Liên quan đến vấn đề tiền lương và thu nhập, Hiến pháp quy định Lao động nữ và nam việc làm như nhau thì tiền lương ngang nhau (Điều 63). Bộ luật Lao động quy định tiền lương do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công việc (Điều 55). Đồng thời, Bộ luật Lao động yêu cầu người sử dụng lao động phải thực hiện bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ về việc trả lương và tăng lương (Điều 111). Lao động nữ được ưu tiên trong tuyển dụng lao động. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành mới chỉ tập trung vào việc xử lý hành vi phân biệt đối xử đối với lao động nữ trong quan hệ việc làm (Điều 13 Nghị định số 47/2010/NĐ-CP) và mới chỉ dừng lại ở việc yêu cầu trả lương như nhau cho lao động nam và lao động nữ khi làm những công việc giống nhau.

1.2. Nội luật hóa các quy định của các Công ước khác đã phê chuẩn vào pháp luật quốc gia

Bên cạnh 5 Công ước cơ bản nêu trên, Việt Nam đã phê chuẩn 12 Công ước khác của ILO. Trong số 12 Công ước này, có 2 Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối cùng (chủ yếu là các quy định về thủ tục) là Công ước số 80 và Công ước số 116. Các quy định của 2 Công ước này không đặt ra vấn đề chuyển hóa vào hệ thống pháp luật quốc gia.

Đối với các công ước khác mà Việt Nam đã phê chuẩn, phần lớn các nội dung trong các Công ước đã được điều chỉnh bởi pháp luật Việt Nam. Quy định về việc làm đêm của trẻ em tại Công ước số 6 và Công ước số 123 về tuổi tối thiểu được làm việc dưới mặt đất và trong hầm mỏ và Công ước số 124 về kiểm tra y tế cho người chưa thành niên được quy định tại Bộ luật Lao động và Luật Bảo vệ, Chăm sóc và Giáo dục trẻ em. Thời giờ làm việc hàng tuần theo quy định của Công ước số 14 được quy định tại Chương VII của Bộ luật Lao động. Vấn đề thanh tra lao động theo yêu cầu của Công ước số 81 đã được quy định tại Chương XVI của Bộ luật Lao động, Luật Thanh tra.... Vấn đề tham khảo ý kiến ba bên theo yêu cầu của Công ước số 144 được quy định tại nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau như: Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Luật Công đoàn, Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 của Chính phủ hướng dẫn Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của

người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động, Quyết định số 68/2007/QĐ-TTg ngày 17/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Ủy ban quan hệ lao động. Vấn đề an toàn lao động theo yêu cầu của Công ước số 155 được quy định tại Chương IX của Bộ luật Lao động, và các văn bản hướng dẫn thi hành (Phụ lục II).

Tuy nhiên, Công ước số 27 quy định mọi kiện hàng hoặc đồ vật có tổng trọng lượng nặng 1.000 kg trở lên, gửi trong lãnh thổ của mọi nước thành viên phê chuẩn Công ước và để chuyển đi bằng đường biển hoặc đường thủy nội địa, trước khi đưa xuống tàu đều phải có ghi trọng lượng ở bên ngoài kiện hàng hoặc đồ vật đó một cách rõ ràng và lâu bền. Ở Việt Nam, sau khi phê chuẩn Công ước số 27 từ năm 1994, trong thực tế không những Việt Nam thực hiện tốt quy định của Công ước trong đường biển, đường thủy nội địa mà còn thực hiện tốt cả đường không, đường bộ. Tuy nhiên đến nay, chúng ta vẫn chưa có quy định cụ thể về việc đánh dấu trọng lượng hàng hóa vận tải bằng tàu biển theo quy định của Công ước.

1.3. Nhận xét việc nội luật hóa các quy định của các Công ước đã phê chuẩn vào pháp luật quốc gia

Như đã phân tích ở trên, về cơ bản các quy định của các Công ước đã phê chuẩn đã được thể hiện trong pháp luật quốc gia của Việt Nam. Điều này có hai nguyên nhân: (i) Việt Nam đã nghiêm túc thực hiện nghĩa vụ của quốc gia phê chuẩn thông qua việc chuyển hóa, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới và bãi bỏ các quy định trong nước cho phù hợp với quy định của các Công ước đã phê chuẩn và (ii) Việt Nam thường phê chuẩn các Công ước ILO sau khi pháp luật trong nước đã hầu như phù hợp với các quy định của Công ước.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc áp dụng trực tiếp các quy định của các Công ước còn chưa được thực hiện. Các cơ quan thi hành pháp luật vẫn theo thói quen cũ là áp dụng các quy định của pháp luật trong nước chứ chưa áp dụng một cách trực tiếp các quy định của Công ước cho dù việc áp dụng này đã được quy định trong Luật Ký kết, Gia nhập và Thực hiện các Điều ước quốc tế.

Công tác nội luật hóa cũng còn một số bất cập. Một số quy định của Công ước còn chưa được nội luật hóa cụ thể và chi tiết trong các văn bản quy phạm pháp luật trong nước. Việc nội luật hóa không đồng đều giữa các Công ước cơ bản đã phê chuẩn. Các quy định của Công ước số 138 và Công ước số 182 về xóa bỏ lao động trẻ em đã được nội luật hóa đầy đủ vào hệ thống pháp luật trong nước. Trong khi đó các quy định của Công ước số 29 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và Công ước số 100 và 111 về chống phân biệt đối xử trong việc làm còn chưa được pháp luật trong nước thể chế hóa cụ thể, ví dụ như vấn đề khái niệm lao động cưỡng bức, vấn đề công việc có giá trị tương đương, vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc... Ngoài ra hiện nay vẫn chưa có quy định về việc xử lý

hành vi phân biệt đối xử (trừ trường hợp phân biệt đối xử về giới) tại nơi làm việc. Các quy định của Công ước số 27 về đánh dấu trọng lượng hàng hóa vẫn chưa được thể chế hóa vào pháp luật trong nước. Hay quy định về việc lập danh sách những người dưới 21 tuổi làm việc trong hầm mỏ theo quy định của Công ước số 124 chưa được thể hiện trong các quy định của pháp luật Việt Nam (xem Phụ lục đính kèm).

2. Tổ chức thực hiện các quy định của Công ước đã được chuyển hóa

Song song với công tác hoàn thiện hệ thống pháp luật để thực hiện các Công ước đã phê chuẩn, việc triển khai các quy định này cũng được quan tâm, đẩy mạnh. Nhiều chương trình hành động quốc gia đã được ban hành và triển khai thực hiện. Trong đó có thể kể đến các Chương trình như: Chương trình hành động quốc gia về phòng chống buôn bán người giai đoạn 2005-2010 được thông qua năm 2005; Các Chương trình Quốc gia về Bảo hộ lao động; Chương trình hành động quốc gia vì trẻ em giai đoạn 2001-2010; Chương trình Ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị xâm phạm tình dục và trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm giai đoạn 2004-2010; Chỉ thị số 1408/CT-TTg ngày 1/9/2009 của Thủ tướng Chính phủ về Tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc trẻ em; Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ Việt Nam đến năm 2010.

Việc triển khai thực hiện các quy định của các Công ước đã phê chuẩn có tác động tích cực về nhiều mặt, ví dụ trong lĩnh vực xóa bỏ lao động trẻ em, nhiều chính sách, chương trình, dự án về lao động trẻ em đã hỗ trợ và cải thiện công tác bảo vệ, chăm sóc trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, giúp nhiều trẻ em lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại và nguy hiểm có cơ hội được học nghề, hướng nghiệp, tạo việc làm mới phù hợp. Các chương trình dự án phòng chống lao động trẻ em trong thời gian qua đã giúp cho các cấp chính quyền và cộng đồng trong việc nâng cao năng lực trong việc phòng, chống lao động trẻ em và buôn bán trẻ em. Một số địa phương đã hình thành cơ sở thông tin và dữ liệu về tình hình lao động trẻ em, xây dựng và nhân rộng các mô hình điểm về phòng ngừa và phục hồi cho trẻ em lao động nặng nhọc bị tai nạn lao động.

Bên cạnh đó, việc thực hiện các quy định của một số Công ước đòi hỏi phải có nguồn lực nhất định mà hiện nay Việt Nam chưa đáp ứng được, như: số lượng thanh tra viên lao động theo yêu cầu của Công ước số 81 hay các tiêu chuẩn về vệ sinh theo quy định của Công ước số 120.

Ngoài ra, việc triển khai thực hiện các Công ước còn có một số khó khăn như: Công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục về các quy định của các Công ước và pháp luật trong nước có liên quan còn nhiều hạn chế. Điều này dẫn đến nhận thức của một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước, cộng đồng dân cư và xã hội còn chưa cao. Công tác thống kê, xây dựng cơ sở dữ liệu còn thiếu, như chưa có số

liệu thống kê về số lượng nạn nhân của lao động cưỡng bức, số liệu về lao động trẻ em... ((Phụ lục II)).

3. Thực hiện nghĩa vụ báo cáo Công ước

Theo quy định của Hiến chương ILO (Điều 22), các quốc gia thành viên có nghĩa vụ báo cáo thường niên về việc thực hiện các nghĩa vụ thành viên được quy định trong Công ước mà mình đã phê chuẩn. Ngay sau khi phê chuẩn các Công ước của ILO, Việt Nam đã thực hiện tốt nghĩa vụ báo cáo thường niên đối với các Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn. Bên cạnh các báo cáo thường niên, các quốc gia thành viên còn có nghĩa vụ thực hiện báo cáo đột xuất theo yêu cầu của ILO. Riêng đối với các Công ước cơ bản, các quốc gia thành viên vẫn phải thực hiện nghĩa vụ báo cáo kể cả trong trường hợp chưa phê chuẩn các Công ước này.

Theo quy định của ILO và của pháp luật trong nước (Nghị định số 145/2004/NĐ-CP), dự thảo các Báo cáo Công ước của ILO, sau khi được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chuẩn bị đều được gửi cho các đối tác xã hội gồm: Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam để lấy ý kiến góp ý. Trên cơ sở ý kiến góp ý của các đối tác xã hội các báo cáo được chỉnh sửa, hoàn thiện và gửi cho Văn phòng ILO theo thời hạn do ILO yêu cầu. Về cơ bản, phần lớn các báo cáo được gửi đúng hạn và đảm bảo yêu cầu về chất lượng.

Bên cạnh đó, vì nhiều nguyên nhân, trong đó chủ yếu là do thiếu nguồn lực, nên nội dung của một số báo cáo còn hạn chế, chưa cung cấp đầy đủ thông tin theo yêu cầu của ILO, như: thông tin về lao động trẻ em, thông tin về các trường hợp bị phân biệt đối xử trong việc làm...

III. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

Sau khi tái gia nhập ILO từ năm 1992 đến nay, Việt Nam đã phê chuẩn 18/188 Công ước của ILO. Hiện nay, Việt Nam đang chịu ràng buộc nghĩa vụ với 17 Công ước của ILO. Mặc dù, hầu hết các quy định của pháp luật Việt Nam đều tương thích và phù hợp với nội dung của Công ước nên số lượng các văn bản quy phạm pháp luật phải hủy bỏ, thay thế là không nhiều, Việt Nam cũng đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật để nội luật hóa một số quy định của Công ước phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh Việt Nam. Quá trình phê chuẩn và nội luật hóa các quy định của Công ước góp phần quan trọng vào việc hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động trong nước.

Song song với công tác hoàn thiện pháp luật, Việt Nam đã có nhiều chương trình, dự án và nỗ lực nhằm triển khai có hiệu quả các quy định của các Công ước trên thực tiễn. Việc thực hiện các quy định của các Công ước đã phê chuẩn có vai trò tích cực trong việc đảm bảo thi hành pháp luật quốc gia, bảo vệ quyền, lợi ích của các chủ thể trong quan hệ xã hội tương ứng, góp phần vào sự

ổn định, phát triển của môi trường kinh tế - xã hội. Việc phê chuẩn và thực hiện các Công ước cũng tạo cơ sở quan trọng cho việc đàm phán, ký kết và thực hiện các điều khoản về lao động trong các Hiệp định thương mại mà Việt Nam đang và sẽ tiến hành với các quốc gia khác trên thế giới.

Bên cạnh đó, Việt Nam luôn nỗ lực thực hiện nghĩa vụ báo cáo định kỳ, báo cáo đột xuất và giải trình theo yêu cầu của ILO. Việc xây dựng các báo cáo có sự tham gia tích cực của các đối tác xã hội đại diện cho giới chủ và giới thợ. Phần lớn các báo cáo được gửi đúng hạn và đảm bảo chất lượng.

Trên cơ sở kết quả đã đạt được, nhằm tiếp tục thúc đẩy quá trình xây dựng pháp luật lao động trong nước, đồng thời góp phần vào quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đề xuất:

1. Tiếp tục nghiên cứu, nội luật hóa các quy định của Công ước chưa cụ thể vào pháp luật trong nước, đặc biệt là các quy định trong 5 Công ước cơ bản mà Việt Nam đã phê chuẩn. Việt Nam cần xây dựng một khái niệm hoàn chỉnh về lao động cưỡng bức phù hợp với các tiêu chuẩn, đặc điểm quy định tại Công ước số 29 của ILO, một khái niệm hoàn chỉnh về lao động trẻ em phù hợp với các tiêu chuẩn, đặc điểm quy định tại Công ước số 138 và 182 của ILO, quy định cụ thể về trả lương bình đẳng cho những công việc có giá trị như nhau theo quy định của Công ước số 111 của ILO.

2. Triển khai thực hiện các biện pháp đồng bộ để đảm bảo việc thi hành các quy định của Công ước đã phê chuẩn và pháp luật trong nước tương ứng. Trong đó tăng cường công tác tuyên truyền rộng rãi và khuyến khích việc áp dụng trực tiếp các quy định của Công ước đã cụ thể có thể áp dụng ngay mà không chờ đợi việc nội luật hóa vào pháp luật trong nước.

3. Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về các quy định của Công ước, xây dựng cơ chế thu thập thông tin và cơ sở dữ liệu của các công ước đã tham gia, cần tăng cường số lượng và chất lượng của cán bộ làm công tác thi hành, giám sát pháp luật liên quan đến các nội dung của Công ước.

4. Tiếp tục nghiên cứu để tiến hành phê chuẩn các Công ước khác của ILO. Trong đó tập trung vào các Công ước liên quan đến việc xây dựng và phát triển thể chế kinh tế thị trường phục vụ cho quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam như: Công ước số 88 về dịch vụ việc làm, Công ước số 95 về bảo vệ tiền lương, Công ước số 122 về chính sách việc làm, Công ước số 131 về ấn định lương tối thiểu và Công ước số 159 về tái thích ứng việc làm cho người khuyết tật, Công ước số 184 về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp, Công ước số 187 về khung chính sách an toàn, vệ sinh lao động. Tiến hành nghiên cứu các Công ước cơ bản còn lại chưa phê chuẩn như Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc, Công ước số 87 về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức, Công ước số 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể để phê chuẩn vào thời điểm thích hợp.

5. Khảo sát, nghiên cứu học tập kinh nghiệm thực hiện các Công ước ILO tại một số quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

Trên đây là Báo cáo tổng hợp việc thực hiện các Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội kính báo cáo Thủ tướng Chính phủ. / 5

Nơi nhận:

- Thủ tướng Chính phủ;
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Bộ Ngoại giao, Bộ Tư pháp, Văn phòng Chủ tịch nước (để biết);
- Tổng Liên đoàn LĐVN, Phòng TM&CN VN, Liên minh HTX VN (để biết);
- Các Thứ trưởng;
- Các Đơn vị trong Bộ;
- Lưu VT, PC.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**



Phạm Minh Huân

Phạm Minh Huân

www.LuatVietnam.vn

PHỤ LỤC I
CÁC CÔNG ƯỚC CỦA ILO MÀ VIỆT NAM ĐÃ PHÊ CHUẨN
(Kèm theo Báo cáo số 36 /BC-LĐTBXH ngày 20 tháng 5 năm 2011 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

STT	Tên Công ước	Ngày phê chuẩn
1	Công ước số 5 về tuổi tối thiểu (trong công nghiệp) năm 1919	03:10:1994
2	Công ước số 6 về việc làm ban đêm của trẻ em trong công nghiệp	03:10:1994
3	Công ước số 14 về áp dụng nghỉ hàng tuần trong các cơ sở công nghiệp năm 1921	03:10:1994
4	Công ước số 27 về đánh dấu trọng lượng hàng hóa chở bằng tàu năm 1929	03:10:1994
5	Công ước số 29 về xóa bỏ lao động cưỡng bức năm 1930	05:03:2007
6	Công ước số 45 về sử dụng lao động nữ vào những công việc dưới mặt đất, trong hầm mỏ năm 1935	03:10:1994
7	Công ước số 80 về sửa đổi các Điều khoản cuối cùng năm 1946	03:10:1994
8	Công ước số 81 về thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại năm 1947	03:10:1994
9	Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ năm 1951	07:10:1997
10	Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử trong công việc năm 1958	07:10:1997
11	Công ước số 116 về sửa đổi các Điều khoản cuối cùng năm 1961	03:10:1994
12	Công ước số 120 về vệ sinh trong thương mại và văn phòng năm 1964	03:10:1994
13	Công ước số 123 về tuổi tối thiểu được làm việc dưới mặt đất và trong hầm mỏ năm 1965 (No. 123)	20:02:1995
14	Công ước số 124 về kiểm tra y tế cho thiếu niên làm việc dưới mặt đất và trong hầm lò năm 1965	03:10:1994
15	Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc năm 1973	24:06:2003
16	Công ước số 144 về tham khảo ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các tiêu chuẩn lao động quốc tế năm 1976	09:06:2008
17	Công ước số 155 về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc năm 1981	03:10:1994
18	Công ước số 182 về xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất năm 1999	19:12:2000

PHỤ LỤC II
CÁC QUY ĐỊNH CỦA CÔNG ƯỚC ILO MÀ VIỆT NAM ĐÃ PHÊ CHUẨN
VÀ NHỮNG QUY ĐỊNH TƯƠNG ỨNG CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM

(Kèm theo Báo cáo số /BC-LDTBXH ngày tháng 5 năm 2011 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

STT	Nội dung Công ước	Quy định của pháp luật Việt Nam
1	<p>Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, năm 1930</p> <p style="text-align: center;">Điều 1</p> <p>Mọi nước thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết huỷ bỏ việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, trong thời hạn ngắn nhất có thể đạt được.</p> <p>Vì mục đích xoá bỏ hoàn toàn này, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc chỉ có thể được sử dụng, trong giai đoạn chuyển tiếp, vào những mục đích công cộng và phải coi như một biện pháp đặc biệt, với những điều kiện và những bảo đảm quy định tại các điều sau đây của Công ước này.</p> <p>Hết thời hạn 5 năm kể từ ngày Công ước này bắt đầu có hiệu lực và trong khi phải báo cáo theo quy định tại Điều 31, Công ước này, Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động quốc tế sẽ xem xét khả năng xoá bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, mà không gia hạn thêm, nếu cần thì sẽ quyết định ghi vấn đề này vào chương trình nghị sự của Hội nghị.</p> <p>Điều 2</p> <p>1. Trong Công ước này, thuật ngữ “lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” là chỉ mọi công việc</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hiến pháp năm 1992: Điều 63, 65, 71 - Bộ luật Hình sự năm 1999: Điều 119, 120, 123, 254 - Luật Hôn nhân và gia đình năm 2000 - Bộ luật Dân sự năm 2005: Điều 604, 609 - Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi vào các năm 2006, 2007): Điều 5, 111, 113, 119, 121, 124, 127 - Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 2004: Điều 7 - Luật Đề điều năm 2006: Điều 35 - Luật Thi hành án hình sự năm 2010: Điều 29, 30, 38, 42, 43, 44, 51, 52 - Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006: Điều 44, 45, 46, 47, 48, 49, 53 - Pháp lệnh Phòng chống mại dâm năm 2003: Điều 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 - Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính năm

<p>hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm.</p> <p>2. Tuy nhiên, trong Công ước này, thuật ngữ “lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” không bao gồm:</p> <p>a) Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm theo các đạo luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc và trong những công việc có tính chất quân sự thuần túy;</p> <p>b) Mọi công việc hoặc dịch vụ thuộc những nghĩa vụ công dân bình thường của các công dân trong một nước tự quản hoàn toàn;</p> <p>c) Mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do một quyết định của toà án, với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của những cơ quan công quyền, và người đó không bị chuyển nhượng hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân;</p> <p>d) Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm trong những trường hợp khẩn cấp, nghĩa là trong những trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai hoạ hoặc có nguy cơ xảy ra tai hoạ như cháy, lụt, đói, động đất, dịch bệnh dữ dội của người và gia súc, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng, và nói chung là mọi tình thế gây nguy hiểm cho đời sống hoặc cho sự bình yên của toàn thể hoặc một phần dân cư;</p> <p>đ) Những công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể và do những thành viên của tập thể đó thực hiện, và vì vậy có thể coi như là những nghĩa vụ công dân bình thường của các thành viên tập thể, với điều kiện là những thành viên trong tập thể đó hoặc những người</p>	<p>2002 và được sửa đổi, bổ sung vào năm 2008:</p> <p>Điều 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21</p> <p>- Pháp lệnh phòng chống lụt bão năm 2000: Điều 21, 22, 23</p> <p>- Nghị định số 87/2001/NĐ-CP ngày 21/11/2001 của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực hôn nhân và gia đình: Điều 7</p> <p>- Nghị định số 52/2001/NĐ-CP ngày 23-8-2001 của Chính phủ hướng dẫn thi hành biện pháp tư pháp đưa vào trường giáo dưỡng (hướng dẫn quy định của Bộ luật hình sự năm 1999)</p> <p>- Nghị định số 93/2002/NĐ-CP ngày 11/11/2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thoả ước lao động tập thể</p> <p>- Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật</p>
---	---

<p>đại diện trực tiếp của họ có quyền được tham khảo ý kiến về sự cần thiết của những công việc ấy.</p> <p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Trong Công ước này, thuật ngữ “cơ quan có thẩm quyền” là chỉ cơ quan chính quốc, hoặc cơ quan trung ương cấp cao nhất của một lãnh thổ hữu quan.</p> <p style="text-align: center;">Điều 4</p> <p>Cơ quan có thẩm quyền không được áp đặt hoặc cho phép áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.</p> <p>Nếu có một hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân như vậy vào thời điểm mà việc phê chuẩn Công ước này của một Nước thành viên được Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế đăng ký, thì Nước thành viên này phải xoá bỏ hoàn toàn cưỡng bức hoặc bắt buộc đó, từ thời điểm Công ước này bắt đầu có hiệu lực đối với Nước thành viên đó.</p> <p style="text-align: center;">Điều 5</p> <p>Không một sự nhượng quyền nào cho những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân được nhằm áp đặt một hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào đó, nhằm sản xuất hoặc thu hoạch những sản phẩm mà những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân ấy sử dụng hoặc buôn bán.</p>	<p>Lao động về tiền lương</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/04/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất - Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động - Nghị định số 142/2003/NĐ-CP ngày 24/11/2003 của Chính phủ quy định việc áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào trường giáo dưỡng - Nghị định số 178/2004/NĐ-CP ngày 15/10/2004 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh phòng chống mại dâm: Điều 17, 18, 19 - Nghị định số 150/2005/NĐ-CP ngày 12/12/2005 của Chính phủ quy định xử phạt
--	--

<p>Khi những sự nhượng quyền hiện hành có những điều khoản nhằm áp đặt một việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như thế, thì phải bãi bỏ những điều khoản đó càng sớm càng tốt, để tuân theo những quy định tại Điều 1, Công ước này.</p> <p style="text-align: center;">Điều 6</p> <p>Các viên chức hành chính, kể cả khi phải khuyến khích những người dân mà mình phụ trách để tham gia vào một hình thức lao động nào đó, đều không được ép buộc tập thể hoặc cá nhân người dân để bắt họ phải làm việc cho tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.</p> <p style="text-align: center;">Điều 7</p> <p>Những người đứng đầu không làm chức năng hành chính thì không được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.</p> <p>Những người đứng đầu làm chức năng hành chính, được cơ quan có thẩm quyền cho phép rõ ràng, thì có thể sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo những quy định nêu tại Điều 10, Công ước này.</p> <p>Những người đứng đầu được thừa nhận hợp lệ và không nhận được một sự đãi ngộ thích đáng bằng những hình thức khác, thì có thể được hưởng những sự phục vụ cá nhân được quy định một cách đúng mức, và mọi biện pháp hữu ích phải được sử dụng để phòng ngừa việc lạm dụng.</p> <p style="text-align: center;">Điều 8</p>	<p>hành chính trong lĩnh vực an ninh và trật tự, an toàn xã hội: Điều 12, 22, 24</p> <p>- Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 1/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng</p> <p>- Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động</p> <p>- Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27/7/2007 của Chính phủ quy định Danh mục doanh nghiệp không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở doanh nghiệp không được đình công</p> <p>- Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30/01/2008 của Chính phủ quy định về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động</p> <p>- Nghị định số 12/2008/NĐ-CP ngày</p>
---	--

<p>Trách nhiệm đối với mọi quyết định sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là thuộc về cơ quan dân sự cấp cao nhất của lãnh thổ hữu quan.</p> <p>Tuy nhiên, cơ quan này có thể uỷ quyền cho các cơ quan địa phương cấp cao nhất được quyền áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, mà không khiến người lao động phải xa rời nơi thường trú của họ. Trong những thời kỳ và điều kiện sẽ được ghi trong quy chế nêu tại Điều 23, Công ước này, cơ quan nói trên cũng có thể uỷ quyền cho các cơ quan địa phương cấp cao nhất được áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc khiến người lao động phải xa rời nơi thường trú của họ, để làm cho sự di chuyển trong công vụ của các viên chức hành chính được dễ dàng và dễ vận chuyển vật dụng của cơ quan chính quyền.</p> <p style="text-align: center;">Điều 9</p> <p>Trừ những quy định khác tại Điều 10, Công ước này, bất cứ cơ quan nào có quyền áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trước khi quyết định sử dụng hình thức lao động này, sẽ phải tự chứng tỏ rằng:</p> <p>Công việc hoặc dịch vụ phải thực hiện là thuộc lợi ích trực tiếp và quan trọng đối với tập thể sẽ thực hiện nó;</p> <p>Công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hay tức thời;</p> <p>Đã không thể tìm được lao động tự nguyện để thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó, mặc dù muốn cho tiền lương và điều kiện lao động ngang với tiền lương và điều kiện lao động đang áp dụng cho những công việc và dịch vụ tương tự trong vùng đó;</p>	<p>30/01/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 176 của Bộ luật Lao động về hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nghị định số 113/2008/NĐ-CP ngày 28/10/2008 của Chính phủ ban hành Quy chế trại giam - Nghị định số 66/2009/NĐ-CP ngày 1/8/2009 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 142/2003/NĐ-CP quy định việc áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào trường giáo dưỡng - Nghị định số 94/2009/NĐ-CP ngày 26/10/2009 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng, chống ma túy về quản lý sau cai nghiện ma túy - Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 06/5/2010 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về các hành vi vi phạm pháp luật lao động - Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và
---	--

Công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không thành một gánh quá nặng đối với số dân hiện tại, xét theo số lao động có sẵn và khả năng của họ để thực hiện việc đó.

Điều 10

Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc với tính chất thuế và lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc do những người đứng đầu làm chức năng hành chính áp đặt để làm những công trình lợi ích công cộng, đều phải dần dần được bãi bỏ.

Trong lúc chờ đợi việc bãi bỏ này, khi dùng đến lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc với tính chất thuế và khi việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc do những người đứng đầu làm chức năng hành chính áp đặt để làm những công trình lợi ích công cộng, cơ quan hữu quan trước hết phải tự chứng tỏ rằng:

Công việc hoặc dịch vụ phải thực hiện là thuộc lợi ích trực tiếp và quan trọng đối với tập thể sẽ thực hiện nó;

Công việc hoặc dịch vụ đó là một nhu cầu hiện tại hay tức thời;

Công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không trở thành một gánh qua nặng đối với số dân hiện tại, xét theo số lao động sẵn có và khả năng của họ để thực hiện việc đó;

Việc thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không buộc người lao động phải xa rời nơi thường trú của họ;

Công việc hoặc dịch vụ đó sẽ được điều khiển phù hợp với những nhu cầu của tôn giáo, của

Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động

- Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 30/5/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp Nhà nước
- Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 30/5/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp
- Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 30/5/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài

<p>đời sống xã hội và của nông nghiệp.</p> <p style="text-align: center;">Điều 11</p> <p>Chỉ những người thành niên nam giới khoẻ mạnh ở độ tuổi không dưới 18 và không quá 45 mới thuộc diện phải huy động đi làm việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc. Trừ các loại công việc nêu tại Điều 10, Công ước này, phải tuân thủ những giới hạn và những điều kiện sau đây:</p> <p>Trong mọi trường hợp có thể thực hiện được, cần có một thầy thuốc do cơ quan hành chính chỉ định, chứng nhận trước là đương sự không có mọi thứ bệnh truyền nhiễm, và đủ sức khoẻ để thực hiện được công việc và chịu đựng được những điều kiện thực hiện công việc;</p> <p>Miễn cho thầy giáo và học sinh, và cho nhân viên hành chính nói chung;</p> <p>Giữ lại trong mỗi tập thể một số người thành niên nam giới khoẻ mạnh cần thiết cho sinh hoạt gia đình và xã hội</p> <p>Trong quan hệ vợ chồng và quan hệ gia đình.</p> <p>Theo mục đích ở Khoản c) trên đây, trong các quy định nêu tại Điều 23, Công ước này, sẽ ấn định tỷ lệ số người trong số dân cư nam giới khoẻ mạnh sẽ có thể được huy động mỗi lần, miễn là trong bất cứ trường hợp nào, tỷ lệ đó cũng không được vượt quá 25% của số dân ấy. Để xác định tỷ lệ này, cơ quan có thẩm quyền phải lưu ý đến mật độ dân số, tình hình phát triển về xã hội và về thể chất của dân cư, thời kỳ trong năm và tình hình công việc mà các đương sự thường đang tiến hành tại chỗ khi làm riêng cho mình; nói chung là phải lưu ý tới</p>	<p>hoặc quốc tế tại Việt Nam</p> <p>- Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 của Chính phủ</p> <p>- Thông tư liên tịch số 07/2004/TTLT-BCA-VKSNDTC ngày 29/4/2004 của Bộ Công an - Viện kiểm sát nhân dân tối cao hướng dẫn thực hiện một số quy định về thi hành hình phạt tù đối với phạm nhân chấp hành hình phạt tại nhà tạm giữ</p> <p>- Thông tư số 28/2007/TT-BLĐTBXH ngày 05/12/2007 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội sửa đổi Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH và Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính</p>
---	--

<p>những nhu cầu kinh tế và xã hội trong cuộc sống bình thường của tập thể đó.</p> <p style="text-align: center;">Điều 12</p> <p>Thời hạn tối đa mà một cá nhân nào đó có thể bị huy động đi làm mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc không thể vượt quá 60 ngày cho mỗi thời kỳ 12 tháng, bao gồm cả những ngày đi đường cần thiết để đi đến nơi làm việc và trở về.</p> <p>Mỗi người lao động bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, được cấp một giấy chứng nhận, ghi rõ những thời gian mà mình đã đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.</p> <p style="text-align: center;">Điều 13</p> <p>Những giờ làm việc tiêu chuẩn của mọi người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng phải giống như những giờ làm việc áp dụng cho những người lao động tự do, và những giờ làm việc quá thời giờ tiêu chuẩn phải được trả công như mức áp dụng cho những giờ làm thêm của những người lao động tự do.</p> <p>Phải có một ngày nghỉ hàng tuần cho tất cả những người bị huy động vào bất cứ hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nào, và ngày đó phải càng trùng hợp càng tốt với ngày được ấn định theo truyền thống hoặc theo tập quán của lãnh thổ đó hoặc vùng đó.</p> <p style="text-align: center;">Điều 14</p> <p>Trừ loại công việc được quy định tại Điều 10, Công ước này, lao động cưỡng bức hoặc bắt</p>	<p>phủ về tiền lương</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTP ngày 11/7/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tư pháp về việc hướng dẫn chi tiết một số vấn đề về nội dung Hợp đồng bảo lãnh và việc thanh lý Hợp đồng bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng - Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 4/9/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng - Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN ngày 4/9/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Ngân hàng Nhà nước về quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng - Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày
---	--

buộc dưới mọi hình thức đều phải được trả công bằng tiền; mức trả không được thấp hơn mức hiện hành đối với cùng loại công việc trong vùng mà người lao động đang được sử dụng, hoặc trong vùng mà người lao động đã được tuyển mộ, nếu cao hơn.

Trong trường hợp công việc do những người đứng đầu áp đặt khi thực hiện chức năng hành chính, việc trả công theo những điều kiện quy định tại khoản trên phải được đưa vào thực hiện càng sớm càng tốt.

Tiền lương phải được trả cho từng người lao động, chứ không trả cho người đứng đầu bộ lạc hoặc cho bất kỳ cơ quan nào khác.

Những ngày đi đường để đến nơi làm việc và trở về phải được tính để trả lương như những ngày làm việc.

Điều này sẽ không nhằm cấm đoán việc cung cấp cho người lao động những khoản thường lệ như một bộ phận của tiền lương, và những khoản này ít nhất cũng phải tương đương với số tiền mà coi như chúng được thể hiện, nhưng không được khấu trừ bất kỳ một khoản nào vào tiền lương, dù là để trả tiền thuế, trả những khoản đặc biệt về thức ăn, áo quần và chỗ ở mà phải cấp cho người lao động để họ duy trì được khả năng tiếp tục công việc trong những điều kiện đặc biệt có thể có, hoặc là để trả cho việc cung cấp dụng cụ.

Điều 15

Mọi pháp luật và quy định hiện hành hoặc sẽ thi hành trong lãnh thổ hữu quan về bồi thường tai nạn hoặc bệnh tật xảy ra do lao động, và về trợ cấp cho những người mà người lao động trước khi chết hoặc bị tàn tật phải nuôi dưỡng, phải được áp dụng đồng đều cho những người

8/10/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ

- Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài

- Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành “Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài”

- Quyết định số 61/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 12/8/2008 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về mức phí môi giới

<p>bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng như cho những người lao động tự do.</p> <p>Trong bất kỳ trường hợp nào, bất kỳ cơ quan nào sử dụng người lao động làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cũng đều phải có nghĩa vụ bảo đảm cuộc sống cho người đó, nếu tai nạn hoặc bệnh tật xảy ra do công việc khiến cho người đó mất hoàn toàn hoặc một phần khả năng tự phục vụ cho nhu cầu của bản thân. Cơ quan này cũng phải có nghĩa vụ áp dụng những biện pháp để bảo đảm duy trì cuộc sống cho những người trong gia đình mà người lao động phải thực sự nuôi dưỡng, khi người lao động đó mất khả năng hoặc chết do công việc.</p> <p style="text-align: center;">Điều 16</p> <p>Trừ những trường hợp đặc biệt cần thiết, không được di chuyển những người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đến những vùng mà điều kiện ăn uống và khí hậu khác xa với những điều kiện họ đã quen thuộc, đến nỗi có thể gây nguy hiểm cho sức khỏe của họ.</p> <p>Trong bất cứ trường hợp nào cũng không được phép di chuyển người lao động như vậy, nếu những biện pháp cần thiết về vệ sinh, về nơi ở và việc bảo vệ sức khỏe của họ không được áp dụng nghiêm ngặt.</p> <p>Nếu không sao tránh được việc di chuyển như vậy thì phải áp dụng những biện pháp dựa theo ý kiến của cơ quan y tế có thẩm quyền để làm cho người lao động quen dần với những điều kiện ăn uống và khí hậu mới.</p> <p>Trong những trường hợp người lao động phải đi làm thường xuyên một công việc mà họ</p>	<p>người lao động hoàn trả lại doanh nghiệp</p> <p>- Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 02/8/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài</p> <p>- Thông tư liên tịch số 11/2007/TTLT – BLĐTBXH – BTC ngày 21/7/2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính về việc hướng dẫn quản lý và sử dụng quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước</p> <p>- Thông tư liên tịch số 01/2010/TTLT – TANDTC – BDTBXH - VKSNDTC ngày 18/5/2010 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tòa án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao về hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật trong quá trình giải quyết tranh chấp hợp đồng bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Tòa án nhân dân</p> <p>- Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26/5/2009 của Bộ Lao động – Thương binh và</p>
---	---

<p>chưa quen, thì phải áp dụng những biện pháp để bảo đảm cho họ quen dần với loại việc đó, nhất là về việc huấn luyện từng bước, về thời giờ làm việc, bố trí những đợt nghỉ xem kẽ, và cải thiện hoặc tăng thêm khẩu phần cần thiết.</p> <p style="text-align: center;">Điều 17</p> <p>Trước khi cho phép xử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc để làm các công việc xây dựng hoặc bảo quản, buộc người lao động phải lưu trú lâu tại nơi làm việc, thì cơ quan có thẩm quyền phải tự chứng tỏ rằng:</p> <p>Mọi biện pháp cần thiết đã được áp dụng để bảo đảm an toàn và sức khoẻ cho người lao động, bảo đảm chăm sóc y tế cần thiết cho họ và đặc biệt là:</p> <p>Những người lao động đó được khám sức khoẻ trước khi bắt đầu làm việc và được định kỳ khám lại trong thời hạn làm việc;</p> <p>Đã dự liệu đủ nhân viên y tế, phòng khám bệnh, bệnh xá, bệnh viện và các trang thiết bị cần thiết để ứng phó với mọi nhu cầu;</p> <p>Điều kiện vệ sinh ở những nơi làm việc, việc cung cấp nước, lương thực, chất đốt và dụng cụ nhà bếp, và nếu cần, chỗ ở và áo quần đã được dự liệu thoả đáng.</p> <p>Đã bố trí cẩn thận việc bảo đảm cuộc sống cho gia đình người lao động, nhất là tạo điều kiện dễ dàng với sự thoả thuận hoặc theo yêu cầu của người lao động, để họ gửi một phần tiền lương về cho gia đình, bằng một thủ tục chắc chắn.</p>	<p>Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động</p> <p>- Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23/10/2007 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức, hoạt động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và hòa giải viên lao động</p> <p>- Thông tư số 23/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23/10/2007 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của hội đồng trọng tài lao động.</p> <p>- Thông tư liên tịch số 04/2010/TTLT-BTC-BCA-BQP ngày 12/01/2010 của Bộ Tài chính, Bộ Công an, Bộ Quốc phòng hướng dẫn chế độ lao động và sử dụng kết quả lao động, dạy nghề của phạm nhân trong các trại giam</p>
--	--

Cơ quan hành chính phải chịu phí tổn và trách nhiệm về hành trình của người lao động đi đến nơi làm việc và trở về, và phải tạo điều kiện dễ dàng cho hành trình đó, bằng cách sử dụng tối đa mọi phương tiện vận tải sẵn có.

Trong trường hợp người lao động bị ốm đau, hoặc bị tai nạn bị mất khả năng lao động trong một thời gian khá dài, cơ quan hành chính sẽ chịu phí tổn cho việc hồi hương của người lao động.

Khi hết thời hạn lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, người lao động nào tự nguyện ở lại tại chỗ với tư cách lao động tự do, thì được phép ở lại, và trong thời gian 2 năm vẫn sẽ không bị mất quyền được hồi hương miễn phí.

Điều 18

Việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc để vận chuyển người hoặc hàng hoá, ví dụ việc mang vác và chèo thuyền, phải được bãi bỏ trong thời hạn càng ngắn càng tốt. Trong lúc chờ đợi sự bãi bỏ này, cơ quan có thẩm quyền phải ban hành các quy tắc, đặc biệt là ấn định:

Chỉ dùng đến loại lao động này trong việc tạo điều kiện dễ dàng cho việc di chuyển vì công vụ của viên chức hành chính, hoặc cho việc vận chuyển vật dụng của các cơ quan chính quyền, hoặc cho việc vận chuyển những người khác không phải là các viên chức, trong trường hợp có nhu cầu cần thiết, cấp bách;

Chỉ sử dụng vào những việc vận chuyển nói trên những người được y tế thừa nhận có đủ sức khoẻ để làm việc ấy sau khi đã được khám sức khoẻ, nếu có thể ; trong trường hợp không khám sức khoẻ được thì người sử dụng nhân công này phải chịu trách nhiệm bảo đảm là

những người lao động đó có đủ sức khoẻ cần thiết và không bị bệnh truyền nhiễm;

Trọng tải tối đa người lao động có thể mang vác;

Chặng đường tối đa người lao động có thể phải đi xa nơi thường trú;

Số ngày tối đa mỗi tháng, hoặc trong mỗi thời kỳ khác, mà người lao động bị trưng dụng, trong đó bao gồm cả số ngày trở về;

Những người được phép huy động hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc này và mức độ họ được sử dụng hình thức đó.

Để xác định những mức tối đa nói trong các Khoản c, d, đ ở Đoạn trên, cơ quan có thẩm quyền phải lưu ý xem xét các nhân tố khác nhau, nhất là mức phát triển thể lực của cư dân sẽ cung cấp những người bị trưng dụng, tính chất của hành trình phải đi và những điều kiện khí hậu.

Ngoài ra, cơ quan có thẩm quyền phải có những quy định để hành trình bình thường hàng ngày của những người mang vác không vượt quá một đoạn đường tương ứng với một ngày làm việc trung bình 8 giờ, và dĩ nhiên phải lưu ý xem xét không những trọng tải phải mang vác và đoạn đường phải đi, mà còn xem xét cả tình trạng đường sá, mùa trong năm và mọi nhân tố khác; nếu cần phải buộc người mang vác đi thêm giờ, thì những giờ đi thêm phải được trả công với mức cao hơn mức bình thường.

Điều 19

Cơ quan có thẩm quyền chỉ được cho phép sử dụng tới công việc cạnh tranh bắt buộc với mục đích phòng ngừa đói kém hoặc thiếu hụt thực phẩm, và với điều kiện là những thực phẩm hoặc sản phẩm sẽ thu được vẫn phải thuộc quyền sở hữu của những cá nhân hoặc tập thể đã sản xuất ra chúng.

Khi sản xuất được tổ chức theo pháp luật và tập quán, trên một cơ sở cộng đồng, và khi những sản phẩm hoặc tiền lãi do bán những sản phẩm ấy đều vẫn thuộc quyền sở hữu của tập thể, thì Điều này không có tác dụng huỷ bỏ nghĩa vụ của các thành viên tập thể phải làm công việc bắt buộc đó.

Điều 20

Các pháp luật về trừng phạt tập thể áp dụng đối với toàn bộ tập thể vì những hành vi phạm tội của một vài thành viên, thì không được bao gồm quy định nhằm áp dụng việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc đối với tập thể như là một trong những phương pháp trừng phạt.

Điều 21

Không được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vào những công việc làm dưới mặt đất trong các hầm mỏ.

Điều 22

Trong các báo cáo hàng năm theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế mà các nước thành viên phê chuẩn Công ước này cam kết gửi đến Văn phòng Lao động quốc tế để tường trình những biện pháp mình đã áp dụng để những quy định của Công ước này có hiệu

lực sẽ phải có những thông tin càng đầy đủ càng tốt về mức độ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong mỗi lãnh thổ hữu quan, mục đích tiến hành những việc đó, tỷ lệ ốm đau và chết, thời giờ làm việc, những phương pháp trả lương và mức lương; và mọi thông tin cần thiết khác.

Điều 23

Để những quy định của Công ước này có hiệu lực, cơ quan có thẩm quyền phải ban hành quy chế đầy đủ và chính xác về việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Quy chế này phải bao gồm những thể lệ cho phép mỗi người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, được trình bày với các cơ quan mọi khiếu nại có liên quan đến điều kiện lao động của họ, và bảo đảm rằng những khiếu nại đó của họ sẽ được xem xét và được lưu ý.

Điều 24

Trong mọi trường hợp, các biện pháp thích ứng phải được áp dụng để bảo đảm thực hiện chặt chẽ những quy tắc về sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, bằng cách mở rộng quyền hạn thanh tra việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc cho mọi cơ quan thanh tra đã thành lập để giám sát việc lao động tự do, hoặc bằng cách sử dụng mọi hệ thống thích hợp khác. Cũng phải áp dụng những biện pháp để làm cho những người bị huy động đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc được biết đến các quy tắc đó.

Điều 25

	<p>Hành vi huy động bất hợp pháp việc đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc sẽ phải bị áp dụng chế tài hình sự, và mọi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này có nghĩa vụ bảo đảm rằng những chế tài do pháp luật quy định có đủ hiệu lực thực sự và được áp dụng nghiêm ngặt.</p>	
<p>2</p>	<p>- Công ước 138 về Tuổi tối thiểu được đi làm việc, 1973</p> <p style="text-align: center;">Điều 1</p> <p>Mọi Nước thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết theo đuổi một chính sách quốc gia, nhằm bảo đảm thật sự việc bãi bỏ lao động trẻ em và nâng dần tuổi tối thiểu được đi làm việc hoặc được lao động tới độ tuổi mà các thiếu niên có thể phát triển đầy đủ nhất về thể lực và trí lực.</p> <p style="text-align: center;">Điều 2</p> <p>Mọi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này, trong bản tuyên bố kèm theo văn bản phê chuẩn, sẽ phải ghi rõ tuổi tối thiểu được đi làm việc hoặc được đi lao động trên lãnh thổ của mình và trên những phương tiện vận chuyển có đăng kiểm trong lãnh thổ của mình; với sự bảo lưu những quy định tại các Điều từ 4 đến 8, Công ước này, không một ai ở tuổi dưới mức tối thiểu đó được đi làm việc hoặc được lao động trong bất cứ nghề nào.</p> <p>Mọi Nước thành viên sau khi đã phê chuẩn Công ước này, có thể có những tuyên bố mới để thông báo cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế biết rằng đã nâng cao tuổi tối</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hiến pháp năm 1992: Điều 56 - Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 5, 6, 119, 120, 121, 122 - Bộ luật Hình sự năm 1999: Điều 110 - Luật Giáo dục năm 2005: Điều 85, 86, 87 - Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 2004: Điều 7 - Nghị định số 36/2005/NĐ-CP ngày 17/3/2005 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 2004 - Nghị định số 114/2006/NĐ-CP ngày 3/10/2006 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về dân số và trẻ em: Điều 19 - Quyết định số 134/QĐ-TTg ngày 31/5/1999 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt

<p>thiếu đã ghi trước đó.</p> <p>Tuổi tối thiểu ghi theo Đoạn 1 Điều này sẽ không được dưới độ tuổi kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc và bất kỳ trường hợp nào cũng không được dưới 15 tuổi.</p> <p>Mặc dầu có những quy định tại Đoạn 3 Điều này, mọi Nước thành viên mà nền kinh tế và các phương tiện giáo dục chưa phát triển đầy đủ thì, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức hữu quan nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động có thể ghi mức tối thiểu là 14 tuổi trong giai đoạn đầu.</p> <p>Mọi Nước thành viên đã quy định mức tối thiểu là 14 tuổi theo Đoạn trên, thì trong các báo cáo theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế, phải cho biết :</p> <p>lý do quyết định của họ vẫn tồn tại;</p> <p>hoặc rằng họ sẽ thôi không dựa vào Đoạn 4 nói trên, kể từ một thời điểm đã chỉ rõ.</p> <p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Đối với mọi loại việc làm hoặc loại lao động nào mà tính chất hoặc điều kiện tiến hành có thể có hại cho sức khỏe, an toàn hoặc phẩm hạnh của thiếu niên, thì mức tối thiểu không được dưới 18 tuổi.</p> <p>Những loại việc làm hoặc lao động nêu trong Đoạn 1 nói trên sẽ do pháp luật hoặc quy định hoặc do cơ quan có thẩm quyền xác định, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức hữu quan nếu có của người sử dụng lao động và của người lao động.</p>	<p>Chương trình bảo vệ trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt giai đoạn 1999-2002</p> <p>- Quyết định số 23/2001/QĐ-TTg ngày 26/2/2001 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện Chương trình Hành động quốc gia vì trẻ em giai đoạn 2001-2010</p> <p>- Quyết định số 19/2004/QĐ-TTg ngày 12/2/2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chương trình ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị xâm hại tình dục và trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm giai đoạn 2004 - 2010</p> <p>- Chỉ thị số 06/CT-TTg ngày 23/01/1998 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường công tác bảo vệ trẻ em, ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị lạm dụng sức lao động</p> <p>- Chỉ thị số 1408/CT-TTg ngày 1/9/2009 của Thủ tướng Chính phủ về “Tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc trẻ em”</p>
---	--

Mặc dầu có những quy định của Đoạn 1 nói trên, pháp luật quốc gia hoặc cơ quan có thẩm quyền vẫn có thể, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức hữu quan nếu có của người sử dụng lao động và của người lao động, cho phép các thiếu niên được sử dụng hoặc đi làm việc ngay từ độ tuổi 16, với điều kiện là an toàn và phẩm hạnh của họ phải được bảo đảm đầy đủ, phải có sự dạy dỗ cụ thể và thích đáng, hoặc đào tạo nghề cho họ trong ngành hoạt động tương ứng

Điều 4

Chứng nào cần thiết và sau khi đã tham khảo ý kiến các tổ chức hữu quan nếu có của người sử dụng lao động và của người lao động, cơ quan có thẩm quyền có thể không áp dụng Công ước này cho một số loại công việc hoặc lao động hạn chế, nếu việc áp dụng Công ước này cho những loại công việc hoặc lao động đó sẽ gây ra những khó khăn đặc biệt và quan trọng cho việc thi hành.

Mọi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này, trong báo cáo đầu tiên về việc áp dụng Công ước này theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế, phải chỉ rõ kèm theo lý do để chứng minh những loại việc làm nào là đối tượng được loại ra theo Đoạn 1 Điều này, và trong báo cáo sau đó, sẽ phải tường trình tình hình pháp luật và tập quán của mình đối với những loại việc làm đó, vạch rõ mình đã áp dụng hoặc dự định sẽ áp dụng Công ước này ở mức độ nào đối với những loại việc nói trên.

Điều 5

Mọi Nước thành viên mà nền kinh tế và các phương tiện hành chính chưa phát triển đầy đủ

thì có thể giới hạn phạm vi áp dụng Công ước này trong giai đoạn đầu sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức hữu quan nếu có của người sử dụng lao động và của người lao động.

Mọi Nước thành viên muốn sử dụng Đoạn 1 Điều này, thì trong bản tuyên bố kèm theo văn bản phê chuẩn của mình, phải ghi rõ những ngành hoạt động kinh tế nào hoặc những loại cơ sở sẽ áp dụng những quy định của Công ước này.

Phạm vi áp dụng Công ước này ít nhất phải bao gồm: các ngành công nghiệp khai khoáng; các ngành công nghiệp chế tạo; xây dựng và các công trình công cộng; điện; khí đốt và nước; các dịch vụ vệ sinh y tế; vận tải; lưu giữ trong kho và giao thông; các đồn điền và các cơ sở nông nghiệp khác chủ yếu được khai thác nhằm mục đích thương mại, trừ những cơ sở gia đình hoặc quy mô nhỏ, sản xuất cho thị trường địa phương và không thường xuyên sử dụng lao động làm công ăn lương.

Mọi Nước thành viên đã giới hạn phạm vi áp dụng Công ước theo Điều này :

sẽ phải chỉ rõ trong các báo cáo theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế tình trạng chung về thiếu niên và trẻ em đi làm việc hoặc lao động trong những ngành hoạt động được loại ra khỏi phạm vi áp dụng của Công ước này, cũng như mọi tiến bộ đã đạt được nhằm áp dụng rộng rãi hơn những quy định của Công ước.

bất kỳ lúc nào cũng có thể mở rộng phạm vi áp dụng Công ước bằng một bản tuyên bố gửi cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế.

Điều 6

Công ước này không áp dụng cho lao động do trẻ em hoặc thiếu niên tiến hành trong các cơ sở giáo dục phổ thông, trong các trường dạy nghề hoặc kỹ thuật hay trong các trường lớp đào tạo nghề khác, cũng không áp dụng cho lao động do những người từ 14 tuổi trở lên tiến hành trong các cơ sở, nếu lao động này được tiến hành theo đúng những điều kiện mà cơ quan có thẩm quyền quy định sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức hữu quan nếu có của người sử dụng lao động và của người lao động, và nếu lao động đó là một bộ phận không tách rời:

của một chương trình giáo dục hoặc đào tạo nghề mà trách nhiệm trước hết thuộc một nhà trường hay một trường lớp đào tạo nghề;

hoặc của một chương trình đào tạo nghề, được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận và được tiến hành chủ yếu hoặc toàn bộ trong phạm vi một cơ sở;

hoặc của một chương trình hướng nghiệp nhằm tạo điều kiện dễ dàng cho việc lựa chọn nghề nghiệp hay lựa chọn một hướng đào tạo nghề nào đó.

Điều 7

Pháp luật hoặc quy định quốc gia có thể cho phép sử dụng lao động hoặc lao động của người từ 13 đến 15 tuổi trong những công việc nhẹ nhàng hoặc vào những công việc mà:

không có khả năng tác hại đến sức khỏe hoặc sự phát triển của họ;

phương hại việc chuyên cần học tập, việc họ tham gia vào những chương trình hướng nghiệp hay đào tạo nghề đã được cơ quan có thẩm quyền chấp nhận, hoặc phương hại khả năng giáo

dục mà họ đã nhận được.

Pháp luật hoặc quy định có thể cho phép sử dụng lao động hoặc lao động của những người từ 15 tuổi trở lên tuy chưa học hết chương trình giáo dục bắt buộc, trong các công việc nào thỏa mãn các điều kiện đã nêu trong các Khoản 1) và b) của Đoạn 1 trên đây.

Cơ quan có thẩm quyền sẽ xác định những hoạt động nào trong đó việc sử dụng hoặc lao động sẽ được phép tiến hành theo đúng các Đoạn 1 và 2 Điều này, và sẽ quy định số giờ và những điều kiện của việc sử dụng hoặc lao động đó.

Mặc dầu có những quy định tại các Đoạn 1 và 2 Điều này, Nước thành viên nào đã sử dụng những quy định của Đoạn 4 Điều 1 vẫn có thể, chừng nào còn dựa vào những quy định đó, thay thế các độ tuổi 12 và 14 cho các độ tuổi 13 và 15 đã nêu trong Đoạn 1 và thay thế độ tuổi 14 cho độ tuổi 15 và nêu trong Đoạn 2 Điều này.

Điều 8

Sau khi đã tham khảo ý kiến các tổ chức hữu quan nêu có của người sử dụng lao động và của người lao động cơ quan có thẩm quyền có thể, như một ngoại lệ đối với việc cấm sử dụng hoặc cấm lao động nêu tại Điều 2 Công ước này, cấp giấy phép trong những trường hợp cá biệt để được tham gia các hoạt động như việc biểu diễn nghệ thuật.

Giấy phép cấp như vậy phải giới hạn và quy định những điều kiện của việc sử dụng hoặc lao động đã được cho phép.

Điều 9

Cơ quan có thẩm quyền phải có các biện pháp cần thiết, kể cả những chế tài thích đáng, để bảo đảm việc thi hành hữu hiệu những quy định của Công ước này.

Pháp luật hoặc quy định, hoặc cơ quan có thẩm quyền phải xác định những người nào có trách nhiệm phải tuân thủ những quy định để Công ước có hiệu lực.

Pháp luật hoặc quy định, hoặc cơ quan có thẩm quyền phải quy định các sổ đăng ký hoặc các tài liệu khác mà người sử dụng lao động phải lập và xuất trình những sổ hoặc những tài liệu đó ghi rõ tên, tuổi hoặc ngày sinh đã được chứng nhận, nếu có thể, của những người dưới 18 tuổi mà mình sử dụng hoặc đang làm việc cho mình.

Điều 10

Công ước này xét lại: Công ước về Tuổi tối thiểu (công nghiệp), 1919, Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc trên biển), 1920, Công ước về Tuổi tối thiểu (nông nghiệp), 1921, Công ước về Tuổi tối thiểu (làm dưới hầm tàu và đốt lò), 1921, Công ước về Tuổi tối thiểu (phi công nghiệp), 1932, Công ước về Tuổi tối thiểu (công nghiệp) (xét lại), 1937, Công ước về Tuổi tối thiểu (phi công nghiệp) (xét lại), 1937, Công ước về Tuổi tối thiểu (đánh cá), 1959, và Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc dưới mặt đất), 1965, theo những điều kiện dưới đây.

Việc Công ước này có hiệu lực sẽ không ngăn cản việc phê chuẩn Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc trên biển) (xét lại), 1936; Công ước về Tuổi tối thiểu (công nghiệp) (xét lại), 1937; Công ước về Tuổi tối thiểu (phi công nghiệp) (xét lại), 1937; Công ước về Tuổi tối

thiếu (đánh cá), 1959, và Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc dưới mặt đất), 1965.

Công ước về Tuổi tối thiểu (công nghiệp), 1919, Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc trên biển), 1920, Công ước về Tuổi tối thiểu (nông nghiệp), 1921, Công ước về Tuổi tối thiểu (làm dưới hầm tàu và đốt lò), 1921, sẽ hoàn toàn đóng cửa việc phê chuẩn, khi các Nước thành viên tham gia các Công ước đó tán thành việc đóng cửa bằng cách phê chuẩn Công ước này, hoặc bằng một bản tuyên bố gửi cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động quốc tế.

Khi công ước này bắt đầu có hiệu lực và những nghĩa vụ của Công ước được chấp nhận:

bởi một Nước thành viên đã tham gia Công ước về Tuổi tối thiểu (công nghiệp) (xét lại), 1937 và đã ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này, một mức tối thiểu ít nhất là 15 tuổi, thì sẽ đương nhiên bãi ước ngay việc phê chuẩn Công ước trước.

bởi một Nước thành viên đã tham gia đối với những công việc phi công nghiệp theo tinh thần của Công ước về Tuổi tối thiểu (phi công nghiệp), 1932, Công ước đó, thì sẽ đương nhiên bãi ước ngay việc phê chuẩn Công ước đó;

đối với những công việc phi công nghiệp theo tinh thần của Công ước về Tuổi tối thiểu (phi công nghiệp) (xét lại), 1937, bởi một Nước thành viên đã tham gia Công ước đó mà đã ghi rõ theo đúng Điều 2, Công ước này, một mức tối thiểu ít nhất là 15 tuổi thì sẽ đương nhiên bãi ước ngay việc phê chuẩn Công ước đó;

đối với công việc trên biển, bởi một Nước thành viên tham gia Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc trên biển (xét lại), 1936 và đã ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này một mức tối thiểu ít nhất là 15 tuổi, hoặc xác nhận rằng Điều 3 Công ước này được áp dụng cho công việc

trên biển, thì sẽ đương nhiên bãi ước ngay việc phê chuẩn Công ước về Tuổi tối thiểu, 1936;

đối với việc đánh cá trên biển, bởi một Nước thành viên đã tham gia Công ước về Tuổi tối thiểu (đánh cá), 1959 và đã ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này, một mức tối thiểu ít nhất là 15 tuổi, hoặc xác nhận rằng Điều 3 Công ước này được áp dụng cho việc đánh cá trên biển, thì đương nhiên bãi ước ngay việc phê chuẩn Công ước trước;

bởi một Nước thành viên đã tham gia Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc dưới mặt đất), 1965, và đã ghi rõ theo đúng Điều 2 Công ước này, một mức tối thiểu ít nhất là ngang với tuổi tối thiểu mà họ đã ghi rõ khi áp dụng Công ước năm 1965, hoặc xác nhận rằng độ tuổi đó, theo đúng Điều 3 Công ước này, được áp dụng cho các công việc dưới mặt đất, thì sẽ đương nhiên bãi ước ngay việc phê chuẩn Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc dưới mặt đất), 1965.

Việc chấp nhận những nghĩa vụ của Công ước này khi Công ước bắt đầu có hiệu lực, thì:

sẽ bãi ước việc phê chuẩn Công ước về Tuổi tối thiểu (công nghiệp), 1919, theo Điều 12 của Công ước đó;

sẽ bãi ước việc phê chuẩn Công ước về Tuổi tối thiểu (nông nghiệp), 1921, theo Điều 9 của Công ước đó, nếu Nước thành viên đã chấp nhận những nghĩa vụ của Công ước này đối với nông nghiệp;

nếu Nước thành viên đã chấp nhận những nghĩa vụ của Công ước này đối với công việc trên biển, sẽ bãi ước việc phê chuẩn Công ước về Tuổi tối thiểu (công việc trên biển), 1920, theo Điều 10 của Công ước đó, và sẽ bãi ước việc phê chuẩn Công ước về Tuổi tối thiểu (làm

dưới hầm tàu và đốt lò), 1921, theo Điều 12 của Công ước đó

- Công ước 182 về Cấm và hành động ngay lập tức loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, năm 1999

Điều 1

Mỗi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này sẽ tiến hành những biện pháp khẩn cấp và hiệu quả để đảm bảo việc nghiêm cấm và xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Điều 2

Trong Công ước này, thuật ngữ “trẻ em” sẽ áp dụng cho tất cả những người dưới 18 tuổi.

Điều 3

Trong Công ước này, thuật ngữ “các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” bao gồm:

- a) mọi hình thức nô lệ hay tương tự nô lệ như buôn bán và vận chuyển trẻ em, gán nợ và lao động nô lệ và lao động cưỡng bức trong đó có tuyển mộ cưỡng bức trẻ em tham gia vào các xung đột vũ trang;
- b) sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào hoạt động mại dâm, sản xuất các sản phẩm phim ảnh khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm.
- c) sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt vào mục đích sản xuất và vận chuyển chất ma tuý như được nêu tại các hiệp định quốc tế;

d) những công việc mà tính chất hoặc các điều kiện của nó có thể xâm hại đến sức khỏe, an toàn và đạo đức của trẻ.

Điều 4

Những loại công việc nêu tại Điều 3 d) sẽ do luật pháp và quy định của quốc gia hoặc cơ quan có thẩm quyền xác định sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động, có tham khảo các tiêu chuẩn quốc tế, cụ thể là theo Đoạn 3 và 4 của Khuyến nghị về Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, năm 1999.

Cơ quan có thẩm quyền, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động sẽ xác định nơi những loại công việc như vậy được phép tồn tại.

Danh sách các loại hình công việc được quy định tại Đoạn 1 của Điều 4 này cần thiết được xem xét và sửa đổi định kỳ có tham khảo ý kiến các tổ chức người lao động và sử dụng lao động liên quan.

Điều 5

Mỗi Nước thành viên sẽ thành lập và chỉ định các cơ chế phù hợp để giám sát việc thực hiện các điều khoản của Công ước này, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

Điều 6

Mỗi Nước thành viên sẽ xây dựng và thực hiện các chương trình hành động nhằm ưu tiên

xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Những chương trình hành động như vậy sẽ được xây dựng và thực hiện có tham khảo ý kiến các tổ chức chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động, có xem xét đến quan điểm của các nhóm liên quan khác nếu phù hợp.

Điều 7

Mỗi Nước thành viên sẽ thực hiện những biện pháp thích hợp để đảm bảo sự thực hiện hiệu quả và thi hành các điều khoản nhằm đảm bảo hiệu lực của Công ước này bao gồm việc định ra và áp dụng các biện pháp trừng phạt hoặc, nếu thích hợp, áp dụng cả những biện pháp trừng phạt khác.

Mỗi Nước thành viên, có xem xét đến tầm quan trọng của giáo dục trong việc xoá bỏ nạn lao động trẻ em, tiến hành các biện pháp hữu hiệu và trong một thời gian định sẵn để:

- a) ngăn chặn trẻ em khỏi những hình thức lao động tồi tệ nhất;
- b) có sự trợ giúp trực tiếp cần thiết và thích hợp cho việc đưa trẻ em ra khỏi những hình thức lao động tồi tệ và phục hồi chức năng và đưa trẻ hoà nhập vào xã hội;
- c) đảm bảo việc tiếp cận nền giáo dục không phải trả tiền và hướng nghiệp dạy nghề tại bất kỳ nơi nào nếu có thể và cần thiết, cho tất cả các đối tượng trẻ em được đưa ra khỏi các hình thức lao động tồi tệ nhất;
- d) xác định và tiếp cận với những trẻ em có nguy cơ cao và

	<p>e) tính đến hoàn cảnh đặc biệt của trẻ em gái.</p> <p>Mỗi Nước thành viên sẽ chỉ định một cơ quan có thẩm quyền phụ trách triển khai các điều khoản của Công ước này.</p> <p style="text-align: center;">Điều 8</p> <p>Các Nước thành viên sẽ tiến hành các bước đi thích hợp nhằm trợ giúp lẫn nhau để Công ước có hiệu lực thông qua việc đẩy mạnh hợp tác và trợ giúp bao gồm hỗ trợ phát triển kinh tế và xã hội, các chương trình xoá đói giảm nghèo và giáo dục toàn cầu</p>	
3	<p>- Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, năm 1951</p> <p style="text-align: center;">Điều 1</p> <p>Trong Công ước này, các thuật ngữ dưới đây được hiểu như sau:</p> <p>“trả công” bao gồm tiền lương hoặc tiền đãi ngộ bình thường, cơ bản hoặc tối thiểu, và mọi thù lao khác, được trả trực tiếp hoặc gián tiếp, bằng tiền mặt hoặc bằng hiện vật, do người sử dụng lao động trả cho người lao động và phát sinh từ việc làm của người này;</p> <p>“trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau” là nói về các mức trả công được ấn định không phân biệt đối xử về giới tính.</p> <p style="text-align: center;">Điều 2</p>	<p>- Hiến pháp 1992: Điều 63</p> <p>- Bộ Luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118</p> <p>- Luật Bình đẳng giới năm 2006: Điều 13</p> <p>- Luật Dạy nghề năm 2006: Điều 7</p> <p>- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006: Điều 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37</p> <p>- Luật Người khuyết tật năm 2010: Điều 13, 14, 32, 33, 34, 35</p> <p>- Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của</p>

<p>Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ.</p> <p>- Thông tư số 03/LĐTBXH-TT ngày 13/1/1997 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 23/CP ngày 18/4/1996</p> <p>- Thông tư số 79/1999/TT-BTC ngày 6/11/1999 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định 23/CP</p> <p>- Thông tư Liên bộ số 03/TT-LB ngày 28/1/1994 của Liên Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội - Y tế quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng lao động nữ</p> <p>- Nghị định số 80/2008/NĐ-CP ngày 04/06/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành 1 số điều của Luật Bình đẳng giới</p> <p>- Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật</p>	<p>Mỗi nước thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích, và trong chừng mức phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau.</p> <p>Nguyên tắc này có thể được áp dụng:</p> <p>bằng pháp luật hoặc pháp quy;</p> <p>hoặc bằng mọi cơ chế ấn định việc trả công đã được thiết lập hay công nhận theo pháp luật;</p> <p>hoặc bằng các thỏa ước tập thể mà người sử dụng lao động và người lao động đã cùng nhau ký kết;</p> <p>hoặc bằng sự kết hợp những loại biện pháp đó.</p> <p>Điều 3</p> <p>Những biện pháp đó có thể tạo điều kiện dễ dàng cho việc áp dụng Công ước này, thì phải sử dụng các biện pháp nhằm khuyến khích việc danh giá một cách khách quan các việc làm, căn cứ trên những công việc phải thực hiện trong các việc làm ấy.</p> <p>Những phương pháp cần được áp dụng để tiến hành việc danh giá nói trên có thể được quyết định bởi các cơ quan có thẩm quyền trong việc ấn định mức trả công, hoặc bởi các bên ký kết thỏa ước, nếu mức trả công được ấn định bằng thỏa ước tập thể.</p> <p>Những mức trả công chênh lệch giữa người lao động không xét theo giới tính, mà là tương</p>
--	---

ứng với những khác biệt trong công việc phải làm đã được xác định bằng việc đánh giá khách quan nói trên, thì sẽ không được coi là trái với nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau.

Điều 4

Mỗi Nước thành viên sẽ tùy nghi cộng tác với các tổ chức hữu quan của người sử dụng lao động và của người lao động để thực hiện có hiệu quả những quy định của Công ước này.

- Công ước số 111 Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, năm 1958

Điều 1

Trong Công ước này, thuật ngữ “phân biệt đối xử” bao gồm:

mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp;

mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi khác nhằm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử mà Nước thành viên hữu quan sẽ có thể chỉ rõ sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động, nếu có, và của các tổ chức thích hợp khác.

Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi thuộc một công việc nhất định và căn cứ trên những đòi hỏi vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử.

Lao động về tiền lương: Điều 18

- Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về việc làm

- Nghị định số 113/2004/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động và Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 6/5/2010 của Chính phủ về việc quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động

- Nghị định số 116/2004/NĐ-CP ngày 23/4/2004 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 81/CP ngày 23/11/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật

Lao động về lao động là người tàn tật

- Thông tư số 03/TT-LB của Liên Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ngày 28/1/1994 quy định các điều kiện có hại và các công việc không được sử dụng lao động nữ

- Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và

<p>Trong Công ước này, những thuật ngữ “việc làm” và “nghề nghiệp” bao hàm cả việc được tiếp nhận đào tạo nghề, được tiếp nhận việc làm và các loại nghề nghiệp, và cả các điều kiện sử dụng lao động.</p> <p style="text-align: center;">Điều 2</p> <p>Mỗi Nước thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, nhằm thúc đẩy bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, sự bình đẳng về cơ may và về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp để nhằm huỷ bỏ mọi sự phân biệt đối xử về mặt này.</p> <p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Mỗi Nước thành viên chịu hiệu lực của Công ước này phải có các biện pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia để:</p> <p>tim sự cộng tác với các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động và các tổ chức thích hợp khác nhằm đẩy mạnh việc chấp nhận và áp dụng chính sách đó;</p> <p>ban hành các đạo luật và thúc đẩy các chương trình giáo dục có việc chấp nhận và áp dụng chính sách đó;</p> <p>huỷ bỏ mọi quy định pháp luật và sửa đổi mọi chỉ thị hoặc mọi thủ tục hành chính không phù hợp với chính sách đó;</p> <p>theo đuổi chính sách việc làm có sự điều tiết trực tiếp của cơ quan có thẩm quyền;</p>	<p>Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước</p> <p>- Thông tư số 18/2008/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc sửa đổi, bổ sung Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước</p> <p>- Thông tư số 20/2003/TT – BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ luật Lao động về việc làm</p>
---	--

	<p>bảo đảm việc tuân thủ chính sách đó trong các hoạt động của các tổ chức hướng nghiệp, đào tạo nghề và sắp xếp việc làm đặt dưới sự quản lý của một cơ quan nhà nước có thẩm quyền;</p> <p>trong báo cáo hàng năm của mình về việc áp dụng Công ước, chỉ rõ những biện pháp đã sử dụng theo chính sách đó có kết quả chung đã đạt được.</p> <p style="text-align: center;">Điều 4</p> <p>Sẽ không coi là phân biệt đối xử, những biện pháp đối với một cá nhân đang tham gia hoặc bị nghi ngờ chính đáng là đã tham gia một hoạt động phương hại tới an ninh quốc gia, miễn là đương sự vẫn có quyền khiếu nại tới một cấp có thẩm quyền được thiết lập theo tập quán quốc gia.</p> <p style="text-align: center;">Điều 5</p> <p>Không được coi là phân biệt đối xử những biện pháp bảo vệ hoặc trợ giúp đặc biệt được quy định trong các Công ước hoặc Khuyến nghị khác mà Hội nghị Lao động quốc tế đã thông qua.</p> <p>Mọi Nước thành viên, sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện, nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động, đều có thể xác định không phải là phân biệt đối xử, mọi biện pháp đặc biệt nào nhằm đáp ứng nhu cầu riêng của những người mà việc bảo vệ hoặc sự trợ giúp đặc biệt đối với họ nói chung được thừa nhận là cần thiết vì những lý do như là giới tính, độ tuổi, tàn tật, gánh nặng gia đình, trình độ xã hội hoặc văn hoá</p>	
4	Công ước số 14 về thời giờ nghỉ hàng tuần (trong công nghiệp) năm 1921	- Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa

<p style="text-align: center;">Điều 1</p> <p>Trong Công ước này, thuật ngữ “phân biệt đối xử” bao gồm:</p> <p>mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp;</p> <p>mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi khác nhằm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử mà Nước thành viên hữu quan sẽ có thể chỉ rõ sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động, nếu có, và của các tổ chức thích hợp khác.</p> <p>Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi thuộc một công việc nhất định và căn cứ trên những đòi hỏi vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử.</p> <p>Trong Công ước này, những thuật ngữ “việc làm” và “nghề nghiệp” bao hàm cả việc được tiếp nhận đào tạo nghề, được tiếp nhận việc làm và các loại nghề nghiệp, và cả các điều kiện sử dụng lao động.</p> <p style="text-align: center;">Điều 2</p> <p>Mỗi Nước thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, nhằm thúc đẩy bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, sự bình đẳng về cơ may và về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp để</p>	<p>đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi - Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi - Quyết định số 188/1999/QĐ-TTg ngày 17/9/1999 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện chế độ tuần làm việc 40 giờ - Thông tư số 07/LĐTBXH-TT ngày 11/4/1995 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994 và Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
--	---

<p>nhằm huỷ bỏ mọi sự phân biệt đối xử về mặt này.</p> <p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Mỗi Nước thành viên chịu hiệu lực của Công ước này phải có các biện pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia để:</p> <p>tìm sự cộng tác với các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động và các tổ chức thích hợp khác nhằm đẩy mạnh việc chấp nhận và áp dụng chính sách đó;</p> <p>ban hành các đạo luật và thúc đẩy các chương trình giáo dục có việc chấp nhận và áp dụng chính sách đó;</p> <p>huỷ bỏ mọi quy định pháp luật và sửa đổi mọi chỉ thị hoặc mọi thủ tục hành chính không phù hợp với chính sách đó;</p> <p>theo đuổi chính sách việc làm có sự điều tiết trực tiếp của cơ quan có thẩm quyền;</p> <p>bảo đảm việc tuân thủ chính sách đó trong các hoạt động của các tổ chức hướng nghiệp, đào tạo nghề và sắp xếp việc làm đặt dưới sự quản lý của một cơ quan nhà nước có thẩm quyền;</p> <p>trong báo cáo hàng năm của mình về việc áp dụng Công ước, chỉ rõ những biện pháp đã sử dụng theo chính sách đó có kết quả chung đã đạt được.</p> <p style="text-align: center;">Điều 4</p> <p>Sẽ không coi là phân biệt đối xử, những biện pháp đối với một cá nhân đang tham gia hoặc</p>	<p>- Thông tư số 23/1999/TT-BLĐTBXH ngày 04/10/1999 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ giảm giờ làm việc trong tuần đối với các doanh nghiệp nhà nước</p> <p>- Thông tư số 15/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện làm thêm giờ theo quy định của Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ</p> <p>- Thông tư số 16/2003/TT-BLĐTBXH ngày 03/6/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc có tính thời vụ và gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng</p> <p>- Thông tư liên tịch 04/2006/TTLT-BLĐTBXH-TLĐLĐVN của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam về việc hướng dẫn thi hành khoản 3, Điều 1 Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 của Chính phủ quy định</p>
---	--

	<p>bị nghi ngờ chính đáng là đã tham gia một hoạt động phương hại tới an ninh quốc gia, miễn là đương sự vẫn có quyền khiếu nại tới một cấp có thẩm quyền được thiết lập theo tập quán quốc gia.</p> <p style="text-align: center;">Điều 5</p> <p>Không được coi là phân biệt đối xử những biện pháp bảo vệ hoặc trợ giúp đặc biệt được quy định trong các Công ước hoặc Khuyến nghị khác mà Hội nghị Lao động quốc tế đã thông qua.</p> <p>Mọi Nước thành viên, sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện, nếu có, của người sử dụng lao động và của người người lao động, đều có thể xác định không phải là phân biệt đối xử, mọi biện pháp đặc biệt nào nhằm đáp ứng nhu cầu riêng của những người mà việc bảo vệ hoặc sự trợ giúp đặc biệt đối với họ nói chung được thừa nhận là cần thiết vì những lý do như là giới tính, độ tuổi, tàn tật, gánh nặng gia đình, trình độ xã hội hoặc văn hoá.</p>	<p>việc tham gia ý kiến của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động với cơ quan nhà nước ở cấp tỉnh trong quan hệ lao động</p>
<p>5</p>	<p>Công ước số 27 về đánh dấu trọng lượng hàng hóa (các kiện chở bằng tàu biển), năm 1929</p> <p>Quy định mọi kiện hàng hoặc đồ vật có tổng trọng lượng nặng 1,000 kg trở lên, gửi trong lãnh thổ của mọi nước thành viên phe chuẩn Công ước và để chuyển đi bằng đường biển hoặc đường thủy nội địa, trước khi đưa xuống tàu đều phải có ghi trọng lượng ở bên ngoài kiện hàng hoặc đồ vật đó một cách rõ ràng và lâu bền</p>	<p>- Bộ luật Hàng hải năm 2005: Điều 71, 84, 85, 86, 87, 88</p> <p>- Nghị định số 89/2006/NĐ-CP ngày 30/9/2006 của Chính phủ về nhãn hàng hoá</p>
<p>6</p>	<p>Công ước số 45 về lao động dưới mặt đất (phụ nữ), năm 1935</p>	<p>- Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều</p>

	<p>Công ước số 44 nghiêm cấm việc sử dụng lao động là nữ giới ở bất kỳ độ tuổi nào làm những công việc dưới mặt đất và trong hầm mỏ.</p>	<p>109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118 - Thông tư Liên Bộ số 03/TT-LB ngày 28/1/1994 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế, các điều kiện lao động có hại cấm sử dụng lao động nữ</p>
7	<p>Công ước số 81 về Thanh tra lao động, năm 1947</p> <p>Phần I. THANH TRA LAO ĐỘNG TRONG CÔNG NGHIỆP</p> <p>Điều 1</p> <p>Mỗi Nước thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế mà tại đó Công ước này có hiệu lực, phải duy trì một hệ thống thanh tra lao động trong các cơ sở công nghiệp.</p> <p>Điều 2</p> <p>Hệ thống thanh tra lao động trong các cơ sở công nghiệp sẽ được áp dụng cho tất cả các cơ sở mà các thanh tra viên lao động có trách nhiệm phải bảo đảm việc thi hành các quy định pháp luật về điều kiện lao động và bảo vệ người lao động trong khi họ làm việc.</p> <p>Pháp luật hoặc quy định quốc gia có thể miễn quy định việc áp dụng Công ước này cho các cơ sở mỏ và vận tải và những bộ phận của các cơ sở đó.</p> <p>Điều 3</p>	<p>- Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191</p> <p>- Luật Thanh tra năm 2004</p> <p>- Nghị định số 31/2006/NĐ-CP ngày 29/3/2006 của Chính phủ quy định về tổ chức và hoạt động của Thanh tra Lao động-Thương binh và Xã hội</p> <p>- Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 6/5/2010 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động sửa đổi, bổ sung nghị định 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 của Chính phủ</p>

	<p>Hệ thống thanh tra lao động có chức năng:</p> <p>Bảo đảm việc thi hành các quy định pháp luật về điều kiện lao động và về người lao động trong khi làm việc, như các quy định về thời giờ làm việc, tiền lương, an toàn, y tế và phúc lợi, việc sử dụng trẻ em và thiếu niên, và các mặt khác có liên quan, trong giới hạn trách nhiệm mà các thanh tra viên lao động được giao về việc áp dụng những quy định đó;</p> <p>Cung cấp thông tin và góp ý kiến về kỹ thuật cho người sử dụng lao động và người lao động về cách thức hữu hiệu nhất để tuân thủ các quy định pháp luật;</p> <p>Lưu ý cơ quan có thẩm quyền về những khiếm khuyết hay những sự lạm dụng mà các quy định pháp luật hiện hành chưa đề cập cụ thể.</p> <p>Mọi nhiệm vụ khác có thể được giao cho các thanh tra viên lao động không được làm cản trở việc thực thi các nhiệm vụ chính của họ hoặc phương hại một cách nào đó đến uy tín hay sự vô tư mà họ cần phải có trong quan hệ với người sử dụng lao động và người lao động.</p>	
8	<p>Công ước số 120 về vệ sinh (trong thương mại và văn phòng), năm 1964</p> <p style="text-align: center;">Phần I. NGHĨA VỤ CỦA CÁC BÊN</p> <p style="text-align: center;">Điều 1</p> <p>Công ước này áp dụng cho:</p>	<p>- Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104</p> <p>- Thông tư số 13/BYT-TT ngày 24/10/1996 của Bộ Y tế hướng dẫn thực hiện quản lý vệ sinh lao động, quản lý sức khỏe người lao</p>

<p>cơ sở thương mại;</p> <p>cơ sở, thể chế hoặc cơ quan quản lý, trong đó những người lao động chủ yếu làm công việc văn phòng;</p> <p>đơn vị thuộc các cơ sở, thể chế hoặc cơ quan quản lý khác, trong đó những người lao động chủ yếu làm những hoạt động thương mại hoặc công việc văn phòng, trong chừng mực mà các đơn vị đó không thuộc phạm vi áp dụng của pháp luật quốc gia hoặc các quy định khác về vệ sinh trong công nghiệp, hầm mỏ, vận tải hoặc nông nghiệp.</p> <p style="text-align: center;">Điều 2</p> <p>Sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức trực tiếp hữu quan, nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động, cơ quan có thẩm quyền có thể miễn áp dụng toàn bộ hoặc một số điều khoản của Công ước này đối với những loại sẽ được ấn định của các cơ sở, thể chế, cơ quan quản lý hoặc đơn vị nêu tại Điều 1, khi hoàn cảnh và điều kiện làm việc ở những nơi đó khiến cho việc áp dụng toàn bộ hoặc một số điều khoản của Công ước này trở nên không phù hợp.</p> <p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Trong mọi trường hợp, nếu không tin chắc rằng Công ước này có thể áp dụng được cho một cơ sở, một thể chế hoặc một cơ quan quản lý nhất định nào đó, thì vấn đề sẽ được cơ quan có thẩm quyền quyết định, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện hữu quan, nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động, hoặc bằng bất cứ cách thức nào khác phù hợp.</p>	<p>động và bệnh nghề nghiệp (Bộ Y tế đang sửa đổi, bổ sung thông tư này)</p> <p>- Thông tư liên tịch số 14/1998/TTLT-BLĐTBXH-BYT-TLĐLĐVN của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ngày 31/10/1998 về hướng dẫn việc tổ chức thực hiện công tác bảo hộ lao động trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh</p> <p>- Quyết định số 3733/2002/QĐ-BYT ngày 10/10/2002 của Bộ trưởng Bộ Y tế về việc ban hành 21 tiêu chuẩn vệ sinh lao động, 05 nguyên tắc và 07 thông số vệ sinh lao động</p>
---	---

với pháp luật và tập quán quốc gia.

Điều 4

Mọi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này cam kết:

Duy trì hiệu lực của các văn bản pháp luật bảo đảm việc áp dụng những nguyên tắc chung nêu tại Phần II;

Bảo đảm thực hiện các điều khoản của Khuyến nghị về Vệ sinh (thương mại và văn phòng), 1964, hoặc các điều khoản tương đương, trong chừng mực có thể và đáng làm xét theo điều kiện quốc gia.

Điều 5

Luật và quy định đem lại hiệu lực cho các điều khoản của Công ước này phải được soạn thảo, sau khi đã tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện hữu quan, nếu có, của người sử dụng lao động và của người lao động; cũng phải làm như vậy đối với luật và quy định đem lại hiệu lực cho các điều khoản của Khuyến nghị về Vệ sinh (thương mại và văn phòng), 1964, hoặc cho các điều khoản tương ứng, trong chừng mực có thể và đáng làm xét theo điều kiện quốc gia.

Điều 6

Phải có những biện pháp thích hợp bằng những cơ quan thanh tra thích ứng hoặc bằng những

cách khác để bảo đảm áp dụng hữu hiệu các văn bản pháp lý nêu tại Điều 5.

Nếu thích hợp với những biện pháp đem lại hiệu lực cho các điều khoản của Công ước, phải ấn định một hệ thống chế tài để bảo đảm việc áp dụng một cách hữu hiệu các pháp luật đó.

Phần II. NGUYÊN TẮC CHUNG

Điều 7

Mọi địa điểm để người lao động sử dụng, cũng như trang thiết bị của các địa điểm đó, phải được gìn giữ tốt và sạch sẽ.

Điều 8

Mọi địa điểm để người lao động sử dụng phải thoáng đãng tự nhiên hoặc thông gió nhân tạo, hoặc có cả hai điều kiện đó, một cách đủ mức và thích hợp, để đem lại luồng không khí mới hoặc đã được lọc.

Điều 9

Mọi địa điểm để người lao động sử dụng phải được chiếu sáng một cách đủ mức và thích hợp; đối với các địa điểm làm việc, việc chiếu sáng phải hết sức cố gắng thực hiện bằng ánh sáng tự nhiên.

Điều 10

Tại mọi địa điểm để người lao động sử dụng, phải duy trì được một nhiệt độ hết sức thoải mái và ổn định xét theo hoàn cảnh.

Điều 11

Mọi địa điểm làm việc, cũng như các vị trí làm việc, đều phải được bố trí để tránh cho sức khoẻ của người lao động mọi sự tác động có hại.

Điều 12

Phải có đủ số lượng nước uống được, hoặc một loại đồ uống tinh khiết khác cho người lao động sử dụng.

Điều 13

Phải trữ liệu đủ tiện nghi tắm rửa và nhà tiêu thích hợp và các tiện nghi này phải được giữ gìn tốt và sạch sẽ.

Điều 14

Phải có đủ chỗ ngồi thích hợp cho người lao động và họ phải có khả năng được sử dụng các chỗ ngồi đó, trong chừng mực vừa phải.

Điều 15

Phải trữ liệu và giữ gìn tốt, sạch sẽ những tiện nghi thích hợp để người lao động có thể thay áo quần, cất giữ và hong phơi những áo quần mà họ không mặc trong khi làm việc.

Điều 16

Những địa điểm dưới mặt đất và những địa điểm không có cửa sổ mà bình thường đang tiến hành công việc thì đều phải đáp ứng những tiêu chuẩn vệ sinh thích đáng.

Điều 17

Phải có những biện pháp thích ứng và thiết thực để bảo vệ cho người lao động khỏi bị tác động do các chất và các phương pháp sản xuất bất tiện, có hại, độc hoặc nguy hiểm, bất kỳ vì lý do gì. Nếu tính chất công việc đòi hỏi thì cơ quan có thẩm quyền phải quy định việc sử dụng những trang, thiết bị phòng hộ cá nhân.

Điều 18

Những tình trạng ồn, rung có thể gây tác hại cho người lao động đều phải được giảm thiểu bằng những biện pháp thích ứng và thiết thực.

Điều 19

Bất cứ cơ sở, thể chế, cơ quan quản lý hoặc đơn vị nào thuộc phạm vi áp dụng của Công ước này đều phải, tùy theo tầm quan trọng và tùy theo những sự bất trắc đã lượng định:

có bệnh xá riêng hoặc trạm sơ cứu riêng;

hoặc có một bệnh xá hoặc một trạm sơ cứu chung với những cơ sở, thể chế, cơ quan quản lý hoặc đơn vị khác;

	hoặc có một hay nhiều tủ, hộp hoặc túi đựng thuốc sơ cứu.	
9	<p>Công ước số 123 về tuổi tối thiểu (trong công việc dưới mặt đất), năm 1965</p> <p>Theo quy định của Công ước số 123, quốc gia phê chuẩn không được sử dụng người dưới 16 tuổi làm việc dưới mặt đất hoặc trong hầm mỏ.</p>	<p>- Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 6, 22</p> <p>- Thông tư số 09/TT-LB ngày 13/4/1995 của Liên Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội và Bộ Y tế quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng lao động chưa thành niên</p>
10	<p>Công ước số 124 về kiểm tra y tế đối với lao động trẻ tuổi (trong công việc dưới mặt đất) năm 1965</p> <p>Điều 1</p> <p>Trong Công ước này, thuật ngữ “hầm mỏ” được hiểu là mọi cơ sở, công cộng hoặc tư nhân, nhằm khai thác mọi chất nằm dưới mặt đất và có sử dụng người làm việc dưới mặt đất.</p> <p>Mọi quy định tại Công ước về việc sử dụng hoặc lao động dưới mặt đất trong hầm mỏ bao gồm cả việc sử dụng hoặc lao động dưới mặt đất trong các mỏ đá.</p> <p>Điều 2</p> <p>Mọi người được sử dụng và làm việc dưới mặt đất trong hầm mỏ, phải kiểm tra y tế chu đáo để xác định khả năng làm việc, là sau đó, kiểm tra y tế định kỳ cách nhau không quá 12 tháng, cho</p>	<p>- Bộ luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 102, 103, 104</p> <p>- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006: Điều 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48</p> <p>- Luật Bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân năm 1989</p> <p>- Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 quy định chi tiết một số Điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động</p> <p>Tuy nhiên, quy định về việc lập danh sách</p>

<p>những người dưới 21 tuổi.</p> <p>Tuy nhiên, vẫn cho phép sử dụng các biện pháp khác để theo dõi về y tế cho các người thành niên từ 18 đến 21 tuổi, nếu cơ quan có thẩm quyền, sau khi có ý kiến của y tế, xác nhận rằng những biện pháp đó là tương đương hoặc có hiệu quả cao hơn so với những biện pháp mà Đoạn 1 đòi hỏi, đồng thời đã hỏi ý kiến và đã có sự thỏa thuận của những tổ chức hữu quan mang tính đại diện nhất của người sử dụng lao động và của người lao động.</p> <p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Những việc kiểm tra y tế quy định tại Điều 2 phải:</p> <p>được tiến hành với trách nhiệm và sự giám sát của một thầy thuốc có bằng cấp, được cơ quan có thẩm quyền chấp nhận;</p> <p>được chứng nhận một cách thích hợp.</p> <p>Phải chụp phổi khi kiểm tra y tế lần đầu và cả trong những lần kiểm tra lại sau đó, nếu việc này được coi là cần thiết về phương diện y tế.</p> <p>Những việc kiểm tra y tế theo Công ước này không được dẫn tới một khoản phí tổn nào cho các thiếu niên cũng như bố mẹ hoặc những người đỡ đầu của họ.</p> <p style="text-align: center;">Điều 4</p> <p>Cơ quan có thẩm quyền phải có biện pháp cần thiết, kể cả việc ấn định các chế tài thích hợp,</p>	<p>những người dưới 21 tuổi làm việc trong hầm mỏ theo quy định của Công ước số 124 chưa được thể hiện trong các quy định của pháp luật Việt Nam</p>
--	--

để bảo đảm áp dụng có hiệu quả những quy định của Công ước này.

Mọi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này cam kết có một hệ thống thanh tra thích ứng để giám sát việc áp dụng những quy định của Công ước, hoặc phải xác nhận rằng việc thanh tra thích ứng được thực hiện.

Pháp luật và quy định quốc gia phải xác định những người có trách nhiệm thi hành những quy định của Công ước này.

Người sử dụng lao động phải lập các sổ sách, xuất trình với các thanh tra viên, và đối với mọi người dưới 21 tuổi được sử dụng hoặc làm việc dưới mặt đất, thì trong sổ sách phải ghi rõ:

ngày tháng năm sinh, được chứng nhận nếu có thể;

tính chất của công việc phải làm;

chứng chỉ xác nhận khả năng làm việc, nhưng không có những chỉ dẫn gì khác về y tế.

Khi đại diện của người lao động yêu cầu, người sử dụng lao động phải cung cấp cho họ những thông tin đã nêu tại Đoạn 4, Điều này.

Điều 5

Trước khi ấn định chính sách chung để áp dụng Công ước này và trước khi có quy định cụ thể để thực hiện chính sách đó, cơ quan có thẩm quyền ở mỗi nước phải tham khảo ý kiến các tổ chức hữu quan mang tính đại diện nhất của người sử dụng lao động và của người lao

	động.	
11	<p>Công ước số 144 về tham khảo ý kiến 3 bên (các tiêu chuẩn lao động quốc tế), năm 1976</p> <p style="text-align: center;">Điều 1</p> <p>Trong Công ước này, thuật ngữ “tổ chức đại diện” là chỉ các tổ chức mang tính đại diện nhất của người sử dụng lao động và của người lao động, được hưởng quyền tự do hiệp hội.</p> <p style="text-align: center;">Điều 2</p> <p>Mọi Nước thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết tiến hành những thủ tục bảo đảm sự tham khảo ý kiến hữu hiệu giữa các đại diện của chính phủ, của người sử dụng lao động và của người lao động về các vấn đề thuộc hoạt động của Tổ chức Lao động quốc tế, nói ở Đoạn 1, Điều 5 dưới đây.</p> <p>Tính chất và hình thức các thủ tục quy định ở Đoạn 1 Điều này sẽ do mỗi nước xác định, theo tập quán quốc gia, sau khi đã tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện, nếu có, và nếu chưa thực hiện những thủ tục nói trên.</p> <p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Theo mục đích của những thủ tục nêu trong Công ước này, các đại diện của người sử dụng lao động và người lao động sẽ được lựa chọn một cách tự do bởi các tổ chức đại diện của họ, nếu có.</p> <p>Những người sử dụng lao động và những người lao động sẽ được đại diện một cách bình</p>	<p>- Hiến pháp năm 1992: Điều 53, 69</p> <p>- Bộ Luật Lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 4, 5, 15, 56, 57, 100, 132, 156, 181</p> <p>- Luật Công đoàn năm 1990: Điều 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13</p> <p>- Luật Hợp tác xã năm 2003: Điều 45, khoản 2</p> <p>- Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động: Điều 1, Khoản 2</p>

đăng trong mọi cơ cấu để thực hiện việc tham khảo ý kiến.

Điều 4

Cơ quan có thẩm quyền sẽ đảm nhận trách nhiệm giúp đỡ về mặt hành chính cho các thủ tục nêu trong Công ước này.

Những sự dàn xếp thích hợp sẽ được tiến hành giữa cơ quan có thẩm quyền với các tổ chức đại diện, nếu có, để đài thọ kinh phí về mọi việc huấn luyện có thể coi là cần thiết cho những người tham gia các thủ tục đó.

Điều 5

Các thủ tục nêu trong Công ước này phải nhằm vào việc tham khảo ý kiến về:

Sự phúc đáp của các chính phủ đối với bản câu hỏi về những điểm ghi ở chương trình nghị sự của Hội nghị Lao động quốc tế và bình luận của các chính phủ về dự thảo văn bản mà hội nghị phải thảo luận;

Những đề nghị phải trình lên một hoặc những cơ quan có thẩm quyền, trong việc đệ trình các Công ước và khuyến nghị lên các cơ quan đó, theo Điều 19 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế;

Việc xem xét lại, vào những khoảng thời gian thích hợp, những Công ước chưa được phê chuẩn và những khuyến nghị chưa được phát huy tác dụng, để trừ liệu những biện pháp có thể có để nhằm tùy nghi xúc tiến việc thi hành và phê chuẩn các văn bản đó;

	<p>những vấn đề liên quan đến các báo cáo phải gửi cho Văn phòng Lao động quốc tế theo quy định tại Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế;</p> <p>những đề nghị có liên quan đến việc bãi ước những Công ước đã phê chuẩn.</p> <p>Để bảo đảm việc xem xét thích đáng các vấn đề nói ở Đoạn 1, Điều này, phải có sự tham khảo ý kiến vào những khoảng thời gian thích hợp, được ấn định theo sự thoả thuận chung, nhưng ít nhất cũng mỗi năm một lần.</p> <p style="text-align: center;">Điều 6</p> <p>Khi thấy thích hợp, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện, nếu có, cơ quan có thẩm quyền sẽ làm một báo cáo hàng năm về hoạt động của các thủ tục nêu trong Công ước này</p>	
12	<p>Công ước số 155 về an toàn lao động và vệ sinh lao động năm 1981</p> <p style="text-align: center;">Phần I. PHẠM VI VÀ ĐỊNH NGHĨA</p> <p style="text-align: center;">Điều 1</p> <p>Công ước này áp dụng cho tất cả các ngành hoạt động kinh tế.</p> <p>Mỗi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện hữu quan của người sử dụng lao động và của người lao động từ giai đoạn đầu, có thể loại ra khỏi phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ Công ước này một số ngành hoạt động kinh tế đặc biệt, như ngành hàng hải hoặc ngành đánh cá, nếu việc áp dụng này sẽ làm nảy</p>	<p>- Bộ luật lao động năm 2002 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007): Điều 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102.103, 104, 105, 106, 107, 108</p> <p>- Nghị định số 06/CP ngày 20/01/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn, vệ sinh lao động</p> <p>- Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 06/CP ngày</p>

sinh những vấn đề riêng biệt có tầm quan trọng đáng kể cho những ngành đó.

Mỗi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này sẽ liệt kê, trong báo cáo đầu tiên về việc thực hiện Công ước theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế, mọi ngành hoạt động kinh tế nào được loại ra khỏi phạm vi áp dụng như quy định tại Đoạn 2, Điều này, nêu rõ lý do loại ra và trình bày những biện pháp nhằm bảo vệ thích đáng những người lao động trong các ngành đó, và nêu rõ trong các báo cáo tiếp theo, mọi tiến bộ trong việc mở rộng hơn phạm vi áp dụng của Công ước.

Điều 2

Công ước này áp dụng cho mọi người lao động trong các ngành hoạt động kinh tế thuộc phạm vi áp dụng của Công ước.

Mỗi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện hữu quan của người sử dụng lao động và của người lao động ngay từ giai đoạn đầu, có thể loại ra khỏi phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ Công ước này một số có hạn định những loại người lao động, nếu việc áp dụng sẽ gây ra những khó khăn đặc biệt cho họ.

Mỗi Nước thành viên phê chuẩn Công ước này, sẽ liệt kê trong báo cáo đầu tiên về việc thực hiện Công ước theo Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động quốc tế, những loại người lao động có hạn định nào được loại ra khỏi phạm vi áp dụng như quy định tại Đoạn 2 Điều này, nêu rõ lý do loại ra và nêu rõ trong các báo cáo tiếp theo, mọi tiến bộ trong việc mở rộng hơn phạm vi áp dụng của Công ước.

20/11/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động

- Thông tư số 12/2006/TT-BYT ngày 6/12/2006 của Bộ Y tế về việc hướng dẫn khám bệnh nghề nghiệp

- Thông tư số 10/2003/TT-BLĐTBXH ngày 18/4/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc thực hiện chế độ bồi thường và trợ cấp đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Thông tư số 23/2003/TT-BLĐTBXH ngày 3/11/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc quy định hướng dẫn thủ tục đăng ký và kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động

- Thông tư liên tịch số 01/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT ngày 10/01/2011 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế hướng dẫn tổ chức thực hiện công tác an toàn - vệ sinh lao động trong cơ sở lao động

<p style="text-align: center;">Điều 3</p> <p>Trong Công ước này, các thuật ngữ dưới đây được hiểu như sau:</p> <p>a) “ Các ngành hoạt động kinh tế ” bao gồm tất cả các ngành có sử dụng lao động, kể cả ngành công vụ;</p> <p>b) “ Người lao động ” bao gồm tất cả những người đang được sử dụng, kể cả công chức;</p> <p>c) “ Nơi làm việc ” bao gồm mọi nơi mà người lao động phải có mặt hoặc phải đến vì công việc của mình, và được đặt dưới sự kiểm soát trực tiếp hoặc gián tiếp của người sử dụng lao động;</p> <p>d) “ Quy định ” bao gồm tất cả các quy định có hiệu lực pháp lý, do một hoặc nhiều cơ quan có thẩm quyền ban hành;</p> <p>đ) “ Sức khỏe ”, xét về mặt công việc, không chỉ là tình trạng không có bệnh tật, mà còn bao gồm cả các yếu tố thể chất và tinh thần có tác động đến sức khoẻ và có liên quan trực tiếp đến an toàn lao động và vệ sinh lao động.</p> <p style="text-align: center;">Phần II. NGUYÊN TẮC TRONG CHÍNH SÁCH QUỐC GIA</p> <p style="text-align: center;">Điều 4</p> <p>Mỗi Nước thành viên xét theo những điều kiện và thực tiễn quốc gia, và sau khi tham khảo ý</p>	<p>- Quyết định số 233/2006/QĐ-TTg ngày 18/10/2006 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động đến năm 2010</p>
---	--

kiến các tổ chức mang tính đại diện nhất của người sử dụng lao động và của người lao động, sẽ hình thành, thực hiện và sẽ định kỳ xét lại một chính sách quốc gia chặt chẽ về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc.

Mục đích của chính sách quốc gia là phòng ngừa tai nạn lao động và những tổn thương về sức khoẻ phát sinh từ công việc, bằng cách giảm đến mức thấp nhất, trong điều kiện thực tế cho phép, những nguyên nhân rủi ro vốn có trong môi trường làm việc.

Điều 5

Chính sách nói trong Điều 4, Công ước này, phải xét đến những lĩnh vực hoạt động chủ yếu sau đây có ảnh hưởng đến an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc:

- a) Việc thiết kế, thử nghiệm, lựa chọn, thay thế, lắp đặt, bố trí, sử dụng, bảo dưỡng các yếu tố vật chất của công việc (nơi làm việc, môi trường lao động, dụng cụ, máy móc, thiết bị, các chất và các tác nhân hoá học, vật lý, sinh học, các quá trình lao động);
- b) Các mối quan hệ giữa các yếu tố vật chất của công việc với những người thực hiện hoặc giám sát công việc, và sự thích nghi của máy móc, thiết bị, thời gian làm việc, của việc tổ chức lao động, và các quá trình lao động, và các quá trình lao động với khả năng thể chất và tinh thần của người lao động;
- c) Công tác đào tạo, kể cả các hoạt động đào tạo bổ túc cần thiết, trình độ nghiệp vụ và động cơ của những người tham gia công việc ở một cương vị nào đó, nhằm đạt các mức độ thích đáng về an toàn lao động và vệ sinh lao động;

d) Thông tin và cộng tác ở cấp nhóm lao động và cơ sở sản xuất, và ở tất cả các cấp tương ứng khác, kể cả ở cấp toàn quốc;

đ) Việc bảo vệ người lao động và các đại diện của họ khỏi bị xử lý kỷ luật do các hoạt động mà họ tiến hành một cách thích đáng theo đúng chính sách đã được nêu trong Điều 4, Công ước này.

Điều 6

Việc hình thành chính sách nêu trong Điều 4, Công ước này, phải xác định rõ những chức năng và trách nhiệm tương ứng về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc của các cơ quan có thẩm quyền, của những người sử dụng lao động, những người lao động và những người khác, xét theo tính cách bổ sung giữa những trách nhiệm nói trên cũng như các điều kiện và thực tiễn quốc gia.

Điều 7

Trong các định kỳ thích hợp, tình hình an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc phải được xem xét lại toàn bộ hoặc đối với từng lĩnh vực nhất định, nhằm phát hiện những vấn đề tồn tại lớn, tìm ra các giải pháp có hiệu quả cho các vấn đề đó, xác định những hoạt động cần ưu tiên tiến hành và có đánh giá kết quả.

Phần III. CÁC HOẠT ĐỘNG Ở CẤP QUỐC GIA

Điều 8

Mỗi Nước thành viên, bằng pháp luật, pháp quy hoặc bằng bất kỳ biện pháp nào khác phù hợp với các điều kiện và thực tiễn quốc gia và tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện hữu quan của người sử dụng lao động và của người lao động, sẽ tiến hành những biện pháp cần thiết để thi hành Điều 4, Công ước này.

Điều 9

Việc thi hành các pháp luật và quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc phải được bảo đảm bằng một hệ thống thanh tra thích đáng, có hiệu quả.

Hệ thống thi hành pháp luật phải quy định các hình thức xử phạt thích đáng đối với những trường hợp vi phạm pháp luật và pháp quy.

Điều 10

Phải có các biện pháp hướng dẫn cho người sử dụng lao động và người lao động để giúp họ tuân thủ các nghĩa vụ theo pháp luật.

Điều 11

Để thi hành chính sách nêu trong Điều 4, Công ước này, các cơ quan có thẩm quyền hoặc cơ quan hữu quan phải bảo đảm thực hiện từng bước những nhiệm vụ sau đây:

a) Ở những nơi mà tính chất và mức độ rủi ro đòi hỏi, phải xác định các điều kiện quy định về thiết kế, xây dựng và bố trí các cơ sở sản xuất, về bắt đầu vận hành, về những sửa chữa có tác động lớn và những sự thay đổi mục đích hoạt động của các cơ sở này, về mức độ an toàn

của các thiết kế kỹ thuật được sử dụng, cũng như về việc áp dụng các quy trình do các cơ quan có thẩm quyền ấn định;

b) Phải xác định các quá trình sản xuất, các chất và các tác nhân nguy hiểm mà việc tiếp xúc phải bị ngăn cấm, bị hạn chế, phải xin phép hoặc chịu sự kiểm soát của một hoặc nhiều cơ quan có thẩm quyền. Những tác động có hại tới sức khoẻ do phải tiếp xúc đồng thời với nhiều chất hoặc nhiều tác nhân phải được xem xét đến;

c) Phải xác lập và thực hiện các thủ tục khai báo tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, do người sử dụng lao động tiến hành, và khi cần thiết, có thể do các cơ quan bảo hiểm hoặc các cơ quan trực tiếp hữu quan tiến hành, và phải có thống kê hàng năm về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;

d) Phải tiến hành điều tra trong các trường hợp mà các tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bất kỳ các vụ tổn thương sức khoẻ khác xảy ra trong quá trình làm việc hoặc do liên quan đến công việc, cho thấy tình hình đang trở nên nghiêm trọng;

e) Phải sử dụng hoặc mở rộng các hệ thống kiểm tra các tác nhân hoá học, vật lý và sinh học nguy hại cho sức khoẻ của người lao động, xét theo điều kiện và khả năng thực tế của đất nước.

Điều 12

Các biện pháp phù hợp với pháp luật và thực tiễn quốc gia sẽ được tiến hành, nhằm mục đích bảo đảm rằng những người thiết kế, chế tạo, nhập khẩu, cung cấp hoặc chuyển giao các máy

móc, thiết bị và các chất dùng trong lao động:

a) Phải tự chứng minh được, trong chừng mực thực tế cho phép, rằng các máy móc, thiết bị hoặc các chất đó sẽ không gây nguy hiểm cho an toàn và sức khỏe của những người sử dụng chúng một cách đúng cách thức;

b) Phải cung cấp những chỉ dẫn về việc lắp đặt và vận hành đúng cách thức các máy móc, thiết bị, việc sử dụng đúng cách thức các chất; những chỉ dẫn về nguy cơ sử dụng các máy móc, thiết bị, về các đặc tính nguy hiểm của các loại hoá chất, tác nhân hoặc sản phẩm vật lý, sinh học; những chỉ dẫn về cách phòng tránh rủi ro;

c) Phải tiến hành các hoạt động nghiên cứu, điều tra hoặc các hoạt động khác, nhằm theo kịp những kiến thức khoa học và kỹ thuật cần thiết, để có thể tuân thủ những quy định tại các khoản a) và b), Điều này.

Điều 13

Nếu một người lao động tự mình rời bỏ nơi làm việc, với những lý do hợp lệ chứng minh được rằng nơi đó có một mối nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình, thì người đó phải được bảo vệ phù hợp với những điều kiện và tập quán quốc gia, để khỏi bị những hậu quả không đáng có.

Điều 14

Với cách thức phù hợp với các điều kiện và thực tiễn quốc gia, các biện pháp sẽ được tiến hành nhằm thúc đẩy việc đưa vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm

việc vào mọi cấp giáo dục và đào tạo, kể cả cấp giáo dục cao đẳng về kỹ thuật, y tế, chuyên môn, theo một cách thức đáp ứng được nhu cầu về đào tạo của mọi người lao động.

Điều 15

Với mục đích bảo đảm tính rõ ràng chặt chẽ của chính sách nêu trong Điều 4, Công ước này, và của các biện pháp áp dụng chính sách đó, mỗi Nước thành viên, sau khi tham khảo ý kiến trong một giai đoạn sớm nhất, các tổ chức đại diện nhất của người sử dụng lao động và của người lao động và của các cơ quan thích hợp khác, phải tiến hành những sự bố trí phù hợp với điều kiện và thực tiễn quốc gia, để bảo đảm có sự phối hợp cần thiết giữa các cơ quan có thẩm quyền và các cơ quan có trách nhiệm thi hành các Phần II và III, Công ước này.

Bất kỳ lúc nào tình thế đòi hỏi, và nếu điều kiện và thực tiễn quốc gia cho phép, những sự bố trí này phải bao gồm cả việc thiết lập một cơ quan cấp trung ương.

Phần IV. CÁC HOẠT ĐỘNG Ở CẤP CƠ SỞ SẢN XUẤT

Điều 16

Trong chừng mực có thể thực hiện được, người sử dụng lao động phải bảo đảm cho nơi làm việc, máy móc, thiết bị và các công đoạn sản xuất thuộc quyền kiểm soát của họ được an toàn, không có nguy cơ đe dọa sức khoẻ của người lao động.

Trong chừng mực có thể thực hiện được, người sử dụng lao động phải bảo đảm cho các chất

và các tác nhân hoá học, vật lý và sinh học do họ kiểm soát sẽ không có nguy cơ đe dọa sức khoẻ của người lao động khi đã áp dụng các biện pháp bảo hộ lao động thích đáng.

Mỗi khi cần thiết, người sử dụng lao động phải cung cấp trang phục và thiết bị bảo hộ lao động thích đáng để phòng ngừa ở mức độ phù hợp với thực tế, các nguy cơ xảy ra tai nạn lao động hoặc các tác động có hại cho sức khoẻ của người lao động.

Điều 17

Khi có từ 2 cơ sở sản xuất trở lên cùng tham gia các hoạt động sản xuất trên cùng một địa bàn sản xuất, các cơ sở sản xuất này phải cộng tác với nhau trong việc thực hiện các yêu cầu của Công ước này.

Điều 18

Mỗi khi cần thiết, người sử dụng lao động phải tiến hành các biện pháp để ứng phó với các trường hợp khẩn cấp và các tai nạn, kể cả việc bố trí các phương tiện cấp cứu thích hợp.

Điều 19

Phải có sự bố trí ở cấp cơ sở sản xuất, để sao cho:

- a) Người lao động, trong quá trình tiến hành công việc, hợp tác với người sử dụng lao động để người sử dụng lao động hoàn thành được phần trách nhiệm của mình;
- b) Các đại diện của người lao động trong cơ sở sản xuất hợp tác với người sử dụng lao động

trong lĩnh vực an toàn lao động và vệ sinh lao động;

c) Các đại diện của người lao động trong cơ sở sản xuất được cung cấp những thông tin đầy đủ về những biện pháp mà người sử dụng lao động tiến hành để bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và có thể trao đổi ý kiến với các tổ chức đại diện của mình về những thông tin này, với điều kiện không tiết lộ những bí mật kinh doanh;

d) Người lao động và các đại diện của họ trong cơ sở sản xuất được đào tạo ở mức độ thích đáng về công tác an toàn lao động và vệ sinh lao động;

đ) Người lao động hoặc đại diện của họ, và trong trường hợp cụ thể có thể là các tổ chức đại diện của họ trong cơ sở sản xuất, tùy theo pháp luật và tập quán quốc gia, có thể chất vấn và được người sử dụng lao động tham khảo ý kiến về mọi khía cạnh của công tác an toàn lao động và vệ sinh lao động có liên quan đến công việc của họ; để đạt mục đích này, có thể sử dụng các cố vấn kỹ thuật từ bên ngoài cơ sở sản xuất với sự thoả thuận của hai bên;

e) Người lao động phải báo cáo ngay cho người trực tiếp kiểm soát công việc của mình biết về bất kỳ tình huống nào mà mình có lý do hợp lệ để chứng minh có một mối nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình; cho tới khi đã có biện pháp khắc phục tình hình đó, không cho phép người sử dụng lao động đòi hỏi người lao động phải trở lại hiện trường vẫn đang còn có nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của người lao động.

Điều 20

Sự hợp tác giữa ban quản lý với người lao động và/hoặc với các đại diện của người lao động

trong cơ sở sản xuất, phải là nhân tố cốt yếu trong các biện pháp tổ chức và các biện pháp khác, được tiến hành theo quy định tại các Điều 16 và 19, Công ước này.

Điều 21

Người lao động không phải chịu bất kỳ một chi phí nào về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động và vệ sinh lao động

www.LuatVietnam.vn