Tổ chức
Lao động
Quốc tế

Hướng dẫn các nguyên tắc chung của thanh tra lao động

Hướng dẫn các nguyên tắc chung của thanh tra lao động

Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva

Bản quyền thuộc © Tổ chức Lao động Quốc tế 2022
Xuất bản lần đầu năm 2022

Các ấn phẩm của Văn phòng Lao động Quốc tế có bản quyền theo Nghị định thư 2 của Công ước Bản quyền Quốc tế. Tuy nhiên, có thể sao chép những trích đoạn ngắn từ những ấn phẩm này mà không cần phải xin phép, với điều kiện là nêu rõ nguồn trích dẫn. Để được phép tái bản hoặc dịch các ấn phẩm, phải nộp đơn cho Bộ phận Ấn phẩm (Bản quyền và Cấp phép) của ILO, Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc gửi email tới: rights@ilo.org. Văn phòng Lao động Quốc tế hoan nghênh những đơn xin phép này.

Các thư viện, cơ quan và những người sử dụng khác đã đăng ký với các tổ chức cấp phép tái bản có thể in tài liệu theo giấy phép được ban hành vì mục đích này. Truy cập trang www.ifrro.org để biết các tổ chức cấp phép tái bản ở quốc gia bạn.

Hướng dẫn các nguyên tắc chung của thanh tra lao động / Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva: ILO, 2022
ISBN: 9789220393789 (bản web PDF)

Phiên bản tiếng Anh: *Guidelines on general principles of labour inspection*, ISBN 978-92-2-036853-4 (bản in) và 978-92-2-036854-1 (bản web PDF)

Phiên bản tiếng Pháp: *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, ISBN 978-92-2-036855-8 (bản in), 978-92-2-036856-5 (bản web PDF)

Và phiên bản tiếng Tây Ban Nha: *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, ISBN 978-92-2-036857-2 (bản in), 978-92-2-036858-9 (bản web PDF), Geneva, 2022

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Các ý kiến đưa ra trong các bài báo, nghiên cứu, và các tài liệu khác có tên tác giả thuộc trách nhiệm của các tác giả, và việc xuất bản các tài liệu này không mang hàm ý rằng ILO ủng hộ những ý kiến/quan điểm được đưa ra trong các tài liệu đó.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hay quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó; và việc không viện dẫn hay nhắc đến trong ấn phẩm cũng không có nghĩa là ILO không ủng hộ một công ty, sản phẩm hay quy trình thương mại cụ thể nào.
Truy cập thêm thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO tại: www.ilo.org/publns.

Do Phòng Sản xuất, In ấn và Phân phối Tài liệu/Ấn phẩm (PRODOC) của ILO thực hiện.

Thiết kế đồ họa và đánh máy, bố cục và dàn trang, in ấn, xuất bản và phân phối điện tử.

PRODOC nỗ lực sử dụng giấy có nguồn gốc từ rừng được quản lý một cách bền vững với môi trường và có trách nhiệm với xã hội.

Mã số: MAS-PMSERV

▶ Lời nói đầu

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) coi thanh tra lao động là một trong những ưu tiên kể từ khi thành lập. Vấn đề thanh tra lao động là một trong những nguyên tắc chung theo Phần XIII của Hiệp ước Versailles thành lập nên ILO, trong đó quy định rằng "Mỗi quốc gia cần có một hệ thống thanh tra, với sự tham gia của phụ nữ, để đảm bảo thực thi pháp luật và các quy định bảo vệ người lao động". ILO cũng có nghĩa vụ hỗ trợ các Quốc gia thành viên tăng cường hệ thống thanh tra lao động.

Tuyên bố về Công lý Xã hội hướng tới Toàn cầu hóa Công bằng 2008 của ILO đã tái khẳng định nhu cầu cần đầu tư nâng cao năng lực cho ILO để hỗ trợ nỗ lực của các Quốc gia thành viên nhằm đạt được những mục tiêu của ILO bằng cách củng cố hệ thống thanh tra lao động. Tuyên bố đã công nhận Công ước Thanh tra Lao động, 1947 (số 81) và Công ước Thanh tra Lao động (trong Nông nghiệp), 1969 (số 129) nằm trong số các tiêu chuẩn phù hợp nhất từ quan điểm quản trị. Gần đây hơn, Tuyên bố Thế kỷ của ILO về Tương lai Việc làm được thông qua năm 2019 và Lời kêu gọi hành động toàn cầu 2021 của ILO về phục hồi lấy con người làm trung tâm sau cuộc khủng hoảng Covid-19 một cách toàn diện, bền vững và linh hoạt đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc củng cố các thiết chế việc làm để đảm bảo bảo vệ đầy đủ cho tất cả người lao động, đặc biệt đề cập đến các cơ quan quản lý lao động và thanh tra lao động.

Là một chức năng cốt lõi của hệ thống quản lý lao động, thanh tra lao động đóng vai trò quan trọng trong việc thực thi chính sách lao động quốc gia, cung cấp thông tin và tư vấn cho người sử dụng lao động và người lao động về pháp luật lao động hiện hành, cũng như đảm bảo việc thực thi pháp luật này. Công ước 81 và 129 là hai trong số bốn Công ước quản trị cung cấp khuôn khổ pháp lý quốc tế và chuẩn mực cho sự phát triển của các hệ thống thanh tra lao động quốc gia vững mạnh và linh hoạt. Việc nhiều quốc gia phê chuẩn Công ước 81 chứng tỏ sự phù hợp của chức năng công này đối với hiệu quả của luật pháp quốc gia và gián tiếp đối với việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Mục tiêu của tài liệu hướng dẫn này của ILO về các nguyên tắc chung của thanh tra lao động là nhằm cung cấp cho chính phủ, người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức của họ hướng dẫn kỹ thuật ba bên chi tiết về các nguyên tắc chính có trong Công ước 81 và 129 trong bối cảnh thực tiễn và những thách thức hiện tại.

Thông qua việc phổ biến và quảng bá tài liệu hướng dẫn này, ILO cam kết tiếp tục thực hiện mục tiêu trong hiến chương của mình là hỗ trợ các hệ thống thanh tra lao động quốc gia nhằm cải thiện việc tuân thủ các quy định pháp luật quốc gia và cuối cùng là thúc đẩy việc làm thỏa đáng.

Joaquim Pintado Nunes
Trưởng Ban
Ban Quản lý Lao động, Thanh tra Lao động,
An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp

▶ Mục lục

Lời nói đầu....III
Giới thiệu....2
Mục tiêu....3

Chương 1. Phạm vi và chức năng của hệ thống thanh tra lao động 5

1.1. Nhiệm vụ của thanh tra lao động....6
1.2. Chức năng của thanh tra lao động....6
1.3. Phạm vi thanh tra lao động....7

Chương 2. Cơ cấu và tổ chức 9

2.1. Tổ chức hệ thống thanh tra lao động....10
2.2. Phối hợp và hợp tác....10

Chương 3. Chính sách, lập kế hoạch và theo dõi 13

3.1. Chính sách thanh tra lao động....14
3.2. Lập kế hoạch và xây dựng chương trình....15
3.3. Theo dõi và đánh giá....16
3.4. Báo cáo thanh tra lao động....16

Chương 4. Vị thế và nghề nghiệp của thanh tra lao động 19

4.1. Vị thế và điều kiện công tác....20
4.2. Tuyển dụng thanh tra viên lao động....22
4.3. Các chuyên gia có liên quan....23
4.4. Đào tạo thanh tra viên lao động....24
4.5. Đạo đức nghề nghiệp....26
4.6. Các khía cạnh luật định khác....27

Chương 5. Quyền hạn và phương pháp thanh tra 29

5.1. Quyền hạn của thanh tra lao động....30
5.2. Quyền giám sát: hoạt động thanh tra, cụ thể là tiến hành cuộc thanh tra....30

Chương 6. Các biện pháp thực thi 35

6.1. Nguyên tắc chung....36
6.2. Thông báo của thanh tra....36
6.3. Các biện pháp trừng phạt....37

PHỤ LỤC 39

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế quan trọng về thanh tra lao động....40

▶ Giới thiệu

Việc thiết lập các tiêu chuẩn trong lĩnh vực thanh tra lao động đã được tiến hành trong hơn 100 năm qua, kể từ khi công cụ đầu tiên được thông qua, bao gồm: Khuyến nghị về Thanh tra Lao động (Dịch vụ Y tế) năm 1919 (Số 5) (đã bị bãi bỏ) và Khuyến nghị về Thanh tra Lao động, 1923 (Số 20). Nhiều tiêu chuẩn lao động quốc tế, bao gồm các tiêu chuẩn về an toàn vệ sinh lao động, bạo lực và quấy rối, các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, quan hệ việc làm, thời gian làm việc và tiền lương, yêu cầu phải thiết lập và vận hành các đơn vị thanh tra lao động.

Ngoài Khuyến nghị số 20 còn có một số công cụ khác tập trung vào vấn đề thanh tra lao động, bao gồm: Công ước về Thanh tra Lao động năm 1947 (số 81), Khuyến nghị về Thanh tra Lao động năm 1947 (Số 81), Khuyến nghị về Thanh tra Lao động (Khai khoáng và Vận tải) năm 1947 (Số 82), Công ước về Thanh tra Lao động (đối với các vùng phi đô thị) năm 1947 (Số 85), [1] Công ước về Thanh tra Lao động (Nông nghiệp) năm 1969 (Số 129), Khuyến nghị về Thanh tra Lao động (Nông nghiệp) năm 1969 (Số 133), Nghị định thư năm 1995 đi kèm Công ước về Thanh tra Lao động năm 1947. Cuối cùng, Phần XI của Công ước về Điều kiện làm việc của Công nhân Đồn điền năm 1958 (số 110) cũng tập trung vào vấn đề thanh tra lao động.

Công ước 81 và 129 ban đầu được Cơ quan Điều hành ILO gọi là "các Công ước ưu tiên" và sau đó, sau khi thông qua Tuyên bố của ILO về Bình đẳng Xã hội vì Toàn cầu hóa Công bằng, 2008, thì hai Công ước trên được phân loại là “Công ước về quản trị” – nêu bật tầm quan trọng của chúng đối với việc vận hành toàn bộ hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Tuyên bố thế kỷ của ILO về Tương lai của Việc làm 2019 nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tăng cường quản lý lao động và thanh tra lao động như một khía cạnh chính để phát triển hơn nữa cách tiếp cận của ILO lấy con người làm trung tâm đối với tương lai của việc làm.

Tháng 11 năm 2011, Cơ quan Điều hành ILO đã nhất trí thành lập Cơ chế Rà soát Tiêu chuẩn [2] để góp phần thực hiện chính sách tiêu chuẩn của ILO và củng cố sự đồng thuận ba bên về vai trò của các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong việc đạt được các mục tiêu của ILO. Năm 2015, một Nhóm làm việc Ba bên được thành lập như một phần của Cơ chế Rà soát Tiêu chuẩn. [3] Tại cuộc họp lần thứ tư của Nhóm làm việc Ba bên (17–21 tháng 9 năm 2018), hai công cụ liên quan đến thanh tra lao động đã được rà soát: Công ước số 85 và Khuyến nghị số 20. Khuyến nghị số 20 đã bị phân loại là lỗi thời và sẽ được xem xét bãi bỏ. Trước đó, Nhóm làm việc Ba bên đã khuyến nghị và Cơ quan Điều hành đã phê duyệt tại Kỳ họp thứ 334 (tháng 10 - 11 năm 2018) việc xây dựng tài liệu hướng dẫn các nguyên tắc chung của Công ước số 81 và 129, bao gồm (nhưng không giới hạn) các điều khoản của Khuyến nghị số 20, và các điều khoản này không được lặp lại trong các công cụ sau này. [4]

1 Việc bãi bỏ Công ước này sẽ được Hội nghị xem xét tại Kỳ họp thứ 112 (năm 2024).

2 GB.312/LILS/5.

3 GB.323/INS/5.

4 GB.334/PV, đoạn 761(d) và GB.334/LILS/3, Phụ lục, đoạn 22-24.

▶ Mục tiêu

Mục tiêu của Hướng dẫn các nguyên tắc chung của thanh tra lao động của ILO là nhằm hướng dẫn kỹ thuật chi tiết cho các đối tác ba bên về những nguyên tắc cơ bản trong Công ước 81 và 129, và Khuyến nghị 20, trong bối cảnh thực tiễn và những thách thức hiện nay.

Hướng dẫn dựa trên văn bản của các tiêu chuẩn lao động quốc tế, công tác chuẩn bị và Biên bản các phiên họp của Hội nghị Lao động Quốc tế nơi những Công ước và Khuyến nghị trên được thông qua, cũng như dựa trên sáu Khảo sát chung do Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị tiến hành về hiệu lực của các công cụ thanh tra lao động của ILO [5] cũng như các nghị quyết khác có liên quan của Hội nghị. [6]

Những thảo luận sơ bộ về nội dung của Hướng dẫn này đã được tổ chức tại một cuộc họp quốc tế ở Turin (Ý) từ ngày 7 đến ngày 9 tháng 10 năm 2019 với sự tham dự của các chuyên gia [7], và trong Hội nghị về Tuân thủ Pháp luật tại Nơi làm việc được tổ chức từ ngày 26/11 đến ngày 5/12 năm 2019 cũng ở Turin (Ý) với sự tham dự của 101 đại biểu từ các cơ quan thanh tra lao động của 28 quốc gia.

Hướng dẫn này không mang tính ràng buộc về mặt pháp lý. Hướng dẫn này dựa trên các nguyên tắc, quyền và nghĩa vụ đầy đủ được quy định trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế, và không có nội dung nào trong Hướng dẫn này nên được hiểu là sẽ làm thay đổi nghĩa vụ của các Quốc gia thành viên đã phê chuẩn các tiêu chuẩn đó.

5 Khảo sát chung: 1951, 1957, 1966,1969, 1985 và 2006.

6 ILO, Nghị quyết về quản lý lao động và thanh tra lao động, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 100, 2011.

7 Cuộc họp có sự tham gia của đại diện các cơ quan thanh tra lao động đến từ Đan Mạch, Ý, Malta, Montenegro, Philippin, Nam Phi, Uruguay và Hiệp hội Thanh tra lao động quốc tế.

1

Phạm vi và chức năng của hệ thống thanh tra lao động

▶ 1.1. Nhiệm vụ của thanh tra lao động

1.1.1. Nhiệm vụ của thanh tra lao động được thực hiện một cách bình đẳng đối với tất cả người lao động và người sử dụng lao động trong mọi lĩnh vực, dù thuộc khu vực tư nhân hay nhà nước, ở nông thôn và thành thị, trong khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức, thông qua đó các quy định pháp luật liên quan đến điều kiện lao động và bảo vệ người lao động trong khi làm việc sẽ được thanh tra lao động thực thi.

1.1.2. Thuật ngữ "quy định pháp luật" bao gồm các luật và quy định, các phán quyết của trọng tài và các thỏa ước tập thể mà thanh tra lao động có quyền thực thi những quy định đó.

▶ 1.2. Chức năng của thanh tra lao động

1.2.1. Các chức năng của thanh tra lao động được quy định tại Điều 3 (1) của Công ước 81 và Điều 6 (1) của Công ước 129: [8]

(i) 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, tuyển dụng trẻ em và thanh thiếu niên, và các mặt khác có liên quan, trong giới hạn mà thanh tra lao động có quyền thực thi những quy định đó;

(ii) Cung cấp thông tin và tư vấn 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;

(iii) 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.

1.2.2. Thanh tra lao động không được phép dành thời gian để thực hiện các nhiệm vụ phụ hoặc nhiệm vụ bổ sung thay vì công việc chính của mình. Chính phủ không nên giao thêm cho thanh tra lao động quyền hạn hoặc trách nhiệm thanh tra bất kỳ lĩnh vực quản lý hoặc điều hành nào khác của chính phủ ngoài những nội dung được quy định tại Điều 3 (1) của Công ước 81 và Điều 6 (1) của Công ước 129.

1.2.3. Các chức năng chính của thanh tra lao động theo quy định tại Điều 3 (1) của Công ước 81 là không thể tách rời, chúng bổ trợ lẫn nhau và là công cụ để đảm bảo hiệu lực của pháp luật lao động quốc gia.

1.2.4. Chức năng cung cấp thông tin và tư vấn nhằm đảm bảo việc thực thi hiệu quả các luật và quy định, đồng thời gợi ý những thực hành tốt nhất dành cho người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức của họ để cải thiện điều kiện làm việc.

1.2.5. Thanh tra lao động không nên chính thức tham gia vào quá trình hòa giải, trọng tài, xác định hoặc xử lý các tranh chấp cá nhân, do có thể có xung đột lợi ích giữa chức năng thực thi pháp luật và hòa giải, ngoài ra đây không phải là một trong những chức năng chính của thanh tra lao động.

1.2.6. Trong nỗ lực thích ứng và hiện đại hóa, hệ thống thanh tra lao động cần tận dụng những tiến bộ của công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT&TT) để cải thiện và mở rộng phạm vi, khả năng tiếp cận, tác động và hiệu quả của các dịch vụ của mình đối với người sử dụng lao động và người lao động. Việc sử dụng hệ thống CNTT&TT cũng góp phần giảm bớt gánh nặng

8 Hướng dẫn này chủ yếu tham chiếu Công ước 81. Do Công ước 129 có nội dung tương tự, nên nó sẽ chỉ được tham chiếu khi có các điều khoản khác với Công ước 81.

hành chính (ví dụ, sử dụng hệ thống thông báo điện tử, văn bản điện tử, chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan) và làm cho công việc của cơ quan thanh tra hiệu quả hơn (ví dụ, hỗ trợ lập kế hoạch hoạt động thanh tra).

1.2.7. Thanh tra cũng có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin về tuân thủ pháp luật ở dạng dễ tiếp cận và đáng tin cậy, như được nêu trong Phần 1.2.1 (i) và (ii).

▶ 1.3. Phạm vi thanh tra lao động

1.3.1. Phạm vi giám sát của thanh tra lao động bao gồm bất kỳ khía cạnh nào của pháp luật liên quan đến điều kiện làm việc và bảo vệ người lao động, được pháp luật quốc gia xác định theo Điều 27 của Công ước 81, bao gồm:

(a) an toàn vệ sinh lao động, bao gồm cả việc phòng ngừa và điều tra các tai nạn, bệnh tật liên quan đến lao động và các công trình phúc lợi;

(b) phòng ngừa và loại bỏ bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm;

(c) tiền công;

(d) thời giờ làm việc và thời gian làm thêm giờ, ngày nghỉ và thời giờ nghỉ ngơi kể cả thời gian nghỉ ốm đau và thai sản;

(e) các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động; [9]

(f) quan hệ việc làm;

(g) đăng ký tham gia và nộp bảo hiểm xã hội;

(h) việc làm của phụ nữ, trẻ em và thanh niên và những lao động khác có nhu cầu đặc biệt (bao gồm cả người khuyết tật); và

(i) nền kinh tế phi chính thức.

1.3.2. Điều quan trọng là các cơ chế chính thức - nếu có thể (chẳng hạn như biên bản ghi nhớ, hoặc hình thức thỏa thuận khác, hoặc sự tham gia vào các ủy ban hoặc nhóm công tác liên cơ quan cho phép chia sẻ thông tin hiệu quả giữa các tổ chức như các bộ ngành, các cơ quan chức năng khác, các đối tác xã hội và các viện nghiên cứu) – phải được thiết lập để cung cấp cho thanh tra lao động các dữ liệu cần thiết nhằm xác định các hoạt động rủi ro cao và các nhóm người lao động dễ bị tổn thương nhất và thực hiện nghiên cứu, điều tra nguyên nhân của tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp tại các cơ sở và doanh nghiệp cần được thanh tra.

1.3.3. Việc kiểm soát phòng ngừa đối với các cơ sở lao động, nhà máy, vật liệu và quá trình mới nên được dành cho những trường hợp mà - theo luật pháp quốc gia và phù hợp với Điều 27 của Công ước 81 - hoạt động của những cơ sở này có thể dẫn đến những rủi ro nghiêm trọng đối với an toàn, sức khỏe hoặc sự toàn vẹn thân thể của người lao động hoặc những người khác có liên quan. Trong một số trường hợp, quy định về các hoạt động và vật liệu nguy hiểm có thể thuộc trách nhiệm của chính phủ, chẳng hạn như các cơ quan quản lý chuyên môn phụ trách các ngành cụ thể, vật liệu hạt nhân hoặc hóa chất nguy hiểm. Trong những tình huống như vậy, các cơ quan quản lý an toàn vệ sinh lao động nên thỏa thuận hợp tác với các cơ quan quản lý chuyên môn này, xác định và tôn trọng các chức năng và trách nhiệm khác nhau.

9 Quyền tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể, xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc, xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả và xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

2

Cơ cấu và tổ chức

▶ 2.1. Tổ chức hệ thống thanh tra lao động

2.1.1. Thanh tra lao động là một bộ phận của hệ thống quản lý lao động quốc gia như được định nghĩa bởi Công ước về Quản lý Lao động, 1978 (Số 150). Hệ thống thanh tra lao động quốc gia phải hoạt động dưới sự giám sát và kiểm soát của cơ quan trung ương phù hợp với thông lệ hành chính của Quốc gia thành viên, với sự hợp tác của các tổ chức công hoặc tư khác và phối hợp với người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức của họ. Hệ thống thanh tra lao động bao gồm khuôn khổ pháp lý hiện hành, tổ chức và cơ cấu, quy trình và phương pháp làm việc, nhân sự và các nguồn lực khác.

2.1.2. Tất cả các yếu tố của hệ thống thanh tra lao động đều cần thiết để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ thanh tra lao động. Cần đảm bảo hỗ trợ tài chính thích hợp và đầy đủ cho hệ thống để đảm bảo việc thanh tra hiệu quả, gây dựng được niềm tin của người sử dụng lao động và người lao động, và tránh mọi rủi ro gây ra những ảnh hưởng không đáng có.

2.1.3. Các bộ máy hành chính công phụ trách thanh tra lao động cần được đặt dưới sự kiểm soát trực tiếp và duy nhất của cơ quan nhà nước trung ương, [10] và không được đặt dưới sự kiểm soát của, hoặc dưới bất kỳ hình thức nào, chịu trách nhiệm trước bất kỳ chính quyền địa phương nào liên quan đến việc thực hiện bất kỳ nhiệm vụ nào của các bộ máy này.

2.1.4. Vai trò điều phối và giám sát của cơ quan trung ương cần tạo điều kiện thuận lợi cho việc thiết lập và áp dụng một chính sách thanh tra nhất quán và một chiến lược tổng thể cho toàn bộ lãnh thổ quốc gia. Các chính sách như vậy cần được xây dựng sau khi tham vấn và có sự tham gia của các đối tác xã hội.

2.1.5. Các chính sách hoạt động và ưu tiên của thanh tra lao động cần được xác định dựa trên nhu cầu, rủi ro và mức độ không tuân thủ.

▶ 2.2. Phối hợp và hợp tác

2.2.1. Sự hợp tác hiệu quả giữa các đơn vị thanh tra lao động và các đơn vị khác của chính phủ và các tổ chức nhà nước hoặc tư nhân tham gia vào các hoạt động tương tự là một nguyên tắc được thiết lập tại Điều 5 (a) của Công ước 81 và Điều 12 (1) của Công ước 129. Để đảm bảo rằng sự hợp tác nói trên là có ý nghĩa, nó phải được thực hiện thường xuyên và thông qua các hình thức được thể chế hóa, chẳng hạn như các quy trình và biên bản ghi nhớ giữa các lĩnh vực quản lý của chính phủ - được công bố rộng rãi.

2.2.2. Đặc biệt, sự hợp tác giữa các đơn vị thanh tra khác nhau là rất cần thiết để thẩm quyền được chia sẻ giữa một số cơ quan, nhằm tránh sự chồng chéo của các cuộc thanh tra, đảm bảo sự phối hợp và thực hiện hiệu quả nhiệm vụ của từng cơ quan thanh tra.

2.2.3. Hợp tác giữa cơ quan thanh tra lao động và các cơ quan thực thi khác chịu trách nhiệm quản lý cơ sở lao động cần được thiết lập sao cho sử dụng hiệu quả nhất các nguồn lực, và trong chừng mực có thể, điều phối các cuộc thanh tra tới nơi làm việc để tránh các đợt thanh tra nhiều lần không cần thiết.

10 Ở các quốc gia liên bang, thuật ngữ cơ quan trung ương có thể có nghĩa là cơ quan liên bang hoặc cơ quan trung ương của một đơn vị liên bang.

2.2.4. Cơ quan chức năng cần có những thu xếp phù hợp để thúc đẩy sự hợp tác với các đơn vị có chung một số chức năng và mục tiêu giống như thanh tra Lao động, chẳng hạn như cơ quan quản lý lao động, bao gồm các đơn vị an sinh xã hội và giới thiệu việc làm; cơ quan quản lý di cư lao động; cảnh sát; cơ quan tư pháp; các dịch vụ phòng ngừa; đối tác xã hội; cơ quan thuế và các bộ ngành chịu trách nhiệm về các lĩnh vực được thanh tra lao động, tôn trọng quyền hạn và thẩm quyền của từng tổ chức.

2.2.5. Sự hợp tác này cần dựa trên cơ sở trao đổi thông tin, phối hợp các hoạt động và thực hiện các chương trình và cuộc thanh tra chung nhằm đạt được các mục tiêu đã được xác định chung.

2.2.6. Sự phối hợp và hợp tác với cơ quan tư pháp phải càng chặt chẽ càng tốt, thống nhất với mức độ phân chia quyền hạn giữa tòa án và công tố viên ở mỗi Quốc gia thành viên, và nên cho phép - trong phạm vi được quy định trong luật pháp và thực tiễn quốc gia – việc theo dõi những trường hợp được chuyển từ thanh tra lao động sang hệ thống tư pháp.

2.2.7. Thanh tra lao động nên hợp tác với các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thiết kế, thông qua và xem xét các chính sách, chiến lược hoặc chương trình và kế hoạch thanh tra. Sự hợp tác này có thể dưới các hình thức khác nhau như thông qua các cơ quan tham vấn ba bên quốc gia, các thỏa thuận về điều phối và hợp tác, các ủy ban chung, các cuộc tham vấn và tổ chức các chiến dịch.

2.2.8. Hợp tác với các đối tác xã hội là một yếu tố cần thiết để đảm bảo hiệu quả của hệ thống thanh tra Lao động. Sự hợp tác này phải được thực hiện ở cấp quốc gia, vùng lãnh thổ và doanh nghiệp.

2.2.9. Sự phối hợp giữa cơ quan thanh tra lao động, đại diện người sử dụng lao động và người lao động tại nơi làm việc cần diễn ra khi có các cuộc thanh tra và khi cần thực hiện các hành động tại nơi làm việc, thông qua việc liên lạc với đại diện của người sử dụng lao động và người lao động – nếu có, [11] nhằm đảm bảo sự công bằng, thẩm quyền và an toàn của thanh tra lao động.[12]

2.2.10. Cần cân nhắc một cách phù hợp các đặc điểm cụ thể và riêng biệt của doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV), doanh nghiệp siêu nhỏ và người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức khi tiến hành thanh tra.

2.2.11. Các hình thức tự kiểm tra tự nguyện, bao gồm nội kiểm, giám sát và các sáng kiến tuân thủ khác, có thể là yếu tố bổ sung để cải thiện sự tuân thủ. Tuy nhiên, các sáng kiến này không thay thế cho thanh tra lao động và không giúp các Quốc gia thành viên được miễn trừ việc thực hiện các biện pháp cần thiết về vấn đề này, cũng như không nên lấy đó làm lý do để giảm bớt phạm vi và tần suất các cuộc thanh tra lao động. [13]

2.2.12. Các cơ quan thanh tra lao động có thể làm việc với các bên liên quan khác nhau, nhưng vai trò của thanh tra lao động nên vẫn là một cơ quan công độc lập. Chỉ có một hệ thống thanh tra công hiệu quả mới có thể đảm bảo tính hiệu quả thông qua tác động phòng ngừa của các hình phạt. [14]

11 Thuật ngữ "nếu có" có nghĩa là nơi có tổ chức công đoàn hoặc đại diện khác của người lao động tại nơi làm việc hoặc doanh nghiệp

12 ILO, Khảo sát chung các báo cáo liên quan đến Công ước về Thanh tra Lao động, năm 1947 (Số 81), và Nghị định thư năm 1995 đi kèm Công ước về Thanh tra Lao động, 1947, và Khuyến nghị về Thanh tra Lao động, 1947 (Số 81), Khuyến nghị về Thanh tra Lao động (Khai khoáng và Vận tải), 1947 (Số 82), Công ước về Thanh tra Lao động (Nông nghiệp), 1969 (Số 129), và Khuyến nghị về Thanh tra Lao động (Nông nghiệp), 1969 (Số 133), ILC.95/III/1B, 2006, đoạn 170–171.

13 ILO, Cùng nhau thúc đẩy một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, ILC.106/III/1B, 2017, đoạn 495.

14 ILO, Quản lý lao động và thanh tra lao động, ILC.100/V, 2011, đoạn 232.

3

Chính sách, lập kế hoạch và theo dõi

▶ 3.1. Chính sách thanh tra lao động

3.1.1. Các cơ quan có thẩm quyền trong hệ thống quản lý lao động, nếu phù hợp, phải chịu trách nhiệm hoặc đóng góp vào việc xây dựng, quản lý, điều phối, giám sát và rà soát chính sách thanh tra lao động quốc gia và là công cụ trong quản lý nhà nước, và sau khi tham vấn ba bên với các đối tác xã hội, để xây dựng và thực hiện các luật và quy định có hiệu lực. Một chính sách quốc gia cần đưa ra định hướng và hướng dẫn rõ ràng về nhiệm vụ và ưu tiên của tổ chức đối với các vấn đề cơ bản liên quan đến nguyên tắc, quản trị và quản lý, cơ cấu và tổ chức, chức năng và quyền hạn pháp lý.

3.1.2. Chính sách thanh tra lao động ít nhất phải bao gồm những nội dung sau: [15]

(a) sự khác biệt giữa nhiệm vụ chính và nhiệm vụ bổ sung (Đoạn 2 (a) của Khuyến nghị số 20);

(b) các điều khoản để đảm bảo rằng thanh tra lao động chủ yếu sử dụng thời gian làm việc của họ để quan sát thực tế các cơ sở như một phần chính trong công việc của họ (Đoạn 8 của Khuyến nghị số 20);

(c) xác định tiêu chí về tần suất tới doanh nghiệp (Đoạn 17, 18 và 23 (c) của Khuyến nghị số 20);

(d) các thủ tục áp dụng cho các cuộc thanh tra đặc biệt để điều tra các khiếu nại cụ thể (cần điều tra càng kịp thời càng tốt), các cơ sở lớn, các DNNVV và các cơ sở quản lý an toàn vệ sinh lao động không đạt yêu cầu (Đoạn 18 và 19 của Khuyến nghị số 20);

(e) các thủ tục để thanh tra lại các cơ sở khi cần thiết, nhằm xác định liệu các bất thường đã được khắc phục hay chưa (Đoạn 18 của Khuyến nghị số 20);

(f) yêu cầu về báo cáo từng cuộc thanh tra và báo cáo chung hàng năm (Đoạn 21–23 của Khuyến nghị số 20); [16]

(g) các biện pháp liêm chính để ngăn ngừa và bảo vệ chống lại tham nhũng, các hành vi lạm dụng và vi phạm nghĩa vụ theo luật định của thanh tra viên, bao gồm cơ chế để người sử dụng lao động và người lao động khiếu nại đối với thanh tra viên và điều tra vi phạm của thanh tra viên một cách chính đáng và khách quan; và

(h) các thủ tục, sau khi tham vấn với các tổ chức đại diện nhất của người lao động và người sử dụng lao động, để đảm bảo sự hợp tác đầy đủ của người sử dụng lao động và người lao động và tổ chức của họ trong việc thúc đẩy tiêu chuẩn cao về các điều kiện ảnh hưởng đến an toàn/sức khỏe của người lao động và việc áp dụng các quy định pháp luật mà thanh tra viên lao động có quyền thực thi (Đoạn 20 của Khuyến nghị số 20).

15 Dựa trên các quy định của Khuyến nghị số 20.

16 Đây cũng là yêu cầu tại Điều 19–21 của Công ước số 81 và Điều 25–27 của Công ước số 129.

▶ 3.2. Lập kế hoạch và xây dựng chương trình

3.2.1. Hệ thống thanh tra Lao động, với tư cách là một dịch vụ công, nên định hướng các hành động của mình theo cách mà hệ thống này đáp ứng một cách hiệu quả nhất có thể các yêu cầu được đặt ra tại bất kỳ thời điểm nào. Hơn nữa, thanh tra lao động cần lưu ý rằng thông thường, các nhóm người lao động dễ bị tổn thương nhất có thể sẽ không gửi khiếu nại lên thanh tra lao động, do đó thanh tra cần thực hiện tất cả các biện pháp cần thiết trong phạm vi nhiệm vụ và quyền hạn của mình để đánh giá mức độ tuân thủ và rủi ro đối với việc tuân thủ, và để bảo vệ những người lao động đó một cách phù hợp. Điều này có nghĩa là cần áp dụng một cách tiếp cận dần dần sao cho không bỏ qua các khiếu nại mà vẫn giữ được sự cân bằng thích hợp giữa hành động chủ động và đối phó tình huống.

3.2.2. Chu trình lập kế hoạch, xây dựng chương trình và nộp báo cáo là rất quan trọng để có được cơ sở khách quan và nhất quán cho hành động thanh tra nhằm giải quyết các vấn đề về điều kiện làm việc hiện hành và dự đoán các khu vực địa lý hoặc các lĩnh vực có thể cần đến các can thiệp mục tiêu.

3.2.3. Việc lập chương trình hoạt động của thanh tra lao động thông qua hệ thống lập kế hoạch theo mục tiêu hàng năm là một hoạt động phù hợp. Việc lập kế hoạch hàng năm này cần được cơ quan trung ương điều phối, có xem xét các đặc điểm cụ thể của khu vực, cho phép cấu trúc một phần quan trọng của hoạt động thanh tra, sử dụng hợp lý các nguồn lực của hệ thống và do đó, nâng cao hiệu quả của thanh tra.

3.2.4. Quá trình xây dựng và thiết lập các mục tiêu phải có sự tham gia mạnh mẽ - trước hết thông qua tham vấn với các đối tác xã hội, sau đó là với các cơ quan quản lý khác nhau có năng lực trong các vấn đề cần lập kế hoạch. Việc các cơ quan thanh tra thông báo công khai - nếu phù hợp - các ngành và lĩnh vực có rủi ro mà họ sẽ nhắm mục tiêu trong giai đoạn sắp tới có thể sẽ mang lại giá trị nhất định. Điều này có thể - thông qua các chiến dịch đào tạo và cung cấp thông tin có chủ đích - đóng vai trò là động lực để tăng cường tuân thủ thậm chí trước khi bất kỳ hoạt động thanh tra nào diễn ra.

3.2.5. Thông tin, và việc phân tích thông tin, là điều kiện tiên quyết quan trọng để xây dựng chương trình hiệu quả. Thanh tra lao động nên sử dụng hệ thống CNTT&TT - nếu có - để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thu thập và quản lý dữ liệu, đồng thời phải có quyền truy cập vào dữ liệu do các tổ chức khác có liên quan đến nhiệm vụ của thanh tra nắm giữ. Tuy nhiên, điều quan trọng là bất kỳ đối sánh dữ liệu hoặc quyền truy cập dữ liệu nào cũng phải phù hợp với các chính sách và luật bảo vệ thông tin và quyền riêng tư của quốc gia và mọi đối sánh dữ liệu không làm ảnh hưởng đến các quyền cơ bản của bất kỳ cá nhân nào.

▶ 3.3. Theo dõi và đánh giá

3.3.1. Việc lập kế hoạch và thực hiện các hoạt động thanh tra lao động cần được tiếp nối bởi các biện pháp theo dõi đánh giá.

3.3.2. Việc sử dụng các chỉ số hoạt động là cần thiết để cải thiện và theo dõi hiệu suất và hiệu quả của cơ quan thanh tra. Các chỉ tiêu định lượng phải đi đôi với chỉ tiêu định tính nhằm đo lường tác động của hoạt động thanh tra lao động đối với việc nâng cao tính tuân thủ pháp luật lao động.

3.3.3. Các biện pháp theo dõi đánh giá hoạt động thanh tra phải kết hợp các thông số và chỉ số (định lượng và định tính) để có thể khẳng định chắc chắn rằng:

(a) kết quả hoạt động của cá nhân và tổ chức tuân theo đúng thời gian biểu và tiến độ, tiêu chuẩn và yêu cầu chuyên môn đặt ra trong kế hoạch. Các đối tác xã hội cần đóng góp vào việc theo dõi đánh giá hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra;

(b) các đầu ra mong đợi đều đạt được; và

(c) các sai sót/nhầm lẫn được xác định, giải thích và điều chỉnh trong chu trình lập kế hoạch tiếp theo ở những nơi cần thiết.

▶ 3.4. Báo cáo thanh tra lao động

3.4.1. Báo cáo định kỳ có tầm quan trọng thiết yếu đối với việc đo lường kết quả và thiết lập một số tiêu chí chung, cũng như để nâng cao hiệu quả của hoạt động thanh tra.

3.4.2. CNTT&TT - nếu có – là công cụ cần thiết để cho phép thanh tra lao động báo cáo một cách có hệ thống về từng hoạt động của họ.

3.4.3. Cơ quan thanh tra trung ương nên giao cho cơ quan thanh tra địa phương, chi nhánh địa phương hoặc cơ quan thanh tra khu vực nghĩa vụ nộp báo cáo định kỳ và quy định tần suất nộp báo cáo - ít nhất mỗi năm một lần. Việc nộp báo cáo bằng cách sử dụng CNTT&TT như một hoạt động định kỳ của cơ quan thanh tra có thể giúp cung cấp báo cáo kịp thời và chính xác hơn.

3.4.4. Cần khuyến khích việc lập báo cáo tóm tắt hoặc báo cáo chi tiết về từng cuộc thanh tra do thanh tra lao động thực hiện. Kết quả của mỗi cuộc thanh tra phải là một phần quan trọng trong "dữ liệu thể chế" của các cơ quan thanh tra. Sau mỗi cuộc thanh tra, một báo cáo thanh tra phải được bổ sung vào hồ sơ của doanh nghiệp. Nên lưu cả các các bản ghi chép và nhận xét của thanh tra viên để tham khảo trong tương lai. Các báo cáo riêng lẻ này là thông tin nguồn và là cơ sở của toàn bộ hệ thống thông tin và báo cáo; do đó, chúng cần được chuẩn bị và ghi chép theo các hướng dẫn chính xác do cơ quan trung ương cung cấp.

3.4.5. Báo cáo cuối cùng của mỗi cuộc thanh tra phải phản ánh thực tế và phải bao gồm ít nhất là các phát hiện, sự liên quan của các phát hiện đó với mức độ tuân thủ quy định của doanh nghiệp và kết quả thanh tra. Báo cáo phải được hoàn thành càng sớm càng tốt sau khi thanh tra. Các Quốc gia thành viên cần có thời hạn rõ ràng cho về việc đoàn thanh tra hoàn thành yêu cầu báo cáo, ví dụ: phải nộp báo cáo thanh tra định kỳ cho người giám sát chậm nhất là một tuần sau cuộc thanh tra. Khi được yêu cầu thông qua các kênh chính thức và phù hợp với luật pháp quốc gia, báo cáo phải được chia sẻ với người sử dụng lao động và đại diện của người lao động (nếu có) tại nơi làm việc.

3.4.6. Các báo cáo do các thanh tra viên lập phải được coi là hoạt động nhằm ghi nhận thực tế, [17] phù hợp với luật pháp quốc gia.

3.4.7. Báo cáo phải chứa dữ liệu và thông tin hữu ích cho các hoạt động thanh tra trong tương lai và nhằm đảm bảo trách nhiệm giải trình về hoạt động của hệ thống thanh tra: tên của thanh tra viên; tất cả các bên liên quan đến cuộc thanh tra; thông tin chung về cơ sở lao động; những phát hiện của thanh tra; bản chất của những vi phạm; hành động cần được thực hiện; thời hạn thực hiện; có cần kiểm tra thêm hay không; các biện pháp trừng phạt được đề xuất hoặc các hành động tiếp theo, nếu có.

3.4.8. Cơ quan thanh tra ở cấp địa phương hoặc cấp khu vực cần kiểm tra báo cáo thanh tra của các thanh tra viên lao động dưới quyền quản lý trực tiếp của họ, đánh giá dữ liệu và xu hướng, đồng thời thực hiện các biện pháp để nâng cao hiệu quả của hoạt động thanh tra, công tác báo cáo và hỗ trợ việc tuân thủ.

3.4.9. Cơ quan thanh tra trung ương phải công bố báo cáo chung hàng năm về công việc của các đơn vị thanh tra do mình quản lý và gửi bản sao báo cáo cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế. Các báo cáo này sẽ được công bố trong vòng một năm, chậm nhất là sau khi kết thúc năm mà báo cáo đó phản ánh. [18]

3.4.10. Thông tin đưa vào báo cáo phải càng mở rộng càng tốt, tùy theo đặc điểm quốc gia. Nội dung tối thiểu phải có gồm: danh sách các luật và quy định liên quan đến công việc của hệ thống thanh tra lao động, dữ liệu về nhân sự của cơ quan thanh tra lao động, doanh nghiệp cần được thanh tra và số lượng người lao động của các doanh nghiệp đó, các chuyến thanh tra đã thực hiện, các vi phạm và hình thức xử phạt, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. [19] Báo cáo thường niên về công tác thanh tra lao động trong lĩnh vực nông nghiệp có thể được xây dựng thành một báo cáo riêng hoặc là một phần của báo cáo thường niên chung.

3.4.11. Các báo cáo phải được xây dựng phù hợp với hệ thống số liệu thống kê thanh tra lao động của ILO, [20] hoặc phù hợp với khuôn khổ báo cáo quốc gia do Chính phủ quy định.

17 Đoạn 5 của Khuyến nghị số 20

18 Điều 20 của Công ước số 81.

19 Điều 21 của Công ước số 81.

20 ILO, *Hướng dẫn về hài hòa hóa số liệu thống kê thanh tra lao động*, Geneva, 2016; *Thu thập và Sử dụng Số liệu Thống kê Thanh tra Lao động: Hướng dẫn ngắn*, Geneva, 2016.

4

Vị thế và nghề nghiệp của thanh tra lao động

▶ 4.1. Vị thế và điều kiện công tác

4.1.1. Theo Điều 6 của Công ước số 81 và Điều 8 của Công ước số 129, thanh tra viên phải "bao gồm các công chức mà vị thế và điều kiện công tác của họ được đảm bảo về tính ổn định công việc và không phụ thuộc vào những thay đổi của chính phủ và các tác động không thích hợp bên ngoài". Thanh tra lao động là một chức năng công, do đó thanh tra lao động phải là công chức.

4.1.2. Để thanh tra viên lao động có thể hoàn thành nhiệm vụ và sứ mệnh của mình thì luôn phải bảo vệ sự chí công vô tư và độc lập của họ. Những khái niệm này có thể được đảm bảo theo những cách khác nhau; tuy nhiên, điều kiện tiên quyết là các thanh tra viên này phải làm việc trong các cơ quan không phụ thuộc vào các cân nhắc chính trị.

4.1.3. Vị thế công chức là vị thế phù hợp nhất để đảm bảo cho thanh tra viên lao động tính độc lập và chí công vô tư – là hai phẩm chất không thể thiếu trong quá trình thực thi chức năng của họ. Vị thế này đòi hỏi phải có một khoảng thời gian thử việc trước khi thanh tra viên lao động được tuyển dụng và bổ nhiệm chính thức.

4.1.4. Để đảm bảo tính toàn vẹn của hoạt động thanh tra lao động, các điều kiện công tác của thanh tra viên lao động cần tạo điều kiện đảm bảo ổn định việc làm và an toàn cá nhân trong quá trình thực hiện các chức năng của họ, được củng cố bằng khung pháp lý thích hợp. Ổn định việc làm sẽ được đảm bảo tốt nhất nếu thanh viên tra lao động là công chức được bổ nhiệm chính thức.

4.1.5. Để thực hiện nhiệm vụ thực thi pháp luật lao động và cung cấp thông tin/lời khuyên về cách thức tuân thủ pháp luật, thanh tra viên lao động được giao một số quyền hạn. Tuy nhiên, họ chỉ có thể thực hiện những quyền hạn này nếu họ có một vị thế đảm bảo rằng các quyết định của họ và toàn bộ hoạt động của họ không phụ thuộc vào các tác động bên ngoài.

4.1.6. Tính độc lập của thanh tra viên lao động gồm hai mặt: (a) họ phải độc lập với những thay đổi của Chính phủ; và (b) họ phải độc lập khỏi những tác động không thích hợp từ bên ngoài. Quy định này, tại Điều 6 của Công ước số 81 và Điều 8 của Công ước số 129, nên được đọc cùng với Điều 17 của Công ước số 81 và Điều 22 (2) của Công ước số 129 về quyền quyết định của thanh tra viên lao động. Điều kiện công tác, vị thế và công việc hàng ngày của thanh tra viên lao động phải được thu xếp sao cho các quyết định của họ không bị ảnh hưởng bởi bối cảnh chính trị, chẳng hạn như sự thay đổi trong hệ thống quản lý, và các bên thứ ba không được thao túng hoặc gây ảnh hưởng đến quyết định của thanh tra lao động.

4.1.7. Sự phi chính trị hóa và độc lập của thanh tra viên lao động là nhằm đảm bảo quyền tự chủ về chuyên môn và chức năng trong việc ra quyết định đối với các hoạt động thanh tra và ưu tiên thanh tra. Tính độc lập và tự chủ này hoàn toàn tương thích với việc tôn trọng và tuân thủ các hướng dẫn, thông tư, quy trình hoạt động chuẩn và các tiêu chí chuyên môn do hệ thống phân cấp ban hành về cách thức thực thi pháp luật một cách hài hòa và chặt chẽ.

4.1.8. Việc xác định số lượng thanh tra viên cần thiết của mỗi cơ quan thanh tra sẽ được thực hiện theo các tiêu chí cụ thể tùy thuộc bối cảnh quốc gia, bao gồm: số lượng và tính chất của các chức năng được giao cho hệ thống thanh tra; số lượng, tính chất, quy mô và tình hình cơ sở lao động cần thanh tra; số người lao động; số lượng và mức độ phức tạp của các quy định pháp luật phải thi hành; các nguồn lực vật chất và tài chính sẵn có cho thanh tra; và điều kiện thực tế mà các cuộc thanh tra phải được tiến hành để có hiệu quả. Không nên sử dụng tỷ số thanh tra viên lao động trên tổng số người lao động - mà không tính đến tất cả các yếu tố được đề cập trong Điều 10 của Công ước số 81 – làm một chỉ số theo dõi đánh giá chuẩn.

4.1.9. Thù lao trả cho thanh tra viên lao động phải tương xứng với trách nhiệm của họ và ngang bằng với thù lao của công chức khác ở các cấp tương đương trong cùng một quốc gia. Thù lao không đầy đủ có thể dẫn đến việc thay đổi công việc của thanh tra viên lao động và gây khó khăn hơn trong việc thu hút các cá nhân có trình độ cao. Thanh tra viên lao động có thể bị đối xử thiếu tôn trọng vì mức lương thấp của họ. [21] Mức lương thấp có thể khiến thanh tra viên tìm kiếm các nguồn thu nhập khác và tạo ra nguy cơ hối lộ, làm giảm trách nhiệm giải trình, hiệu quả và sự công bằng của thanh tra lao động.

4.1.10. Các Công ước số 81 và 129 của ILO yêu cầu các Quốc gia thành viên phải chi trả cho thanh tra viên lao động "bất kỳ chi phí đi lại và chi phí phát sinh nào có thể cần thiết để thực hiện nhiệm vụ của họ". [22] Một trong những hậu quả của việc không làm như vậy là cơ sở lao động sẽ không được thanh tra thường xuyên, nếu không muốn nói là một số cơ sở hiếm khi được thanh tra, thực tế đó khiến cơ quan thanh tra lao động không thể hoàn thành nhiệm vụ chính của mình. Khi cơ quan thanh tra lao động không bố trí xe ô tô công vụ cho thanh tra viên lao động, và thanh tra viên lao động phải sử dụng ô tô cá nhân hoặc phương tiện đi lại khác, thì cần dự trù ngân sách để chi trả cho chi phí này.

4.1.11. Triển vọng nghề nghiệp hấp dẫn là một yếu tố quan trọng góp phần giữ chân thanh tra viên lao động và cải thiện năng suất của họ.

4.1.12. Thanh tra viên lao động cần được tạo cơ hội để đóng vai trò quản lý tại một số thời điểm trong cuộc đời làm việc của họ thông qua các kỳ thi nội bộ để có được bằng cấp mới hoặc thi đỗ để được thăng tiến, bên cạnh đó cũng cần tính đến thành tích và thâm niên của họ.

4.1.13. Sự luân chuyển công tác theo chiều ngang - bao gồm việc thực hiện một công việc khác cho cùng một cơ quan hoặc được biệt phái sang một cơ quan/bộ phận khác của chính phủ hoặc cho một tổ chức quốc tế - có thể có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của thanh tra viên sau khi họ trở lại vị trí cũ. Bất kỳ sự luân chuyển ngang nào như vậy không được làm phương hại đến năng lực của cơ quan thanh tra trong việc thực hiện các chức năng của mình.

4.1.14. Cả việc luân chuyển về mặt địa lý và chức năng đều cho phép thanh tra viên lao động tích lũy kinh nghiệm, tiếp thu kiến thức mới và giúp tránh nguy cơ thông đồng, nhưng không nên áp dụng sự luân chuyển này như một hình thức xử phạt, ngoại trừ các lý do liên quan đến việc tuân thủ các quy tắc đạo đức.

4.1.15. Cần đưa ra các chính sách nhân sự phù hợp để khuyến khích có thêm thanh tra viên, với sự đa dạng về giới của đội ngũ này.

4.1.16. Không có thanh tra viên lao động nào có thể thực hiện tốt công việc của mình khi họ đang bị đe dọa hoặc lạm dụng. Cần có các biện pháp bảo vệ thích hợp và hiệu quả dành cho thanh tra viên chống lại bạo lực, quấy rối hoặc đe dọa trong quá trình làm việc của họ, phù hợp với Công ước về Bạo lực và Quấy rối, 2019 (Số 190).

21 Đoạn 14 của Khuyến nghị số 20: "Thanh tra phải hoạt động thường xuyên và độc lập với những thay đổi của Chính phủ; ... Thanh tra viên phải có vị thế và được hưởng thù lao thỏa đáng để đảm bảo sự độc lập của họ trước bất kỳ tác động bên ngoài không phù hợp nào ".

22 Điều 11 (2) của Công ước số 81.

▶ 4.2. Tuyển dụng thanh tra viên lao động

4.2.1. Hiệu quả của công tác thanh tra lao động phụ thuộc phần lớn vào sự đáp ứng đầy đủ về nguồn lực, năng lực và phẩm chất của thanh tra viên. Vì lý do này, Điều 7 (1) và (2) của Công ước số 81 và Điều 9 (1) và (2) của Công ước số 129 đề ra nguyên tắc rằng thanh tra viên lao động sẽ chỉ được tuyển dụng dựa trên trình độ của họ để thực hiện nhiệm vụ của mình, và các phương tiện để xác minh trình độ ấy sẽ được cơ quan có thẩm quyền quyết định.

4.2.2. Quá trình tuyển dụng thanh tra viên lao động cần dựa trên nguyên tắc minh bạch, bình đẳng, xứng đáng và năng lực.

4.2.3. Các tiêu chí để đủ điều kiện trở thành thanh tra viên lao động phải bao gồm trình độ học vấn và kinh nghiệm nhất định mà ứng viên phải đạt được vào thời điểm họ đăng ký tham gia kỳ thi tuyển thanh tra viên - ngoài các khả năng hoặc kỹ năng mềm cần thiết. Kỳ thi tuyển thanh tra lao động nên mở rộng cho các ứng viên bên ngoài khu vực công, và cần được quảng cáo đến cộng đồng nói chung, khu vực tư nhân, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

4.2.4. Trình độ học vấn phù hợp đối với một thanh tra viên lao động tương lai phụ thuộc rất nhiều vào nhiệm vụ của thanh tra lao động, vị trí được tuyển dụng và các chính sách tuyển dụng chung. Nếu bối cảnh quốc gia cho phép, trình độ học vấn tối thiểu nên là bằng đại học (trình độ cử nhân hoặc trên cử nhân), hoặc mức năng lực tương đương theo quy định của pháp luật quốc gia.

4.2.5 Các kỹ năng mềm cần có bao gồm: khả năng quan hệ và làm việc với mọi người; khả năng làm việc tốt dưới áp lực và không cần giám sát; sáng kiến; năng lực để có được sự tự tin của tất cả các bên và khả năng giao tiếp hiệu quả. [23]

4.2.6. Quy trình tuyển dụng thanh tra viên lao động phải áp dụng tương tự đối với dịch vụ công, có sự điều chỉnh phù hợp với đặc thù của chức năng thanh tra. Các yêu cầu tuyển dụng cũng có thể là một phần của các tiêu chuẩn/yêu cầu dịch vụ công rộng lớn hơn.

4.2.7. Các cuộc phỏng vấn sâu phù hợp - được thực hiện một cách công bằng và khách quan - là cách tốt nhất để cơ quan có thẩm quyền lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất. Ở một số giai đoạn trong quá trình tuyển chọn, các ứng viên có thể tham gia các bài kiểm tra viết cho phép đánh giá kiến thức pháp luật, kỹ năng liên quan của họ, hoặc cả hai.

4.2.8. Hoạt động đào tạo có thể được bao gồm trong quá trình tuyển chọn, hoặc chỉ được thực hiện sau khi đã gặp gỡ ứng viên.

4.2.9. Có thể áp dụng hành động tích cực nhằm phân biệt/khẳng định những ứng viên thuộc các nhóm không được đại diện đầy đủ trong quá trình tuyển dụng thanh tra viên lao động, theo các chính sách và quy trình rộng hơn của chính phủ về tiếp cận việc làm trong khối dịch vụ dân sự.

4.2.10. Các ứng cử viên trúng tuyển vị trí thanh tra viên lao động nên trải qua thời gian thử việc, sau đó họ phải kiểm tra lại lần cuối hoặc bất kỳ phương thức đánh giá năng lực nào, nếu phù hợp theo luật pháp hoặc thông lệ quốc gia, để được bổ nhiệm lâu dài. [24]

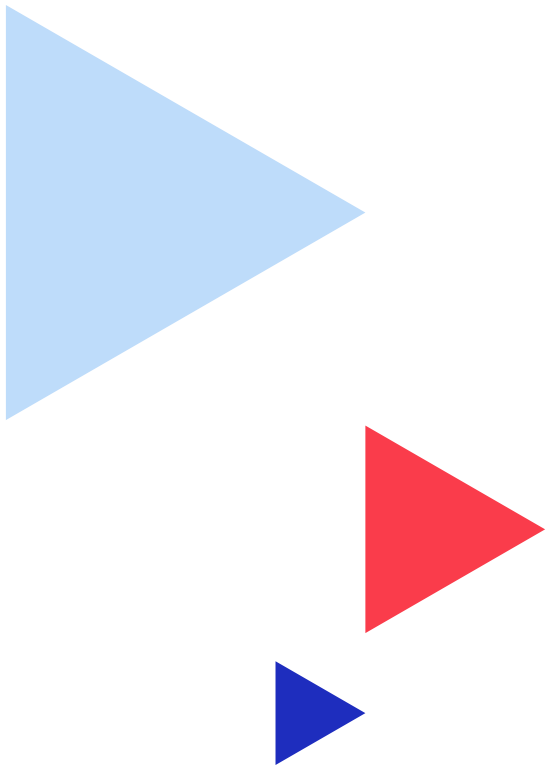
23 Đoạn 13 của Khuyến nghị số 20: "Điều cần thiết là thanh tra viên nhìn chung phải có trình độ chuyên môn sâu và nhiều kinh nghiệm, phải là những người có trình độ học vấn phổ thông tốt, và có thể gây dựng được lòng tin của tất cả các bên thông qua tư cách và khả năng của họ".

24 Đoạn 15 của Khuyến nghị số 20: "Các thanh tra viên trước khi được bổ nhiệm cần trải qua một thời gian thử việc nhằm mục đích kiểm tra trình độ và đào tạo họ về nhiệm vụ của họ; việc bổ nhiệm thanh tra viên chỉ nên được thực hiện vào cuối giai đoạn thử việc sau khi họ đã thể hiện mình hoàn toàn có đủ điều kiện để đảm đương nhiệm vụ của một thanh tra viên ".

▶ 4.3. Các chuyên gia có liên quan

4.3.1. Điều 9 của Công ước số 81 quy định rằng "mỗi Quốc gia thành viên sẽ thực hiện các biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng các chuyên gia kỹ thuật và chuyên gia khác (vd: chuyên gia về y tế, kỹ thuật, điện và hóa học) được kết nối với công tác thanh tra, theo cách thức được coi là phù hợp nhất trong điều kiện của quốc gia, nhằm mục đích đảm bảo việc thực thi các quy định pháp luật liên quan đến bảo vệ sức khỏe và an toàn cho người lao động trong khi làm việc và nhằm điều tra tác động của các quy trình, vật liệu và phương pháp làm việc đối với sức khỏe và an toàn của người lao động". Điều 11 của Công ước số 129 quy định rằng "Mỗi Quốc gia thành viên phải thực hiện các biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng các chuyên gia kỹ thuật và chuyên gia khác - những người có thể giúp giải quyết các vấn đề đòi hỏi kiến thức chuyên môn - được kết nối với công tác thanh tra trong ngành nông nghiệp, theo cách thức được coi là phù hợp nhất trong điều kiện của quốc gia".

4.3.2. Theo khuyến nghị, các chuyên gia này - bao gồm cả chuyên gia tâm lý học nghề nghiệp, chuyên gia vệ sinh công nghiệp, chuyên gia công thái học và các chuyên gia khác - nên được tuyển dụng làm thanh tra viên lao động. [25] Các cơ quan thanh tra lao động cũng cần thiết lập các chính sách, giao thức và thỏa thuận hợp tác để tiếp cận với nguồn nhân lực chuyên môn chất lượng cao và độc lập ngoài chức năng thanh tra lao động.



25 Đoạn 11 của Khuyến nghị số 20: "Trong trường hợp gặp những vấn đề khó về khoa học - kỹ thuật phát sinh trong các ngành công nghiệp hiện đại liên quan đến quá trình sử dụng các vật liệu nguy hiểm, loại bỏ bụi và khí độc hại, sử dụng nhà máy điện và các vấn đề khác, điều cần thiết là các chuyên gia khác đã được đào tạo và có kinh nghiệm về y tế, kỹ thuật, điện hoặc khoa học phải được Nhà nước tuyển dụng để giải quyết các vấn đề đó. "

▶ 4.4. Đào tạo thanh tra viên lao động

4.4.1. Theo Điều 7 (3) của Công ước số 81, "Thanh tra viên lao động phải được đào tạo đầy đủ để thực hiện nhiệm vụ của họ". Điều 9 (3) của Công ước số 129 quy định rằng "Thanh tra viên lao động trong lĩnh vực nông nghiệp phải được đào tạo đầy đủ để thực hiện nhiệm vụ của họ và cần thực hiện các biện pháp để đào tạo thêm một cách phù hợp cho họ trong quá trình làm việc." Điều 10 của Công ước số 150 yêu cầu nhân viên của cơ quan quản lý lao động phải "được tiếp cận với các khóa đào tạo cần thiết". Hệ thống thanh tra lao động cần xây dựng và phát triển chính sách và chương trình đào tạo dựa trên phân tích trước đó về nhu cầu đào tạo và đưa ra các khóa đào tạo cụ thể. Theo khuyến nghị, thanh tra lao động phải được tiếp cận với các cơ sở đào tạo chất lượng cao như các trường trong nước hoặc chương trình hợp tác với các trường đại học và/hoặc các cơ sở chuyên ngành.

4.4.2. Các Quốc gia thành viên phải cung cấp đầy đủ các nguồn lực để thiết kế và thực hiện các chương trình đào tạo quốc gia nhằm nâng cao kỹ năng chuyên môn, cải thiện các kỹ năng mềm cần thiết để làm việc với người lao động và người sử dụng lao động trên tinh thần xây dựng trong các tình huống khó khăn, căng thẳng và hỗ trợ họ thay đổi thực hành và hành vi, củng cố hành vi đạo đức và đảm bảo tính độc lập của thanh tra lao động. [26]

4.4.3. Đào tạo ban đầu nên có cả phần lý thuyết và phần thực hành. Phần lý thuyết có thể bao gồm hướng dẫn trên lớp và/hoặc các khóa học trực tuyến. Khóa đào tạo ban đầu phải có thời lượng tối thiểu tương ứng với mức độ kiến thức chuyên môn và kiến thức pháp luật mà thanh tra viên lao động phải có, cũng như để xây dựng năng lực của họ nhằm có thể tạo ra những thay đổi hiệu quả để cải thiện sự tuân thủ tại nơi làm việc.

4.4.4. Nội dung tối thiểu của phần đào tạo lý thuyết cần bao gồm: chức năng, quyền hạn và nhiệm vụ của thanh tra viên; kiến thức sâu rộng về khuôn khổ quy định và chuyên môn liên quan thuộc nhiệm vụ của thanh tra lao động; hệ thống thanh tra lao động và quản lý lao động, những phát triển trên thị trường lao động bao gồm các xu hướng và nhóm lao động mới nổi; quy trình vận hành chuẩn; viết báo cáo; các biện pháp và thủ tục cưỡng chế, xử phạt; kỹ năng phỏng vấn, quản lý xung đột và căng thẳng.

4.4.5. Phần thực hành nên bao gồm các cuộc thanh tra đến cơ sở lao động trong các lĩnh vực khác nhau với một thanh tra lao động có kinh nghiệm hơn. Phương thức cầm tay chỉ việc - thay vì chỉ đơn giản làm mẫu để người khác bắt chước - có thể được sử dụng như một công cụ đào tạo cho những người mới được tuyển dụng. Người hướng dẫn phải là một thanh tra viên có kinh nghiệm hơn - là người sẽ cùng tiến hành cuộc thanh tra với thanh tra viên mới, với phương pháp và mục tiêu đào tạo rõ ràng. Người hướng dẫn cũng có thể hỗ trợ chuyên môn chung cho thanh tra viên mới trong thời gian hướng dẫn.

26 ILO, Nghị quyết về quản lý lao động và thanh tra lao động, 2011, đoạn 15.

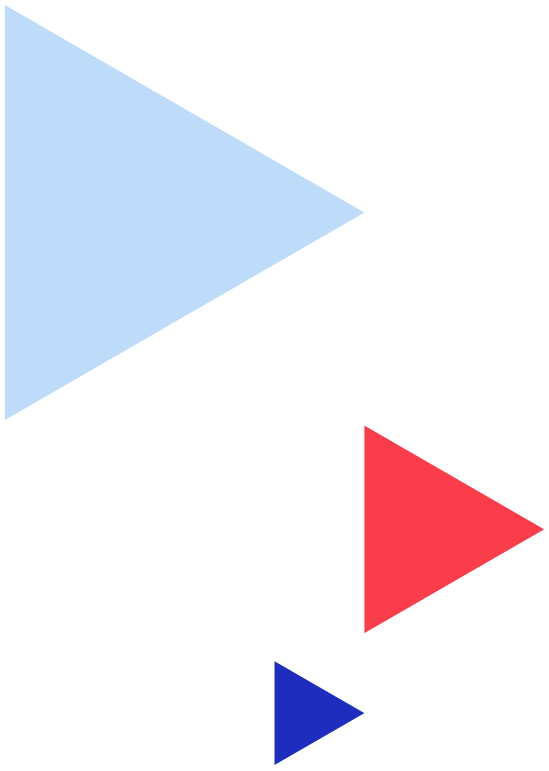
4.4.6. Tất cả các thanh tra lao động cần được đào tạo kỹ càng về nội dung của các nghĩa vụ trong luật lao động và các yêu cầu mà họ đang tìm cách thực thi, mức độ quyền hạn và trách nhiệm pháp lý của họ, về công nghệ và lưu trữ hồ sơ, về cách thức làm việc và giao tiếp với người sử dụng lao động và người lao động, và các yêu cầu về tính độc lập, liêm chính, thái độ giải quyết vấn đề tích cực và tránh tham nhũng hoặc hối lộ.

4.4.7. Khóa đào tạo nên bao gồm việc làm quen với vai trò của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động, công việc của các cơ quan tham vấn, chẳng hạn như hội đồng của người lao động và các an toàn vệ sinh viên trong doanh nghiệp. Khi có thể, khóa đào tạo cũng nên bao gồm việc làm quen với bối cảnh thương mại và hoạt động của mỗi ngành, bản chất của từng ngành cụ thể và những thách thức mà ngành phải đối mặt.

4.4.8. Khóa đào tạo cần được bổ sung, cập nhật và cải tiến định kỳ không chỉ để nâng cao kiến thức cho cán bộ thanh tra mà còn giúp họ cập nhật các quy định, mối nguy và công nghệ mới và đáp ứng nhu cầu cụ thể của ngành.

4.4.9. Nội dung và phương pháp đào tạo phải phù hợp để đáp ứng nhu cầu cụ thể của các vị trí và trách nhiệm khác nhau của thanh tra viên lao động, bao gồm cả cán bộ quản lý thanh tra lao động.

4.4.10. Nếu có hệ thống quản lý hoạt động của thanh tra viên lao động, cần xem xét cả tiêu chí tham gia các hoạt động đào tạo, vì đào tạo không chỉ được coi là để đáp ứng nhu cầu của hệ thống thanh tra lao động mà còn vì mục đích phát triển nghề nghiệp.



▶ 4.5. Đạo đức nghề nghiệp

4.5.1. Theo Điều 15 của Công ước số 81 và Điều 20 của Công ước số 129, "Tùy thuộc vào những trường hợp ngoại lệ mà luật pháp hoặc quy định quốc gia có thể đưa ra, thanh tra viên lao động: (a) nghiêm cấm có bất kỳ lợi ích trực tiếp hoặc gián tiếp nào từ các cơ sở lao động thuộc sự giám sát của họ; (b) sẽ chịu các hình phạt thích hợp hoặc các biện pháp kỷ luật, ngay cả sau khi đã rời khỏi đơn vị, nếu tiết lộ bất kỳ bí mật sản xuất/thương mại hoặc quy trình làm việc nào mà họ biết trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; và (c) phải tuyệt đối giữ bí mật nguồn gốc của bất kỳ khiếu nại nào gửi tới họ về một sai sót hoặc vi phạm quy định pháp luật và không được tiết lộ cho người sử dụng lao động hoặc người đại diện của họ biết rằng một cuộc thanh tra đã được thực hiện do có khiếu nại."

4.5.2. Về nghĩa vụ "độc lập", khái niệm lợi ích trực tiếp và gián tiếp phải được định nghĩa chính xác trong luật pháp quốc gia hoặc quy định hiện hành của khu vực công để đánh giá chính xác phạm vi của quy định cấm. Nó không chỉ bao gồm những lợi thế về vật chất hoặc tài chính mà còn cả những lợi ích cá nhân có tính chất tâm lý, tình cảm hoặc chính trị có khả năng gây ảnh hưởng quá mức đến việc hoàn thành nhiệm vụ của thanh tra viên. Phải có các biện pháp xử phạt và hậu quả rõ ràng dành cho bất kỳ vi phạm nào đối với các yêu cầu về tính độc lập, liêm chính và bí mật.

4.5.3. Nhiệm vụ giữ bí mật nghề nghiệp theo Điều 15 (b) của Công ước số 81 cần được nêu rõ trong các quy định về thanh tra lao động, vì thông qua các hoạt động giám sát của mình, thanh tra viên có thể biết được những thông tin tuyệt mật.

4.5.4. Nghĩa vụ "bảo mật" phải được áp dụng cho tất cả các nhân viên làm việc trong cơ quan thanh tra lao động.

4.5.5. Ngoài các quy định trong luật hành chính và luật hình sự, các chính phủ cần tăng cường hành vi đạo đức của thanh tra viên lao động bằng cách cung cấp hướng dẫn và thiết lập cơ chế để tất cả nhân viên tránh xa các hành vi phi đạo đức và xác định, báo cáo các hành vi đó bất cứ khi nào chúng bị phát hiện. Ngoài các chính sách và quy định quốc gia, các cơ chế nội bộ này có thể bao gồm các quy tắc ứng xử, giao thức, [27] mô-đun đào tạo, quy trình điều tra nội bộ, và bảo vệ người báo cáo sai phạm. Trong trường hợp có báo cáo về tham nhũng hoặc hối lộ, cần chuyển đến cơ quan có thẩm quyền thích hợp để xem xét các cáo buộc hình sự, cùng với các cáo buộc chống lại bất kỳ tác nhân bên ngoài nào cố gắng hối lộ thanh tra viên hoặc thúc đẩy họ vi phạm nghĩa vụ của mình về tính độc lập, liêm chính và giữ bí mật.

27 Bộ Quy tắc liêm chính toàn cầu của thanh tra lao động của Hiệp hội Thanh tra Lao động Quốc tế có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo. Bộ quy tắc cung cấp một khuôn khổ đạo đức gồm sáu giá trị rộng lớn: kiến thức và năng lực; trung thực và liêm chính; lịch sự và tôn trọng; khách quan, trung lập và công bằng; cam kết và khả năng đáp ứng; và sự nhất quán giữa hành vi cá nhân và tác phong nghề nghiệp

▶ 4.6. Các khía cạnh luật định khác

4.6.1. Theo Điều 8 của Công ước số 81 và Điều 10 của Công ước số 129, "Nam giới và phụ nữ đều có thể được bổ nhiệm làm thanh tra viên; khi cần thiết, các nhiệm vụ đặc biệt có thể được giao cho thanh tra viên nam và nữ ".

4.6.2. Các điều kiện công tác của thanh tra viên lao động cần phản ánh bình đẳng giới và cần được hỗ trợ bởi một khung pháp lý thích hợp. Trong trường hợp vẫn tồn tại các điều khoản luật định, hướng dẫn hành chính hoặc thông lệ không phù hợp với chính sách bình đẳng, nội dung của chúng nên được bãi bỏ, như được quy định tại Điều 3 của Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), và theo các điều khoản thuộc Chương V của Công ước số 190.

4.6.3. Hiệu quả hoạt động của thanh tra lao động cần được đánh giá theo hệ thống đánh giá được sử dụng cho các cán bộ quản lý nhà nước, có tính đến đặc thù của nghề nghiệp.

4.6.4. Trong quá trình thanh tra, thanh tra viên lao động có khả năng chịu các rủi ro khác nhau tùy thuộc vào bản chất của hoạt động được thanh tra, bao gồm rủi ro hóa học, vật lý, sinh học cũng như rủi ro bạo lực bằng lời nói và/hoặc thể chất hoặc quy trình tố tụng.

4.6.5. Mỗi cơ quan thanh tra lao động cần đánh giá những rủi ro mà thanh tra viên lao động phải đối mặt, bao gồm cả việc xác định nguy cơ bạo lực. Đánh giá này cần được điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh ở mỗi quốc gia, nghĩa là cần xem xét các yếu tố về mặt cá nhân, tổ chức và hoạt động.

4.6.6. Các hành động tối thiểu sau đây nên được thực hiện nhằm bảo vệ thanh tra viên lao động một cách hiệu quả trước những rủi ro mà họ phải đối mặt:

(a) cung cấp đào tạo cho tất cả các thanh tra viên về cách đối phó với bạo lực và quấy rối, cũng như về luật pháp, chính sách và quy trình hiện hành, đặc biệt là trước khi họ bắt đầu làm nhiệm vụ, cũng như đào tạo liên tục;

(b) đảm bảo rằng cơ quan thanh tra lao động có cơ chế để thanh tra viên lao động báo cáo việc họ bị đe dọa, quấy rối hoặc uy hiếp, và những khiếu nại đó được giải quyết kịp thời và công bằng;

(c) bảo vệ, bênh vực và hỗ trợ thanh tra viên là nạn nhân của bạo lực, bao gồm hỗ trợ tâm lý xã hội, và hỗ trợ đắc lực cho việc truy tố thủ phạm; và

(d) cung cấp thông tin nội bộ về các phương án được áp dụng để ngăn chặn và bảo vệ thanh tra viên và thông tin ra bên ngoài về mục tiêu, vai trò và các đặc quyền của thanh tra viên lao động để đảm bảo rằng chức năng thanh tra lao động và các đặc quyền của thanh tra viên lao động được mọi người biết đến.

4.6.7. Điều kiện làm việc của thanh tra viên lao động phải bao gồm biện pháp bảo vệ họ trước mọi đe dọa và bạo lực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình. Thanh tra viên lao động cần được trao quyền để tìm kiếm sự hợp tác hiệu quả của lực lượng cảnh sát và hỗ trợ pháp lý trong những trường hợp như vậy.

4.6.8. Nếu không thể hoặc không phù hợp để đảm bảo xử lý trách nhiệm hình sự, thì cơ quan thanh tra lao động cần bảo vệ mỗi thanh tra viên lao động về mặt trách nhiệm dân sự thông qua các biện pháp bảo vệ quyền miễn trừ pháp lý thích hợp trong các cuộc thanh tra thiện chí và/hoặc có các chính sách bảo hiểm trách nhiệm.

5

Quyền hạn và phương pháp thanh tra

5.1. Quyền hạn của thanh tra lao động

5.1.1. Thẩm quyền của thanh tra lao động phải được pháp luật quy định rõ ràng, tránh mập mờ. Điều này rất quan trọng để hướng dẫn các thanh tra viên về hành động của họ và đảm bảo rằng tất cả những người được đề cập trong quy định hoặc có thể đóng góp vào hiệu quả của pháp luật lao động hiểu được vai trò của thanh tra lao động và có thể sử dụng thanh tra một cách hiệu quả. Nếu phù hợp với luật pháp quốc gia và các quy định hành chính, thanh tra lao động nên được trao các điều kiện dành cho công chức cấp cao hoặc dành cho cơ quan công quyền.

5.2. Quyền giám sát: hoạt động thanh tra, cụ thể là tiến hành cuộc thanh tra

5.2.1. Theo Điều 12 của Công ước số 81:

1. Thanh tra viên lao động mang theo những giấy tờ chứng minh về chức vụ của mình sẽ được quyền:

   (a) Tự do vào không phải báo trước, bất kể giờ nào, ngày cũng như đêm, bất cứ cơ sở lao động nào dưới quyền kiểm soát của thanh tra;

   (b) Ban ngày đi vào bất kỳ phòng ban nào mà họ có thể có lý do hợp lệ để cho rằng phòng ban đó thuộc quyền kiểm soát của thanh tra;

   (c) Tiến hành mọi cuộc thử nghiệm, kiểm tra hoặc điều tra xét thấy cần thiết để bảo đảm rằng các quy định pháp luật được thi hành chặt chẽ, nhất là:

      (i) Hỏi riêng rẽ hoặc trước mặt các nhân chứng, người sử dụng lao động hoặc các nhân viên của cơ sở, về tất cả các vấn đề có liên quan đến việc thi hành những quy định của pháp luật;

      (ii) Yêu cầu cho xem mọi sổ sách, tài liệu mà trong pháp luật hoặc pháp quy về điều kiện làm việc có quy định phải lập, để kiểm tra xem có phù hợp với những quy định pháp luật không, để sao chép, làm trích lục các sổ sách, tài liệu đó;

      (iii) Yêu cầu niêm yết thông báo mà pháp luật đã quy định phải niêm yết;

      (iv) Lấy và mang đi để phân tích các mẫu của các vật liệu và các chất đã sử dụng hoặc thao tác, miễn là người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó được báo cho biết rằng các vật liệu, các chất đã được lấy mang đi vì mục đích đó.

2. Khi đến thanh tra, các thanh tra viên phải thông báo cho người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó biết sự có mặt của mình, trừ khi thanh tra viên cho là việc báo như vậy có thể phương hại đến việc thực hiện nhiệm vụ của họ.

5.2.2. Theo Điều 16 của Công ước số 129, thanh tra viên lao động được trao những đặc quyền như nhau, với một số điểm khác biệt sau đây:

1. Hỏi riêng rẽ hoặc trước mặt các nhân chứng, người sử dụng lao động, nhân viên hoặc bất cứ người nào của cơ sở, về tất cả các vấn đề có liên quan đến việc thi hành những quy định của pháp luật;

2. Yêu cầu cho xem mọi sổ sách tài liệu được lập ra theo quy định của pháp luật hoặc quy định về điều kiện sinh hoạt và việc làm, để kiểm tra xem có phù hợp với những quy định pháp luật không, để sao chép hoặc làm trích lục các tài liệu, sổ sách đó;

3. Lấy và mang đi để phân tích các mẫu của các sản phẩm, các vật liệu và các chất đã sử dụng hoặc thao tác, miễn là người sử dụng lao động hoặc đại diện của họ được báo cho biết rằng các sản phẩm, các vật liệu hoặc các chất đó đã được lấy mang đi vì những mục đích đó.

5.2.3. Phần lớn thời gian của các thanh tra viên nên dành cho việc tới thăm các nơi làm việc. [28] Khi thích hợp, việc sử dụng công nghệ có thể cho phép tiến hành thanh tra mà không cần trực tiếp đến nơi làm việc. Đây có thể là trường hợp khi mục đích của cuộc thanh tra, chẳng hạn, là kiểm tra tài liệu, thu thập lời khai của nhân chứng hoặc xác nhận việc tu sửa/lắp đặt cơ sở vật chất (bằng chứng hình ảnh).

5.2.4. Vì nơi làm việc nên được đến thăm thường xuyên và kỹ lưỡng khi cần thiết để đảm bảo việc áp dụng hiệu quả các quy định pháp luật liên quan, [29] các cơ quan thanh tra lao động nên hạn chế việc giới hạn phạm vi thanh tra hợp pháp đối với một số lĩnh vực nhất định, hoặc theo các bảng kiểm thanh tra đã được thiết lập từ trước. Hơn nữa, các cơ quan thanh tra lao động không nên đặt ra các giới hạn nghiêm ngặt về thời gian thanh tra tối đa. Trong chừng mực mà điều này không ảnh hưởng đến hiệu quả của các cuộc thanh tra, cần phải tôn trọng hoạt động của người sử dụng lao động và người lao động. Cũng nên cân nhắc sử dụng CNTT&TT và các giải pháp không xâm nhập khác.

5.2.5. Môi trường lao động năng động với nhịp độ ngày càng nhanh đòi hỏi phải hiện đại hóa hệ thống thanh tra lao động. Nếu phù hợp với trình độ phát triển quốc gia, khả năng tiếp cận CNTT&TT và nguồn tài chính của các cơ quan thanh tra, nên tìm cách áp dụng các phương tiện như hệ thống theo dõi điện tử và tương tác ảo với nơi làm việc và người lao động, điều tra hình sự hồ sơ điện tử, tư duy hệ thống, sử dụng thuật toán để lập kế hoạch và giám sát công việc, các công cụ dữ liệu lớn (big data) và các phương tiện khác. Các cân nhắc về quyền riêng tư cần được tính đến khi tổng hợp dữ liệu của một cuộc điều tra, và mọi cải tiến điện tử dự kiến phải được thông báo cho các tổ chức người sử dụng lao động và người lao động để họ có cơ hội nêu lên bất kỳ mối quan ngại nào.

5.2.6. Việc áp dụng một hệ thống ghi chép bằng máy tính đòi hỏi phải có kế hoạch cẩn thận. CNTT&TT được triển khai phải tiết kiệm chi phí và phù hợp với trình độ phát triển công nghệ của đất nước. Trước tiên, phải lên kế hoạch cho một hệ thống quản lý thông tin thanh tra để có thể đưa ra quyết định về các loại phần mềm và phần cứng máy tính cần có.

28 Đoạn 8 của Khuyến nghị số 20: "Để các thanh tra viên có thể liên hệ chặt chẽ nhất có thể với các cơ sở mà họ thanh tra cũng như với người sử dụng lao động và người lao động, và để dành nhiều thời gian nhất có thể cho các thanh tra viên đến việc thăm thực tế các cơ sở, thanh tra viên nên là người địa phương, nếu hoàn cảnh đất nước cho phép, tại các khu vực sản xuất công nghiệp."

29 Điều 16 của Công ước số 81: "Nơi làm việc phải được kiểm tra thường xuyên và kỹ lưỡng khi cần thiết để đảm bảo việc áp dụng các quy định pháp luật có liên quan một cách hiệu quả".

5.2.7. Hệ thống thông tin đầy đủ cho phép sản xuất, theo dõi và phân tích dữ liệu kịp thời, hợp lệ, đáng tin cậy từ hồ sơ thanh tra lao động, góp phần phát triển hệ thống thanh tra lao động hiệu quả và chức năng của thanh tra.

5.2.8. Theo nguyên tắc chung, các cuộc thanh tra không nên được báo trước. Yêu cầu pháp lý về việc thông báo trước cho người sử dụng lao động về cuộc thanh tra hoặc yêu cầu các cơ quan chính phủ khác đồng ý cho cuộc thanh tra diễn ra là không phù hợp với các quy định của Công ước số 81 và 129 và cần được loại bỏ.

5.2.9. Ngoài việc lập kế hoạch hiệu quả cho công tác thanh tra, việc chuẩn bị và thực hiện mỗi chuyến thanh tra như thế nào cũng rất quan trọng và cần xem xét các yếu tố sau:

(a) cần có sự chuẩn bị thích hợp cho mỗi cuộc thanh tra;

(b) mỗi cuộc thanh tra cần tuân theo một quy trình chuẩn đã định trước;

(c) cần dự kiến các hoạt động sau thanh tra, đặc biệt là việc nộp các báo cáo thanh tra và dự kiến các cuộc thanh tra tiếp theo khi cần thiết;

(d) nếu có thể, người sử dụng lao động nên được thông báo về mọi kế hoạch theo dõi hoặc quy trình theo dõi sau thanh tra; và

(e) đưa các cuộc thanh tra trở thành một phần của các chiến dịch lớn hơn đã được lên kế hoạch và sẽ được thực hiện với sự cộng tác của các đối tác xã hội.

5.2.10. Thông tin cơ bản được thu thập cho mỗi cuộc thanh tra sẽ tùy thuộc vào loại hình thanh tra. Trong trường hợp không có thông tin đã thu thập trước đó, ở lần thanh tra đầu tiên, cần xây dựng một bộ tài liệu cơ bản về cơ sở lao động. Nhìn chung, và trong số các khía cạnh khác, việc chuẩn bị cho cuộc thanh tra cần bao gồm việc kiểm tra các hồ sơ và tài liệu về doanh nghiệp/tổ chức được thanh tra liên quan đến:

(a) địa điểm và tên của người liên hệ;

(b) tổng số lao động theo giới tính, lao động trẻ, người học nghề, trình độ kỹ năng và các đặc điểm khác có liên quan - ở những nơi bắt buộc phải thu thập và lưu trữ số liệu này theo quy định của pháp luật quốc gia;

(c) bản chất của quá trình làm việc và các sản phẩm và dịch vụ cuối cùng của cơ sở;

(d) nguyên liệu và thiết bị được sử dụng, đặc biệt nếu có liên quan đến hóa chất;

(e) các đánh giá rủi ro sẵn có và tài liệu về các biện pháp được thực hiện để phòng tránh, ngăn ngừa và/hoặc giảm thiểu rủi ro đã đánh giá;

(f) bất kỳ hành vi vi phạm pháp luật lao động nào trước đây, các hành động đã thực hiện, các quyết định được ban hành, các biện pháp trừng phạt được áp dụng, v.v. trong một khoảng thời gian hợp lý trước đó, phù hợp với luật pháp và thông lệ quốc gia. Điều này có thể cung cấp một cái nhìn sâu sắc về cam kết chung của doanh nghiệp/tổ chức để đáp ứng các tiêu chuẩn lao động theo luật định, nhưng cần chú ý tập trung vào tài liệu gần đây và nhận ra những thay đổi về mặt quản lý, chính sách và ưu tiên sau khi những vấn đề trước đó của cơ sở đã bị phát hiện. Thái độ gần đây của doanh nghiệp/tổ chức đối với cơ quan thanh tra (thù địch, thờ ơ, hợp tác);

(g) tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp trong những năm gần đây, và đặc biệt là các trường hợp tử vong;

(h) các khiếu nại từ người lao động hoặc đại diện của người lao động đã được xác nhận, và các hành động được thực hiện để giải quyết các khiếu nại này;

(i) sự tồn tại của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp và có thỏa ước tập thể hay không - ở cấp ngành, lãnh thổ hoặc cấp cơ sở. Cũng nên xem xét bất kỳ cuộc đàm phán hoặc tranh chấp hiện tại nào giữa người sử dụng lao động và các công đoàn, và bất kỳ mối liên hệ nào có thể có giữa các vấn đề đang tranh chấp và việc đưa ra khiếu nại;

(j) bản chất của các mối quan hệ việc làm/các loại hợp đồng khi việc này thuộc thẩm quyền của cơ quan thanh tra lao động;

(k) cơ sở có phải là nơi có nhiều người sử dụng lao động hoạt động cùng lúc hay không;

(l) các mối quan hệ hợp đồng có liên quan đến cuộc thanh tra (nhà thầu chính, nhà thầu phụ, công ty con, v.v.);

(m) bản chất hoạt động của khu vực công hoặc khu vực tư nhân; và

(n) bất kỳ báo cáo hoặc tin tức nào được công bố công khai gần đây liên quan đến các vấn đề lao động trong doanh nghiệp có thể hỗ trợ thanh tra viên trong công tác chuẩn bị của họ.

Phần lớn thông tin này cuối cùng có thể được lưu trữ trong cơ sở dữ liệu điện tử và dễ dàng truy cập trước các cuộc thanh tra. Với báo cáo điện tử, thông tin có thể liên tục được bổ sung và cập nhật.

5.2.11. Theo Điều 12 (1) (c) của Công ước số 81 và Điều 16 của Công ước số 129, khi tiến hành một cuộc thanh tra, thanh tra lao động sẽ được quyền tiến hành bất kỳ kiểm tra, thử nghiệm hoặc điều tra nào mà họ cho là cần thiết để xem các quy định pháp luật có đang được tuân thủ nghiêm ngặt hay không. Các đặc quyền được đặt ra cho mục đích này bao gồm tổ chức các cuộc phỏng vấn, xác minh tài liệu và lấy mẫu sản phẩm, vật liệu và chất.

5.2.12. Bảng kiểm thanh tra được thiết lập trước - nếu được sử dụng – nên được coi là một công cụ tạo điều kiện thuận lợi cho các cuộc thanh tra vì nó giúp chỉ rõ cần kiểm tra những khía cạnh nào trong từng lĩnh vực kiểm soát, nhưng bảng kiểm không được ngăn thanh tra viên theo dõi việc tuân thủ bất kỳ quy định nào khác liên quan đến điều kiện làm việc và bảo vệ người lao động trong phạm vi thẩm quyền của họ theo quy định của luật pháp quốc gia.

5.2.13. Thanh tra lao động phải cố gắng hết sức để có được sự tham gia của đại diện công đoàn hoặc đại diện người lao động khác (nếu có tại nơi làm việc) và quản lý cấp cao trong các cuộc thanh tra, đồng thời bảo vệ bí mật về nguồn khiếu nại.

5.2.14. Các hoạt động theo dõi sau thanh tra nên được thực hiện để xác định các biện pháp mà người sử dụng lao động đã thực hiện nhằm sửa chữa những vi phạm đã được phát hiện.

6

Các biện pháp thực thi

▶ 6.1. Nguyên tắc chung

6.1.1. Nhận thức được những mô hình thay đổi nhanh chóng trong thế giới việc làm, các cơ quan thanh tra lao động nên sử dụng một loạt các hành động, bao gồm các biện pháp để đảm bảo xử lý các vi phạm pháp luật và trong thực tế, để thông báo cho cơ quan có thẩm quyền về những sai sót hoặc sai phạm chưa được đề cập cụ thể trong pháp luật, cung cấp lời khuyên và thông tin, sử dụng các cuộc thanh tra không báo trước, phối hợp hiệu quả với người sử dụng lao động và người lao động và đại diện của họ để đảm bảo sự tuân thủ.

6.1.2. Thực thi pháp luật lao động, tức là bắt buộc tuân thủ các quy tắc và quy định, là một trong những trách nhiệm chính của thanh tra lao động. Có thể đạt được kết quả tối ưu về tuân thủ pháp luật bằng cách kết hợp các nỗ lực thúc đẩy tuân thủ rộng rãi, bao gồm cung cấp thông tin và tư vấn chuyên môn, với các biện pháp kiểm soát có trọng tâm, và sử dụng thích hợp các biện pháp trừng phạt và răn đe.

6.1.3. Phạm vi hình phạt mà thanh tra viên lao động có thể đưa ra phải được pháp luật quy định và phải đủ rộng và có sự phân biệt để xử lý các hành vi vi phạm với mức độ nghiêm trọng khác nhau theo cách thức cho thấy sự khác biệt này, nhưng cũng để răn đe thực sự.

6.1.4. Cùng với việc phân loại các hành vi vi phạm theo luật pháp quốc gia, một hệ thống xử phạt hành chính đối với một số hành vi vi phạm có thể giúp việc thực thi trở nên nhanh chóng hơn.

▶ 6.2. Thông báo của thanh tra

6.2.1. Các thanh tra viên nên có quyền đưa ra hai loại thông báo mà không cần đề nghị truy tố hoặc đưa ra cơ quan tư pháp hoặc trọng tài:

(a) thông báo cải tiến, bao gồm quyền ra lệnh thực hiện các biện pháp trong một thời hạn quy định. Theo Điều 13 (2) (a) của Công ước số 81 và Điều 18 (2) (a) của Công ước số 129, thanh tra lao động phải có quyền ra lệnh thay đổi cách sắp xếp/bố trí nhà máy, cần được thực hiện trong một thời hạn nhất định - nếu cần thiết - để đảm bảo sự tuân thủ các quy định pháp luật liên quan đến an toàn và sức khỏe của người lao động; [30] và

(b) thông báo cấm, bao gồm quyền ra lệnh các biện pháp có hiệu lực thi hành ngay lập tức. Theo Điều 13 (2) (b) của Công ước số 81 và Điều 18 (2) (b) của Công ước số 129, và tùy thuộc vào quyền kháng cáo lên cơ quan tư pháp hoặc hành chính, thanh tra viên phải được phép ra lệnh thực hiện các biện pháp có hiệu lực thi hành ngay lập tức trong trường hợp nguy hiểm sắp xảy ra đối với sức khỏe hoặc an toàn của người lao động, với mục đích ổn định tình hình và loại bỏ nguy hiểm.

30 Đoạn 6 của Khuyến nghị số 20: "Các thanh tra viên nên được trao quyền - trong trường hợp cần hành động ngay lập tức để khiến cách sắp xếp/bố trí nhà máy phù hợp với luật và quy định, để thực hiện một lệnh (hoặc, nếu thủ tục đó không phù hợp với hệ thống hành chính hoặc tư pháp của quốc gia, họ phải có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền để xin lệnh) yêu cầu việc thay đổi sắp xếp/bố trí nhà máy phải được thực hiện trong một thời gian cố định vì điều đó là cần thiết để đảm bảo việc tuân thủ đầy đủ và chính xác các luật và quy định liên quan đến sức khỏe và sự an toàn của người lao động."

6.2.2. Kháng cáo đối với thông báo cấm nói chung không nên có tác dụng đình chỉ lệnh, vì thông báo này nhằm bảo vệ người lao động khỏi nguy hiểm sắp xảy ra và mục đích này không thể đạt được nếu việc thi hành lệnh của thanh tra viên có thể bị hoãn lại bằng cách nộp đơn kháng cáo.[31] Tuy nhiên, trong các lĩnh vực pháp lý thông thường, nếu người sử dụng lao động có thể chứng minh với thẩm phán hoặc cơ quan phúc thẩm khác rằng họ có các cơ chế để loại bỏ hoặc giảm nguy cơ dẫn đến thông báo cấm, hoặc thông báo được đưa ra do nhầm lẫn hoặc không phù hợp, thẩm phán hoặc cơ quan có thẩm quyền nên được trao quyền để sửa đổi, loại bỏ hoặc quyết định ngày hoàn thành của một thông báo cấm.

6.2.3. Do bản chất khác nhau của các loại thông báo (biện pháp khắc phục bao gồm việc buộc người sử dụng lao động loại bỏ nguyên nhân của việc không tuân thủ hoặc ngừng một hành vi/quy trình cụ thể) và các biện pháp trừng phạt (trừng phạt đối với việc không tuân thủ), có thể thực hiện song song cả hai.

6.2.4. Bên cạnh việc ban hành các thông báo cải tiến và thông báo cấm, thanh tra viên lao động nên tiến hành các hoạt động thanh tra tiếp theo để kiểm tra việc tuân thủ các thông báo đó và xác định xem liệu vi phạm pháp luật đã được khắc phục hay chưa. [32] Trong trường hợp thông báo dẫn đến việc ngừng hoạt động sản xuất kinh doanh, người lao động ngừng việc hoặc mất việc làm hoặc gây thiệt hại nghiêm trọng khác cho người sử dụng lao động hoặc người lao động thì phải có quy trình để hoàn tất hoặc kháng nghị nhanh chóng, và mọi lệnh cấm phải có thời hạn rõ ràng và nêu cụ thể về các hành động mà người sử dụng lao động cần phải thực hiện.

▶ 6.3. Các biện pháp trừng phạt

6.3.1. Theo Điều 17 của Công ước số 81 và Điều 22 của Công ước số 129,

1. Những người vi phạm hay lơ là việc tuân thủ các quy định pháp luật mà việc thi hành thuộc trách nhiệm của các thanh tra viên lao động thì sẽ bị truy cứu ngay, không báo trước. Tuy nhiên, pháp luật hoặc quy định quốc gia có thể quy định những ngoại lệ đối với trường hợp cần báo trước để có thể sửa chữa ngay hoặc có những biện pháp phòng ngừa.

2. Các thanh tra viên lao động được tự mình quyết định việc khuyến cáo hay cảnh cáo, thay cho việc khởi kiện hoặc đề nghị truy tố.

Theo Điều 18 của Công ước số 81 và Điều 24 của Công ước số 129: Các hình thức xử phạt thích đáng đối với các hành vi vi phạm các quy định pháp luật mà thanh tra lao động thi hành và việc cản trở thanh tra lao động thi hành nhiệm vụ sẽ được pháp luật hoặc các quy phạm quốc gia quy định và có hiệu lực thi hành.

31 Đoạn 6 của Khuyến nghị số 20: "Trong bất kỳ trường hợp nào, các điều khoản nhằm bảo vệ người sử dụng lao động chống lại các hành động tùy tiện không được phép làm ảnh hưởng đến việc thực hiện các biện pháp nhằm ngăn ngừa nguy hiểm sắp xảy ra đã được chứng minh là có tồn tại".

32 Đoạn 18 của Khuyến nghị số 20: "Chúng tôi mong muốn rằng, khi phát hiện ra bất kỳ sai phạm nghiêm trọng nào trong một cơ sở, thì thanh tra viên nên sớm quay lại cơ sở để xác minh xem các sai phạm đã được khắc phục hay chưa."

6.3.2. Thanh tra lao động nên có toàn quyền lựa chọn khởi xướng hoặc không khởi xướng thủ tục xử phạt như một phương tiện thực thi các quy định pháp luật. Thanh tra lao động cần có năng lực phán đoán cần thiết để có thể phân biệt giữa việc không tuân thủ nghiêm trọng hoặc lặp đi lặp lại, sự thờ ơ đáng trách hay cố ý một cách trắng trợn – điều này cần bị trừng phạt, sai phạm không cố ý/sai phạm nhỏ, sai sót hoặc hiểu sai các nghĩa vụ hiện hành - điều này có thể dẫn đến một cảnh cáo hoặc một thông báo. Thanh tra lao động nên sử dụng chức năng tư vấn và định hướng của mình như được nêu trong Công ước số 81 Điều 3 (b). Các vấn đề thực sự nhỏ về việc không tuân thủ theo quy định của luật pháp quốc gia cần được giải quyết thông qua thông tin, hướng dẫn và lời khuyên cho người sử dụng lao động để giải quyết chúng.

6.3.3. Việc cung cấp các tiêu chí về thời điểm thực hiện và hướng dẫn cách áp dụng/đề xuất các biện pháp trừng phạt sẽ giúp đảm bảo tính nhất quán của các quyết định của thanh tra lao động, qua đó làm tăng tính hợp pháp và độ tin cậy của các quyết định.

6.3.4. Các hình phạt cần đủ sức răn đe và nhanh chóng được áp dụng trong giới hạn của mỗi hệ thống pháp luật quốc gia.

6.3.5. Để đảm bảo độ tin cậy, các hình phạt phải tương xứng với mức độ nghiêm trọng và tính chất của hành vi phạm tội, đặc điểm của người phạm tội, nguy cơ tiềm ẩn hoặc thiệt hại gây ra. Hình phạt cũng phải tương xứng, có tính đến đầy đủ các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ có liên quan và mức độ phức tạp, chất lượng và sự rõ ràng của pháp luật được thi hành.

6.3.6. Nếu hình phạt bao gồm tiền phạt, mức phạt phải được cập nhật thường xuyên có tính đến lạm phát, nhằm tránh sự suy giảm giá trị của mức phạt theo thời gian.

6.3.7. Cần có các hình phạt thích đáng đối với hành vi cản trở hoạt động thanh tra lao động hoặc bạo lực, sách nhiễu và đe dọa thanh tra viên.

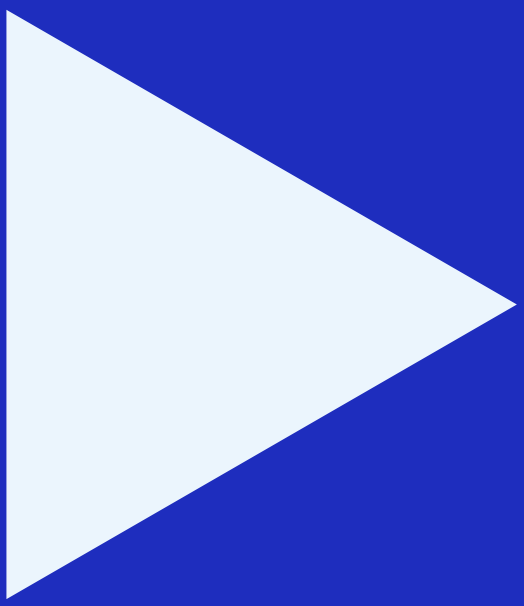
6.3.8. Để hệ thống thanh tra lao động đảm bảo các mục tiêu của họ, điều cần thiết là các hình phạt đã đặt ra phải được thi hành một cách hiệu quả. Trong trường hợp bị phạt tiền, phải có cơ chế hiệu quả để thu tiền phạt.

6.3.9. Các biện pháp xử phạt hành chính có thể được áp dụng trực tiếp bởi thanh tra lao động hoặc các hình phạt chỉ có thể được áp dụng bởi tòa án sau khi truy tố thành công, cần tuân thủ các nguyên tắc chung hiện hành của quốc gia về thủ tục xử phạt và quy trình thích hợp. Theo tiêu chí do luật pháp quốc gia quy định, có thể có các thủ tục để người sử dụng lao động không có khả năng nộp phạt có thể thỏa thuận phù hợp với tòa án hoặc các cơ quan chức năng khác về nộp phạt một phần/nộp phạt dần, như một giải pháp thay thế cho tình trạng mất khả năng thanh toán và mất việc làm.

6.3.10. Hiệu quả của các biện pháp xử phạt do thanh tra lao động thực thi phụ thuộc phần lớn vào cách thức mà cơ quan tư pháp giải quyết các vụ việc do thanh tra chuyển đến hoặc theo đề nghị của thanh tra lao động. Do đó, trong khu vực pháp luật dân sự, nên tạo ra một vòng phản hồi giữa hai cơ quan để biết rõ các tiêu chí được sử dụng bởi cơ quan tư pháp so với các biện pháp xử phạt do thanh tra lao động đề xuất hoặc áp dụng.

6.3.11. Sự dịch chuyển lao động ngày càng tăng giữa các quốc gia đòi hỏi phải có những cách thức đảm bảo việc thực thi xuyên biên giới, bao gồm sự hợp tác với các tổ chức/đại diện của người sử dụng lao động và người lao động. Một mặt các cơ quan thanh tra lao động bị ràng buộc bởi khu vực pháp lý của quốc gia mình, mặt khác họ phải hợp tác với những đồng nghiệp thuộc các khu vực pháp lý khác. Việc hợp tác có thể dưới nhiều hình thức như thiết lập văn phòng liên lạc, thiết lập một đơn vị chung, ký kết các hiệp định song phương hoặc đa phương hoặc thậm chí là thực hiện các cuộc thanh tra chung/thanh tra phối hợp.

Phụ lục



▶ Các tiêu chuẩn lao động quốc tế quan trọng về thanh tra lao động

Nội dung các Công ước của ILO

Công ước về Thanh tra Lao động, 1947 (số 81)

Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ ngày 19 tháng 6 năm 1947 tại kỳ họp lần thứ ba mươi, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về việc tổ chức hệ thống thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại, là vấn đề thuộc điểm thứ tư trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Công ước quốc tế, thông qua Công ước dưới đây, ngày 11 tháng 7 năm 1947, được gọi là Công ước về Thanh tra lao động, 1947.

PHẦN I. THANH TRA LAO ĐỘNG TRONG CÔNG NGHIỆP

Điều 1

Mỗi Quốc gia 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.

Điều 2

1. 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.

2. 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 chi nhánh/bộ phận của các cơ sở đó.

Điều 3

1. Hệ thống thanh tra lao động có chức năng:

   (a) Bảo đảm việc thi hành các quy định pháp luật về điều kiện lao động và bảo vệ 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 thanh thiếu niên, và các vấn đề khác có liên quan, trong phạm vi trách nhiệm mà thanh tra viên lao động được phân công thi hành;

   (b) Cung cấp thông tin và lời khuyên chuyên môn cho người sử dụng lao động và người lao động về cách thức hữu hiệu nhất để tuân thủ các quy định pháp luật;

   (c) Lưu ý cơ quan có thẩm quyền về những thiếu sót hay những sự lạm dụng mà các quy định pháp luật hiện hành chưa đề cập cụ thể.

2. Mọi nhiệm vụ khác giao cho 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 thẩm quyền hay sự vô tư mà họ cần phải có trong quan hệ với người sử dụng lao động và người lao động.

Điều 4

1. Trong chừng mực phù hợp với thực tiễn hành chính của Quốc gia thành viên, cơ quan thanh tra lao động sẽ được đặt dưới sự giám sát và kiểm soát của một cơ quan trung ương.

2. Trong một quốc gia liên bang, thuật ngữ "cơ quan trung ương" có thể chỉ một cơ quan cấp liên bang hoặc một cơ quan trung ương của một đơn vị liên bang.

Điều 5

Cơ quan có thẩm quyền phải có các biện pháp thích hợp để thúc đẩy:

(a) Sự hợp tác hữu hiệu giữa các cơ quan thanh tra với các cơ quan khác của chính phủ và các cơ quan công và tư tham gia vào những hoạt động tương tự; và

(b) Sự phối hợp giữa những viên chức của cơ quan thanh tra lao động với người sử dụng lao động và người lao động và các tổ chức của họ.

Điều 6

Nhân sự của cơ quan thanh tra phải gồm những công chức nhà nước, với quy chế và điều kiện công tác bảo đảm cho họ được ổn định việc làm, khiến họ không phải phụ thuộc bất cứ sự thay đổi nào trong chính phủ và mọi ảnh hưởng không phù hợp từ bên ngoài.

Điều 7

1. Ngoại trừ những điều kiện mà pháp luật hoặc quy định đặt ra đối với việc tuyển dụng nhân sự vào cơ quan công quyền, việc tuyển dụng thanh tra viên lao động sẽ chỉ dựa trên năng lực của họ để thi hành các nhiệm vụ sẽ đảm đương.

2. Những cách thức để kiểm tra năng lực đó phải do cơ quan có thẩm quyền quy định.

3. Thanh tra viên lao động phải được đào tạo đầy đủ để thực hiện nhiệm vụ của mình.

Điều 8

Nữ giới cũng như nam giới đều có thể được tuyển làm thanh tra viên lao động; trong trường hợp cần thiết, có thể phân công nhiệm vụ riêng cho nam thanh tra viên hoặc nữ thanh tra viên.

Điều 9

Mỗi Quốc gia thành viên phải có những biện pháp cần thiết để bảo đảm cho hoạt động thanh tra có sự cộng tác của các chuyên gia kỹ thuật có trình độ, bao gồm các chuyên gia về y học, xây dựng, điện học và hoá học, cho hoạt động thanh tra, theo các biện pháp được coi là thích hợp nhất với điều kiện quốc gia, nhằm bảo đảm việc thi hành quy định pháp luật về bảo vệ sức khỏe và an toàn cho người lao động trong khi làm việc, và nhằm nghiên cứu hiệu quả của các quy trình, vật liệu và phương pháp làm việc đối với sức khỏe và an toàn của người lao động.

Điều 10

Số lượng thanh tra viên lao động phải đủ để cho phép bảo đảm việc thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ của cơ quan thanh tra, và được ấn định theo:

(a) Tầm quan trọng của các nhiệm vụ mà thanh tra viên phải thực hiện, nhất là:

(i) Số lượng, loại, tầm quan trọng và tình hình của các cơ sở thuộc phạm vi quản lý của thanh tra;

(ii) Số lượng và các loại lao động làm việc trong các cơ sở đó;

(iii) Số lượng và mức độ phức tạp của các quy định pháp luật phải thi hành.

(b) Những phương tiện vật chất mà thanh tra viên được quyền sử dụng; và

(c) Những điều kiện thực tế để tiến hành các cuộc thanh tra nhằm đạt được hiệu quả.

Điều 11

1. Cơ quan có thẩm quyền sẽ có biện pháp cần thiết nhằm cung cấp cho các thanh tra viên lao động:

   (a) Phòng làm việc ở địa phương - được bố trí một cách thích hợp với nhu cầu công việc và để mọi đương sự dễ tìm đến;

   (b) Phương tiện giao thông cần thiết để thực hiện nhiệm vụ - khi không có những phương tiện vận chuyển công cộng thích hợp.

2. Cơ quan có thẩm quyền sẽ có các biện pháp cần thiết nhằm cung cấp cho thanh tra viên lao động mọi phí tổn đi lại và mọi khoản phụ phí cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ của họ.

Điều 12

1. Các thanh tra viên lao động mang theo những giấy tờ chứng minh về chức vụ của mình sẽ được quyền:

   (a) Tự do vào không phải báo trước, bất kể giờ nào, ngày cũng như đêm, bất cứ cơ sở nào thuộc phạm vi quản lý của thanh tra;

   (b) Ban ngày vào bất kỳ bộ phận/phòng ban nào của một cơ sở mà họ có thể có lý do hợp lệ để cho rằng các bộ phận/phòng ban đó thuộc phạm vi quản lý của thanh tra;

   (c) Tiến hành mọi cuộc kiểm tra, xét nghiệm hoặc điều tra xét thấy cần thiết để bảo đảm rằng các quy định pháp luật được thi hành chặt chẽ, nhất là:

      (i) Phỏng vấn - riêng rẽ hoặc trước mặt các nhân chứng - người sử dụng lao động hoặc các nhân viên của cơ sở, về tất cả các vấn đề có liên quan đến việc thi hành những quy định của pháp luật;

      (ii) Yêu cầu cho xem mọi sổ sách, tài liệu mà theo pháp luật hoặc quy định về điều kiện làm việc thì cơ sở phải lưu trữ, để kiểm tra xem có phù hợp với những quy định pháp luật không, để sao chép làm trích lục các sổ sách, tài liệu đó;

      (iii) Yêu cầu niêm yết những thông báo mà pháp luật đã quy định phải niêm yết; và

      (iv) Lấy và mang đi phân tích các mẫu của những nguyên vật liệu và chất đã được sử dụng hoặc xử lý, miễn là người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó được báo cho biết rằng các vật liệu, các chất đã được lấy mang đi vì mục đích đó.

2. Khi đến thanh tra, các thanh tra viên phải thông báo cho người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó biết sự có mặt của mình, trừ khi thanh tra viên cho là việc thông báo như vậy có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ của họ.

Điều 13

1. Thanh tra viên lao động được quyền thực hiện các bước nhằm khắc phục những sai sót phát hiện thấy trong một nhà xưởng, thiết bị hoặc phương pháp làm việc mà thanh tra viên có thể có lý do hợp lệ để coi là một mối đe doạ cho sức khoẻ hoặc an toàn của người lao động.

2. Để có thể thực hiện các bước nói trên, thanh tra viên có quyền, trừ phi có sự kháng cáo lên một cơ quan tư pháp hay hành chính mà pháp luật quốc gia có thể cho phép, ra lệnh hay đề nghị ra lệnh:

   (a) Phải thực hiện trong một thời gian quy định, những điều chỉnh cần thiết đối với thiết bị hoặc nhà xưởng, để bảo đảm việc tuân thủ những quy định pháp luật về sức khỏe và an toàn của người lao động;

   (b) Phải có các biện pháp có hiệu lực tức thời trong các trường hợp có nguy cơ khẩn cấp đối với sức khoẻ hoặc an toàn của người lao động.

3. Nếu thủ tục đề cập ở Khoản 2 nói trên không thích hợp với thực tiễn hành chính và tư pháp của các Quốc gia thành viên, thanh tra viên có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền ra lệnh hoặc ban hành những biện pháp có hiệu lực tức thời.

Điều 14

Cơ quan thanh tra lao động phải được thông báo về các tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong các trường hợp và theo cách thức mà pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định.

Điều 15

Trừ phi có những ngoại lệ do pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định, các thanh tra viên lao động:

(a) Không được phép có một lợi ích trực tiếp hoặc gián tiếp nào từ các cơ sở dưới quyền quản lý của mình;

(b) Sẽ phải chịu các hình phạt thích hợp hoặc các biện pháp kỷ luật nếu tiết lộ, ngay cả sau khi không còn làm việc cho cơ quan thanh tra, bất kỳ bí mật sản xuất hoặc thương mại hoặc quy trình làm việc nào mà họ có thể biết được trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình; và

(c) Phải tuyệt đối giữ kín nguồn gốc của mọi khiếu nại gửi lên thanh tra về bất kỳ sai sót hay vi phạm quy định pháp luật nào, và phải tránh không cho người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó được biết là mình đến thanh tra do có khiếu nại.

Điều 16

Các cơ sở phải được thanh tra thường xuyên và kỹ càng ở mức độ cần thiết để bảo đảm việc thi hành có hiệu quả các quy định pháp luật liên quan.

Điều 17

1. Những người vi phạm hay lơ là việc tuân thủ các quy định pháp luật mà việc áp dụng thuộc quyền quản lý của thanh tra viên lao động thì sẽ bị truy cứu ngay, không báo trước. Tuy nhiên, pháp luật hoặc quy định quốc gia có thể quy định những ngoại lệ đối với trường hợp cần báo trước để có thể sửa chữa ngay hoặc có những biện pháp phòng ngừa.

2. Các thanh tra viên lao động được tự mình quyết định việc khuyến cáo hay cảnh cáo - thay cho việc khởi kiện hoặc đề nghị truy tố.

Điều 18

Những chế tài thích đáng đối với việc vi phạm các quy định pháp luật mà việc áp dụng thuộc quyền quản lý của thanh tra viên lao động và gây trở ngại cho các thanh tra viên lao động trong khi thi hành nhiệm vụ sẽ do pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định và phải được chấp hành một cách hữu hiệu.

Điều 19

1. Các thanh tra viên lao động hoặc các phòng thanh tra địa phương, tuỳ trường hợp, phải gửi cho cơ quan thanh tra trung ương báo cáo định kỳ về kết quả hoạt động của mình.

2. Các báo cáo đó phải được lập theo cách thức do cơ quan trung ương quy định và tập trung vào những vấn đề mà cơ quan trung ương nêu ra trong từng thời điểm; các báo cáo đó phải được gửi theo tần suất mà cơ quan trung ương quy định, và trong mọi trường hợp, ít nhất phải mỗi năm một lần.

Điều 20

1. Cơ quan thanh tra trung ương sẽ công bố báo cáo tổng quát hàng năm về công việc của các cơ quan thanh tra thuộc quyền kiểm soát của mình.

2. Báo cáo hàng năm sẽ được công bố trong một khoảng thời gian hợp lý, và trong bất kỳ trường hợp nào cũng không được quá 12 tháng kể từ ngày cuối cùng của năm phải làm báo cáo.

3. Bản sao báo cáo hàng năm sẽ được gửi cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế trong một khoảng thời hạn hợp lý, và trong bất kỳ trường hợp nào cũng không được quá 3 tháng kể từ ngày công bố báo cáo.

Điều 21

Báo cáo hàng năm do cơ quan thanh tra trung ương công bố sẽ gồm những vấn đề sau:

(a) Các văn bản pháp luật và quy định liên quan đến công việc của cơ quan thanh tra;

(b) Nhân sự của cơ quan thanh tra lao động;

(c) Thống kê các cơ sở thuộc quyền quản lý của thanh tra và số người lao động làm việc tại các cơ sở đó;

(d) Thống kê các cuộc thanh tra;

(e) Thống kê các vụ vi phạm và các chế tài đã áp dụng;

(f) Thống kê tai nạn lao động;

(g) Thống kê bệnh nghề nghiệp.

PHẦN II. THANH TRA LAO ĐỘNG TRONG THƯƠNG MẠI

Điều 22

Mỗi Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế mà tại đó, Phần này của Công ước có hiệu lực, phải duy trì một hệ thống thanh tra lao động tại các cơ sở thương mại.

Điều 23

Hệ thống thanh tra lao động tại các cơ sở thương mại sẽ áp dụng cho các cơ sở mà thanh tra viên lao động có trách nhiệm bảo đảm việc thi hành các quy định pháp luật về điều kiện làm việc và bảo vệ người lao động trong khi làm việc.

Điều 24

Hệ thống thanh tra lao động tại các cơ sở thương mại phải thoả mãn những quy định từ Điều 3 đến Điều 21 của Công ước này, trong chừng mực mà các quy định đó có thể áp dụng được.

PHẦN III. NHỮNG QUY ĐỊNH KHÁC

Điều 25

1. Bất kỳ Quốc gia thành viên nào của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này có thể, thông qua một tuyên bố kèm theo văn bản phê chuẩn, loại trừ Phần II ra khỏi sự chấp thuận Công ước của mình.

2. Quốc gia thành viên đã đưa ra tuyên bố đó có thể huỷ bỏ tuyên bố đó, vào bất cứ lúc nào, bằng một tuyên bố bổ sung.

3. Mọi Quốc gia thành viên đã đưa ra tuyên bố theo Khoản 1 Điều này thì trong báo cáo hàng năm về việc thi hành Công ước này, phải cho biết tình hình pháp luật và những thực hành liên quan đến các điều khoản trong Phần II Công ước này, ghi rõ mức độ mà các điều khoản đó đã được thực hiện hoặc sẽ được thực hiện.

Điều 26

Trong các trường hợp không chắc chắn rằng một cơ sở, một bộ phận hay đơn vị của một cơ sở nào đó có thuộc phạm vi áp dụng Công ước này hay không, thì vấn đề đó sẽ do cơ quan có thẩm quyền xác định.

Điều 27

Trong Công ước này, thuật ngữ "quy định pháp luật" không chỉ bao gồm pháp luật và quy định, mà cả những phán quyết của trọng tài và các thoả ước tập thể có hiệu lực pháp luật mà các thanh tra viên lao động có trách nhiệm phải bảo đảm việc thi hành.

Điều 28

Những thông tin chi tiết về pháp luật hoặc quy định quốc gia nhằm thực hiện các quy định của Công ước này sẽ được đưa vào các báo cáo hàng năm theo Điều 22 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế.

Điều 29

1. Trong trường hợp lãnh thổ của một Quốc gia thành viên bao gồm những vùng rộng lớn, và do tính chất thưa thớt của dân cư hay vì trình độ phát triển của các vùng đó, mà cơ quan có thẩm quyền cho là không khả thi để áp dụng các quy định của Công ước này, thì cơ quan có thẩm quyền có thể miễn cho các vùng đó việc áp dụng Công ước nói chung, hoặc với những ngoại lệ xét thấy thích hợp đối với một số cơ sở hay một số công việc.

2. Trong báo cáo hàng năm đầu tiên về việc áp dụng Công ước này theo Điều 22 của Hiến chương Tổ chức Lao động Quốc tế, các Quốc gia thành viên phải nêu rõ vùng nào dự định sẽ áp dụng các quy định của Điều này, và nêu ra các lý do vì sao lại dự định áp dụng như vậy. Sau thời điểm nộp báo cáo đầu tiên đó, không Quốc gia thành viên nào sẽ được áp dụng các quy định của Điều này nữa, ngoại trừ ở những vùng đã được đề cập ở trên.

3. Trong các báo cáo hàng năm tiếp theo, Quốc gia thành viên nào đã áp dụng các quy định của Điều này, phải nêu rõ những vùng nào mà họ đã từ bỏ quyền áp dụng những quy định của Điều này.

Điều 30

1. Đối với các vùng lãnh thổ nêu trong Điều 35 Hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế đã được sửa đổi bởi Văn kiện sửa đổi Hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế năm 1946, trừ các vùng lãnh thổ nêu tại Khoản 4 và 5 Điều 35 đã được sửa đổi nói trên, mỗi Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này phải thông báo cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế càng sớm càng tốt ngay sau khi phê chuẩn kèm theo một tuyên bố nêu rõ:

   (a) các vùng lãnh thổ mà Quốc gia thành viên đó cam kết sẽ áp dụng toàn bộ các quy định của Công ước này mà không sửa đổi;

   (b) các vùng lãnh thổ mà Quốc gia thành viên đó cam kết sẽ áp dụng những quy định của Công ước này với những sửa đổi và chi tiết những sửa đổi đó;

   (c) các vùng lãnh thổ không áp dụng Công ước này và trong trường hợp đó, lý do không áp dụng;

   (d) các vùng lãnh thổ mà Quốc gia thành viên đó còn bảo lưu quyết định của mình.

2. Những cam kết nêu trong Điểm (a) và (b) Khoản 1 của Điều này được coi là một phần không thể thiếu trong việc phê chuẩn và có hiệu lực cùng với việc phê chuẩn.

3. Mọi Quốc gia thành viên có thể hủy bỏ toàn bộ hoặc một phần quyết định bảo lưu được đưa ra trong tuyên bố ban đầu của mình theo Điểm (b), (c) hoặc (d) Khoản 1 Điều này.

4. Mọi Quốc gia thành viên, vào bất cứ thời điểm nào mà Công ước này bị bãi ước theo quy định tại Điều 34, có thể thông báo cho Tổng Giám đốc một tuyên bố sửa đổi bất cứ điều khoản nào trong tuyên bố trước đó và ghi rõ quan điểm hiện nay về những vùng lãnh thổ mà Quốc gia thành viên đó xác định.

Điều 31

1. Trong trường hợp đối tượng của Công ước này thuộc phạm vi quyền tự trị của bất cứ vùng lãnh thổ phi chính quốc nào thì Quốc gia thành viên chịu trách nhiệm về quan hệ quốc tế của vùng lãnh thổ đó có thể thông báo cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế một tuyên bố chấp nhận những nghĩa vụ của Công ước này thay cho vùng lãnh thổ đó, trên cơ sở nhất trí với chính phủ của vùng lãnh thổ đó.

2. Tuyên bố chấp nhận những nghĩa vụ của Công ước này có thể được thông báo cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế:

   (a) bởi từ hai Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế trở lên đối với mọi vùng lãnh thổ thuộc thẩm quyền chung của họ; hoặc

   (b) bởi cơ quan quốc tế chịu trách nhiệm điều hành vùng lãnh thổ, theo Hiến chương Liên Hợp Quốc đối với vùng lãnh thổ đó.

3. Tuyên bố gửi Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế phù hợp với những khoản trên của Điều này phải nêu rõ các quy định của Công ước sẽ được áp dụng tại vùng lãnh thổ có liên quan mà không sửa đổi hoặc có sửa đổi; trong trường hợp tuyên bố chỉ ra rằng các quy định của Công ước này sẽ được áp dụng với một số sửa đổi, tuyên bố phải nêu rõ chi tiết về những sửa đổi nói trên.

4. Một Quốc gia thành viên, nhiều Quốc gia thành viên hoặc cơ quan quốc tế có liên quan có thể từ bỏ toàn bộ hoặc một phần quyền áp dụng bất cứ sửa đổi nào được nêu trong tuyên bố trước đây vào bất cứ thời điểm nào bằng một tuyên bố mới.

5. Một Quốc gia thành viên, nhiều Quốc gia thành viên hoặc cơ quan quốc tế có liên quan có thể thông báo với Tổng Giám đốc một tuyên bố sửa đổi bất cứ điều khoản nào trong tuyên bố trước đó và ghi rõ quan điểm hiện nay về việc áp dụng Công ước, vào bất cứ thời điểm nào mà Công ước này bị bãi ước theo quy định tại Điều 34.

Phần IV. NHỮNG QUY ĐỊNH CUỐI CÙNG

Điều 32

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này sẽ được thông báo tới Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế để đăng ký.

Điều 33

1. Công ước này chỉ ràng buộc những Quốc gia thành viên nào của Tổ chức Lao động Quốc tế đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng giám đốc.

2. Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày hai Quốc gia thành viên đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng giám đốc.

3. Sau đó, Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực đối với bất kỳ Quốc gia thành viên nào sau 12 tháng kể từ ngày việc phê chuẩn của Quốc gia thành viên đó đã đăng ký với Tổng giám đốc.

Điều 34

1. Một Quốc gia thành viên nào đã thông qua Công ước này có thể bãi ước bản Công ước sau một thời hạn 10 năm kể từ ngày Công ước bắt đầu có hiệu lực lần đầu tiên, bằng một văn bản truyền đạt việc bãi ước này cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế để đăng ký. Việc bãi ước này chỉ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày đã đăng ký với Tổng giám đốc.

2. Mỗi Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này, trong vòng một năm sau khi kết thúc thời hạn 10 năm nói trong khoản trên mà không thực hiện quyền bãi ước đã quy định tại Điều này, thì sẽ bị ràng buộc trong một thời hạn 10 năm nữa rồi sau đó mới được bãi ước bản Công ước này mỗi khi kết thúc thời hạn 10 năm theo những điều kiện quy định tại Điều này.

Điều 35

1. Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho mọi Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) biết mọi trường hợp đăng ký phê chuẩn và bãi ước mà các Quốc gia thành viên ILO đã truyền đạt cho Tổng giám đốc.

2. Khi thông báo cho các Quốc gia thành viên ILO về việc đăng ký phê chuẩn của Quốc gia thành viên thứ 2 mà mình đã được truyền đạt, Tổng giám đốc sẽ lưu ý các Quốc gia thành viên về thời điểm mà Công ước bắt đầu có hiệu lực.

Điều 36

Để đăng ký theo Điều 102 của Hiến chương Liên Hợp Quốc, Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ truyền đạt cho Tổng thư ký Liên Hợp Quốc đầy đủ mọi chi tiết về việc phê chuẩn và các văn bản về bãi ước mà mình đã đăng ký theo các quy định tại các Điều trên.

Điều 37

Mỗi khi xét thấy cần thiết, Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ trình một bản báo cáo về tình hình hoạt động của Công ước này lên Hội nghị toàn thể ILO và xem xét có cần đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị toàn thể việc sửa đổi lại một phần hoặc toàn bộ Công ước này hay không.

Điều 38

1. Nếu Hội nghị toàn thể chấp nhận một Công ước mới sửa đổi lại một phần hoặc toàn bộ Công ước này và nếu Công ước mới không quy định khác thì:

   (a) Mặc dù có những quy định tại Điều 34 nói trên việc một Quốc gia thành viên phê chuẩn một Công ước mới sửa đổi lại Công ước này, thì sẽ đương nhiên dẫn đến sự bãi ước ngay lập tức đối với Công ước này, vào lúc Công ước mới sửa đổi đó bắt đầu có hiệu lực và nếu như nó sẽ bắt đầu có hiệu lực.

   (b) Kể từ ngày Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực, Công ước này sẽ chấm dứt để mở cho Quốc gia thành viên phê chuẩn.

2. Trong mọi trường hợp, Công ước này vẫn sẽ giữ nguyên hiệu lực cả về mặt hình thức và nội dung như hiện nay đối với những Quốc gia thành viên nào đã phê chuẩn Công ước này mà không phê chuẩn Công ước mới sửa đổi.

Điều 39

Bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Công ước này có giá trị ngang nhau.

Nghị định thư năm 1995 của Công ước Thanh tra lao động, 1947 (số 81)

Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ ngày 6 tháng 6 năm 1995 tại kỳ họp lần thứ tám mươi hai, và

Lưu ý rằng các quy định của Công ước Thanh tra Lao động năm 1947 chỉ áp dụng cho các cơ sở công nghiệp và thương mại, và

Lưu ý rằng các quy định của Công ước Thanh tra Lao động (trong Nông nghiệp) năm 1969 áp dụng cho các cơ sở nông nghiệp mang tính chất thương mại và phi thương mại, và

Lưu ý rằng các quy định của Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp năm 1981 áp dụng cho tất cả các ngành hoạt động kinh tế, bao gồm cả dịch vụ công, và

Sau khi cân nhắc tất cả các rủi ro mà người lao động trong lĩnh vực dịch vụ phi thương mại có thể gặp phải và nhu cầu đảm bảo rằng lĩnh vực này phải chịu sự quản lý của cùng một hệ thống thanh tra lao động hoặc hệ thống thanh tra lao động khác hiệu quả và không thiên vị giống như hệ thống được quy định trong Công ước về Thanh tra Lao động năm 1947, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị liên quan đến các hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ phi thương mại, là vấn đề thuộc điểm thứ sáu trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

Sau khi xác định rằng những đề xuất này sẽ ở dạng Nghị định thư của Công ước Thanh tra Lao động, 1947,

Thông qua vào ngày 22 tháng 6 năm 1995 Nghị định thư sau, được gọi là Nghị định thư năm 1995 của Công ước về Thanh tra lao động, 1947:

PHẦN I. PHẠM VI, KHÁI NIỆM VÀ ÁP DỤNG

Điều 1

1. Mỗi Quốc gia thành viên phê chuẩn Nghị định thư này sẽ mở rộng việc áp dụng các điều khoản của Công ước Thanh tra lao động năm 1947 (sau đây viết tắt là Công ước) đến các hoạt động trong khu vực dịch vụ phi thương mại.

2. Thuật ngữ "các hoạt động trong khu vực dịch vụ phi thương mại" chỉ các hoạt động trong tất cả các loại hình nơi làm việc mà không được coi là công nghiệp hoặc thương mại theo quy định của Công ước.

3. Nghị định thư này áp dụng đối với tất cả các nơi làm việc mà không nằm trong phạm vi điều chỉnh của Công ước.

Điều 2

1. Một Quốc gia thành viên khi phê chuẩn Công ước này có thể tuyên bố kèm theo Văn bản thông báo việc phê chuẩn, bãi bỏ việc áp dụng toàn bộ hoặc một phần đối với các nhóm ngành nghề sau:

   (a) các cơ quan quản lý nhà nước tối quan trọng (ở cấp liên bang);

   (b) lực lượng vũ trang;

   (c) lực lượng cảnh sát hoặc cơ quan an ninh công cộng khác;

   (d) nhà tù, bao gồm cả nhân viên nhà tù và tù nhân khi thực hiện nhiệm vụ được giao nếu việc áp dụng các quy định của Công ước cho các nhóm lao động này có thể gây ra vấn đề cá biệt.

2. Trước khi một Quốc gia thành viên dự kiến khả năng áp dụng quy định tại Khoản 1; Quốc gia thành viên này cần tham vấn tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động, hoặc đại diện của người sử dụng lao động hoặc người lao động liên quan trong trường hợp chưa có tổ chức đại diện.

3. Một Quốc gia thành viên đã đưa ra tuyên bố nêu tại Khoản 1, sau khi phê chuẩn Nghị định thư này, phải chỉ rõ trong báo cáo thực hiện Công ước theo quy định tại Điều 22 Hiến chương của ILO lý do loại bỏ, khả năng bố trí việc thanh tra thay thế đối với bất kỳ nhóm công việc nào bị loại trừ. Trong các báo cáo sau đó cần nêu rõ các giải pháp đã được thực hiện nhằm mở rộng phạm vi áp dụng của Nghị định thư.

4. Một Quốc gia thành viên đã tuyên bố theo quy định tại Khoản 1 có thể mở rộng hoặc huỷ bỏ tuyên bố đó vào bất kỳ thời điểm nào theo quy định của Điều khoản này.

Điều 3

1. Các điều khoản của Nghị định thư này được thực hiện thông qua pháp luật quốc gia hoặc thông qua thực tiễn, tập quán phù hợp với pháp luật của quốc gia.

2. Các biện pháp nhằm đảm bảo việc thực hiện Nghị định thư này được xây dựng thông qua việc tham vấn với tổ chức là đại diện của người sử dụng lao động và người lao động, hoặc đại diện của người sử dụng lao động hoặc người lao động trong trường hợp chưa có tổ chức đại diện.

PHẦN II. CÁC BIỆN PHÁP ĐẶC BIỆT

Điều 4

1. Mỗi Quốc gia thành viên có thể đưa ra các biện pháp đặc biệt để thanh tra các cơ quan hành chính (liên bang), lực lượng vũ trang, công an và các cơ quan an ninh công cộng khác, nhà tù cũng như việc quy định về quyền hạn của thanh tra lao động nêu tại Điều 12 của Công ước liên quan đến:

   (a) có sự kiểm tra an ninh phù hợp với thanh tra lao động trước khi vào địa điểm thanh tra;

   (b) thanh tra theo lịch hẹn trước;

   (c) quyền yêu cầu cung cấp văn bản mật;

   (d) việc đem văn bản mật khỏi địa điểm thanh tra;

   (e) việc lấy mẫu và phân tích mẫu vật liệu, chất.

2. Mỗi Quốc gia thành viên cũng có thể đưa ra các biện pháp đặc biệt để thanh tra lao động thanh tra địa điểm làm việc của lực lượng vũ trang, công an, an ninh công cộng với các hạn chế về quyền như sau:

   (a) hạn chế việc thanh tra trong khi đang diễn tập;

   (b) hạn chế hoặc cấm việc thanh tra tại các bộ phận ở tiền tuyến;

   (c) hạn chế hoặc cấm việc thanh tra trong giai đoạn được tuyên bố là căng thẳng; và

   (d) hạn chế việc thanh tra việc vận chuyển chất nổ hoặc vũ khí vì mục đích quân sự.

3. Mỗi Quốc gia thành viên có thể đưa ra các biện pháp đặc biệt về việc thanh tra nhà tù trong đó cho phép việc hạn chế thanh tra trong thời gian được tuyên bố là thời gian cao điểm.

4. Trước khi thực hiện các quy định tại khoản (1), (2) và (3), mỗi Quốc gia thành viên phải tham vấn tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động và người lao động trong trường hợp chưa có tổ chức của họ.

Điều 5

Mỗi Quốc gia thành viên có thể đưa ra các biện pháp đặc biệt về việc thanh tra nơi làm việc của cứu hoả và các địa điểm được bảo vệ để cho phép sự hạn chế thanh tra trong thời gian cứu hoả hoặc trong thời khi xảy ra các trường hợp khẩn cấp khác. Trong những trường hợp như vậy, thanh tra viên lao động sẽ xem xét định kỳ và sau khi xảy ra các sự cố.

Điều 6

Thanh tra viên lao động có thể đưa ra các lời khuyên về việc thiết lập các giải pháp nhằm giảm thiểu rủi ro trong quá trình đào tạo/huấn luyện về các nguồn nguy hiểm tại nơi làm việc và tham gia vào việc giám sát quá trình áp dụng các giải pháp này.

PHẦN III. NHỮNG QUY ĐỊNH CUỐI CÙNG

Điều 7

1. Mỗi Quốc gia thành viên có thể phê chuẩn Nghị định thư này cùng thời điểm hoặc vào bất kỳ thời điểm nào sau khi phê chuẩn Công ước bằng việc thông báo sự phê chuẩn chính thức Nghị định thư cho Tổng giám đốc ILO để đăng ký.

2. Nghị định thư sẽ có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày có sự đăng ký phê chuẩn của 2 Quốc gia thành viên gửi đến Tổng giám đốc. Sau đó, Nghị định thư này sẽ só hiệu lực áp dụng đối với một Quốc gia thành viên sau 12 tháng kể từ ngày việc phê chuẩn được đăng ký với Tổng giám đốc và Công ước sẽ có hiệu lực đối với Quốc gia thành viên cùng với các nội dung từ Điều 1 đến Điều 6 của Nghị định thư này.

Điều 8

1. Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Nghị định thư này có thể bãi bỏ Nghị định thư sau khi kết thúc thời hạn 10 năm kể từ ngày Nghị định thư bắt đầu có hiệu lực, bằng một văn bản đăng ký việc bãi bỏ với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế. Việc bãi bỏ này chỉ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày đăng ký với Tổng Giám đốc.

2. Mỗi Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Nghị định thư này, trong vòng 01 năm sau khi kết thúc thời hạn 10 năm đề cập ở khoản trên không thực hiện quyền bãi bỏ quy định tại Điều này, thì sẽ bị ràng buộc trong một thời hạn 10 năm nữa rồi sau đó mới có thể bãi bỏ Nghị định thư này mỗi khi kết thúc thời hạn 10 năm theo những điều kiện quy định tại Điều này.

Điều 9

1. Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho mọi Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế biết mọi trường hợp đăng ký phê chuẩn, tuyên bố và bãi bỏ Nghị định thư này mà các Quốc gia thành viên của Tổ chức đã truyền đạt tới Tổng giám đốc.

2. Khi thông báo cho các Quốc gia thành viên của Tổ chức về việc đăng ký phê chuẩn lần thứ hai đối với Nghị định thư này, Tổng giám đốc sẽ lưu ý các Quốc gia thành viên của Tổ chức về thời điểm mà Nghị định thư này bắt đầu có hiệu lực.

3. Để đăng ký theo Điều 102 của Hiến chương Liên Hợp Quốc, Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho Tổng Thư ký Liên Hợp Quốc đầy đủ mọi chi tiết về việc phê chuẩn và bãi bỏ Nghị định thư này.

Điều 10

Bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Nghị định thư này có giá trị ngang nhau.

Khuyến nghị về Thanh tra Lao động, 1947 (số 81)

Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ ngày 19 tháng 6 năm 1947 tại kỳ họp lần thứ ba mươi, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về việc tổ chức hệ thống thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại, là vấn đề thuộc điểm thứ tư trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Khuyến nghị bổ sung cho Khuyến nghị về Thanh tra Lao động năm 1923 và Công ước về Thanh tra Lao động năm 1947,

thông qua vào ngày 11 tháng 7 năm 1947 Khuyến nghị sau, được gọi là Khuyến nghị về Thanh tra lao động, 1947.

Xét thấy Khuyến nghị về Thanh tra Lao động năm 1923 và Công ước về Thanh tra Lao động năm 1947 đã tạo cơ sở pháp lý chọ việc tổ chức hệ thống thanh tra lao động và cần có các Khuyến nghị nhằm bổ sung cho các quy định hiện tại,

Hội nghị khuyến nghị rằng mỗi Quốc gia thành viên nên áp dụng sớm các điều khoản sau, tùy thuộc vào tình hình của quốc gia mình và Chính phủ các quốc gia cần báo cáo cho Văn phòng Lao động Quốc tế - theo yêu cầu của Cơ quan Quản trị - về các biện pháp đã thực hiện để đảm bảo thực thi có hiệu quả các điều khoản này.

I. TRÁCH NHIỆM PHÒNG NGỪA CỦA CƠ QUAN THANH TRA LAO ĐỘNG

1. Bất cứ cá nhân nào muốn mở hoặc tiếp quản một cơ sở công nghiệp hoặc thương mại, hoặc bắt đầu thực hiện một loại hoạt động trong một cơ sở như vậy mà theo định nghĩa của cơ quan chức năng sẽ có ảnh hưởng đến việc thi hành các quy định pháp luật do thanh tra lao động đảm bảo thực thi, thì cần phải thông báo trước cho cơ quan thanh tra lao động có thẩm quyền, có thể là trực tiếp hoặc thông qua đơn vị được ủy quyền.

2. Các Quốc gia thành viên cần có những sắp xếp sao cho kế hoạch mở các cơ sở, nhà máy mới hoặc triển khai quy trình sản xuất mới có thể được nộp lên cơ quan thanh tra lao động phù hợp để đưa ra ý kiến xem các kế hoạch đó có gây khó khăn hay làm trở ngại việc tuân thủ pháp luật và các quy định về an toàn và sức khỏe hay đe dọa tới an toàn và sức khỏe của người lao động hay không.

3. Dựa trên quy định của pháp luật, nếu có bất kỳ điểm nào trong kế hoạch mở các cơ sở sản xuất, nhà máy mới hoặc triển khai quy trình sản xuất mới không phù hợp với các quy định luật pháp quốc gia mà theo đó chúng có thể gây nguy hiểm hoặc gây ảnh hưởng sức khỏe thì cơ quan thanh tra vẫn sẽ tạo điều kiện cho việc thực hiện kế hoạch bằng cách yêu cầu đề xuất những phương án thay thế để đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động.

II. SỰ PHỐI HỢP GIỮA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI VẤN ĐỀ SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

4. (1) Những sắp xếp để thúc đẩy sự phối hợp giữa người sử dụng lao động và người lao động nhằm cải thiện điều kiện lao động có ảnh hưởng tới sức khoẻ và an toàn của ngượi lao động cần được khuyến khích.

   (2) Những sắp xếp như vậy có thể bao gồm việc thành lập các ban an toàn hoặc các cơ quan tương tự trong mỗi cơ sở sản xuất hoặc kinh doanh với thành viên là đại diện của người sử dụng lao động và người lao động.

5. Đại diện của người lao động và người sử dụng lao động, và các Quốc gia thành viên của ban an toàn hoặc các ban khác tương tự tại nơi làm việc có trách nhiệm hợp tác trực tiếp với cán bộ thuộc cơ quan thanh tra, theo cách thức và trong phạm vi mà cơ quan có thẩm quyền quy định, trong quá trình điều tra, và đặc biệt, trong quá trình xét hỏi về các tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp đã xảy ra.

6. Việc tăng cường sự phối hợp giữa cán bộ thanh tra và các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có thể được thực hiện thông qua việc tổ chức các cuộc hội thảo hoặc thành lập các uỷ ban hỗn hợp hay các ủy ban tương tự, ở đó đại diện của cơ quan thanh tra sẽ thảo luận với đại diện của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động về những vấn đề liên quan đến việc thực thi các quy định pháp luật lao động về sức khỏe và an toàn cho người lao động.

7. Cần tiến hành các bước thích hợp để đảm bảo người lao động và người sử dụng lao động được tư vấn và hướng dẫn về các quy định pháp luật về lao động cũng như những vấn đề về an toàn vệ sinh lao động thông qua các phương tiện như:

   (a) các bài giảng, buổi nói chuyện trên đài phát thanh, tranh cổ động, tờ rơi và phim ảnh giải thích về các điều khoản trong quy định pháp luật và gợi ý những biện pháp để thi hành cũng như các biện pháp phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;

   (b) các buổi triển lãm về an toàn vệ sinh lao động; và

   (c) hướng dẫn về an toàn vệ sinh lao động trong các trường kỹ thuật.

III. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

8. Các chức năng của thanh tra lao động không bao gồm chức năng làm hoà giải viên hoặc trọng tài trong các vụ kiện tụng liên quan tới tranh chấp lao động.

IV. BÁO CÁO THANH TRA HÀNG NĂM

9. Các báo cáo công bố hàng năm về công tác thanh tra cần cung cấp càng nhiều càng tốt những thông tin chi tiết dưới đây:

   (a) danh sách các văn bản và các quy định pháp luật liên quan tới công việc của hệ thống thanh tra mà chưa được đề cập tới trong các báo cáo trước đó;

   (b) chi tiết về nhân lực của hệ thống thanh tra lao động, bao gồm:

      (i) tổng số thanh tra;

      (ii) số thanh tra phân theo các nhóm khác nhau;

      (iii) số nữ thanh tra viên; và

      (iv) phân bố hoạt động thanh tra theo khu vực địa lý;

   (c) thống kê số cơ sở cần tiến hành thanh tra và số người lao động trong các cơ sở đó, bao gồm:

      (i) số cơ sở cần tiến hành thanh tra;

      (ii) số lao động trung bình làm việc tại cơ sở trong năm;

      (iii) phân loại lao động theo các tiêu chí: nam, nữ, lao động trẻ, lao động trẻ em;

(d) thống kê số cuộc thanh tra, bao gồm:

(i) số cơ sở đã được thanh tra;

(ii) số cuộc thanh tra đã thực hiện, phân theo thời điểm thanh tra là ban ngày hay đêm;

(iii) số lao động làm việc trong các cơ sở đã được thanh tra;

(iv) số cơ sở đã được thanh tra hơn 1 lần một năm;

(e) thống kê số vụ vi phạm và các hình thức xử phạt, bao gồm:

(i) số vụ vi phạm được báo cáo lên cơ quan chức năng;

(ii) phân loại các vụ vi phạm theo quy định pháp luật liên quan;

(iii) số vụ phải bị kết án;

(iv) chi tiết về các hình thức xử phạt do các cơ quan chức năng áp dụng đối với những vụ việc khác nhau (phạt tiền, bỏ tù, v.v.);

(f) thống kê tai nạn lao động, bạo gồm số vụ đã khai báo và phân loai tai nạn lao động:

(i) theo ngành, nghề;

(ii) theo nguyên nhân gây tai nạn;

(iii) theo mức độ nghiêm trọng (gây chết người hay không gây chết người);

(g) thống kê bệnh nghề nghiệp, bao gồm:

(i) số trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp đã khai báo;

(ii) phân loại các trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp theo ngành, nghề;

(iii) phân loại các trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp theo nguyên nhân hoặc đặc điểm, ví dụ như bản chất của bệnh, do chất độc hay quá trình sản xuất mất vệ sinh gây ra.

Công ước về Thanh tra Lao động (trong Nông nghiệp), 1969 (số 129)

Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ ngày 04 tháng 06 năm 1969 tại kỳ họp lần thứ năm mươi ba, và

Ghi nhận các điều khoản của các Công ước lao động quốc tế hiện có liên quan đến thanh tra lao động, chẳng hạn như Công ước Thanh tra Lao động năm 1947 áp dụng cho ngành công nghiệp và thương mại, và Công ước về Đồn điền năm 1958 áp dụng cho một số loại cơ sở nông nghiệp, và

Xét thấy các tiêu chuẩn quốc tế về thanh tra lao động trong nông nghiệp nhìn chung đang được mong đợi, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về thanh tra lao động trong nông nghiệp, là vấn đề thuộc điểm thứ tư trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Công ước quốc tế,
thông qua Công ước dưới đây, ngày 25 tháng 6 năm 1969, được gọi là Công ước về Thanh tra lao động (trong Nông nghiệp), 1969.

Điều 1

1. Trong Công ước này, thuật ngữ "cơ sở nông nghiệp" có nghĩa là các cơ sở sản xuất hay những bộ phận của các cơ sở liên quan tới trồng trọt, chăn nuôi, bao gồm chăm sóc chăn nuôi gia súc, trồng rừng, làm vườn, sơ chế nông sản của chủ nông trại và bất cứ loại hình sản xuất nông nghiệp nào khác.

2. Trong trường hợp cần thiết, cơ quan chức năng sẽ, sau khi tiến hành tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện nhất cho người sử dụng lao động và người lao động có liên quan, nếu có, xác định ranh giới phân chia hoạt động nông nghiệp với hoạt động công nghiệp và thương mại theo cách thức mà sẽ không loại trừ bất kỳ một cơ sở nông nghiệp nào khỏi hệ thống thanh tra lao động quốc gia.

3. Trong các trường hợp không chắc chắn rằng một cơ sở, một bộ phận hay đơn vị của một cơ sở nào đó có thuộc phạm vi áp dụng Công ước này hay không, thì vấn đề đó sẽ do cơ quan có thẩm quyền xác định.

Điều 2

Trong Công ước này, thuật ngữ "quy định pháp luật" không chỉ bao gồm pháp luật và quy định, mà cả những phán quyết của trọng tài và các thoả ước tập thể có hiệu lực pháp luật mà các thanh tra viên lao động có trách nhiệm phải bảo đảm việc thi hành.

Điều 3

Mỗi Quốc gia 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 nông nghiệp.

Điều 4

Hệ thống thanh tra lao động trong nông nghiệp sẽ hoạt động đối với mọi cơ sở nông nghiệp sử dụng lao động hoặc thợ học việc – là những người có thể được trả lương, và dưới bất kỳ loại hình, hình thức hay thời hạn hợp đồng lao động như thế nào.

Điều 5

1. Bất cứ Quốc gia thành viên nào khi tiến hành phê chuẩn Công ước này có thể đưa vào trong văn bản phê chuẩn một tuyên bố cam kết việc tiến hành thanh tra lao động đối với một hoặc nhiều nhóm lao động dưới đây đang làm việc trong các cơ sở nông nghiệp:

   (a) nông dân không có thu nhập nào khác ngoài nông nghiệp, người lĩnh canh (nông dân cấy rẽ) hay các nhóm lao động nông nghiệp tương tự;

   (b) người tham gia vào các doanh nghiệp kinh tế tập thể, ví dụ như các xã viên;

   (c) Quốc gia thành viên trong gia đình của người chủ cơ sở nông nghiệp, theo như quy định của luật pháp quốc gia.

2. Bất cứ Quốc gia thành viên nào đã phê chuẩn Công ước này đều có thể thông báo sau cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế về công bố cam kết tiến hành thanh tra đối với một hoặc nhiều nhóm lao động được đề cập ở đoạn trên mà trong tuyên bố trước đó chưa được đề cập tới.

3. Theo Điều 22 Hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế, mỗi Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này phải nêu rõ trong các báo cáo của mình các điều khoản của Công ước này - liên quan tới các nhóm lao động nông nghiệp được đề cập trong Khoản 1 của Điều này mà chưa được đề cập trong tuyên bố đính kèm văn bản phê chuẩn - đã được thực hiện hoặc sẽ được thực hiện ở mức độ nào.

Điều 6

1. Hệ thống thanh tra lao động trong nông nghiệp có chức năng:

   a) Bảo đảm việc thi hành các quy định pháp luật về điều kiện lao động và bảo vệ người lao động trong khi làm việc, như các quy định về thời giờ làm việc, tiền lương, nghỉ hàng tuần và nghỉ lễ, an toàn, y tế và phúc lợi, việc sử dụng phụ nữ, trẻ em và thanh thiếu niên, và các vấn đề khác có liên quan, trong phạm vi trách nhiệm mà thanh tra viên lao động được phân công thi hành;

   b) Cung cấp thông tin và lời khuyên chuyên môn cho người sử dụng lao động và người lao động về cách thức hữu hiệu nhất để tuân thủ các quy định pháp luật;

   c) Lưu ý cơ quan có thẩm quyền về những thiếu sót hay những sự lạm dụng mà các quy định pháp luật hiện hành chưa đề cập cụ thể.

2. Luật pháp và các quy định quốc gia có thể cho phép thanh tra lao động trong nông nghiệp có thêm chức năng tư vấn hay chức năng cưỡng chế liên quan tới các quy định pháp luật về điều kiện sống của người lao động và gia đình họ.

3. Mọi nhiệm vụ khác giao cho thanh tra viên lao động trong nông nghiệp không được làm cản trở việc thực thi các nhiệm vụ chính của họ hoặc phương hại một cách nào đó đến thẩm quyền hay sự vô tư mà họ cần phải có trong quan hệ với người sử dụng lao động và người lao động.

Điều 7

1. Trong chừng mực phù hợp với thực tiễn hành chính của Quốc gia thành viên, cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp sẽ được đặt dưới sự giám sát và kiểm soát của một cơ quan trung ương.

2. Trong một quốc gia liên bang, thuật ngữ "cơ quan trung ương" có thể chỉ một cơ quan cấp liên bang hoặc một cơ quan trung ương của một đơn vị liên bang.

3. Hoạt động thanh tra lao động trong nông nghiệp có thể được thực hiện:

   (a) Bởi một cơ quan thanh tra lao động duy nhất chịu trách nhiệm đối với tất cả các ngành nghề trong nền kinh tế;

(b) Bởi một cơ quan thanh tra lao động duy nhất, là cơ quan chuyên môn về chức năng chịu trách nhiệm cung cấp đào tạo phù hợp cho các thanh tra viên để họ thực hiện thanh tra trong nông nghiệp;

(c) Bởi một cơ quan thanh tra duy nhất, là cơ quan chuyên môn về thể chế chịu trách nhiệm thành lập một đơn vị kỹ thuật có năng lực mà cán bộ của đơn vị này sẽ thực hiện thanh tra trong nông nghiệp; hoặc

(d) Bởi một cơ quan thanh tra nông nghiệp đặc biệt, được đặt dưới sự giám sát của một cơ quan trung ương với những đặc quyền tương tự liên quan đến thanh tra lao động trong các lĩnh vực khác như công nghiệp, vận tải và thương mại.

Điều 8

1. Thanh tra viên lao động trong nông nghiệp phải gồm những viên chức nhà nước, với quy chế và điều kiện công tác bảo đảm cho họ được ổn định việc làm, khiến họ không phải phụ thuộc bất cứ sự thay đổi nào trong chính phủ và mọi ảnh hưởng không phù hợp từ bên ngoài.

2. Trong phạm vi phù hợp với luật pháp và các quy định hoặc với thực tiễn quốc gia, các quốc gia thành viên có thể đưa vào hệ thống thanh tra lao động trong nông nghiệp các cán bộ hoặc đại diện của các tổ chức nghề nghiệp - là những tổ chức mà hoạt động của họ sẽ bổ sung hoạt động của đội ngũ thanh tra nhà nước; những người có liên quan mà công việc của họ sẽ được đảm bảo ổn định và độc lập đối với bất kỳ các tác động xấu nào từ bên ngoài.

Điều 9

1. Ngoại trừ những điều kiện mà pháp luật hoặc quy định đặt ra đối với việc tuyển dụng nhân sự vào cơ quan công quyền, việc tuyển dụng thanh tra viên lao động trong nông nghiệp sẽ chỉ dựa trên năng lực của họ để thi hành các nhiệm vụ sẽ đảm đương.

2. Những cách thức để kiểm tra năng lực đó phải do cơ quan có thẩm quyền quy định.

3. Thanh tra viên lao động trong nông nghiệp phải được đào tạo đầy đủ để thực hiện nhiệm vụ của mình và cần thực hiện một số biện pháp để đào tạo bổ sung thích hợp cho họ trong quá trình công tác.

Điều 10

Nữ giới cũng như nam giới đều có thể được tuyển làm thanh tra viên lao động trong nông nghiệp; trong trường hợp cần thiết, có thể phân công nhiệm vụ riêng cho nam thanh tra viên hoặc nữ thanh tra viên.

Điều 11

Mỗi Quốc gia thành viên sẽ có những biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng hoạt động thanh tra lao động trong nông nghiệp có sự cộng tác của các chuyên gia kỹ thuật có trình độ - là những người sẽ có thể giúp giải quyết các vấn đề đòi hỏi kiến thức kỹ thuật – theo cách thức phù hợp nhất với điều kiện của quốc gia.

Điều 12

1. Cơ quan có thẩm quyền sẽ có những hoạt động cần thiết để tăng cường sự hợp tác hiệu quả giữa cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp và các cơ quan chính phủ cũng như các tổ chức công/tổ chức được phép khác đang có những hoạt động tương tự.

2. Trong trường hợp cần thiết, cơ quan có thẩm quyền có thể giao một số chức năng thanh tra ở cấp vùng/địa phương cho các cơ quan chính phủ hoặc các tổ chức công, hoặc bổ sung cho các cơ quan chính phủ hoặc các tổ chức công đó chức năng thanh tra, với điều kiện là việc này không làm ảnh hưởng đến việc áp dụng các nguyên tắc của Công ước.

Điều 13

Cơ quan có thẩm quyền sẽ có những biện pháp phù hợp để tăng cường sự phối hợp giữa cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp với người lao động và người sử dụng lao động, hoặc với các tổ chức của họ, trong trường hợp có các tổ chức này.

Điều 14

Số lượng thanh tra viên lao động trong nông nghiệp phải đủ để cho phép bảo đảm việc thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ của cơ quan thanh tra, và được ấn định theo:

(a) Tầm quan trọng của các nhiệm vụ mà thanh tra viên phải thực hiện, nhất là:

(i) Số lượng, loại, tầm quan trọng và tình hình của các cơ sở nông nghiệp thuộc phạm vi quản lý của thanh tra;

(ii) Số lượng và các loại lao động làm việc trong các cơ sở đó;

(iii) Số lượng và mức độ phức tạp của các quy định pháp luật phải thi hành.

(b) Những phương tiện vật chất mà thanh tra viên được quyền sử dụng;

(c) Những điều kiện thực tế để tiến hành các cuộc thanh tra nhằm đạt được hiệu quả.

Điều 15

1. Cơ quan có thẩm quyền sẽ có biện pháp cần thiết nhằm cung cấp cho các thanh tra viên lao động trong nông nghiệp:

(a) Phòng làm việc ở địa phương – đặt ở một địa điểm có tính đến sự phân bố địa lý của các cơ sở nông nghiệp và các phương tiện thông tin liên lạc, có trang bị các thiết bị phù hợp với yêu cầu công việc và tốt nhất là ở vị trí thuận tiệri để mọi đương sự dễ tìm đến;

(b) Phương tiện giao thông cần thiết để thực hiện nhiệm vụ - khi không có những phương tiện vận chuyển công cộng thích hợp.

2. Cơ quan có thẩm quyền sẽ có các biện pháp cần thiết nhằm cung cấp cho thanh tra viên lao động trong nông nghiệp mọi phí tổn đi lại và mọi khoản phụ phí cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ của họ.

Điều 16

1. Các thanh tra viên lao động trong nông nghiệp mang theo những giấy tờ chứng minh về chức vụ của mình sẽ được quyền:

(a) Tự do vào không phải báo trước, bất kể giờ nào, ngày cũng như đêm, bất cứ cơ sở nào thuộc phạm vi quản lý của thanh tra;

(b) Ban ngày vào bất kỳ bộ phận/phòng ban nào của một cơ sở mà họ có thể có lý do hợp lệ để cho rằng các bộ phận/phòng ban đó thuộc phạm vi quản lý của thanh tra;

(c) Tiến hành mọi cuộc kiểm tra, xét nghiệm hoặc điều tra xét thấy cần thiết để bảo đảm rằng các quy định pháp luật được thi hành chặt chẽ, nhất là:

(i) Phỏng vấn - riêng rẽ hoặc trước mặt các nhân chứng - người sử dụng lao động hoặc các nhân viên của cơ sở, về tất cả các vấn đề có liên quan đến việc thi hành những quy định của pháp luật;

(ii) Yêu cầu cho xem mọi sổ sách, tài liệu mà theo pháp luật hoặc quy định về điều kiện sống và làm việc thì cơ sở phải lưu trữ, để kiểm tra xem có phù hợp với những quy định pháp luật không, để sao chép làm trích lục các sổ sách, tài liệu đó;

(iii) Yêu cầu niêm yết những thông báo mà pháp luật đã quy định phải niêm yết;

(iv) Lấy và mang đi phân tích các mẫu của những sản phẩm, nguyên vật liệu và chất đã được sử dụng hoặc xử lý, miễn là người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó được báo cho biết rằng các vật liệu, các chất đã được lấy mang đi vì mục đích đó.

2. Thanh tra lao động không được đến nhà riêng của các chủ cơ sở nông nghiệp dựa trên quy định trong điểm (a) hoặc (b) Khoản 1 của Điều này trừ khi có sự đồng ý của chủ cơ sở nông nghiệp hay có giấy ủy quyền đặc biệt do cơ quan có thẩm quyền cấp.

3. Khi đến thanh tra, các thanh tra viên phải thông báo cho người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó biết sự có mặt của mình, trừ khi thanh tra viên cho là việc thông báo như vậy có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ của họ.

Điều 17

Các cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp sẽ kết hợp với nhau, trong một số trường hợp và theo cách thức do cơ quan có thẩm quyền quyết định, trong công tác kiểm soát phòng ngừa đối với các nhà máy mới, các nguyên vật liệu hay chất mới được đưa vào sản xuất, hay các phương pháp xử lý hoặc chế biến sản phẩm mới mà có khả năng ảnh hưởng đến sức khỏe hoặc an toàn.

Điều 18

1. Thanh tra viên lao động trong nông nghiệp được quyền thực hiện các bước nhằm khắc phục những sai sót phát hiện thấy trong một nhà xưởng, thiết bị hoặc phương pháp làm việc tại một cơ sở nông nghiệp, bao gồm việc sử dụng nguyên vật liệu hoặc các chất nguy hiểm, mà thanh tra viên có thể có lý do hợp lệ để coi là một mối đe doạ cho sức khoẻ hoặc an toàn.

2. Để có thể thực hiện các bước nói trên, thanh tra viên có quyền, trừ phi có sự kháng cáo lên một cơ quan tư pháp hay hành chính mà pháp luật quốc gia có thể cho phép, ra lệnh hay đề nghị ra lệnh:

   a) Phải thực hiện trong một thời gian quy định, những điều chỉnh cần thiết đối với thiết bị hoặc nhà xưởng, để bảo đảm việc tuân thủ những quy định pháp luật về sức khỏe và an toàn; hoặc

   b) Phải có các biện pháp có hiệu lực tức thời trong các trường hợp có nguy cơ khẩn cấp đối với sức khoẻ hoặc an toàn.

3. Nếu thủ tục đề cập ở Khoản 2 nói trên không thích hợp với thực tiễn hành chính và tư pháp của các Quốc gia thành viên, thanh tra viên có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền ra lệnh hoặc ban hành những biện pháp có hiệu lực tức thời.

4. Các sai sót do thanh tra phát hiện ra trong quá trình thanh tra một cơ sở và các mệnh lệnh mà thanh tra đã đưa ra hoặc sẽ đưa ra theo Khoản 2 hay dựa trên những sai sót đó để áp dụng các quy định trong Khoản 3 phải được thông báo ngay lập tức cho người sử dụng lao động và đại diện của người lao động.

Điều 19

1. Cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp phải được thông báo về các tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong ngành nông nghiệp trong các trường hợp và theo cách thức mà pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định.

2. Trong phạm vi có thể, thanh tra sẽ được quyền đưa ra bất cứ câu hỏi tại chỗ nào về nguyên nhân của những vụ tai hạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp nghiêm trọng nhất, đặc biệt là về các trường hợp gây ảnh hưởng tới một số lượng lớn người lao động hoặc gây chết người.

Điều 20

Trừ phi có những ngoại lệ do pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định, các thanh tra viên lao động trong nông nghiệp:

(a) Không được phép có một lợi ích trực tiếp hoặc gián tiếp nào từ các cơ sở dưới quyền quản lý của mình;

(b) Sẽ phải chịu các hình phạt thích hợp hoặc các biện pháp kỷ luật nếu tiết lộ, ngay cả sau khi không còn làm việc cho cơ quan thanh tra, bất kỳ bí mật sản xuất hoặc thương mại hoặc quy trình làm việc nào mà họ có thể biết được trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình; và

(c) Phải tuyệt đối giữ kín nguồn gốc của mọi khiếu nại gửi lên thanh tra về bất kỳ sai sót hay vi phạm quy định pháp luật nào, và phải tránh không cho người sử dụng lao động hoặc đại diện của người đó được biết là mình đến thanh tra do có khiếu nại.

Điều 21

Các cơ sở nông nghiệp phải được thanh tra thường xuyên và kỹ càng ở mức độ cần thiết để bảo đảm việc thi hành có hiệu quả các quy định pháp luật liên quan.

Điều 22

1. Những người vi phạm hay lơ là việc tuân thủ các quy định pháp luật mà việc áp dụng thuộc quyền quản lý của thanh tra viên lao động trong nông nghiệp thì sẽ bị truy cứu ngay, không báo trước. Tuy nhiên, pháp luật hoặc quy định quốc gia có thể quy định những ngoại lệ đối với trường hợp cần báo trước để có thể sửa chữa ngay hoặc có những biện pháp phòng ngừa.

2. Các thanh tra viên lao động được tự mình quyết định việc khuyến cáo hay cảnh cáo - thay cho việc khởi kiện hoặc đề nghị khởi kiện.

Điều 23

Nếu thanh tra lao dộng trong nông nghiệp không được quyền khởi kiện, họ phải được quyền gửi báo cáo về việc vi phạm các quy định pháp luật trực tiếp lên cơ quan có thẩm quyền để tiến hành việc khởi kiện.

Điều 24

Những chế tài thích đáng đối với việc vi phạm các quy định pháp luật mà việc áp dụng được thuộc quyền quản lý của thanh tra viên lao động trong nông nghiệp và gây trở ngại cho các thanh tra viên lao động trong khi thi hành nhiệm vụ sẽ do pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định và phải được chấp hành một cách hữu hiệu.

Điều 25

1. Các thanh tra viên lao động hoặc các phòng thanh tra địa phương, tuỳ trường hợp, phải nộp cho cơ quan thanh tra trung ương báo cáo định kỳ về kết quả hoạt động của mình trong nông nghiệp.

2. Các báo cáo đó phải được lập theo cách thức do cơ quan trung ương quy định và tập trung vào những vấn đề mà cơ quan trung ương nêu ra trong từng thời điểm; các báo cáo đó phải được nộp theo tần suất mà cơ quan trung ương quy định, và trong mọi trường hợp, ít nhất phải mỗi năm một lần.

Điều 26

1. Cơ quan thanh tra trung ương sẽ công bố báo cáo hàng năm về công việc của các cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp, hoặc như một phần trong báo cáo tổng quát hàng năm của mình.

2. Báo cáo hàng năm sẽ được công bố trong một khoảng thời gian hợp lý, và trong bất kỳ trường hợp nào cũng không được quá 12 tháng kể từ ngày cuối cùng của năm phải làm báo cáo.

3. Bản sao báo cáo hàng năm sẽ được gửi cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế trong một khoảng thời hạn hợp lý, và trong bất kỳ trường hợp nào cũng không được quá 3 tháng kể từ ngày công bố báo cáo.

Điều 27

Báo cáo hàng năm do cơ quan thanh tra trung ương công bố sẽ bao gồm những nội dung và các vấn đề có liên quan thuộc sự quản lý của cơ quan này:

(a) Các văn bản pháp luật và quy định liên quan đến công việc của cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp;

(b) Nhân sự của cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp;

(c) Thống kê các cơ sở nông nghiệp thuộc quyền quản lý của thanh tra và số người lao động làm việc tại các cơ sở đó;

(d) Thống kê các cuộc thanh tra;

(e) Thống kê các vụ vi phạm và các chế tài đã áp dụng;

(f) Thống kê tai nạn lao động, bao gồm cả nguyên nhân gây tai nạn;

(g) Thống kê bệnh nghề nghiệp, bao gồm nguyên nhân gây bệnh.

Điều 28

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này phải được đăng ký với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

Điều 29

1. Công ước này chỉ mang tính bắt buộc với những Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

2. Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày hai Quốc gia thành viên đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng Giám đốc.

3. Sau đó, Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực sau 12 tháng đối với bất kỳ Quốc gia thành viên nào kể từ ngày Quốc gia thành viên đó đăng ký việc phê chuẩn với Tổng Giám đốc.

Điều 30

1. Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này có thể bãi ước sau khi kết thúc thời hạn 10 năm kể từ ngày Công ước bắt đầu có hiệu lực, bằng một văn bản đăng ký việc bãi ước với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế. Việc bãi ước này chỉ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày đăng ký với Tổng Giám đốc .

2. Mỗi Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này, trong vòng 01 năm sau khi kết thúc thời hạn 10 năm đề cập ở khoản trên không thực hiện quyền bãi ước quy định tại Điều này, thì sẽ bị ràng buộc trong một thời hạn 10 năm nữa rồi sau đó mới có thể bãi ước Công ước này mỗi khi kết thúc thời hạn 10 năm theo những điều kiện quy định tại Điều này.

Điều 31

1. Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho mọi Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế biết mọi trường hợp đăng ký phê chuẩn, tuyên bố và bãi ước mà các Quốc gia thành viên đã truyền đạt tới Tổng Giám đốc.

2. Khi thông báo cho các Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế về việc đăng ký phê chuẩn của Quốc gia thành viên thứ hai, Tổng Giám đốc sẽ lưu ý các Quốc gia thành viên về thời điểm mà Công ước bắt đầu có hiệu lực.

Điều 32

Để đăng ký theo Điều 102 của Hiến chương Liên Hợp Quốc, Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho Tổng Thư ký Liên Hợp Quốc đầy đủ mọi chi tiết về việc phê chuẩn và các văn bản về bãi ước đã được đăng ký cho Tổng Giám đốc theo các quy định tại Điều trên.

Điều 33

Mỗi khi xét thấy cần thiết, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ trình một bản báo cáo về tình hình hoạt động của Công ước này lên Hội nghị Toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế và sẽ xem xét có cần đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị việc sửa đổi một phần hoặc toàn bộ Công ước này hay không.

Điều 34

1. Nếu Hội nghị thông qua một Công ước mới sửa đổi một phần hoặc toàn bộ Công ước và nếu Công ước mới không quy định khác thì:

   (a) một Quốc gia thành viên phê chuẩn một Công ước mới sửa đổi, thì sẽ đương nhiên dẫn đến sự bãi ước ngay lập tức đối với Công ước này vào lúc Công ước mới sửa đổi đó bắt đầu có hiệu lực, mặc dù có những quy định tại Điều 30;

   (b) kể từ ngày Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực, các Quốc gia thành viên sẽ không tiếp tục phê chuẩn Công ước này nữa.

2. Trong mọi trường hợp, Công ước này sẽ giữ nguyên hiệu lực về cả hình thức và nội dung đối với những Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này mà không phê chuẩn Công ước mới sửa đổi.

Điều 35

Bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Công ước này có giá trị ngang nhau.

Khuyến nghị về Thanh tra Lao động, 1969 (số 133)

Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ ngày 4 tháng 6 năm 1969 tại kỳ họp lần thứ năm mươi ba, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về thanh tra lao động trong nông nghiệp, là vấn đề thuộc điểm thứ tư trong chương trình nghị sự kỳ họp, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Khuyến nghị bổ sung cho Công ước về Thanh tra Lao động (trong Nông nghiệp) năm 1969,

thông qua vào ngày 25 tháng 6 năm 1969 Khuyến nghị sau, được gọi là Khuyến nghị về Thanh tra lao động (trong Nông nghiệp), 1969:

1. Trong điều kiện quốc gia cho phép, chức năng của cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp nên được tăng cường để có thể phối hợp với các cơ quan chuyên môn có thẩm quyền nhằm giúp đỡ đơn vị sản xuất nông nghiệp, bất kể vị thế của đơn vị đó là như thế nào, để cải thiện hoạt động của đơn vị đó và cải thiện điều kiện sống và làm việc của những người lao động làm việc tại đơn vị đó.

2. Theo các điều khoản trong Điều 6, Khoản 3 của Công ước về Thanh tra lao động (trong Nông nghiệp) năm 1969, cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp có thể được giao nhiệm vụ thực thi các quy định pháp luật về các vấn đề sau:

   (a) đào tạo người lao động;

   (b) các dịch vụ xã hội trong nông nghiệp;

   (c) các hợp tác xã;

   (d) giáo dục bắt buộc.

3. (1) Thông thường, chức năng của thanh tra lao động trong nông nghiệp không bao gồm chức năng làm hoà giải viên hay trọng tài trong các vụ kiện liên quan tới tranh chấp lao động.

   (2) Trong trường hợp không có cơ quan nào chịu trách nhiệm về vấn đề này trong nông nghiệp, một giải pháp tạm thời là để thanh tra lao động trong nông nghiệp thực hiện chức năng hòa giải viên.

   (3) Trong trường hợp như được đề cập trong điểm (2) của Khoản này, cơ quan có thẩm quyền sẽ thực hiện những biện pháp cần thiết phù hợp với luật pháp quốc gia và phù hợp với các nguồn lực của cơ quan thanh tra nhà nước nhằm giảm dần trách nhiệm hòa giải của thanh tra lao động để họ có thể tập trung nhiều hơn cho nhiệm vụ chính là thanh tra các cơ sở.

4. Thanh tra lao động trong nông nghiệp phải làm quen dần với điều kiện sống và làm việc trong ngành nông nghiệp và có kiến thức về các khía cạnh kinh tế, kỹ thuật của công việc trong ngành nông nghiệp.

5. Ứng viên cho các vị trí lãnh đạo trong cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp cần có kiến thức chuyên môn phù hợp hoặc có trình độ học vấn tốt hoặc có nhiều kinh nghiệm thực tiễn về quản lý lao động.

6. Ứng viên cho các vị trí khác trong cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp (ví dụ như trợ lý thanh tra hay nhân viên cấp dưới) - nếu trình độ giáo dục của quốc gia cho phép - ít nhất phải tốt nghiệp trung học và, nếu có thể, đã qua đào tạo chuyên môn thích hợp hoặc có đủ kinh nghiệm hành chính hoặc thực tế về các vấn đề lao động.

7. Ở những quốc gia mà trình độ giáo dục chưa phát triển, những người được bổ nhiệm làm thanh tra lao động trong nông nghiệp ít nhất phải có kinh nghiệp trong nông nghiệp và phải chứng tỏ đươc sự quan tâm cũng như năng lực đối với loại công việc này; họ cần được cung cấp thêm các khoá đào tạo tại chỗ càng sớm càng tốt.

8. Cơ quan thanh tra lao động trung ương nên hướng dẫn cho thanh tra viên lao động về các vấn đề trong nông nghiệp để đảm bảo rằng họ có thể thực hiện nhiệm vụ của mình một cách thống nhất trên toàn quốc.

9. Hoạt động của thanh tra lao đông trong nông nghiệp vào ban đêm cần giới hạn ở những vấn đề mà khổng thể kiểm soát một cách hiệu quả vào ban ngày.

10. Việc thành lập các ban an toàn vệ sinh lao động trong các cơ sở nông nghiệp với Quốc gia thành viên là đại diện của người lao động và người sử dụng lao động có thể là một trong những phương tiện để phối kết hợp giữa cán bộ của cơ quan thanh tra lao động trong nông nghiệp với người sử dụng lao động và người lao động, hoặc với các tổ chức của họ - trong trường hợp có tổ chức đại diện.

11. Việc giao chức năng kiểm soát phòng ngừa cho cơ quan thanh tra trong nông nghiệp đối với nhà máy mới thành lập, các nguyên vật liệu hoặc chất mới và các phương pháp xử lý hoặc gia công sản phẩm mới mà có khả năng gây nguy hiểm tới sức khỏe và an toàn, theo quy định trong Điều 17 của Công ước Thanh tra Lao động (trong Nông nghiệp), nên bao gồm sự tham vấn trước với cơ quan thanh tra về:

    (a) Việc đưa vào hoạt động các nhà máy, nguyên vật liệu hoặc chất và phương pháp mới đó; và

    (b) các nhà máy hoặc bất cứ nhà máy nào mà trong đó có sử dụng các máy móc nguy hiểm hoặc áp dụng các quy trình làm việc nguy hiểm, mất vệ sinh.

12. Người sử dụng lao động phải cung cấp những điều kiện cần thiết cho thanh tra lao động trong nông nghiệp, bao gồm, nếu có thể, bố trí phòng để phỏng vấn những người đang làm việc cho cơ sở của mình.

13. Báo cáo hàng năm do cơ quan thanh tra trung ương công bố, ngoài những nội dung quy định tại Điều 27 của Công ước về Thanh tra Lao động (trong Nông nghiệp) năm 1969, cần đề cập các vấn đề sau thuộc thẩm quyền của cơ quan này:

    (a) Thống kê số vụ tranh chấp lao động trong nông nghiệp;

    (b) Xác định các vấn đề liên quan đến việc áp dụng các quy định pháp luật, và tiến độ giải quyết những vấn đề đó; và

    (c) các đề xuất để tăng cường điều kiện sống và làm việc trong ngành nông nghiệp.

14. (1) Các Quốc gia thành viên cần triển khai hoặc tiến hành các chiến dịch giáo dục với mục tiêu tuyên truyền cho các đối tượng có liên quan, bằng các phương tiện phù hợp, về việc thực hiện các quy định pháp luật và nhu cầu phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định này cũng như những mối nguy đối với cuộc sống hay sức khoẻ của những người làm việc trong các cơ sở nông nghiệp và cả những biện pháp thích hợp nhất để phòng tránh những mối nguy đó.

    (2) Những chiến dịch đó có thể - tuỳ theo hoàn cảnh từng quốc gia - bao gồm:

    (a) sử dụng dịch vụ của các cán bộ khuyến nông hoặc cán bộ hướng dẫn nông nghiệp;

    (b) phân phát tranh cổ động, tờ rơi, tạp chí và báo;

    (c) tổ chức chiếu phim, chương trình phát thanh và truyền hình;

    (d) tổ chức các cuộc triển lãm và trưng bày thực tế về vấn đề an toàn và vệ sinh;

    (e) đưa vấn đề an toàn vệ sinh và các vấn đề khác vào chương trình giảng dạy của các trường học ở khu vực nông thôn và các trường nông nghiệp;

    (f) tổ chức các cuộc hội thảo cho những người làm việc trong ngành nông nghiệp – là những người bị ảnh hưởng bởi việc áp dụng những phương pháp làm việc mới hay nguyên vật liệu hoặc chất mới;

    (g) có sự tham gia của thanh tra viên lao động trong nông nghiệp vào các chương trình giáo dục cho người lao động; và

    (h) thực hiện các bài giảng, các cuộc tranh luận, tọa đàm và cuộc thi có trao giải.

Tổ chức Lao động Quốc tế
Ban Quản lý Lao động, Thanh tra Lao động,
và An toàn - Sức khỏe Nghề nghiệp

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Thụy Sĩ

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/labadmin-osh