

Phần 5

Phụ lục

Phụ lục	Trang
A Các quy định pháp luật và cuộc đấu tranh vì việc làm tử tế, đảm bảo sức khỏe và công bằng	464
B Các hóa chất và nguyên vật liệu phổ biến	478
Nguồn thông tin.....	547

PHỤ LỤC A

Các quy định pháp luật và cuộc đấu tranh vì việc làm tử tế, đảm bảo sức khỏe và công bằng



Quyền cơ bản của con người xác định rằng: tất cả chúng ta đều xứng đáng được đối xử công bằng, được tôn trọng và đề cao về thân thể, nhân phẩm, địa vị xã hội và tinh thần. Để đảm bảo các quyền này, người lao động cần được làm việc trong một môi trường lành mạnh, an toàn, không có kì thị và bạo lực, nơi mà họ có thể thành lập công đoàn để đàm phán về những điều kiện công bằng và một mức lương hợp lý, đủ sống.

Liên Hợp Quốc (United Nations – UN) và Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization - ILO) là hai tổ chức quốc tế lớn nhất đưa ra các khuyến nghị về quyền lao động. Chính phủ nước bạn và các chính phủ khác trên thế giới cũng là thành viên của UN và ILO, cùng ký các hiệp định và thỏa thuận, vì vậy tất cả đều phải cam kết bảo vệ người lao động.

Trên thực tế, cả luật trong nước và quốc tế tự thân chúng đều không bảo vệ người lao động. Nếu người sử dụng lao động không có trách nhiệm hoặc không có các phương án thực thi luật pháp hay không có các tổ chức của người lao động và cộng đồng thì luật chỉ là những lời hứa trên giấy tờ.

Áp dụng luật để hỗ trợ chiến dịch của bạn

Người lao động sẽ có tiếng nói và sức mạnh để thay đổi môi trường làm việc khi họ hiểu về quyền của mình và có khả năng tập hợp, tổ chức để giành được những quyền đó. Việc tập hợp, tổ chức yêu cầu sự trao đổi, bàn bạc giải quyết vấn đề liên tục giữa những người lao động cũng như đàm phán với người sử dụng lao động.

Hãy làm quen với luật lao động của nước bạn. Một số nước đã có bộ luật lao động rất chi tiết để đáp ứng với công tác tổ chức của người lao động trong khi nhiều nước khác lại gần như không có bất kỳ quy định nào về vấn đề này. Vì vậy, cách mà những yêu cầu của bạn liên quan đến luật có thể quyết định bạn sẽ tổ chức cái gì, ở đâu và như thế nào. Khi NLD có thêm các yêu cầu không có trong luật hiện tại, điều đó không có nghĩa những yêu cầu này không thể thực hiện được. Nó đòi hỏi NLD phải đoàn kết hơn nữa để đạt được những yêu cầu đó.

Vì vậy, bước đầu tiên là hãy nghiên cứu luật lao động và phân tích xem luật đó có lợi cho bạn hay không. Sau đó, hãy nói chuyện với các đồng nghiệp và tổ chức các buổi sinh hoạt để thảo luận về những vấn đề chung này.

Thông thường, công đoàn là tổ chức duy nhất của người lao động được thừa nhận theo luật lao động. Luật có thể đặt ra các quy định về hoạt động của tổ chức công đoàn (quy định về bầu cử, tiêu chuẩn đoàn viên và các vấn đề khác) và mối quan hệ giữa công đoàn và người sử dụng lao động. Các tổ chức cộng đồng và hội phụ nữ dễ thành lập và hoạt động hơn. Họ có thể nhận được sự quan tâm từ cộng đồng trong nước và quốc tế, đặc biệt nếu họ được công nhận hợp pháp như một tổ chức PCP. Thông thường, chỉ có công đoàn được quyền đàm phán và thúc đẩy các thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, nhiều người lao động trong các tổ chức cộng đồng vẫn cố gắng thương lượng với người sử dụng lao động của họ về nhiều vấn đề liên quan đến lợi ích của họ mà không được đề cập trong hợp đồng lao động.

Những cuộc trao đổi, thảo luận về những thay đổi cũng như các thỏa thuận về nhu cầu mà bạn mong muốn nhìn thấy tại nhà máy đòi hỏi phải có tổ chức và giao tiếp thông suốt giữa những người lao động. Các buổi họp thường xuyên, những buổi thảo luận mở và việc giữ hòa khí với đồng nghiệp đều rất quan trọng. Hai người cùng làm việc trong một nhà máy có thể có mối quan tâm khác nhau về điều kiện làm việc nhưng tầm quan trọng của các mối quan tâm đó là như nhau. Sự kiên trì và cam kết đồng tâm hiệp lực là hai yếu tố quan trọng nhất của một nhà tổ chức. Xem Chương 2: Học và đào tạo về sức khỏe của người lao động.

Và một lần nữa nhấn mạnh rằng giữa những điều quy định trong luật pháp và thực tế áp dụng luật là hai vấn đề hoàn toàn khác nhau. Mặc dù trên giấy tờ bạn có quyền thành lập tổ chức của người lao động nhưng chính phủ hay chủ nhà máy vẫn có thể sử dụng quân đội hoặc cảnh sát để ngăn chặn những nỗ lực đó của bạn. Một bài học xương máu mà nhiều đơn vị công đoàn và nhà tổ chức đúc rút được đó là luật thường chỉ nằm về phía người có quyền lực cao nhất.

ILO khuyến nghị một số thay đổi đối với luật lao động quốc gia nhưng để đạt được điều đó con đường phía trước vẫn còn rất dài. Cho nên thực tế nhất vẫn là dựa vào tổ chức của người lao động, đó chính là điều kiện cơ bản nhất để thay đổi luật lao động trong nước. Tổ chức của người lao động sẽ giúp cho tiếng nói của bạn được lắng nghe, nêu ra những yêu cầu đối với người sử dụng lao động, chủ thương hiệu và chính phủ của bạn phải bảo vệ quyền của người lao động và buộc phải cải thiện điều kiện lao động.

Luật lao động quốc gia

Mỗi quốc gia đều có bộ luật lao động riêng quy định mối quan hệ giữa người lao động, công đoàn, doanh nghiệp, chính phủ và các doanh nghiệp quốc tế hay các “nhân hàng”. An toàn, vệ sinh lao động có thể nằm trong luật lao động hoặc trong các điều luật quy định về sức khỏe.

Để nghiên cứu và áp dụng luật lao động nhằm có được điều kiện làm việc tốt hơn hãy tham vấn, lấy ý kiến từ: cán bộ công đoàn, giáo sư về luật tại trường đại học, chuyên viên của Bộ Lao động, luật sư cố vấn các vấn đề về sức khỏe hay cán bộ của trung tâm người lao động. Bên cạnh đó, có thể tìm các thông tin trên mạng. Các tài liệu về luật thường khá khó hiểu nhưng bạn có thể tìm đọc các thông tin đã được đơn giản hóa từ nhiều nguồn để tham khảo.

Luật lao động đôi khi bảo vệ người lao động nhưng cũng có lúc lại bảo vệ doanh nghiệp. Các nhóm người lao động được tổ chức tốt sẽ tạo được ảnh hưởng nhất định đến chính phủ để tạo nên chính sách mới hoặc thay đổi chính sách nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động với mức lương hợp lý. Tuy nhiên, luật luôn bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi lợi ích của doanh nghiệp. Một bộ luật tốt trên giấy tờ không có nghĩa được áp dụng hiệu quả trong thực tế. Nó còn phụ thuộc vào cách bạn tổ chức đấu tranh để thực thi các quy định của luật.

Bộ luật lao động của Bangladesh

Ở nhiều quốc gia, người lao động phải chờ đợi một thời gian dài để chính phủ xác định một cách hợp pháp các quyền của họ. Tại Bangladesh, bộ luật lao động hợp nhất đầu tiên đã được thông qua vào năm 2006. Tuy nhiên, nó không giải quyết được đầy đủ các vấn đề quan trọng như bảo hiểm và bồi thường khi bị thương hoặc tử vong, lao động trẻ em, lối thoát hiểm trong các nhà máy và nhiều vấn đề khác. Các công đoàn, tổ chức NLD, người sử dụng lao động và các nhà lập pháp bắt đầu họp để mở rộng và cải thiện bộ luật này.

Quỹ An toàn, Sức khỏe và Môi trường Lao động Bangladesh (Bangladesh Occupational Safety, Health, and Environment Foundation - OSHE) là một trong những nhóm vận động chính phủ và soạn thảo các đề xuất cải thiện luật lao động. Tháng 7 năm 2013, một vài tháng sau khi nhà máy Rana Plaza sụp đổ, chính phủ đã chịu đủ áp lực quốc tế để cuối cùng sửa đổi luật lao động hiện hành. OSHE đã in các văn bản luật để giúp phân phát cho NLD và sinh viên. OSHE cũng làm một áp phích về các ủy ban sức khỏe và an toàn theo yêu cầu của luật mới, và bắt đầu một chương trình đào tạo gồm 10 phần cho người lao động. Cũng như các quốc gia khác, bộ luật lao động Bangladesh vẫn cần được cải thiện. Nó cũng cần được các chủ nhà máy tôn trọng hơn và cần được thực thi bởi Bộ Lao động và Việc làm. Mặc dù vậy thì nó vẫn là cơ sở pháp lý để NLD đấu tranh cho quyền của họ..

Luật lao động quốc tế

Liên Hợp Quốc là một tổ chức quốc tế được thành lập từ chính phủ các quốc gia, có nhiệm vụ chính là xây dựng nên các tiêu chuẩn dựa trên những quyền cơ bản của con người được thể hiện trong Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền. Tổ chức này cũng đề xuất và thông qua nhiều công ước khẳng định quyền con người bằng cách tổ chức và đấu tranh.

Hai tài liệu quan trọng của Liên Hợp Quốc rất hữu ích khi làm các công tác xung quanh vấn đề lao động và sức khỏe người lao động đó là (i) Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (ICESCR) và (ii) Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR). Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) cũng được các nhóm hỗ trợ các lao động di cư nữ và lao động giúp việc gia đình sử dụng.



Hai công ước của Liên Hợp Quốc để khuyến khích thành lập các tổ chức lao động

Công ước Quốc Tế về các Quyền Kinh Tế, Xã hội và Văn Hóa (ICESCR), đặc biệt trong điều 6, 7, 8 và 10, nhấn mạnh về quyền lao động. Mọi người đều có quyền:

- có công ăn việc làm để kiếm sống với mức lương công bằng,
- làm việc trong môi trường đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động và được tôn trọng.
- không bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bao gồm quyền được trả lương công bằng.
- có các ngày nghỉ nguyên lương
- tổ chức và thương lượng tập thể.

Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR) đã khẳng định quyền của người lao động cũng là quyền con người. Trong đây muốn nhấn mạnh đến quyền của người lao động gồm có:

- quyền bình đẳng giữa nam và nữ tại nơi làm việc.
- không bị khinh thường, chèn ép và lăng nhục.
- được tự do tổ chức đoàn thể.
- quyền được tụ tập mà không bị trấn áp.

Tổ chức Lao động Quốc tế của Liên Hợp Quốc

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là thành viên của Liên Hợp Quốc chuyên về quyền của người lao động. Đây là tổ chức đại diện cho người lao động, nhân viên và chính phủ, đưa ra các hướng dẫn để các công ty, các quốc gia tuân thủ và thực thi để bảo vệ người lao động. Các tiêu chuẩn, công ước và khuyến cáo của ILO phải được phê chuẩn và ký kết bởi các quốc gia thành viên. Không phải tất cả các quốc gia đều phê chuẩn mọi công ước và mỗi quốc gia được quyền chọn một hoặc nhiều phần của công ước để chấp thuận hoặc từ chối. Từ danh mục phê duyệt công ước của các quốc gia trên website của ILO (ilo.org) bạn có thể biết được nước bạn đã ký kết những công ước nào và “sự thay đổi phù hợp với công ước” nào mà chính phủ đã thực hiện. Khi một quốc gia ký kết bất kỳ công ước nào, chính phủ nước đó sẽ phải thay đổi luật lao động theo đúng hoặc trên mức tiêu chuẩn mà ILO đề ra.

Tiếc rằng, ILO vẫn chưa có được biện pháp hữu hiệu nào để buộc các nước thành viên thực thi các tiêu chuẩn lao động. Cách duy nhất mà ILO đang thực hiện đó là thúc đẩy công tác tập hợp và tổ chức các nhóm người lao động để tạo áp lực đến chính quyền, các công ty toàn cầu và người sử dụng lao động có trách nhiệm cải thiện và đẩy mạnh tiêu chuẩn lao động.

Xuyên suốt cuốn sách, “quyền của người lao động” được nhắc đến đều là những quyền cơ bản được ILO và UN đề ra. Xem theo tên Các thỏa thuận quốc tế trong cuốn sách này). (Chúng được liệt kê theo chủ đề ở trang xii và theo tên từ trang 465 tới trang 466). Hãy dùng chúng để so sánh điều kiện làm việc hiện tại của bạn với luật lao động quốc tế. Các công ước của ILO và UN có thể đóng vai trò như một động cơ tạo động lực để tập hợp, tổ chức và yêu cầu những thay đổi nơi làm việc đạt tiêu chuẩn theo thỏa thuận quốc tế mà chính phủ bạn đã ký kết.



Một số biện pháp để sử dụng Luật lao động quốc tế

- Rèn luyện kỹ năng cho người lao động để những mong muốn của họ về một môi trường làm việc đảm bảo an toàn vệ sinh và công bằng nhận được sự hỗ trợ của luật quốc tế.
- Thúc đẩy các cơ quan địa phương về việc thay đổi hoặc áp dụng luật lao động hiện hành. Nếu luật quốc gia lỗi thời hơn luật quốc tế thì người lao động càng phải cố gắng nhiều hơn trong việc đòi quyền lợi.
- So sánh luật lao động của nước mình với các tiêu chuẩn quốc tế để cho họ thấy những điểm thiếu sót và để chứng tỏ sự ưu việt khi họ thay đổi luật theo tiêu chuẩn quốc tế. Không có chính phủ nào muốn bị “bê mặt” và đặc biệt là trước mặt các quốc gia khác.



Tim hiểu thêm về tổ chức một chiến dịch và cách tìm đồng minh và người ủng hộ tại Chương 3.

- Nếu chính phủ của bạn chưa ký công ước quốc tế nào về quyền lao động thì hãy tập hợp để tổ chức cùng các nhóm hoặc cộng đồng người lao động khác thúc đẩy chính phủ làm điều đó. Chính phủ cũng có thể đồng ý ký kết công ước vì nó mang lại cho chính phủ một hình ảnh tốt. Tuy nhiên, hơn thế nữa, bạn cần thúc đẩy chính quyền xây dựng được một hệ thống thực thi các công ước đó.
- Hãy thuyết phục người sử dụng lao động rằng việc tuân thủ luật lao động sẽ mang lại sức khỏe, hạnh phúc cho người lao động và từ đó, năng suất lao động được tăng lên. Đặc biệt, đối với các doanh nghiệp nước ngoài có nhà máy tại địa phương sẽ có được danh tiếng từ việc tuân thủ luật và đạt được hiệu suất cao do người lao động được hạnh phúc hơn sẽ làm việc có hiệu quả hơn, không biếng lười hoặc ngừng sản xuất.
- Hãy thông tin cho các công ty nước ngoài (hoặc các “nhân hàng”) nhập hàng từ nhà máy của bạn biết được khi nào và bằng cách nào nhà cung ứng của họ không tuân thủ luật quốc tế. Các nhân hàng thường rất lo lắng về hình ảnh và danh tiếng của mình nên họ sẽ không muốn mạo hiểm. Thực tế, có thể họ vi phạm luật trên chính nước họ nếu họ phớt lờ quyền lao động và người lao động – người tạo ra sản phẩm cho họ.

Các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của ILO

Nếu nước bạn không có luật lao động hoặc luật lao động quốc tế không thực sự hữu ích đối với các vấn đề của bạn thì bạn có thể đề xuất các tiêu chuẩn lao động của ILO. Các vấn đề được dựa trên 4 định hướng căn bản của ILO:

1. Quyền được tự do hiệp hội và thương lượng tập thể
2. Xóa bỏ lao động cưỡng bức
3. Xóa bỏ lao động trẻ em
4. Không phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Các tiêu chuẩn cơ bản này thực ra không đủ để bảo vệ người lao động. Vì thế các Công ước khác của ILO (xem từ trang 465 tới trang 466) bao gồm thời gian làm việc và lương, an toàn và sức khỏe, điều kiện làm việc và những trường hợp liên quan khác.

Sự cam kết quyền bình đẳng giữa nam và nữ trong các vấn đề kinh tế, chính trị và xã hội được khẳng định rõ ràng bởi ILO và Liên Hợp Quốc cũng như các thỏa thuận khác. Các chính phủ bắt buộc thực hiện cam kết về quyền bình đẳng và các quyền khác của lao động nữ trong bất kì môi trường làm việc nào. Quyền của lao động nữ bao gồm các quyền được trả lương như lao động nam trong cùng một công việc, được đào tạo, được thăng chức và không bị phân biệt đối xử.

Cách tác động đến ILO

Hàng năm ILO tổ chức hội thảo “Lao động Quốc tế” (International Labour Conference - ILC) với sự tham gia của các đại biểu từ các nước thành viên cũng như đại biểu các nhóm người sử dụng lao động và người lao động. Hội

thảo là nơi gặp gỡ, trao đổi về các vấn nạn và phác thảo công ước mới cũng như cải tiến các công ước hiện có. Nếu có một công ước nào bạn muốn thay đổi hoặc cải thiện, bạn có thể gửi đề nghị đến hội thảo hoặc đại diện các nhóm người lao động từ đất nước bạn. Nhưng hãy luôn nhớ rằng: việc thay đổi có thể mất rất nhiều năm với sự tham gia của nhiều luật sư và các nguồn lực tài chính để hiện thực hóa đề nghị đó thành một công ước. Đây là một quá trình khó khăn, mất nhiều thời gian và tiêu tốn nhiều tiền của vì vậy công đóng góp phần lớn là của các Liên đoàn lao động quốc tế.

Mặc dù vậy, bằng nhiều nỗ lực, đã có những sự thay đổi nhất định. Năm 2011, ILO đưa ra một Công ước về lao động giúp việc gia đình (số 189) đã đặt ra những tiêu chuẩn quốc tế đầu tiên cho các công việc giúp việc tại gia đình. Công ước này hỗ trợ người lao động thúc đẩy chính quyền quốc gia thông qua những thay đổi trong bộ Luật lao động tương ứng với Công ước; rất nhiều quốc gia như: Hoa Kỳ, cộng đồng chung Châu Âu, Philippines, Haiti và một số nước khác hưởng ứng công ước này.

Gửi đơn khiếu nại

Nếu quốc gia của bạn đã ký công ước ILO nhưng chưa thực sự có hành động cụ thể nhằm thay đổi luật lao động quốc gia thì việc gửi đơn khiếu nại là một cách gây áp lực cho chính quyền, các thương hiệu và người sử dụng lao động cải thiện điều kiện lao động. Một nhóm người lao động có thể gửi đơn khiếu nại trực tiếp cho ILC để được xem xét bởi tổ chức ILO hoặc có thể gửi đến cho những vị đại diện cho quốc gia của bạn tham gia vào ILC để đảm bảo khiếu nại của bạn sẽ được xem xét.

Sau đó, cơ quan thường trực của ILO sẽ quyết định có nên xem xét khiếu nại của bạn hay không. Nếu có, một hội đồng thẩm vấn sẽ thiết lập một cuộc điều tra sâu hơn về luật lao động, cách thực thi luật và các điều kiện nhà máy tại nước bạn. Sau khi điều tra, ILO sẽ viết báo cáo để thúc đẩy chính phủ sở tại tiếp nhận các khuyến cáo để cải thiện luật và thúc đẩy thực thi luật.



Gửi đơn khiếu nại và nhận được các hỗ trợ quốc tế để thúc đẩy sự thay đổi là một cách làm hữu ích nhưng quá trình nghiên cứu, điều tra và viết báo cáo lại thường mất từ 5 đến 7 năm. Chính vì vậy, bạn hoàn toàn có thể cân nhắc đến các hình thức khác hiệu quả hơn để áp dụng luật lao động quốc tế trong việc gây áp lực tạo sự thay đổi. Nếu bạn thực sự mong muốn đơn khiếu nại đến ILO hoặc một cơ quan quốc tế khác để thúc đẩy như Tòa án Nhân quyền liên Hoa Kỳ, bạn có thể làm việc trực tiếp với người sử dụng lao động hay kháng cáo với các nhân hàng, thậm chí đối chất với chính phủ của bạn.

Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Program) của ILO

Điều gì sẽ xảy ra nếu một nhà máy thực thi tốt các chuẩn cốt lõi của ILO? ILO đang thiết kế một chương trình Việc làm tốt hơn để phát triển. Dựa trên dự án thí điểm, Nhà máy tốt hơn tại Campuchia, chương trình của ILO đã kiểm tra và giám sát các nhà máy thành viên trên 8 nước về việc thực thi và báo cáo theo công ước bảo vệ người lao động. Chương trình cũng tập huấn về quyền và ATVSLĐ cho người lao động, các lãnh đạo công đoàn và quản lý nhà máy hoặc phối hợp với các chính phủ, hiệp hội các nhà sản xuất và các thương hiệu.

Các nhà máy trong chương trình Việc làm tốt hơn đều có những thay đổi tích cực như an toàn hơn so với chính họ trước đây và trong tương quan với các nhà máy địa phương khác. Tuy nhiên, nhiều khó khăn vẫn còn tồn đọng như:

- Mức độ tham gia và trao quyền cho người lao động còn thấp và người lao động đang dấn chân nản với việc đấu tranh cải thiện ATVSLĐ tại nhà máy.
- Công tác thanh tra nhà máy thường được báo trước trong khi người lao động lại lo sợ mất việc nếu họ chia sẻ quan điểm, ý kiến với thanh tra.
- Bạo lực tại nơi làm việc vẫn bị bùng phát.
- Chương trình Việc làm tốt hơn và các thanh tra chương trình không có quyền ép buộc nhà máy thay đổi theo các đề xuất.
- Chương trình Việc làm tốt hơn không nhắm vào các tập đoàn đang hợp tác với nhà máy mà bỏ qua trách nhiệm của họ đối với điều kiện việc làm của người lao động.
- Chương trình Việc làm tốt hơn không báo cáo về tình hình trả lương (có rất nhiều nhà máy không trả đủ mức lương sống cho NLĐ), tình trạng làm quá nhiều giờ, tình trạng vi phạm quyền lao động và quyền công đoàn hay tình trạng NLĐ ngất xỉu hàng loạt (rất nghiêm trọng tại Campuchia).



Để đạt được các mục tiêu về một môi trường làm việc an toàn và bền vững hơn, Chương trình Việc làm tốt hơn của ILO cần thay đổi như sau:

- Khuyến khích người lao động tham gia và trao quyền cho họ.
- Hỗ trợ việc thành lập ủy ban ATVSLĐ của nhà máy mà đại diện của NLĐ phải do NLĐ bầu chọn.
- Trao quyền cho ban ATVSLĐ để thực hiện các cải tiến cũng như ngăn chặn những công việc nguy hiểm.
- Giải quyết các vấn đề về quyền lao động như tôn trọng công đoàn, đàm phán hợp đồng và trả mức lương hợp lý.

Công ước Quốc tế về quyền của người Lao động

Có rất nhiều công ước và công ước quốc tế về quyền của người lao động. Chúng tôi đã chọn lọc các công ước phù hợp và quan trọng nhất liên quan đến các chủ đề được nhắc đến trong cuốn sách này. Bạn có thể tìm được tất cả các công ước của Liên Hợp Quốc bằng cách truy cập vào website: treaties.un.org. Bạn cũng có thể tìm được các công ước của ILO tại địa chỉ ilo.org/global/standards. Sẽ rất có ích nếu bạn nghiên cứu sâu hơn về các công ước mà bạn quan tâm để hiểu chúng được áp dụng như thế nào để tăng hiệu quả cho các chiến dịch của bạn cũng như xem xét liệu chính quyền nước bạn có thông qua để thực hiện chúng hay không.



Các Công ước được nhắc đến trong sách



Công ước Liên Hợp Quốc	Xem trang
Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)	11, 317, 373, 388
Công ước về bảo vệ các quyền của tất cả mọi người lao động di trú và các thành viên trong gia đình họ	352
Công ước về quyền trẻ em	363
Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc (ICERD)	317
Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR)	460
Công ước quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn Hóa (ICESCR)	460
Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền	289, 297, 317, 337, 352
Công ước về tuần làm việc 40 giờ (Số 47).....	289
Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức (Số 105).....	291
Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc (ICERD)	317
Công ước về an toàn trong việc sử dụng hóa chất tại nơi làm việc (Số 170).....	190, 283, 388
Công ước về chống phân biệt đối xử (trong việc làm và nghề nghiệp) (Số 111)	317, 434



Các Công ước được nhắc đến trong sách



Công ước của ILO	Xem trang
Công ước về trợ cấp tai nạn lao động (Số 121)	371, 373
Công ước về tiền công bình đẳng (Số 100)	317
Công ước về lao động cưỡng bức (Số 29).....	291
Công ước về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức (Số 87)	58
Khuyến nghị về HIV / AIDS (Số 200).....	434
Công ước về nghỉ được trả lương (Số 132)	289
Công ước về công việc tại nhà (Số 177)	310
Công ước về thanh tra lao động (Số 81).....	34
Khuyến nghị về danh mục các bệnh nghề nghiệp (Số 194)	371
Công ước bảo vệ thai sản (Số 183)	373, 388
Công ước về trợ cấp y tế và ốm đau (Số 130).....	373
Công ước về khám sức khỏe cho lao động trẻ (trong công nghiệp) (Số 77)	363
Công ước về lao động di cư (Số 143).....	352
Công ước về di cư để làm việc (Số 97)	352
Công ước về độ tuổi lao động tối thiểu (Số 138).....	363
Công ước về cố định lương tối thiểu (Số 131).....	297
Công ước về làm việc ban đêm (Số 171)	289
Công ước về ung thư nghề nghiệp (Số 139)	190
Công ước về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (Số 155)	283, 434
Khuyến nghị về bảo vệ sức khỏe của người lao động (Số 97).....	262
Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể (Số 98).....	58
Công ước về bảo hiểm xã hội (ở mức tối thiểu) (Số 102).....	373, 434
Công ước về nghỉ hàng tuần (trong công nghiệp) (Số 14)	289
Công ước về môi trường làm việc (ô nhiễm không khí, tiếng ồn và độ rung) (Số 148)	262, 283
Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Số 182)	363
 Một số công ước khác	
Chỉ thị về hạn chế các chất nguy hiểm của Châu Âu (RoHS)	83

Hiệp định thương mại và luật quốc tế

Các hiệp định thương mại tạo ra các quy tắc để các công ty và chính phủ hợp tác kinh doanh xuyên biên giới. Hầu hết các hiệp định thương mại giới hạn các hạn chế mà chính phủ có thể đặt ra đối với các công ty. Các luật bảo vệ con người và môi trường được coi là trở ngại đối với thương mại, vì vậy nhiều công ty và chính phủ đàm phán các thỏa thuận hạ thấp tiêu chuẩn lao động hơn là cải thiện chúng.

Một số hiệp định thương mại và yêu cầu đối với thành viên của các tổ chức thương mại ngăn cản các chính phủ đưa ra và thực thi các chính sách bảo vệ môi trường và sức khỏe cộng đồng. Tổ chức Thương mại Thế giới (World Trade Organization - WTO) đặt ra các tiêu chuẩn cho các thông lệ thương mại toàn cầu và điều chỉnh các chính sách thương mại quốc gia. Nếu một quốc gia là thành viên của WTO, luật pháp quốc gia đó phải tuân theo các quy tắc thương mại của WTO.

Người lao động không được đại diện một cách công bằng trong WTO. Các tổ chức công đoàn quốc tế đã yêu cầu WTO thông qua các tiêu chuẩn lao động của ILO và thúc đẩy quyền lao động bằng cách đưa điều khoản về quyền của người lao động vào hệ thống thương mại toàn cầu. WTO cho đến nay vẫn từ chối việc này.

Một số hiệp định thương mại đề cập đến quyền lao động. Ví dụ, vào năm 1992, Hiệp định Thương mại Tự do Bắc Mỹ (North American Free Trade Agreement - NAFTA) đã trở thành hiệp định thương mại đầu tiên bao gồm một hiệp định về lao động, Hiệp định Bắc Mỹ về Hợp tác Lao động (North America Agreement on Labor Cooperation - NAALC). Thật không may, nó đã không được hiệu quả. NAALC đã không thiết lập một tòa án quốc tế hoặc hệ thống giám sát để đảm bảo việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động. Nó không yêu cầu mỗi quốc gia tham gia phải cải thiện luật lao động của mình. Và nó đã không thúc đẩy hoặc bảo vệ quyền của người lao động.

Các hiệp định thương mại đôi khi cải thiện sức khỏe nghề nghiệp ở những quốc gia thiếu luật lao động và sức khỏe nghề nghiệp. Ví dụ, ở Peru, một hiệp định thương mại với Hoa Kỳ đã thúc đẩy một đạo luật yêu cầu các nơi làm việc thành lập các ủy ban sức khỏe và an toàn chung. Nhưng thỏa thuận không bao gồm việc công nhận quyền lao động cơ bản nhất - rằng người lao động có thể tổ chức và thương lượng tập thể.

Các Nguyên tắc về Kinh doanh và Nhân quyền của Liên Hợp Quốc được phát triển để bảo vệ người lao động khỏi các quy tắc kinh doanh trong thương mại quốc tế đặt "lợi nhuận lên trên con người". Những nguyên tắc này gây áp lực buộc các công ty phải tôn trọng nhân quyền quốc tế và tuân theo luật lao động của quốc gia nơi đặt nhà máy cũng như các tiêu chuẩn lao động của quốc gia có thương hiệu quốc tế. Tuy nhiên, không thể thực hiện các nguyên tắc này vì các nguyên tắc về kinh doanh và nhân quyền không có cơ chế thực thi.

Sử dụng hiệp định thương mại để bảo vệ quyền lao động

Hiệp định tự do thương mại giữa Cộng hòa Dominica, ở khu vực Trung Hoa Kỳ và Hoa Kỳ, (United States Free Trade Agreement - CAFTA-DR), đã được Guatemala ký vào năm 2006; trong khi Hiệp định đang thỏa thuận, đàm phán và trong thời gian ngắn ngủi NSDLĐ đã có những hành động sử dụng lao động tốt, nhưng Hiệp định đã đột ngột kết thúc. Quay trở lại với thực tiễn của những thập kỷ trước, người lao động đã cố gắng để chứng minh quyền của họ nhưng họ bị sách nhiễu, bị sa thải và thậm chí bị giết. Những năm sau đó kể từ khi ký thỏa thuận, 68 thành viên công đoàn đã thiệt mạng, chính phủ hầu như không có phản ứng gì và không có vụ bắt giữ nào cho đến năm 2014.

Trong năm 2008, 6 tổ chức công đoàn Guatemala và Liên đoàn lao động Hoa Kỳ AFL-CIO, đã nộp đơn khiếu nại với Văn phòng Thương mại Hoa Kỳ đối với hành vi vi phạm luật lao động Guatemala và các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Trong năm 2009, chính phủ Hoa Kỳ cho thấy Guatemala đã vi phạm luật pháp của mình bằng cách không để người lao động tổ chức công đoàn, không trả lương hợp pháp và không trả tiền bảo hiểm y tế cho người lao động mặc dù tiền đã khấu trừ vào tiền lương của họ và một số những hành vi phạm pháp khác.

Công đoàn và các tổ chức khác đã phát động một chiến dịch quốc tế để Hoa Kỳ gây áp lực tới Guatemala trong việc tôn trọng quyền của người lao động. Họ mất 5 năm vận động ở Hoa Kỳ và Guatemala trước khi chính phủ đồng ý ký một kế hoạch thực thi yêu cầu cả hai chính phủ tôn trọng luật lao động tại nước họ. Nhưng ngay cả sau khi thỏa thuận được ký kết, người sử dụng lao động vẫn tiếp tục từ chối quyền của NLĐ.

Điều kiện ở Guatemala ngày trở nên tồi tệ. Bạo lực và thiếu việc buộc đàn ông, phụ nữ và trẻ em di cư sang Hoa Kỳ. Cuối cùng thì lần đầu tiên trong lịch sử, Đại diện Thương mại Hoa Kỳ đã rời ngày phân xử sang tháng 9 năm 2014. Điều này làm tăng áp lực lên Guatemala (và Hoa Kỳ) để thực hiện thỏa thuận của mình. Việc này có thể không cải thiện cuộc sống của người lao động ngay lập tức nhưng nó rất quan trọng đối với người lao động là bởi nó cho thấy các quyền lao động có thể gây tác động lên hiệp định thương mại. Bài học của CAFTA-DR là trong khi nhìn tổng thể, Hiệp định thương mại có ảnh hưởng xấu đến người lao động nhưng các điều khoản về lao động có thể được sử dụng để kéo được sự chú ý của quốc tế và gây áp lực lên những NSDLĐ tệ bạc và các chính phủ đã cho phép các công ty vi phạm quyền lao động.

