

# THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM TRONG NGÀNH MAY MẶC VÀ DA GIÀY Ở VIỆT NAM

HƯỚNG DẪN DÀNH CHO CÁC CÔNG TY TẠI VIỆT NAM • 2021



© Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban Nhân quyền Úc 2021.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban Nhân quyền Úc khuyến khích những thông tin được trình bày trong ấn phẩm này được trao đổi và chia sẻ.



Tất cả thông tin được trình bày trong ấn phẩm này được cấp phép theo giấy phép quốc tế Creative Commons Attribution 4.0, ngoại trừ:

- Hình ảnh;
- Biểu tượng, bất kỳ nhãn hàng hoặc thương hiệu;
- Nội dung hoặc tài liệu do bên thứ ba cung cấp; và
- Những phần được đề cập khác

Để xem bản sao của giấy phép này, vui lòng truy cập <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>.

Khi cần thiết, độc giả có thể tự do sao chép, truyền đạt và chuyển thể ấn phẩm, nhưng phải ghi nguồn Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban Nhân quyền Úc và tuân thủ các điều khoản cấp phép khác.

Vui lòng ghi nguồn: © Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban Nhân quyền Úc 2021.

**Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và ngành công nghiệp may mặc và da giày • Hướng dẫn dành cho các công ty ở Việt Nam • 2021**

ISBN 978-1-925917-31-4

#### Lời cảm ơn

Ủy ban Nhân quyền Úc trân trọng cảm ơn những cá nhân sau vì những đóng góp của họ trong ấn phẩm này: Sarah McGrath, Natasha de Silva, Lauren Zanetti, Kate Griffiths, Katherine Samiec và Caroline Best.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam trân trọng cảm ơn Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững, PGS.TS. Nguyễn Thị Thanh Hải (Viện Quyền Con Người – Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh) và những cá nhân, đơn vị liên quan khác vì những đóng góp của họ trong ấn phẩm này.

Người đọc quan tâm có thể tìm thấy ấn phẩm này ở định dạng điện tử trên trang web của Ủy ban Nhân quyền Úc tại:

<https://humanrights.gov.au/our-work/publications>

Để biết thêm về Ủy Ban Nhân quyền Úc hoặc bản quyền của ấn phẩm này, vui lòng liên hệ:

Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững – Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam  
Tầng 4, Tòa nhà VCCI, Số 9 Đào Duy Anh, Hà Nội

Điện thoại: 84 - 24 - 35743492

Website: <https://www.vcci.com.vn/>

hoặc

Ủy ban Nhân quyền Úc

Hộp thư bưu điện số 5218

Thành phố Sydney, bang New South Wales 2001

Điện thoại: (02) 9284 9600

Email: [communications@humanrights.gov.au](mailto:communications@humanrights.gov.au)

Thiết kế và trình bày: Dancingirl Designs

**In tại** Công ty TNHH L.U.C.K H.O.U.S.E

Hình ảnh trong ấn phẩm: Adobe Stock, Trần Quốc Tuấn – Tạp chí Diễn đàn Doanh nghiệp – VCCI (các trang 10, 11, 18, 42 và 53)

Hình ảnh trang bìa: Adobe Stock (ảnh giữa), Trần Quốc Tuấn (ảnh bên trái và bên phải)

THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM  
TRONG NGÀNH MAY MẶC VÀ DA GIÀY  
Ở VIỆT NAM

HƯỚNG DẪN DÀNH CHO CÁC CÔNG TY  
TẠI VIỆT NAM

2021

Ủy Ban Nhân Quyền Úc  
Phòng Thương mại và Công Nghiệp Việt Nam



# MỤC LỤC

<b>Tóm tắt</b>	<b>5</b>
<b>Lời giới thiệu</b>	<b>6</b>
<b>Danh mục từ viết tắt</b>	<b>7</b>
<b>Giới thiệu chung</b>	<b>9</b>
Bối cảnh	9
Mục đích của Hướng dẫn	9
Ngành may mặc và da giày ở Việt Nam	10
Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và Phát triển bền vững tại Việt Nam	12
<b>Giới thiệu về quyền con người</b>	<b>13</b>
Tổng quan về quyền con người và các khuôn khổ quốc tế chính	13
Tổng quan về quyền lao động	14
<b>Kinh doanh và quyền con người: các mốc phát triển và khuôn khổ chính</b>	<b>15</b>
Tổng quan	15
Mối quan hệ giữa quyền con người và kinh doanh	15
Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về kinh doanh và quyền con người	15
Các khuôn khổ liên quan khác	17
Sự phát triển ở cấp độ quốc gia và khu vực	19
<b>Rủi ro về quyền: những thách thức chính đối với ngành may mặc và da giày Việt Nam</b>	<b>21</b>
Rủi ro và các nhóm dễ bị tổn thương	21
Lao động cưỡng bức	22
Lao động trẻ em	24
Lương không đủ sống và thời gian làm việc quá dài	25
Phân biệt đối xử	26
Bạo lực, quấy rối và bắt nạt	27
Sức khỏe và an toàn lao động	29
Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể	30
Những thách thức đối với ngành	30
<b>Doanh nghiệp nên ứng phó như thế nào</b>	<b>35</b>
Xây dựng cam kết chính sách về quyền con người	37
Thẩm định về quyền con người	40
Tiếp cận với các biện pháp khắc phục hiệu quả	49
<b>Đưa các nguyên tắc vào thực tế</b>	<b>53</b>
Tập trung vào rủi ro đối với con người	53
Đưa quyền con người vào chiến lược kinh doanh, văn hóa và vận hành doanh nghiệp	54
Kết nối và lắng nghe chủ thể quyền và các bên liên quan khác	55
Xây dựng quan hệ để phối hợp hành động	55

# TÓM TẮT

Trên thế giới ngày càng có nhiều kỳ vọng vào các doanh nghiệp hoạt động có trách nhiệm và bền vững - và trọng tâm của vấn đề này là tôn trọng quyền con người. Sau sự nhất trí thông qua Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và quyền con người (Nguyên tắc Hướng dẫn) vào năm 2011, các chính phủ, doanh nghiệp, nhà đầu tư, xã hội dân sự và công đoàn ngày càng tập trung nhiều vào hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Điều này đã dẫn đến nhiều phát triển về luật pháp, chính sách và thực tiễn trên thế giới và trong khu vực Đông Nam Á.

Việt Nam đang hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu, cung cấp hàng hóa cho người tiêu dùng trên toàn thế giới thông qua chuỗi cung ứng toàn cầu. Mặc dù tăng trưởng kinh tế có ý nghĩa quan trọng đối với việc tạo việc làm, phát triển cơ sở hạ tầng và xóa đói giảm nghèo, nhưng nó có thể gây ra những thách thức đối với việc thúc đẩy, bảo vệ và thực hiện các quyền con người.

Ngành may mặc và da giày là một trong những ngành công nghiệp quan trọng nhất của Việt Nam, chiếm gần 20% tổng kim ngạch xuất khẩu và tạo việc làm cho khoảng 2,5 triệu người. Khi Việt Nam tận dụng sự tăng trưởng và phát triển kinh tế đầy hứa hẹn của mình, thì đồng thời cũng đối diện nhiều thách thức trong việc thực hiện quyền trong lĩnh vực may mặc và da giày, đặc biệt là sau tác động của đại dịch COVID-19.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Ủy ban Nhân quyền Úc (AHRC) đã phối hợp khởi động một chương trình kéo dài hai năm nhằm thúc đẩy hành vi kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam. Là một phần của sự hợp tác này, VCCI và AHRC đã xây dựng tài liệu hướng dẫn giới thiệu này về *Thực hành Kinh doanh có trách nhiệm trong Ngành May mặc và Da giày ở Việt Nam*. Mục đích của hướng dẫn này là hỗ trợ doanh nghiệp hiểu được một số thách thức chính về quyền con người nảy sinh trong lĩnh vực may mặc và da giày và làm thế nào để ứng phó một cách thích hợp.

Hướng dẫn này đã được viết trong thời gian đầy thử thách và chưa từng có. Đại dịch COVID-19 bắt đầu là một cuộc khủng hoảng sức khỏe đã trở thành cuộc khủng hoảng kinh tế và xã hội. Đại dịch COVID-19 có ý nghĩa quan trọng đối với việc thực hiện các quyền trên toàn cầu và nhấn mạnh hơn nữa sự cần thiết của hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Do đó, hướng dẫn cũng sẽ xem xét đến các tác động của COVID-19 và các biện pháp tiềm năng để giải quyết các tác động đó.

# LỜI GIỚI THIỆU

Tài liệu hướng dẫn này được xây dựng trong khuôn khổ chương trình hợp tác “Thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm” giữa Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban nhân quyền Úc (AHRC). Chương trình nhằm mục đích tăng cường năng lực kinh doanh và bồi dưỡng các nhà lãnh đạo doanh nghiệp tương lai để thúc đẩy hành vi kinh doanh có trách nhiệm và tôn trọng quyền con người tại Việt Nam. Chương trình được hỗ trợ bởi Bộ Ngoại giao và Thương Mại Úc (DFAT).

Các quan điểm được trình bày trong hướng dẫn này là của riêng các tác giả và không phản ánh quan điểm của Chính phủ Úc và Chính phủ Việt Nam.

**Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)** là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, doanh nhân, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam nhằm mục đích phát triển, bảo vệ và hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thúc đẩy các quan hệ hợp tác kinh tế, thương mại và khoa học - công nghệ với nước ngoài trên cơ sở bình đẳng và cùng có lợi, theo quy định của pháp luật.

**Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững (SD4B)** là đơn vị trực thuộc VCCI có chức năng hỗ trợ doanh nghiệp, doanh nhân phát triển bền vững. Thông qua hoạt động của Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững và các Phòng, Ban liên quan, VCCI đã và đang tích cực tham gia vào các nỗ lực và sáng kiến nhằm thúc đẩy thông lệ kinh doanh có trách nhiệm và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người ở Việt Nam.

**Ủy ban Nhân quyền Úc (AHRC)** là cơ quan nhân quyền quốc gia của Úc, được thành lập vào năm 1986 theo luật của Quốc hội liên bang. AHRC hoạt động độc lập với chính phủ thông qua Chủ tịch và các Ủy viên. AHRC cung cấp phân tích quyền con người cho tòa án và nghị viện, thực hiện nghiên cứu và đóng góp vào quan hệ đối tác. Vai trò của AHRC là hướng tới một nước Úc trong đó các quyền con người được tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy, tìm kiếm các giải pháp thiết thực cho các vấn đề quan tâm, vận động cho sự thay đổi hệ thống và nâng cao nhận thức trong cộng đồng. AHRC cũng có chức năng xử lý khiếu nại yêu cầu tổ chức điều tra và nếu thích hợp, cố gắng kết hợp các khiếu nại được đưa ra theo luật chống phân biệt đối xử của liên bang.

Ngoài chức năng giáo dục công, xử lý khiếu nại và chính sách, AHRC đóng vai trò nâng cao việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người ở khu vực Ấn Độ Dương - Thái Bình Dương và trên toàn cầu thông qua tham gia và hợp tác với các chính phủ, các tổ chức quyền con người ở quốc gia khác, các tổ chức phi chính phủ quốc tế (NGO) và các nhà tài trợ trong các cuộc họp khu vực, các hoạt động nâng cao năng lực và các chương trình hợp tác song phương. AHRC vui mừng được hợp tác với VCCI trong những nỗ lực này tại Việt Nam.

# DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

AHRC	Ủy ban nhân quyền Úc
AICHR	Ủy ban liên Chính phủ ASEAN về Nhân quyền
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
CSR	Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp
DFAT	Bộ Ngoại giao và Thương mại
ETI	Sáng kiến Thương mại có Đạo đức
EVFTA	Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu-Việt Nam
FLEX	Tập trung vào bóc lột lao động
FWF	Quỹ may mặc công bằng
GCNV	Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu Việt Nam
GSO	Tổng cục thống kê
ICCPR	Công ước Quốc tế về các Quyền dân sự và Chính trị
ICESCR	Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
ITUC	Tổng liên đoàn Lao động Quốc tế
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
NAP	Kế hoạch hành động quốc gia
NCP	Đầu mối liên hệ quốc gia
NGO	Tổ chức phi chính phủ
NHRI	Tổ chức nhân quyền quốc gia
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
OHCHR	Văn phòng Cao ủy Nhân quyền Liên Hợp Quốc
SDGs	Các mục tiêu phát triển bền vững
UDHR	Tuyên ngôn phổ quát về quyền con người
UN	Liên Hợp Quốc
UNDP	Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VGCL	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam





# GIỚI THIỆU CHUNG

## Bối cảnh

Trong 30 năm qua, nền kinh tế Việt Nam tăng trưởng theo cấp số nhân. Những cải cách kinh tế, chính trị đã đưa Việt Nam từ một trong những nước nghèo nhất trên thế giới trở thành quốc gia có thu nhập trung bình thấp.<sup>1</sup> Sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng này có được là nhờ sự thành công của nhiều ngành công nghiệp, trong đó có khu vực sản xuất và nông nghiệp.<sup>2</sup> Ngoài ra, Việt Nam cũng tích cực ký kết các hiệp định thương mại song phương và đa phương với các nước trên thế giới. 13 hiệp định thương mại đã được ký kết từ năm 2013 đến năm 2019, với hơn 50 đối tác trên khắp châu Á, châu Âu và Mỹ Latinh. Nhờ đó, Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu, cung cấp hàng hóa cho người tiêu dùng trên toàn thế giới thông qua chuỗi cung ứng toàn cầu. Mặc dù tốc độ tăng trưởng kinh tế như vậy có ý nghĩa quan trọng để việc tạo việc làm, phát triển cơ sở hạ tầng và xóa đói giảm nghèo, nhưng nó cũng có thể gây ra những thách thức đối với việc thúc đẩy, bảo vệ và thực hiện các quyền con người.

Trên toàn cầu, ngày càng có nhiều kỳ vọng vào các doanh nghiệp hoạt động có trách nhiệm và bền vững - và trọng tâm của vấn đề này là tôn trọng quyền con người. Sau khi Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc nhất trí tán thành Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về kinh doanh và quyền con người (Nguyên tắc Hướng dẫn) vào năm 2011, ngày càng có nhiều sự tập trung vào hành vi kinh doanh có trách nhiệm giữa các chính phủ, doanh nghiệp, nhà đầu tư, xã hội dân sự và công đoàn. Điều này đã dẫn đến nhiều phát triển về luật pháp, chính sách và thực tiễn trên toàn cầu và trong khu vực ASEAN.

Là một nhà cung cấp toàn cầu quan trọng, ngành may mặc và da giày là một trong những ngành quan trọng nhất của Việt Nam. Do đó, hướng dẫn này nhằm hỗ trợ doanh nghiệp hiểu được một số thách thức về quyền con người trong lĩnh vực này và làm thế nào để đáp ứng một cách phù hợp.

## Mục đích của Hướng dẫn

Khi Việt Nam tận dụng sự tăng trưởng và phát triển kinh tế đầy hứa hẹn của mình, nhiều thách thức tồn tại đối với việc thực hiện các quyền trong bối cảnh hoạt động kinh doanh, đặc biệt là sau tác động của đại dịch COVID-19. Mục đích của hướng dẫn giới thiệu này là nêu bật một số thách thức và vấn đề về quyền con người nảy sinh trong lĩnh vực may mặc và da giày ở Việt Nam, đồng thời đưa ra các bước hướng dẫn thực tế dựa trên khuôn khổ và nguyên tắc quốc tế. Thông qua việc sử dụng các ví dụ cụ thể, hướng dẫn này được thiết kế để hỗ trợ các doanh nghiệp hoạt động tại Việt Nam hiểu và đáp ứng trách nhiệm tôn trọng quyền con người của họ.

Hướng dẫn này đã được xây dựng trong thời gian đầy thử thách và chưa từng có. Từ sự bắt đầu là một cuộc khủng hoảng sức khỏe đã trở thành cuộc khủng hoảng kinh tế và xã hội. Đại dịch COVID-19 có ý nghĩa quan trọng đối với việc thực hiện các quyền trên toàn cầu và nhấn mạnh hơn nữa sự cần thiết của hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Do đó, hướng dẫn cũng sẽ xem xét các tác động bổ sung của COVID-19 và các biện pháp có thể để giải quyết các tác động đó.

Hướng dẫn này có liên quan và phù hợp với các doanh nghiệp trong nước và quốc tế hoạt động tại Việt Nam, bao gồm nhưng không giới hạn với các nhà sản xuất nguyên liệu và sợi, nhà sản xuất và chế biến nguyên liệu, nhà sản xuất linh kiện, nhà sản xuất quần áo và giày dép, thương hiệu, nhà bán lẻ và các trung gian của họ. Hướng dẫn này được soạn bằng tiếng Việt và tiếng Anh.

Hướng dẫn nhằm mục đích cung cấp thông tin chung, không phải là một văn bản có tính ràng buộc pháp lý. Các tổ chức hoặc cá nhân nên tìm kiếm lời khuyên pháp lý của riêng mình nếu họ có thắc mắc về việc tuân thủ luật pháp trong nước hoặc các tiêu chuẩn quốc tế. Mọi nghiên cứu điển hình hoặc ví dụ được đưa vào là nhằm mục đích giáo dục và không cấu thành sự chứng thực cho một công ty hoặc tổ chức.

## Ngành may mặc và da giày ở Việt Nam

Ngành may mặc và da giày có đóng góp quan trọng trong xuất khẩu hàng hóa của Việt Nam. May mặc chiếm khoảng 16% xuất khẩu của cả nước, đạt hơn 38 tỉ đô la Mỹ trong năm 2019.<sup>3</sup> Ngành da giày chiếm khoảng 8.4% xuất khẩu của cả nước, đạt 18.3 tỉ đô la Mỹ trong năm 2019.<sup>4</sup>

Là nước xuất khẩu hàng may mặc lớn thứ 4<sup>5</sup> và là nước xuất khẩu da giày lớn thứ 2 trên thế giới<sup>6</sup>, các ngành công nghiệp này đã đóng vai trò then chốt trong quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường<sup>7</sup> và là một động lực quan trọng giúp Việt Nam hội nhập kinh tế toàn cầu. Trước những cú sốc kinh tế do COVID-19 gây ra, lĩnh vực may mặc và da giày đã có sự tăng trưởng đáng kể. Tính đến năm 2018, ngành may mặc đạt kim ngạch xuất khẩu hơn 30,6 tỷ USD, trở thành mặt hàng xuất khẩu mạnh thứ 3 cả nước.<sup>8</sup> Mặc dù tăng trưởng theo cấp số nhân được coi là đặc điểm của thập kỷ trước, ngành công nghiệp này đang phải đối mặt với những thách thức lớn khi xuất khẩu giảm đáng kể do COVID-19.<sup>9</sup>

Ngành công nghiệp này có gần 6.000 công ty may mặc<sup>10</sup> và da giày và 3.000 công ty da giày.<sup>11</sup> Trong số đó, khoảng 80% người lao động là phụ nữ, số lượng lớn là người di cư và không qua đào tạo nghề. Ngành công nghiệp này chủ yếu tập trung ở thành phố Hồ Chí Minh (58%) và các vùng lân cận, tiếp đó là Hà Nội (27%) và các tỉnh lân cận.<sup>12</sup>



## (a) Chuỗi cung ứng may mặc và da giày

Sơ đồ sau đây giới thiệu tổng quan đơn giản về chuỗi cung ứng toàn cầu trong lĩnh vực may mặc và da giày. Các nhà thầu phụ thường sẽ được sử dụng ở các giai đoạn khác nhau của chuỗi cung ứng.



Lĩnh vực sản xuất ở Việt Nam phụ thuộc nhiều vào chuỗi cung ứng toàn cầu nhập khẩu nguyên liệu thô để sản xuất hàng hóa bán ra thị trường toàn cầu. Ví dụ, Việt Nam cung cấp gần 98% lượng bông cho các nước như Hoa Kỳ, Ấn Độ, Brazil, Úc và Cote d'Ivoire<sup>13</sup>

## Các nhà máy, doanh nghiệp Việt Nam cung ứng cho ai?

Việt Nam là nước đóng vai trò quan trọng trong chuỗi cung ứng hàng may mặc toàn cầu. Nhiều công ty đa quốc gia lớn nhất thế giới có nhà cung cấp tại Việt Nam. Các thương hiệu lớn như Nike, Adidas, Levi's, H&M, Gap, VF (The North Face, Timberland và những hãng khác) và Inditex (Zara) đều có nguồn cung cấp từ các nhà máy tại Việt Nam.<sup>14</sup>



## Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và Phát triển bền vững tại Việt Nam

### Thực hành kinh doanh có trách nhiệm là gì?

Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), thực hành kinh doanh có trách nhiệm có nghĩa là “đóng góp tích cực cho sự tiến bộ về kinh tế, môi trường và xã hội của các quốc gia mà doanh nghiệp đang hoạt động, phòng tránh và giải quyết những tác động tiêu cực của các hoạt động của doanh nghiệp, bao gồm cả trong chuỗi cung ứng”<sup>15</sup>

Là một doanh nghiệp kinh doanh có trách nhiệm có nghĩa là phòng tránh và giải quyết các tác động “bất lợi” từ các hoạt động và vận hành của doanh nghiệp, đồng thời đóng góp vào sự phát triển bền vững của các quốc gia nơi mà doanh nghiệp hoạt động. Kỳ vọng này áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp không phân biệt quy mô, lĩnh vực, cơ cấu, địa điểm, quyền sở hữu hoặc tình trạng pháp lý.

Trọng tâm của ứng xử và thực hành kinh doanh có trách nhiệm là tôn trọng quyền con người.

Việt Nam đã tham gia vào nhiều quá trình cải cách để đảm bảo tuân thủ nhiều hơn các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và quyền con người. OECD thừa nhận rằng những cải cách kinh tế và xã hội gần đây, đặc biệt là trong lĩnh vực quyền con người và quyền lao động, “thể hiện một bước tích cực trong việc tăng cường khung chính sách tổng thể của Việt Nam nhằm tạo điều kiện cho hoạt động kinh doanh có trách nhiệm.”<sup>16</sup>

Đáng chú ý, Bộ Tư pháp Việt Nam đã phối hợp với Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) và Chính phủ Thụy Điển đã công bố *Đánh giá sơ bộ Khung pháp lý của Việt Nam về thực hành kinh doanh có trách nhiệm* (Đánh giá sơ bộ) vào tháng 10 năm 2020.<sup>17</sup> Đánh giá sơ bộ này đã phân tích tổng hợp về sự phù hợp của khung pháp lý ở Việt Nam với các tiêu chuẩn quốc tế về hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Từ năm 2017, Chính phủ Việt Nam đã thực hiện một loạt các hoạt động khởi xướng, chẳng hạn như tổ chức tập huấn, hội thảo cho các quan chức chính phủ, hiệp hội doanh nghiệp và tập đoàn nhằm nâng cao nhận thức về các Nguyên tắc Hướng dẫn.<sup>18</sup>

Kinh doanh có trách nhiệm ở Việt Nam cũng đang được thực hiện thông qua một số hiệp định thương mại được phê chuẩn gần đây. Hiệp định thương mại tự do EU – Việt Nam (EVFTA) và Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đưa ra quy định về các cam kết liên quan đến môi trường và quyền lao động.

Ngoài ra, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Kế hoạch Hành động Quốc gia về Các Mục tiêu Phát triển Bền vững (Kế hoạch Hành động) vào tháng 5 năm 2017.<sup>19</sup> Kế hoạch Hành động kêu gọi khu vực tư nhân đóng vai trò chủ động và huy động các nguồn lực để hỗ trợ việc đạt được Các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG). Trong đợt đánh giá tự nguyện quốc gia về việc thực hiện SDG được tiến hành vào năm 2018,<sup>20</sup> bên cạnh những thách thức, Việt Nam đã nhấn mạnh đến những thành tựu đã đạt được theo Kế hoạch hành động.

Những phát triển này báo hiệu cam kết của Việt Nam trong việc đảm bảo tăng trưởng kinh tế có trách nhiệm và bền vững.

# 02 GIỚI THIỆU VỀ QUYỀN CON NGƯỜI



## Tổng quan về quyền con người và các khuôn khổ quốc tế chính

Quyền con người quan trọng với tất cả mọi người – trên toàn thế giới.

Quyền con người thừa nhận giá trị vốn có của mỗi người, bất kể chúng ta xuất thân từ đâu, chúng ta sống ở đâu, chúng ta trông như thế nào, chúng ta nghĩ gì hay chúng ta tin tưởng điều gì.

Quyền con người là được đối xử công bằng, đối xử công bằng với người khác và có khả năng đưa ra những lựa chọn chính đáng trong cuộc sống hàng ngày của chúng ta. Tôn trọng quyền con người là nền tảng của các cộng đồng vững mạnh, trong đó mọi người đều có thể đóng góp và cảm thấy được tham gia.

Kể từ khi thành lập Liên Hợp Quốc (LHQ) vào năm 1945, các chính phủ trên thế giới đã đồng ý với một bộ tiêu chuẩn chung để duy trì quyền con người. Bộ tiêu chuẩn này dựa trên các nguyên tắc về nhân phẩm, bình đẳng và tôn trọng lẫn nhau, được chia sẻ giữa các nền văn hóa, tôn giáo và triết học.

Các tiêu chuẩn về quyền con người được các chính phủ đồng ý nêu trong ba văn kiện cốt lõi của LHQ, cùng nhau tạo thành “Bộ luật quốc tế về quyền con người”

1. **Tuyên ngôn phổ quát về quyền con người (UDHR)** được Liên Hợp Quốc thông qua năm 1948, công nhận các quyền cơ bản và tự do cơ bản mà tất cả con người được hưởng. Nó đã trở thành một văn kiện nền tảng truyền cảm hứng cho nhiều công cụ, văn bản quyền con người quốc tế ràng buộc về mặt pháp lý.
2. **Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR)** được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua năm 1966. ICESCR được Việt Nam phê chuẩn năm 1982.
3. **Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR)** được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua năm 1966. ICCPR được Việt Nam phê chuẩn năm 1982.

Luật quốc tế về quyền con người bắt buộc Quốc gia phải tôn trọng, bảo vệ và thực hiện các quyền con người của mọi cá nhân trong phạm vi lãnh thổ hoặc quyền tài phán của họ.<sup>21</sup> Quyền con người bao gồm các quyền dân sự và chính trị như quyền bầu cử, quyền tự do ngôn luận và các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội như quyền được đảm bảo an sinh xã hội và quyền nói ngôn ngữ của mình và niềm tin tôn giáo của mình. Quyền làm việc được quy định trong UDHR, tại Điều 6 và 7 của ICESCR lần lượt quy định về quyền làm việc và các điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi.<sup>22</sup>

## Các văn kiện quốc tế về quyền con người

Việt Nam đã phê chuẩn các văn kiện quốc tế về quyền con người sau:

- Công ước Quốc tế về các quyền Dân sự và Chính trị.
- Công ước Quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa.
- Công ước về loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ.
- Công ước về Quyền Trẻ em.
- Công ước về quyền của người khuyết tật.
- Công ước về loại bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc.
- Công ước về chống tra tấn và trừng phạt hoặc đối xử tàn nhẫn, vô nhân đạo làm mất phẩm giá khác.

## Ứng dụng RightsApp

Toàn văn các văn kiện về quyền con người mà Việt Nam là thành viên có sẵn trên RightsApp, một ứng dụng dành cho điện thoại thông minh.

Để tải ứng dụng RightsApp tìm “RightsApp” ở cửa hàng ứng dụng Apple hoặc Google Play Store.

RightsApp

WHAT IF YOU HAD ONE REFERENCE GUIDE TO INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW, IN YOUR POCKET?



## Tổng quan về quyền lao động

Song song với hệ thống các tiêu chuẩn, nguyên tắc về quyền con người, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã cùng với chính phủ, người

sử dụng lao động và người lao động để thiết lập các tiêu chuẩn lao động, phát triển chính sách và đưa ra các chương trình thúc đẩy việc làm tốt cho tất cả mọi người.<sup>23</sup> Việt Nam tái gia nhập ILO năm 1992.<sup>24</sup>

ILO đã xây dựng được nhiều tiêu chuẩn và công cụ pháp lý để bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động. Một công cụ quan trọng của ILO là “Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc,”<sup>25</sup> văn kiện này nêu rõ các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc của bốn quyền cơ bản:

1. Quyền tự do hội họp và thương lượng tập thể;
2. Xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc;
3. Xóa bỏ lao động trẻ em; và
4. Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.<sup>26</sup>

Các quyền này được phát triển thêm trong tám Công ước cơ bản của ILO và các công ước khác về đạo đức.<sup>27</sup> Tính đến tháng 12 năm 2020, Việt Nam đã phê chuẩn 25 Công ước của ILO, bao gồm 7 trong 8 Công ước cơ bản, 3 trong 4 Công ước về quản trị và 15 trong 178 Công ước kỹ thuật.<sup>28</sup>

## Tổng quan

Bối cảnh kinh doanh và quyền con người đã có sự phát triển đáng kể trong những thập kỷ gần đây. Với sự gia tăng của toàn cầu hóa, tự do hóa thị trường, nhu cầu xã hội mới và sự phát triển công nghệ, vai trò của doanh nghiệp trong xã hội ngày càng trở nên nổi bật. Do đó, mối quan tâm đến tác động của hoạt động kinh doanh trong xã hội ngày một gia tăng, trong đó có mối quan hệ của doanh nghiệp với quyền con người. Các công ty may mặc và da giày và hoạt động sản xuất của họ đã được giám sát chặt chẽ. Các chiến dịch xã hội dân sự và sự chú ý ngày càng nhiều của giới truyền thông trong những năm 1980 và 1990 đã dẫn đến sự gia tăng áp lực yêu cầu các công ty phải có cách tiếp cận đạo đức và xã hội hơn đối với hoạt động và thực tiễn của họ.<sup>29</sup>

Vào tháng 6 năm 2011, Hội đồng Nhân quyền LHQ đã nhất trí thông qua các Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người (Nguyên tắc Hướng dẫn). Các Nguyên tắc Hướng dẫn đưa ra tiêu chuẩn toàn cầu để giải quyết và ngăn ngừa các tác động quyền con người liên quan đến hoạt động kinh doanh. Gần một thập kỷ sau khi được thông qua, các Nguyên tắc Hướng dẫn đã được triển khai thành luật, chính sách và thông lệ trên khắp thế giới. Việc áp dụng rộng rãi và nhanh chóng các Nguyên tắc Hướng dẫn và khuôn khổ cơ bản khác dưới đây, làm nổi bật kỳ vọng ngày càng tăng về các doanh nghiệp sẽ hoạt động một cách bền vững, có trách nhiệm và tôn trọng quyền.

## Mối quan hệ giữa quyền con người và kinh doanh

Hầu hết tất cả các quyền con người đều liên quan đến kinh doanh. Hoạt động của doanh nghiệp có thể có tác động - cả tích cực và tiêu cực - đến nhiều người, bao gồm khách hàng, nhà cung cấp và nhân viên của họ cũng như cộng đồng nơi doanh nghiệp hoạt động.

Trên thế giới, các doanh nghiệp nhận ra rằng tôn trọng quyền con người không chỉ là điều đúng đắn mà còn mang lại lợi ích tốt cho hoạt động kinh doanh. Nhiều người tiêu dùng, nhà đầu tư và chính phủ đều mong muốn các doanh nghiệp hoạt động có trách nhiệm và bền vững. Ngày càng có nhiều bằng chứng về giá trị xã hội và kinh tế của doanh nghiệp nhờ việc đưa quyền con người vào thực hành kinh doanh cốt lõi của mình và những chi phí đáng kể có thể nảy sinh khi bỏ qua quyền con người.<sup>30</sup> Tôn trọng quyền con người không chỉ là quản lý rủi ro mà còn có thể tạo ra các cơ hội kinh doanh mới bao gồm khả năng tiếp cận thị trường, vốn, nhà cung cấp và người tiêu dùng.

## Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về kinh doanh và quyền con người

Mặc dù trọng tâm của luật nhân quyền quốc tế trong lịch sử là tập trung vào quốc gia hơn là doanh nghiệp, nhưng sự tán thành của các Nguyên tắc Hướng dẫn đã nêu bật vai trò và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn có ý nghĩa quan trọng ở chỗ lần đầu tiên, cộng đồng quốc tế đã có được nhận thức chung về mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người, nêu rõ vai trò và trách nhiệm của cả Quốc gia và doanh nghiệp.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn hoạt động dựa trên một khuôn khổ gồm ba trụ cột, được gọi là Khuôn khổ Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục, đó là:

1. Nhà nước có nghĩa vụ bảo vệ quyền con người.
2. Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người.
3. Nạn nhân của các làm dưng quyền con người liên quan đến kinh doanh được tiếp cận các biện pháp khắc phục phù hợp và hiệu quả.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn hiện là tiêu chuẩn toàn cầu để ngăn ngừa và giải quyết các tác động bất lợi về quyền con người liên quan đến kinh doanh.

*Trách nhiệm tôn trọng quyền con người là chuẩn mực toàn cầu về hành vi được mong đợi đối với tất cả các doanh nghiệp ở bất cứ nơi nào họ tiến hành hoạt động kinh doanh. Trách nhiệm này tồn tại độc lập với khả năng và/hoặc sự sẵn sàng của nhà nước nhằm thực hiện nghĩa vụ Quốc gia về quyền con người, và không làm giảm trừ các nghĩa vụ đó. Trách nhiệm này được xem xét trên cả việc tuân thủ pháp luật và quy tắc bảo vệ quyền con người của một quốc gia.*

#### **Bình luận về Nguyên tắc Hướng dẫn số 11**

## Trách nhiệm quyền con người có sự khác biệt gì so với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp?

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) thường được coi là cam kết tự nguyện, là hoạt động từ thiện hoặc một hình thức tự điều chỉnh. Tại Việt Nam, cách tiếp cận kinh doanh có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày đã được thể hiện thông qua lăng kính CSR.

Mặc dù không có định nghĩa chung về CSR và thực tiễn của nó rất khác nhau, nhưng trọng tâm của CSR có xu hướng tập trung vào đóng góp tích cực cho xã hội bằng cách giúp giải quyết các vấn đề và nguyên nhân nổi bật. Nó thường được coi là một trách nhiệm 'bổ sung' và tồn tại riêng biệt với các chức năng và hoạt động kinh doanh cốt lõi.

Không giống như các cách tiếp cận CSR tùy chọn, trách nhiệm của doanh nghiệp phải tôn trọng, như được nêu trong Nguyên tắc hướng dẫn của LHQ, yêu cầu các doanh nghiệp phải điều tra và giải quyết các tác động thực tế hoặc tiềm ẩn về quyền con người. Trách nhiệm này đòi hỏi phải áp dụng các chính sách và thực tiễn vào hoạt động và chiến lược kinh doanh.

Một phần quan trọng của Nguyên tắc Hướng dẫn là doanh nghiệp không thể bù đắp trách nhiệm về quyền con người của mình. Có nghĩa là, một doanh nghiệp không thể phủ nhận trách nhiệm của mình trong lĩnh vực này bằng cách làm tốt trong lĩnh vực khác.



## Các khuôn khổ liên quan khác

Các Nguyên tắc Hướng dẫn không hoạt động riêng lẻ. Bên cạnh đó còn có một số khuôn khổ hỗ trợ và có liên quan khác mà doanh nghiệp cần xem xét.

### (a) Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia

Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia (Hướng dẫn của OECD) là các khuyến nghị của các Quốc gia đối với các doanh nghiệp đa quốc gia về hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Hướng dẫn của OECD đưa ra khuôn khổ toàn cầu, nêu rõ các tiêu chuẩn ứng xử kinh doanh có trách nhiệm về nhiều vấn đề như quyền con người, quyền lao động và môi trường.

Hướng dẫn của OECD đã được sửa đổi vào năm 2011 để đảm bảo sự phù hợp với các Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ. OECD áp dụng khái niệm về trách nhiệm thẩm định (due diligence) của các Nguyên tắc hướng dẫn (sẽ được thảo luận thêm ở Phần 5) cho tất cả các khía cạnh của trách nhiệm doanh nghiệp.<sup>31</sup> OECD cũng đã công bố một loạt các hướng dẫn dựa cho các ngành khác nhau về việc áp dụng trách nhiệm thẩm định, bao gồm cả đối với chuỗi cung ứng hàng may mặc và da giày.<sup>32</sup> Hướng dẫn của OECD yêu cầu các Quốc gia tuân thủ xây dựng các cơ chế khiếu nại để giải quyết khiếu nại giữa các công ty nằm trong Hướng dẫn của OECD và các cá nhân cảm thấy bị ảnh hưởng tiêu cực bởi hành vi kinh doanh thiếu trách nhiệm. Cơ chế khiếu nại do các Quốc gia thành lập được gọi là Đầu mối liên hệ quốc gia (National Contact Points - NCP). Khi thấy rằng các chuẩn mực được ghi nhận trong Hướng dẫn của OECD bị vi phạm, mọi cá nhân đều có thể tiếp cận cơ chế này.

Việt Nam không phải là quốc gia tuân thủ theo Hướng dẫn của OECD nhưng đã tham gia nhiều diễn đàn và chương trình khu vực do OECD tổ chức, trong đó có dự án chung về thúc đẩy chuỗi cung ứng có trách nhiệm ở Châu Á.<sup>33</sup>

### (b) Các mục tiêu phát triển bền vững

Việc Đại hội đồng LHQ thông qua các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG) vào tháng 9/2015 đã làm tăng thêm sự chú ý về vai trò của doanh nghiệp trong việc thúc đẩy các mục tiêu và kết quả xã hội. Các SDG đưa ra kế hoạch chi tiết để có một tương lai bền vững và công bằng cho tất cả mọi người đến năm 2030, đồng thời kêu gọi hành động phối hợp của các Quốc gia, doanh nghiệp và xã hội dân sự để chấm dứt nghèo đói và đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau.<sup>34</sup> Các SDG đặc biệt nhấn mạnh vai trò của doanh nghiệp như là đối tác chính, kêu gọi “tất cả các doanh nghiệp áp dụng sự sáng tạo và đổi mới của mình để giải quyết các thách thức phát triển bền vững”.<sup>35</sup> Trong khi thừa nhận vai trò của doanh nghiệp như một động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế và cơ sở hạ tầng, các SDG kêu gọi rõ ràng doanh nghiệp cần có hành động phù hợp với các Nguyên tắc Hướng dẫn.<sup>36</sup>

Nhiều doanh nghiệp có thể thấy hấp dẫn hơn đối với việc tiếp cận các SDG thông qua lăng kính CSR. Tuy nhiên, vai trò của doanh nghiệp trong việc đạt được các Mục tiêu Phát triển Bền vững chỉ có thể được thực hiện đầy đủ nếu tất cả các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người như các Nguyên tắc Hướng dẫn và Hướng dẫn của OECD đã nêu. Điều này đã được Nhóm Công tác về Kinh doanh và Nhân quyền của Liên Hợp Quốc (Nhóm công tác của LHQ) thừa nhận. Nhóm công tác của LHQ nhấn mạnh rằng “các chiến lược kinh doanh để đóng góp vào các SDG không thể thay thế cho việc thẩm định quyền con người. Sự thẩm định chặt chẽ về quyền con người tạo cơ hội và đóng góp rất nhiều vào sự phát triển bền vững.”<sup>37</sup>

Việt Nam đã thông qua Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 về các mục tiêu phát triển bền vững theo Quyết định 633/QĐ-TTg ngày 10 tháng 5 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ.<sup>38</sup>

### (c) Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc

Hiệp ước Toàn cầu LHQ là sáng kiến lớn nhất thế giới về phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đây là một sáng kiến tự nguyện nhằm tìm cách gắn kết các hoạt động và chiến lược kinh doanh với mười nguyên tắc được chấp nhận rộng rãi trong các lĩnh vực quyền con người, lao động, môi trường và chống tham nhũng. Hiệp ước được cựu Tổng thư ký Liên Hợp Quốc Kofi Annan công bố vào năm 2000 nhằm thu hút sự tham gia của khu vực tư nhân trong việc giải quyết các thách thức phát triển.

Tại Việt Nam, mười nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu LHQ được thúc đẩy thực hiện thông qua bởi mạng lưới địa phương, đó là Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu của Việt Nam (GCNV). GCNV được VCCI và LHQ phát động vào năm 2007 tại Việt Nam. Mục tiêu của GCNV là trở thành trung tâm quốc gia xuất sắc về trách nhiệm doanh nghiệp. GCNV xác định các thách thức và giải pháp liên quan đến sự kết nối giữa doanh nghiệp và cộng đồng, môi trường, chính phủ và người tiêu dùng, nhằm thúc đẩy sự bền vững của doanh nghiệp và đóng góp vào Chương trình nghị sự 2030 của các SDG.



## Mười nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu LHQ

### Quyền con người

Nguyên tắc 1: Hỗ trợ và tôn trọng bảo vệ các quyền con người được quốc tế công nhận.

Nguyên tắc 2: Đảm bảo rằng các hoạt động kinh doanh không vi phạm quyền con người.

### Lao động

Nguyên tắc 3: Doanh nghiệp cần ủng hộ quyền **thương lượng tập thể**.

Nguyên tắc 4: Xoá bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc.

Nguyên tắc 5: Xoá bỏ hiệu quả lao động trẻ em.

Nguyên tắc 6: Xoá bỏ phân biệt đối xử trong tuyển dụng và công việc.

### Môi trường

Nguyên tắc 7: Doanh nghiệp cần ủng hộ cho việc tiếp cận phòng ngừa đối với các thách thức từ môi trường.

Nguyên tắc 8: Thực hiện các sáng kiến về thúc đẩy trách nhiệm với môi trường.

Nguyên tắc 9: Khuyến khích phát triển và phổ biến các công nghệ thân thiện với môi trường.

### Chống tham nhũng

Nguyên tắc 10: Chống tham nhũng dưới mọi hình thức, bao gồm tổng tiền và hối lộ.

Thông qua việc ký Hiệp ước Toàn cầu của LHQ, doanh nghiệp cam kết duy trì và thực hiện Mười Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu LHQ về quyền con người, lao động, môi trường và chống tham nhũng. Các Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ và Hướng dẫn của OECD cung cấp các công cụ và hành động thiết thực để thực hiện điều này.

## Sự phát triển ở cấp độ quốc gia và khu vực

Gần một thập kỷ sau khi được Hội đồng Nhân quyền LHQ thông qua, các Nguyên tắc Hướng dẫn ngày càng trở thành chuẩn mực trong luật pháp, chính sách và thực tiễn. Ba năm sau khi Thông qua các Nguyên tắc Hướng dẫn này, Hội đồng Nhân quyền LHQ đã kêu gọi tất cả các Quốc gia thành viên xây dựng Kế hoạch Hành động Quốc gia (NAP) để hỗ trợ việc thực hiện Các Nguyên tắc Hướng dẫn.<sup>39</sup> Do đó, các quốc gia từ khắp nơi trên thế giới đã và đang tham gia vào các quá trình xây dựng các kế hoạch hành động này nhằm đưa ra các ưu tiên và hành động chính để thúc đẩy hành vi kinh doanh có trách nhiệm và bền vững. Tính đến tháng 10 năm 2020, đã có 25 quốc gia xây dựng NAP và thêm 17 quốc gia đang trong quá trình thực hiện.<sup>40</sup>



## Kế hoạch hành động quốc gia về Kinh doanh và Quyền con người ở Châu Á

Nếu như trước đây nhiều NAP về kinh doanh và quyền con người được xây dựng ở Châu Âu, thì ngày càng có nhiều quốc gia ở Châu Á tham gia vào quá trình này. Điều này là tín hiệu cho thấy sự gia tăng đáng kể về chất lượng đầu tư trực tiếp nước ngoài và đảm bảo rằng tăng trưởng kinh tế cần đạt được một cách bền vững và tôn trọng quyền.

Sau một quá trình tham vấn sâu rộng, Thái Lan là quốc gia đầu tiên ở Châu Á công bố NAP độc lập về kinh doanh và quyền con người. Ngoài ra, Hàn Quốc có một chương riêng về kinh doanh và quyền con người trong kế hoạch hành động quốc gia về quyền con người. Nhật Bản đã công bố NAP về kinh doanh và quyền con người vào ngày 16 tháng 10 năm 2020.

Một số quốc gia khác trong khu vực đã cam kết phát triển NAP như: Ấn Độ, Indonesia, Malaysia, Mông Cổ, Pakistan và Philippines.

Ngoài ra, kinh doanh và quyền con người đã trở thành lĩnh vực ưu tiên của Ủy ban Liên chính phủ ASEAN về Nhân quyền (AICHR). Thông qua các cuộc họp và hội thảo của mình, AICHR đã đưa ra nền tảng quan trọng để các chính phủ trong khu vực ASEAN học hỏi lẫn nhau, đặc biệt là việc xây dựng NAP.

Bạn muốn biết thêm về các NAP về kinh doanh và quyền con người? Xem trang web NAPs toàn cầu của Viện quyền con người Đan Mạch. Đây là cổng thông tin toàn diện cho tất cả thông tin liên quan đến NAP tại địa chỉ: <https://globalnaps.org>

Ngoài việc xây dựng các khuôn khổ chính sách này, một số quốc gia đã ban hành luật có tính ràng buộc về tính minh bạch của doanh nghiệp hoặc trách nhiệm thẩm định quyền con người. Sự phát triển của luật như vậy nhằm công nhận và nỗ lực để khóa lấp những khoảng trống do chỉ tập trung vào các sáng kiến tự nguyện và / hoặc tự điều chỉnh.

## Từ luật mềm đến luật cứng: sự phát triển về pháp luật

Ngày càng có nhiều động lực từ các quốc gia trên thế giới về xây dựng luật pháp yêu cầu các doanh nghiệp “biết và thể hiện” việc tôn trọng quyền con người.

Nội dung và phạm vi của các luật này khác nhau giữa các quốc gia. Ví dụ, một số luật được ban hành cụ thể, tập trung vào các lĩnh vực như nô lệ hiện đại hoặc lao động trẻ em, trong khi các luật khác bao gồm tất cả các vấn đề về quyền con người và môi trường. Ngoài ra, một số luật tập trung vào việc báo cáo (ví dụ như Úc và Vương quốc Anh có đạo luật về chế độ nô lệ hiện đại) trong khi những luật khác yêu cầu các doanh nghiệp tham gia vào quá trình thẩm định về quyền con người (chẳng hạn như Luật về Rà soát trách nhiệm của Pháp).

- Úc: *Đạo luật chống nô lệ hiện đại 2018 (Khối thịnh vượng chung), Đạo luật chống nô lệ hiện đại 2018 (bang New South Wales)*
- Pháp: *Luật về rà soát trách nhiệm (2017)*
- Vương quốc Anh: *Đạo luật chống nô lệ hiện đại 2015*
- Mỹ: *Đạo luật về minh bạch trong các chuỗi cung ứng của bang California 2010*
- Hà Lan: *Đạo luật về thẩm định trách nhiệm đối với lao động trẻ em 2019*
- EU: *Chỉ thị của Liên minh Châu Âu về tiết lộ tài chính (Chỉ thị 2014/95/EU).*

Ngoài những bộ luật trên, có những sự phát triển đang diễn ra ở một số quốc gia và khu vực, đặc biệt là ở châu Âu. Ủy ban Châu Âu đã công bố cam kết đưa ra các quy tắc bắt buộc về trách nhiệm thẩm định quyền con người và môi trường.



# RỦI RO VỀ QUYỀN: NHỮNG THÁCH THỨC CHÍNH ĐỐI VỚI NGÀNH MAY MẶC VÀ DA GIÀY VIỆT NAM

Sự phát triển kinh tế và thương mại toàn cầu đã góp phần tích cực vào việc hiện thực hóa các quyền của nhiều người, giúp họ thoát khỏi cuộc sống nghèo đói và khó khăn. Tuy nhiên, các hoạt động kinh doanh và chuỗi cung ứng cũng có liên quan đến các tác động bất lợi về quyền con người. Một doanh nghiệp có thể tác động đến một loạt các quyền từ các quyền dân sự và chính trị đến các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội.

Theo sự giới thiệu của các Nguyên tắc Hướng dẫn, các doanh nghiệp giờ đây được kỳ vọng phải biết và thể hiện rằng họ tôn trọng quyền con người trong hoạt động, vận hành và các mối quan hệ của doanh nghiệp. Phần này được thiết kế để giúp các doanh nghiệp liên quan hoặc làm trong ngành may mặc và da giày Việt Nam hiểu rõ và xác định các rủi ro chính về quyền con người phát sinh khi vận hành hoặc trong các mối quan hệ kinh doanh của mình.

Các rủi ro sẽ khác nhau giữa các doanh nghiệp, do đó, danh mục dưới đây không phải là đầy đủ và nên được xem như một điểm khởi đầu hơn là một danh sách cuối cùng. Do những rủi ro có nhiều khả năng xảy ra đối với người lao động, phần này đặc biệt tập trung vào các quyền lao động và các vấn đề liên quan đến bóc lột lao động. Tuy nhiên, cũng cần tính đến tác động đến các nhóm chính yếu khác như người tiêu dùng và cộng đồng xung quanh.



## Rủi ro và các nhóm dễ bị tổn thương

Các phần dưới đây nhấn mạnh một số nhóm người đặc biệt dễ bị tổn thương với phân biệt đối xử, bóc lột và/hoặc lạm dụng. Trong lĩnh vực may mặc và da giày ở Việt Nam, các nhóm này bao gồm phụ nữ, trẻ em và lao động di cư. Đặc tính của các nhóm này và những thách thức mà họ phải đối mặt không tồn tại riêng lẻ và có thể giao thoa, làm trầm trọng thêm vị thế và khả năng chống lại quyền lực hoặc bị lạm dụng. Ví dụ sự tác động lẫn nhau giữa tình trạng di cư và vấn đề giới, khiến phụ nữ di cư trở nên yếu thế với tình trạng bị bóc lột khi tuyển dụng và điều kiện làm việc.<sup>41</sup> Do đó, phải đặc biệt chú ý đến các nhóm dễ bị tổn thương này để đảm bảo người lao động được bảo vệ và không bị phân biệt đối xử, bóc lột hoặc lạm dụng.

- **Phụ nữ** chiếm hơn 80% trong ngành may mặc và da giày ở Việt Nam.<sup>42</sup> Hầu hết phụ nữ dưới 30 tuổi và đến từ các vùng nông thôn.<sup>43</sup> Đối với nhiều phụ nữ làm việc trong các nhà máy, đây là công việc đầu tiên chính thức của họ, khiến họ đặc biệt dễ bị lạm dụng và quấy rối. Bên cạnh đó, phụ nữ có xu hướng chiếm phần lớn số lao động trực tiếp tại xưởng, trong khi các vị trí quản lý thường do nam giới đảm nhiệm. Nghiên cứu do chính phủ Việt Nam thực hiện cho thấy phụ nữ bị loại khỏi các vị trí yêu cầu kỹ thuật hơn và vị trí được trả lương cao hơn.<sup>44</sup> Ngoài ra, Chương trình Làm việc Tốt hơn (Better work) của ILO phát hiện ra rằng lao động nữ có khả năng được thăng chức ít hơn và được đào tạo ít hơn các đồng nghiệp nam của họ, mặc dù thực tế là thời gian trung bình phụ nữ làm việc nhiều hơn nam giới trong cùng một nhà máy.<sup>45</sup>

- **Lao động di cư** cũng chiếm đa số trong lĩnh vực may mặc và da giày và họ đặc biệt dễ bị bóc lột. Khoảng 80% lao động là phụ nữ di cư từ nông thôn ra thành thị để tìm kiếm việc làm.<sup>46</sup> Nhiều lao động di cư trong ngành may mặc và da giày đang sống trong cảnh nghèo đói và/hoặc phải hỗ trợ cho cả gia đình, điều này đã khiến cho người sử dụng lao động lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương kinh tế của họ.<sup>47</sup> Theo Tổ chức chống nô lệ quốc tế, nhiều người lao động di cư coi tình cảnh của họ trong các nhà máy “là sự sống còn” và “họ không được hỗ trợ để tìm kiếm công việc khác, vì vậy bỏ việc không nằm trong sự lựa chọn của họ.”<sup>48</sup>
- **Trẻ em**, có thể dễ bị tổn thương trong lĩnh vực may mặc và da giày với tư cách là người lao động, người phụ thuộc và thành viên của cộng đồng.<sup>49</sup> Trẻ em làm việc trong lĩnh vực này có thể bị trả lương thấp, phải làm việc trong thời gian dài và các hình thức lạm dụng khác. Nhóm trẻ em tham gia lực lượng lao động trong ngành này thường ít có cơ hội được học hành bài bản khiến các em càng bị phân biệt đối xử và bóc lột nhiều hơn. Ngay cơ sử dụng lao động trẻ em trở nên rõ ràng hơn bao giờ hết. Theo UNICEF và ILO, đại dịch COVID-19 có khả năng gây ra sự gia tăng lao động trẻ em do gia đình mất thu nhập, tỷ lệ thất nghiệp tăng, các điều kiện sống giảm và trường học buộc phải tạm dừng các hoạt động giảng dạy trực tiếp.<sup>50</sup> Do tỷ lệ lao động nữ có con trong lĩnh vực này cao, nhiều bà mẹ đang đi làm thường bị hạn chế các cơ hội cho con bú, bảo vệ thai sản, tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ với giá cả phải chăng, sức khỏe và dinh dưỡng kém.<sup>51</sup> Do số lượng quá lớn của lao động di cư trong lĩnh vực này cùng với mức lương thấp, nhiều trẻ em không được tiếp cận với các điều kiện sống tốt và chất lượng.<sup>52</sup>



## Lao động cưỡng bức

Một điều đáng tiếc là các hình thức nô lệ hiện đại như lao động cưỡng bức, vay nợ và buôn người lại phổ biến trong chuỗi cung ứng hàng may mặc và da giày. Không quốc gia nào không có tình trạng vi phạm quyền con người thô bạo này. Nó ảnh hưởng đến tất cả các khu vực trên thế giới.<sup>53</sup>

Luật lao động Việt Nam nghiêm cấm lao động cưỡng bức và buôn bán người,<sup>54</sup> nhưng nhu cầu toàn cầu về các sản phẩm nhanh và rẻ đã tạo ra một môi trường mà các quy định không phải lúc nào cũng được tuân thủ hoặc thực thi, dẫn đến vi phạm quyền lao động, bao gồm cả lao động cưỡng bức.<sup>55</sup> Tổ chức Chống nô lệ quốc tế báo cáo rằng mặc dù luật pháp trong nước đã được cải thiện trong những năm gần đây đối với lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, nhưng vẫn còn một số lượng lớn người lao động có nguy cơ bị bóc lột lao động trong lĩnh vực may mặc ở Việt Nam.<sup>56</sup>

## Bộ luật lao động sửa đổi của Việt Nam

Ngày 20 tháng 11 năm 2019, Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động sửa đổi số 45/2019 / QH14, có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021. Bộ luật Lao động mới mở rộng phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động trước đây, tăng cường quyền của người lao động tại Việt Nam và là một bước quan trọng để gắn luật pháp trong nước với các tiêu chuẩn quốc tế. Bộ luật Lao động sửa đổi đã được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các công đoàn và các tổ chức xã hội dân sự hoan nghênh.<sup>57</sup>

Công ước về Lao động Cưỡng bức của ILO năm 1930 (số 29) định nghĩa lao động cưỡng bức là “tất cả các công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa bằng bất kỳ hình phạt nào và là các công việc và dịch vụ mà người đó không tự nguyện làm”.<sup>58</sup> Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về Lao động cưỡng bức năm 2007 và Công ước về xoá bỏ lao động cưỡng bức (số 105) vào năm 2020.<sup>59</sup>

OECD khuyến khích các doanh nghiệp “áp dụng chính sách không khoan nhượng đối với lao động cưỡng bức trong vận hành kinh doanh và trong chuỗi cung ứng của mình,”<sup>60</sup> khi phát hiện ra bất kỳ dấu hiệu nào của lao động cưỡng bức, doanh nghiệp sẽ cần tiến hành xem xét công việc và các quá trình liên quan đến công việc đó để xác định xem người lao động có tự nguyện tham gia làm công việc đó mà không bị đe dọa hay uy hiếp phải làm không.<sup>61</sup>

ILO đã phát triển một bộ chỉ số để hỗ trợ các doanh nghiệp nhận biết tình trạng lao động cưỡng bức.<sup>62</sup> Các chỉ số này đưa ra dấu hiệu cảnh báo bao gồm:

LẠM DỤNG TÌNH TRẠNG KHÓ KHĂN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	BỊ CÔ LẬP
LỪA GẠT	BAO LỰC THỂ CHẤT VÀ TÌNH DỤC
HẠN CHẾ ĐI LẠI	DỌA NẠT, ĐE DỌA
GIỮ GIẤY TỜ TÙY THÂN	GIỮ TIỀN LƯƠNG HOẶC LÀM THÊM GIỜ QUÁ QUY ĐỊNH
LỆ THUỘC VÌ NỢ	ĐIỀU KIỆN SỐNG VÀ LÀM VIỆC BỊ LẠM DỤNG

## Ví dụ về lao động cưỡng bức

- Người lao động không thể nghỉ việc vì hộ chiếu và giấy tờ tùy thân của họ bị chủ sử dụng lao động giữ lại.
- Người lao động không thể nghỉ việc bởi chủ sử dụng lao động hoặc nhà tuyển dụng yêu cầu phải trả các chi phí như đi lại, thị thực hoặc chi phí nhận việc/đào tạo (còn được gọi là khoản nợ).
- Nhà tuyển dụng hoặc chủ sử dụng lao động lừa người lao động làm công việc bằng các lời hứa về lương thưởng, và/hoặc về các điều kiện sống và làm việc.
- Người lao động bị đe dọa đuổi việc nếu họ phàn nàn về các điều kiện lao động, quấy rối hoặc lương thưởng.

## Thông tin bổ sung

VCCI và ILO đã biên soạn tài liệu hướng dẫn cho người sử dụng lao động ở Việt Nam về việc ngăn chặn lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng hàng dệt may.

*“Ngăn chặn lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng hàng dệt may ở Việt Nam: Tài liệu hướng dẫn cho người sử dụng lao động”* của Tổ chức Lao động Quốc tế và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam – Hà Nội: ILO và VCCI, 2016. Tham khảo tài liệu tiếng Việt và tiếng Anh tại: [https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS\\_464452/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_464452/lang--vi/index.htm).



## Lao động trẻ em

Cũng như các quyền con người được nêu trong Tuyên ngôn Phổ quát về Quyền con người, trẻ em và thanh thiếu niên được hưởng thêm các quyền ghi nhận rằng họ có những nhu cầu đặc biệt để giúp các em có thể tồn tại và phát huy hết khả năng của mình. Do tính dễ bị tổn thương với việc bị bóc lột và lạm dụng, trẻ em cũng có quyền được bảo vệ đặc biệt.

Các quyền cụ thể của trẻ em được quy định trong Công ước về Quyền trẻ em (1989) được Việt Nam phê chuẩn năm 1990.<sup>63</sup> Theo ILO, Việt Nam đã “đặt nền móng cho các hành động chống lao động trẻ em một cách hiệu quả và bền vững”,<sup>64</sup> bằng cách phê chuẩn Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất<sup>65</sup> năm 2000 và phê chuẩn Công ước về độ tuổi lao động tối thiểu<sup>66</sup> năm 2003. Mặc dù có sự cam kết quốc tế, lao động trẻ em vẫn tồn tại ở Việt Nam, đặc biệt là trong khu vực phi chính thức.<sup>67</sup>

Lao động trẻ em là công việc mà trẻ em không nên làm vì còn quá trẻ, hoặc nếu đã đủ tuổi lao động thì công việc đó quá nguy hiểm hoặc không phù hợp. Công việc do trẻ em thực hiện có được xác định là lao động trẻ em hay không phụ thuộc vào độ tuổi của trẻ em, số giờ làm việc, loại công việc và điều kiện thực hiện công việc đó.<sup>68</sup>

Lao động trẻ em có thể được định nghĩa là công việc “tước đi tuổi thơ, tiềm năng, phẩm giá và có hại cho sự phát triển thể chất và tinh thần của các em”.<sup>69</sup> ILO giải thích rằng lao động trẻ em là công việc mà:

1. Nguy hiểm về tinh thần, thể chất, xã hội hoặc đạo đức và có hại cho trẻ em, và/hoặc
2. Cản trở việc học của các em bằng cách tước đi cơ hội đến trường; buộc các em phải nghỉ học sớm; hoặc yêu cầu các em cố gắng kết hợp việc đi học với làm việc nặng nhọc hoặc làm trong một thời gian dài.<sup>70</sup>

Việt Nam nghiêm cấm trẻ em dưới 15 tuổi làm việc.<sup>71</sup> ILO, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (MOLISA) và Tổng cục Thống kê (GSO) đã công bố kết quả của cuộc điều tra quan trọng quốc gia lần thứ 2 năm 2020. Cuộc điều tra cho thấy tại Việt Nam có 44.597 lao động trẻ em trong ngành dệt may, chiếm 5% tổng số lao động trẻ em ở Việt Nam.<sup>72</sup> Trong số 44.597 trường hợp, có 19,8% là trẻ dưới 15 tuổi. Đáng chú ý, cuộc khảo sát cho thấy khoảng 42.801 trẻ em làm việc trong lĩnh vực sản xuất hàng may mặc và 6.156 trẻ em làm việc trong lĩnh vực da giày có liên quan đến công việc nguy hiểm.<sup>73</sup> Theo UNICEF, mặc dù tỷ lệ lao động trẻ em dưới 15 tuổi ít gặp vấn đề hơn trong chính các nhà máy, nhưng nó lại phổ biến hơn ở các nhà cung cấp,<sup>74</sup> rất nhiều trong số đó hoạt động ít chính thức hơn và không có giao dịch trực tiếp với các nhãn hàng và nhà bán lẻ quốc tế lớn. Lao động trẻ em trong khu vực phi chính thức rất khó quản lý. Việc làm không chính thức là phổ biến trong lĩnh vực may mặc và da giày, và các công ty hay nhà máy lại có thể ký hợp đồng phụ với các đơn vị sử dụng lao động trẻ em ở cả trong và ngoài Việt Nam.<sup>75</sup> Một ví dụ về điều này là trong thu hoạch bông – một công việc được biết là sử dụng tỷ lệ lao động thời vụ cao,<sup>76</sup> chủ sử dụng lao động thường thuê trẻ em vì các em có bàn tay nhỏ ít làm hỏng bông.<sup>77</sup> Do đó, điều quan trọng là các doanh nghiệp ở tất cả các cấp trong chuỗi cung ứng cùng với các nhà cung cấp phải hiểu rõ hơn về các rủi ro về lao động trẻ em hoặc tỷ lệ lao động trẻ em trên thực tế.

Trước những tác động của đại dịch COVID-19, thêm cả những áp lực về tài chính đối với các gia đình và hộ gia đình, các doanh nghiệp cần nhận thức được rủi ro và khả năng trẻ em sẽ tham gia vào lực lượng lao động nhiều hơn.





## Lương không đủ sống và thời gian làm việc quá dài

Mức lương đủ sống là mức thu nhập tối thiểu mà người lao động cần để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của họ. Có nhiều cách khác nhau để ước tính mức lương đủ sống, nhưng tại Việt Nam, Tổ chức Oxfam căn cứ trên hai tiêu chuẩn chính là Mức lương sàn châu Á và Liên minh Lương đủ sống toàn cầu (còn được gọi là “phương pháp luận Anker”).<sup>78</sup>

### Lương đủ sống là gì?

Tiền công người lao động nhận được cho một tuần làm việc tiêu chuẩn ở một nơi cụ thể và đủ để trang trải mức sống cơ bản cho người lao động và gia đình của họ. Các yếu tố của một mức sống cơ bản bao gồm thức ăn, nước uống, nhà ở, giáo dục, chăm sóc sức khỏe, phương tiện đi lại, quần áo và các nhu cầu thiết yếu khác, bao gồm khoản dự phòng cho các trường hợp bất ngờ.

Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu<sup>79</sup>

Lương đủ sống không giống như lương tối thiểu mặc dù có mục tiêu chung là: “đảm bảo người lao động làm việc đủ thời gian không phải sống trong nghèo đói”.<sup>80</sup> Ở Việt Nam, lương tối thiểu do Hội đồng Tiền lương Quốc gia quy định, gồm có 15 thành viên, 5 người từ Bộ LĐTBXH (đại diện cho Nhà nước), 5 người từ VCCI (đại diện cho chủ sử dụng lao động) và 5 người từ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (đại diện cho người lao động). Hội đồng tổ chức các cuộc họp thường niên để thảo luận về mức lương tối thiểu vùng cho năm tiếp theo.<sup>81</sup> Theo hướng dẫn của Hội đồng Tiền lương Quốc gia, mức lương tối thiểu đã được tăng ở Việt Nam vào tháng 1 năm 2019. Quỹ May mặc bình đẳng - Fair Wear Foundation hoan nghênh việc tăng mức lương tối thiểu này, và nhận thấy rằng đây là “một bước đi lớn đúng hướng”, nhưng cũng lưu ý rằng mức lương tối thiểu này vẫn thấp hơn mức lương đủ sống.<sup>82</sup>

Mức lương trung bình trong lĩnh vực may mặc và giày dép của Việt Nam hiện trên mức tối thiểu, và thường dao động từ 4 đến 6 triệu đồng (180-270 đô la Mỹ), tùy thuộc vào từng nhà máy và thâm niên làm việc của người lao động. Tuy nhiên, mức lương này thường không đủ đáp ứng điều kiện sống cơ bản cho gia đình của người lao động. Các chi phí như trông trẻ, học hành, nhà ở và thực phẩm thường vượt quá tiền lương hàng tháng của người lao động. Do đó, để bù vào các khoản thiếu từ lương này thì người lao động thường phải làm việc tăng ca nhiều giờ.<sup>83</sup>

*Quy định về thời giờ làm việc là một trong những mối quan tâm lớn nhất của pháp luật lao động. Ngay từ thế kỷ 19, đã có sự thừa nhận rằng làm việc quá nhiều giờ gây nguy hiểm cho sức khỏe của người lao động và gia đình của họ.*

Tổ chức Lao động Quốc tế<sup>84</sup>

Giờ làm việc là một vấn đề then chốt trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Áp lực cạnh tranh và tập quán mua hàng thường dẫn đến thời gian làm việc tăng ca quá nhiều.<sup>85</sup> Thời gian làm việc dài có tác động đáng kể đến sức khỏe và năng suất của người lao động, người lao động không được nghỉ ngơi đầy đủ, không đảm trách tốt trách nhiệm với gia đình và không có thời gian tham gia các hoạt động xã hội và cộng đồng.<sup>86</sup>

Ngoài các tác động có hại đến sức khỏe và các vấn đề xã hội, thời gian làm việc quá nhiều có thể gây thêm chi phí cho người sử dụng lao động liên quan đến tai nạn và thương tích, năng suất lao động thấp hơn, tỉ lệ vắng mặt và tỉ lệ thôi việc cao.<sup>87</sup> Hơn nữa, mức lương không đủ sống và việc làm thêm giờ quá nhiều có thể gây ra các chi phí khác cho người sử dụng lao động vì phải giải quyết các xung đột tại nơi làm việc liên quan đến quan hệ lao động và hoạt động pháp lý.

## Hệ lụy của làm việc thêm giờ

Nghiên cứu do Tổ chức Oxfam Úc<sup>88</sup> thực hiện với công nhân ngành may mặc tại Việt Nam cho thấy, trong số những người được phỏng vấn thì có:

- 65% thường xuyên phải làm thêm giờ.
- 52% không biết quy định của pháp luật về giờ làm thêm và các khoản chi trả.
- 53% không có khả năng thanh toán phí điều trị khi bị bệnh.
- 94% không nghỉ ốm khi bị ốm.

## Phân biệt đối xử và việc làm

Phân biệt đối xử có thể xảy ra ở những thời điểm khác nhau trong mối quan hệ về việc làm hoặc trong suốt quá trình làm việc:

- Khi tuyển dụng và lựa chọn lao động;
- Khi đưa ra các điều kiện và phúc lợi cho người lao động;
- Khi cân nhắc và lựa chọn người lao động nào được tham gia đào tạo và loại hình đào tạo;
- Khi cân nhắc và chọn lựa để chuyển chuyển hoặc thăng chức/giáng chức người lao động;
- Khi cân nhắc và chọn lựa người nào để cho thôi việc hoặc sa thải.

## Phân biệt đối xử

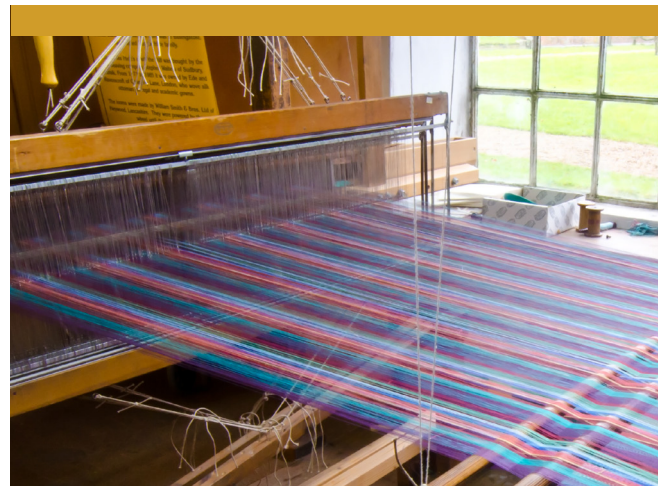


Phân biệt đối xử xảy ra khi một người hoặc một nhóm người bị đối xử kém ưu ái hơn một người hoặc một nhóm người khác vì lý do xuất thân hoặc một số đặc điểm cá nhân nhất định như:

- Chủng tộc, gồm màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc dân tộc hoặc tình trạng nhập cư;
- Giới tính, tình trạng thai sản hoặc tình trạng hôn nhân và đang nuôi con nhỏ độ tuổi;
- Khuyết tật; hoặc
- Khuynh hướng tình dục, giới tính hoặc lưỡng tính.<sup>89</sup>

Hành vi đối xử bất bình đẳng với một người có thể là quấy rối hoặc bắt nạt. Quyền bình đẳng và tự do không bị phân biệt đối xử được bảo vệ trong nhiều điều khoản của một số văn kiện về quyền con người.<sup>90</sup> Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về Chống Phân biệt Đối xử của ILO năm 1958 (Công ước số 111), trong đó có hướng dẫn chống Phân biệt Đối xử về việc làm, và Khuyến nghị về chống PBDX (Việc làm và Nghề nghiệp).

Theo Hiến pháp Việt Nam, nam và nữ đều có quyền bình đẳng và phải được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc.<sup>91</sup> Theo bộ luật lao động năm 2019 phân biệt đối xử bị nghiêm cấm.<sup>92</sup> Luật pháp Việt Nam nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chủng tộc, tầng lớp xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, tình trạng nhiễm HIV, khuyết tật hoặc việc có tham gia các hoạt động công đoàn tại nơi làm việc hay không.



## Phân biệt đối xử với lao động mang thai

Theo kết quả đánh giá các nhà máy tham gia chương trình Better Work của ILO tại Việt Nam (331 nhà máy trong khoảng thời gian từ 1 tháng 1 năm 2017 đến ngày 30 tháng 6 năm 2018) cho thấy một số nhà máy đối xử phân biệt với người lao động đang mang thai.<sup>93</sup> Việc này bao gồm những hình thức như: thử thai khi tuyển dụng để loại bỏ nữ công nhân đang mang thai và không cho các bà mẹ mới trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản được hưởng đầy đủ chế độ lương thưởng. Ngoài ra, một số nhà máy còn yêu cầu người lao động ký cam kết điều khoản không mang thai như một điều kiện để được gia hạn hợp đồng lao động.<sup>94</sup>



## Bạo lực, quấy rối và bắt nạt

ILO định nghĩa bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc là “một loạt các hành vi và hoạt động không thể chấp nhận được, hoặc những mối

đe dọa liên quan đến các hành vi và hoạt động đó, cho dù chỉ xảy ra một lần hoặc lặp lại, nhằm mục đích gây ra hoặc có khả năng gây ra những tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế và bao gồm bạo lực và quấy rối về giới tính.”<sup>95</sup>

Bắt nạt là một hình thức quấy rối và là hành vi xâm phạm quyền con người của người khác. Bắt nạt là khi có người liên tục và cố ý sử dụng lời nói hoặc hành động chống lại một người nào đó hoặc một nhóm người nào đó để gây ra tình trạng buồn phiền và nguy hiểm cho sức khỏe của họ.<sup>96</sup> Những người có nhiều ảnh hưởng hơn hoặc có nhiều quyền lực hơn thường bắt nạt người khác, hoặc những người muốn làm cho người khác cảm thấy kém mạnh mẽ hoặc vô dụng.

## Các ví dụ về quấy rối và bắt nạt

Một hành động quấy rối xảy ra chỉ một lần cũng được coi là quấy rối. Người sử dụng lao động hoặc người quản lý phải xử lý tất cả các hành vi quấy rối một cách nhanh chóng và phù hợp. Quấy rối có thể bao gồm các hành vi như sau:

- Kể những câu chuyện cười nhạo nhằm xúc phạm nhóm người cụ thể nào đó;
- Gửi tin nhắn hoặc thư điện tử khiêu dâm;
- Đưa ra những lời nhận xét xúc phạm hoặc chế nhạo về sự khiếm khuyết của một người.

Hành vi bắt nạt có thể rất rõ ràng là những hành động gây tổn hại cho người khác bằng lời nói hoặc thể chất, cho đến những hành vi lạm dụng tâm lý một cách tinh vi. Cụ thể là:

- Ngược đãi về thể chất hoặc bằng lời nói;
- Mắng, la hét hoặc dung từ ngữ xúc phạm;
- Loại trừ hoặc cô lập người lao động;
- Quấy rối tâm lý.

### (a) Quấy rối tình dục

Phong trào **#MeToo** đã cho thấy quấy rối tình dục là vấn đề xảy ra ở hầu hết mọi nơi làm việc và gây chú ý trên toàn cầu về vấn đề này. Do đó, doanh nghiệp nhận thức ngày càng rõ rệt về việc cần phải có các chiến lược và cách tiếp cận mới để giải quyết vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc và thúc đẩy những thay đổi có ý nghĩa.

Quấy rối tình dục là bất kỳ hành vi có tính chất tình dục mà không được chấp nhận hoặc mong muốn. Nếu một người bình thường biết rằng những hành vi này khiến người khác cảm thấy bị xúc phạm, bị sỉ nhục hoặc bị đe dọa thì đó là hành vi quấy rối tình dục. Giống như phân biệt đối xử, quấy rối và bạo lực, là những hành vi không thể chấp nhận được theo Công ước của ILO về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối tại nơi làm việc.

Một số ví dụ về các hành vi quấy rối tình dục:

- Những lời bình luận hoặc kể chuyện đùa cợt nhả hàm ý tình dục.
- Những câu hỏi thiếu tế nhị về cuộc sống riêng tư hoặc nhận xét về cơ thể.
- Nhìn chăm chăm hoặc nhìn trộm.
- Ôm, hôn hoặc đứng quá gần và các động chạm thân thể không phù hợp làm người tiếp nhận hành vi đó không thấy thoải mái.
- Nhắn tin, gửi hình ảnh, gọi điện hoặc gửi thư điện tử khiêu dâm.



## Công ước của ILO về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc (Số 190)

ILO đã thiết lập một tiêu chuẩn toàn cầu mới nhằm chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc vào năm 2019. Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối, 2019 (Số 190) nêu rõ quyền của người lao động không bị bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc. Các chính phủ, các đại diện của các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động là thành viên của ILO đã mất hơn hai năm để thương lượng nội dung này.

Đáng chú ý, Công ước thừa nhận rằng “bạo lực và quấy rối về giới tính đã ảnh hưởng một cách không cân xứng đến phụ nữ và trẻ em gái” và “điều cần thiết để chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc là cách tiếp cận toàn diện, tích hợp và có ý thức cao về bình đẳng giới, từ đó giải quyết các nguyên nhân cơ bản và các yếu tố rủi ro, bao gồm định kiến giới, các hình thức phân biệt đối xử khác nhau, và các mối quan hệ quyền lực bất bình đẳng giới tính.”

Để phù hợp với công ước của ILO về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, Bộ luật Lao động mới của Việt Nam quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ ngăn chặn quấy rối tình dục tại nơi làm việc, yêu cầu các quy trình giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc và đưa ra các biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị quấy rối tình dục.

## Bộ Luật lao động 2019 và quấy rối tình dục

Bộ luật Lao động 2019 nghiêm cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Điều 8 (3). Quấy rối tình dục được định nghĩa là “bất kỳ hành vi tình dục nào của một người chống lại người khác tại nơi làm việc trái với ý muốn của người đó” (Điều 3 (9)). Việc sửa đổi này trong Bộ luật Lao động là rất quan trọng vì đây là lần đầu tiên khái niệm quấy rối tình dục được định nghĩa trong luật lao động Việt Nam.

Phần lớn phụ nữ trong lĩnh vực may mặc và da giày là đối tượng yếu thế, nên quấy rối tình dục là một thách thức lớn và là một bất lợi đáng kể đối với họ.<sup>97</sup> Những điều này không chỉ vi phạm luật pháp quốc tế và Việt Nam, mà còn gây hao tổn chi phí tài chính đáng kể không chỉ cho một nhà máy mà còn cho cả ngành công nghiệp và nền kinh tế nói chung. Nghiên cứu do Tổ chức CARE Quốc tế thực hiện vào năm 2015 tại Campuchia, cho thấy quấy rối tình dục khiến ngành công nghiệp may mặc của nước này bị thiệt hại 89 triệu USD, tương đương 0,52% GDP của Campuchia.<sup>98</sup> Do đó, việc giải quyết quấy rối tình dục một cách hiệu quả không chỉ là việc hợp pháp và đạo đức, nó còn là một trách nhiệm bắt buộc của doanh nghiệp.



### Sức khỏe và an toàn lao động

Tất cả người lao động đều có quyền được làm việc trong một môi trường an toàn. Điều này được đề cập trong rất nhiều văn bản của

ILO.<sup>99</sup> Bên cạnh đó, Điều 7 của Công ước Quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội, Văn hóa (ICESCR) quy định về “quyền được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi” bao gồm “các điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh.” Mặc dù đã có sự công nhận toàn cầu, ILO ước tính mỗi năm trên toàn thế giới có khoảng 2,78 triệu người lao động bị thiệt mạng vì các điều kiện làm việc không an toàn.<sup>100</sup>

Vấn đề an toàn và vệ sinh lao động ở châu Á được đặc biệt chú ý vào năm 2013 khi tòa nhà Rana Plaza ở Bangladesh bị sập, khiến hơn 1.130 công nhân may mặc thiệt mạng và hơn 2.500 người bị thương.<sup>101</sup> Kết quả là các nhãn hàng thế giới và các nhà hoạch định chính sách ngày càng tập trung vào những rủi ro mà người lao động phải đối mặt trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 của Việt Nam quy định một số trách nhiệm của người sử dụng lao động liên quan đến an toàn và vệ sinh lao động. Những quy định này yêu cầu doanh nghiệp phải cung cấp điều kiện làm việc an toàn và hợp vệ sinh, trang bị bảo hộ lao động cho từng cá nhân, xây dựng kế hoạch phòng ngừa, loại trừ và kiểm soát các yếu tố nguy hiểm hoặc có hại và có các biện pháp ứng phó khẩn cấp.<sup>102</sup> Mặc dù vậy, sức khỏe và vệ sinh lao động tại nơi làm việc vẫn là một trong những rủi ro đáng kể nhất trong lĩnh vực may mặc và da giày.<sup>103</sup>

Có một số rủi ro về an toàn và vệ sinh lao động mà các doanh nghiệp cần biết, liên quan đến:

- An toàn nhà xưởng, bao gồm an toàn điện và cháy nổ;
- Xử lý hóa chất và chất độc hại;
- Sử dụng máy móc;
- Bảo vệ người lao động (chẳng hạn như trang bị cho người lao động những thiết bị bảo hộ cần thiết như ủng, găng tay, mặt nạ).

COVID-19 cũng đã nêu ra những thách thức khác về an toàn và vệ sinh lao động cho các doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp vẫn đang hoạt động, cần đảm bảo trang bị đầy đủ cho người lao động quần áo và thiết bị bảo hộ và đủ không gian để thực hiện giãn cách xã hội. Các rủi ro về sức khỏe liên quan đến COVID-19 đòi hỏi doanh nghiệp cần phải linh hoạt và sáng tạo để có thể tạo giãn cách xã hội giữa những người lao động một cách phù hợp, ví dụ như kéo dài thời gian làm việc của nhà máy để có thể chia nhiều ca làm việc trong ngày.

Đối với doanh nghiệp đang trong quá trình tìm hiểu về các rủi ro liên quan đến an toàn và vệ sinh lao động thì cần coi trọng cả việc phòng ngừa và khắc phục. Các doanh nghiệp cần đầu tư vào hệ thống và cơ sở hạ tầng để đảm bảo rằng tai nạn và thương tích không xảy ra, chẳng hạn như đầu tư vào bảo trì máy móc và thường xuyên đào tạo cho người lao động (về các chủ đề như sử dụng an toàn máy móc, xử lý các vật liệu nguy hiểm). Ngoài ra, các doanh nghiệp cần có phương án để đảm bảo an toàn cho người lao động nếu có sự cố xảy ra. Các kế hoạch này bao gồm báo động, đèn khẩn cấp, nhân viên sơ cứu, kế hoạch sơ tán và ứng phó khẩn cấp.<sup>104</sup>



## Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể

Bên cạnh các điều kiện về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, Công ước Quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội, Văn hóa (ICESCR) ghi nhận quyền của người lao động được thành lập và gia nhập công đoàn mà mình lựa chọn.<sup>105</sup> ICESCR cũng quy định quyền của các công đoàn hoạt động tự do.<sup>106</sup> Quyền này liên quan chặt chẽ đến quyền tự do hiệp hội được ghi nhận ở Điều 22 trong Công ước Quốc tế về các quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR). Tự do hiệp hội, bao gồm quyền thành lập và gia nhập công đoàn, cũng là các giá trị cốt lõi ILO và được ghi nhận trong nhiều văn bản khác nhau.<sup>107</sup> Theo ILO, “tự do hiệp hội cho phép người lao động và người sử dụng lao động chung tay bảo vệ tốt hơn không chỉ lợi ích kinh tế của chính mình mà còn cả các quyền tự do dân sự như quyền sống, quyền được an toàn, được tôn trọng phẩm giá và quyền tự do của cá nhân và tập thể.”<sup>108</sup>

Bộ luật Lao động sửa đổi của Việt Nam năm 2019 cho phép người lao động thành lập các công đoàn ở cấp cơ sở và bảo vệ các thành viên của công đoàn. Năm 2020 Việt Nam đã phê chuẩn Công ước 105 – Xóa bỏ lao động cưỡng bức, và sẽ có hiệu lực vào ngày 14 tháng 7 năm 2021.<sup>109</sup> Cho đến nay Việt Nam đã phê chuẩn bảy trong tám Công ước cơ bản cốt lõi của ILO.

Thương lượng tập thể là quá trình thương lượng giữa người lao động và người sử dụng lao động và đây là cơ sở để thiết lập các quyền tại nơi làm việc. Theo Điều 2 của Công ước Thương lượng Tập thể năm 1981 (Công ước số 154), thương lượng tập thể “áp dụng cho tất cả các cuộc thương lượng diễn ra giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động, với một bên là một hoặc nhiều tổ chức của người lao động, để cùng:

- Quy định các điều kiện lao động và sử dụng lao động; và/hoặc
- Giải quyết những mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và những người lao động; và/hoặc
- Giải quyết những mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của họ và một hoặc nhiều tổ chức của người lao động.”



## Những thách thức đối với ngành

Bản chất của chuỗi cung ứng toàn cầu là các nhãn hàng và người tiêu dùng mong đợi các loại hàng hóa giá rẻ và sản xuất nhanh, và những người ở cuối chuỗi cung ứng là những người trả tiền cho hàng hóa. Có một loạt các yếu tố xã hội, kinh tế, định chế và pháp lý khiến người lao động bị lạm dụng, bị bóc lột và tạo ra một môi trường có thể xảy ra hành vi lạm dụng. Ngoài ra, quy mô và mức độ nghiêm trọng của đại dịch toàn cầu COVID-19 đã tạo ra những thách thức đáng kể cho các doanh nghiệp trong việc hành động có trách nhiệm và tôn trọng quyền con người.

Do đó, điều quan trọng là phải hiểu một số thách thức chính tồn tại trong ngành do hậu quả của COVID-19 và những rủi ro mà chúng tạo ra đối với việc thực hiện các quyền. Để đối phó với những thách thức này, không chỉ cần có nhận thức và hành động từ các doanh nghiệp riêng lẻ mà còn cần hành động tập thể và tổng thể từ các tác nhân ở tất cả các cấp của chuỗi cung ứng dệt may và da giày.

## (a) Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và COVID-19

COVID-19 đã tạo ra những thách thức toàn cầu chưa từng có và làm thay đổi cả thế giới như chúng ta đã biết. Bên cạnh những hậu quả tàn phá sức khỏe trên diện rộng, đại dịch đang tạo ra những gián đoạn lớn cho các nền kinh tế, thương mại, đầu tư và chuỗi cung ứng toàn cầu, đẩy hàng triệu người lao động vào tình trạng thất nghiệp và gián việc. Ngân hàng Thế giới ước tính rằng số người sống trong cảnh nghèo đói có thể tăng thêm 70-100 triệu người, mức tăng số người nghèo đầu tiên kể từ năm 1998.<sup>110</sup> Ở Việt Nam, một nghiên cứu do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam – VCCI thực hiện cho thấy gần 35,000 doanh nghiệp đã rút khỏi thị trường trong ba tháng đầu năm 2020 làm cho hàng triệu lao động có nguy cơ mất việc làm.<sup>111</sup>

Đại dịch COVID-19 đã lộ rõ những rạn nứt trong nền kinh tế toàn cầu, bộc lộ những nhược điểm và sự mong manh của hệ thống kinh tế toàn cầu. Cụ thể đã có những hệ lụy nghiêm trọng và tàn khốc đối với những người có việc làm bấp bênh và làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng hiện có. Khi các công ty trên khắp thế giới phải đóng cửa, hủy đơn hàng và ngừng sản xuất, người lao động trong chuỗi cung ứng là đối tượng dễ bị tổn thương nhất, đặc biệt là những lao động trong ngành công nghiệp may mặc.<sup>112</sup> Phần lớn lao động trong ngành may mặc là phụ nữ, nên các hệ lụy của đại dịch đang có tác động chủ yếu lên phụ nữ, mà nhiều người trong số họ là những người lao động trụ cột của gia đình. Đối với những doanh nghiệp vẫn đang vận hành, thì lại có những thách thức liên quan đến việc đảm bảo an toàn vệ sinh lao động. Các doanh nghiệp sẽ cần phải thật cẩn thận chú ý đến những rủi ro đang và sẽ xảy ra trong khi đại dịch lại có những diễn biến nhanh chóng và khó lường.

Mặc dù Chính phủ Việt Nam hiện đã và đang hạn chế thành công sự lây lan của COVID-19 tại Việt Nam, nhưng tác động của nó đối với ngành may mặc và da giày là rất lớn. Các doanh nghiệp và người tiêu dùng Việt Nam gặp rất nhiều khó khăn do các đơn đặt hàng từ các khách hàng quốc tế bị chậm trễ và hủy bỏ, kể cả các đơn hàng đang xử lý. Nghiên cứu do Trung tâm Nghiên cứu Quan hệ Việc làm Việt Nam thực hiện cho thấy 52,4% công ty da giày và 30,3% nhà máy may mặc gặp tình trạng bị hủy đơn hàng đang thực hiện, 40,9% nhà máy da giày và 21,9% nhà máy may mặc đã hoàn thành đơn hàng bị hủy.<sup>113</sup> Do đó, các biện pháp cắt giảm chi phí đã được thực hiện bởi các nhà máy ở Việt Nam đã tác động nghiêm trọng đến việc làm, thu nhập, sức khỏe, tinh thần và các mối quan hệ gia đình của người lao động.<sup>114</sup>

COVID-19 đã, đang và sẽ tiếp tục có những tác động khủng khiếp tới ngành may mặc và da giày, khiến nhiều lao động mất việc làm và cuối cùng là sống trong đói nghèo. Doanh nghiệp có thể giảm ưu tiên thực hiện cam kết đảm bảo quyền con người, nhưng tầm quan trọng của việc tôn trọng quyền con người trong các hoạt động của công ty và rộng hơn là trong nền kinh tế toàn cầu chưa bao giờ trở nên quan trọng như lúc này.

## Thông tin bổ sung

Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) đã thiết kế một công cụ có tên *Thẩm định quyền con người và COVID-19: Tự đánh giá nhanh cho hoạt động kinh doanh*, để giúp các doanh nghiệp rà soát và quản lý các tác động của quyền con người trong các hoạt động vận hành của mình. Danh sách không đầy đủ các hành động này có thể cho phép ứng phó nhanh chóng và liên tục với các rủi ro và tác động quyền con người phổ biến trong nhiều ngành công nghiệp.

### (b) Chuỗi cung ứng phức tạp và không minh bạch

Toàn cầu hóa và nền kinh tế hội nhập mà chúng ta đang sống đã tạo ra một hệ sinh thái phức tạp của chuỗi cung ứng với nhiều cấp độ phủ khắp thế giới. Do vậy, các chuỗi cung ứng ngày nay được cấu tạo theo cách ngày càng làm trầm trọng thêm các nguy cơ dẫn tới vi phạm quyền con người.

Việc gia công sản xuất đã tạo ra các chuỗi cung ứng dài và phức tạp, tạo nên một môi trường mà các vi phạm về quyền con người không được phát hiện, còn những người thu lợi bất chính từ những vi phạm đó lại trốn tránh được trách nhiệm. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Quốc tế (ITUC), có tới 94% lực lượng lao động toàn cầu của 50 tập đoàn lớn là lực lượng lao động ẩn do phần trách nhiệm đã được chuyển ra bên ngoài nhiều lần.<sup>115</sup> Vì vậy, tổ chức xã hội dân sự, các công đoàn, người tiêu dùng và nhà đầu tư đã yêu cầu cần minh bạch hơn chuỗi cung ứng trong lĩnh vực may mặc. Việc này giúp cho công chúng biết được nơi các nguyên liệu thô, chẳng hạn như bông, được trồng, kéo thành sợi rồi nhuộm, nơi các nguyên liệu sau đó được cắt, may, làm sạch và hoàn thiện, và cuối cùng được vận chuyển đến các nhãn hàng và nhà bán lẻ như thế nào.

Minh bạch là chìa khóa để một doanh nghiệp thành công và có trách nhiệm, đóng vai trò quan trọng trong việc đạt được sự tin tưởng của người lao động, người tiêu dùng, người mua hàng và nhà đầu tư. Một

doanh nghiệp “biết rõ và cung cấp đầy đủ” thông tin về hoạt động và chuỗi cung ứng của mình thể hiện một thông điệp mạnh mẽ cam kết của doanh nghiệp đối với các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm. Khi chính phủ gia tăng các yêu cầu về báo cáo bắt buộc (chẳng hạn như luật về lao động nô lệ hiện đại ở Úc và Vương quốc Anh) cho thấy có sự tác động toàn cầu về nhu cầu làm sáng tỏ chuỗi cung ứng toàn cầu và những vi phạm có thể xảy ra trong chuỗi cung ứng đó.

Hoạt động của doanh nghiệp cũng phản ánh sự sẵn sàng và mức độ cam kết ngày càng cao trong chuỗi cung ứng minh bạch và có trách nhiệm. Cụ thể là một loạt các nhãn hàng đã ký kết Cam kết Minh bạch Chuỗi cung ứng Dệt may và Da giày, thể hiện sự đồng lòng hướng tới tính minh bạch hơn trong chuỗi sản xuất của mình.<sup>116</sup> Khi ký Cam kết này, rất nhiều nhãn hàng đồng ý công bố danh sách các nhà máy phụ trợ cấp 1 trên trang mạng của mình như tên nhà máy, địa chỉ và các thông tin chi tiết có liên quan. Tại Việt Nam, Better Work – một chương trình hợp tác của ILO và Công ty Tài chính Quốc tế, công bố thông tin chi tiết về việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các yêu cầu pháp lý quốc gia.<sup>117</sup>

## Tầm quan trọng của sự minh bạch và quyền được khắc phục

Mặc dù việc vận động về sự minh bạch hơn trong chuỗi cung ứng đã được tiến hành trong nhiều năm nhưng việc tòa nhà Rana Plaza ở Bangladesh bị sập vào năm 2013 đã thu hút sự chú ý của chính phủ và doanh nghiệp về vấn đề này. Sau sự cố sập tòa nhà Rana Plaza, công chúng không tìm kiếm được thông tin công khai nào về các nhãn hàng đang được gia công sản xuất trong tòa nhà này. Các đại diện của nạn nhân đã phải đào bới đống đổ nát để tìm thông tin nhãn hàng và các thông tin liên quan để có thể hỗ trợ việc bồi thường thiệt hại và giải trình trách nhiệm. Nếu những thông tin này được công khai, sẽ tiết kiệm đáng kể thời gian, công sức và hỗ trợ rất nhiều trong quá trình tìm kiếm biện pháp khắc phục.<sup>118</sup>



### (c) Các thông lệ mua hàng

Các hoạt động mua hàng của cá nhân một doanh nghiệp có thể vô tình hoặc cố ý góp phần tác động tiêu cực nhiều hơn đến vấn đề quyền con người trong chuỗi cung ứng. Theo chương trình Sáng kiến Thương mại có Đạo đức (ETI), các phương thức kinh doanh phổ biến như thương lượng giá cả gặt gao, không cho đủ thời gian sản xuất hàng, đặt hàng trễ và những thay đổi vào phút chót đã gây nên ra áp lực rất lớn đối với các nhà cung cấp mà cuối cùng có tác động trực tiếp đến người lao động.<sup>119</sup> Vì các nhà cung cấp không có nhiều lựa chọn để thương lượng, họ thường chấp nhận các áp lực đó vì sợ bị mất đơn hàng. Bên cạnh đó, các hình phạt không công bằng và các điều khoản thanh toán bất lợi cho nhà máy sẽ làm gia tăng khả năng xảy ra các tác động bất lợi về quyền con người.<sup>120</sup>

Tổ chức Oxfam Úc đã chỉ ra cách thức thực hành mua hàng của các thương hiệu Úc đã tạo được tác động tốt đối với các nhà máy ở cả Việt Nam và Bangladesh. Một người giám sát của nhà máy cho Oxfam Úc biết rằng: “Đôi khi, khách hàng trả giá thấp hơn giá sản xuất, chủ nhà máy vẫn chấp thuận nhận đơn hàng đó để nhà máy có việc làm cho người lao động, thì làm sao có thể trả thêm cho người lao động?” Ông chủ của nhà máy khác đang cung cấp các cho các nhãn hàng Úc cho biết: “Chúng tôi không có quyền

ấn định giá thành. Nhãn hàng chỉ nghĩ đến lợi nhuận cho họ. Nếu họ có thể kiếm lời nhiều hơn ở các quốc gia khác thì họ sẽ chuyển công việc kinh doanh sang những quốc gia đó”.<sup>121</sup>

Một cuộc khảo sát do ILO và ETI thực hiện vào năm 2016 cho thấy rằng nhiều nhà cung cấp nhận được các thông điệp bất nhất từ phía khách hàng của họ. Một mặt các nhà cung cấp phải tuân thủ quy tắc ứng xử hoặc chính sách về quyền con người của khách hàng, mặt khác khách hàng lại đàm phán rất gay gắt về các vấn đề như giá cả và thời gian giao hàng, làm các nhà cung cấp rất khó có thể tuân thủ quy tắc ứng xử của khách hàng.<sup>122</sup> Nghiên cứu của Oxfam Úc cũng phát hiện ra bất cập tương tự. Một số quản lý người Việt Nam cho biết khách hàng yêu cầu lắp hệ thống chữa cháy tự động trong kho thành phẩm nhưng không yêu cầu lắp ở nơi khác trong nhà máy nơi người lao động làm việc.<sup>123</sup>

Đại dịch COVID-19 đã làm trầm trọng thêm những rủi ro cho các hoạt động mua hàng và vai trò của những người đứng đầu chuỗi cung ứng.<sup>124</sup> Do đó, đây là thời điểm quan trọng mà các nhãn hàng và nhà bán lẻ phải làm việc với các nhà cung cấp của mình và đồng ý với các hoạt động mua hàng có trách nhiệm, cụ thể là chấp thuận giá mua hợp lý, điều này giúp cả hai đều đạt được mục tiêu thương mại và tôn trọng người lao động.





#### (d) Quy trình tuyển dụng bất hợp pháp hoặc phi đạo đức

Nhiều người lao động bị rơi vào tình huống bị bóc lột, chẳng hạn như lao động cưỡng bức, do những người tuyển dụng vô đạo đức lợi dụng sự yếu thế của người lao động hoặc không nhận thức hết về các quyền của họ. Hoạt động tuyển dụng phi đạo đức và bất hợp pháp có nguy cơ xảy ra ở một số ngành, trong đó có những ngành trong lĩnh vực may mặc và da giày. Do vậy, một doanh nghiệp không chỉ đánh giá các điều kiện làm việc khi vận hành doanh nghiệp và nhà cung cấp của mình mà còn phải biết rằng việc bóc lột và lạm dụng có thể diễn ra trong quá trình tuyển dụng.

Những nhà tuyển dụng thiếu đạo đức có thể lợi dụng người lao động bằng cách thu phí người lao động và/hoặc ràng buộc người lao động vào một hợp đồng yêu cầu họ phải trả phần trăm lương.<sup>125</sup> Trong khi đó những người lao động này thường được trả lương thấp, cho nên gánh nặng này là có thể là rất lớn đối với họ. Do đó, thông qua “Nguyên tắc trả lương cho người sử dụng lao động”, ngày càng có nhiều kỳ vọng rằng người lao động sẽ không bị mất phí để có một công việc.<sup>126</sup>

Ngoài ra, người lao động có thể bị lừa làm việc bởi các hứa hẹn về một số điều kiện, tiền lương hoặc phúc lợi, hoặc bị thu giữ giấy tờ tùy thân trong quá

trình tuyển dụng. Một thách thức chính ở lĩnh vực này là các nhà tuyển dụng thường hoạt động xuyên biên giới và thường là các hoạt động nhỏ lẻ, có nghĩa là họ có thể không chịu sự giám sát của chính phủ.

### Giải pháp kinh doanh trong tuyển dụng có trách nhiệm

Tổ chức Di cư Quốc tế tại Việt Nam đưa ra năm lý do chính doanh nghiệp nên thực hiện tuyển dụng một cách trách nhiệm và có đạo đức là:<sup>127</sup>

1. Xây dựng và giữ gìn thương hiệu công ty, đồng thời bảo vệ danh tiếng của ngành.
2. Đáp ứng mong đợi của khách hàng trong nước và quốc tế.
3. Tránh kiện tụng dân sự và hình sự, và đẩy mạnh xúc tiến thương mại.
4. Chống cạnh tranh không lành mạnh.
5. Tăng năng suất tại nơi làm việc và tạo điều kiện tuyển dụng được những lao động chất lượng hơn.

DOANH NGHIỆP NÊN  
ỨNG PHÓ NHƯ THẾ NÀO

Ngày nay, đã có sự ghi nhận ở cấp độ toàn cầu là doanh nghiệp phải có trách nhiệm tôn trọng quyền con người. Các Nguyên tắc Hướng dẫn nêu rõ rằng doanh nghiệp dù có cấu trúc, sở hữu, quy mô lĩnh vực hoạt động như thế nào thì cũng phải tôn trọng quyền con người cho dù nhà nước có sẵn sàng hay có khả năng bảo vệ quyền hay không<sup>128</sup>. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp không được vi phạm các quyền con người và cần giải quyết bất cứ tác động tiêu cực nào về quyền con người mà doanh nghiệp có liên quan.<sup>129</sup>

Các Nguyên tắc Hướng dẫn nêu rõ rằng trách nhiệm tôn trọng quyền con người yêu cầu doanh nghiệp phải:

- Tránh gây nên hoặc góp phần gây nên những tác động tiêu cực về quyền con người trong quá trình thực hiện hoạt động của mình, đồng thời cần giải quyết những tác động tiêu cực đó nếu nó xuất hiện.
- Tìm cách ngăn ngừa hoặc giảm nhẹ những tác động tiêu cực về quyền con người có liên quan trực tiếp đến hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp qua những mối quan hệ kinh doanh, ngay cả khi doanh nghiệp không góp phần vào những tác động đó.

Điều này có nghĩa là doanh nghiệp cần tránh vi phạm quyền con người và nên giải quyết bất cứ tác động tiêu cực nào về quyền con người mà doanh nghiệp có liên quan.



Mục đích của phần này là để giúp doanh nghiệp hiểu và thể hiện được trách nhiệm tôn trọng quyền con người của mình.<sup>130</sup> Quá trình này sẽ khác nhau đối với từng doanh nghiệp tùy theo mô hình kinh doanh và khu vực hoạt động, nhưng nó sẽ bao gồm tối thiểu là hoạt động kinh doanh theo các bước sau:

### CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN CỦA LIÊN HỢP QUỐC VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI



#### Cam kết chính sách

Xây dựng và thực hiện chính sách về quyền con người.



#### Thẩm định về quyền con người

Xây dựng và thực hiện quy trình thẩm định về quyền con người nhằm xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và chịu trách nhiệm giải quyết các rủi ro và tác động tiêu cực về quyền con người.



#### Khắc phục, bồi thường

Xây dựng và thực hiện cơ chế xử lý khiếu nại để đảm bảo việc tiếp cận các biện pháp khắc phục. Ngoài ra cũng cần phải kết hợp với các quy trình khắc phục khác.



## Xây dựng cam kết chính sách về quyền con người

Cả Nguyên tắc Hướng dẫn và Nguyên tắc của OECD đều nhấn mạnh sự cần thiết phải có chính sách trong đó doanh nghiệp nêu rõ cam kết về quyền con người.<sup>131</sup> Cam kết về chính sách cần phải thể hiện rõ qua việc xác định vị thế và mong đợi của doanh nghiệp trong vấn đề quyền con người người đối với người sử dụng lao động, các mối quan hệ kinh doanh và các bên liên quan. Bằng cách xây dựng sự cam kết trong chính sách và tích hợp nó vào hoạt động vận hành của công ty, doanh nghiệp thể hiện cho các bên liên quan, cả trong và ngoài, thấy rằng doanh nghiệp rất coi trọng việc bảo vệ quyền con người.<sup>132</sup>

Quyết định xây dựng chính sách về quyền con người không chỉ là một quyết định kinh doanh đúng đắn mà còn là một quy trình đang được các doanh nghiệp quốc tế hàng đầu trong ngành may mặc, da giày và điện tử đang hoạt động kinh doanh ở Việt Nam áp dụng.<sup>133</sup> Chính vì thế, ngày càng có nhiều doanh nghiệp đang là nhà cung cấp và bán lẻ cho các thương hiệu quốc tế được yêu cầu xây dựng chính sách thể hiện sự cam kết bảo vệ quyền con người và quyền lao động.

Trước khi doanh nghiệp bắt đầu xây dựng cam kết bảo vệ quyền con người cho chính sách của mình, cần lưu ý rằng không có một biểu mẫu cố định cho

chính sách về quyền con người, mà nó sẽ khác nhau tùy từng doanh nghiệp và cần được liên tục xem xét và phát triển qua thời gian.<sup>134</sup> Doanh nghiệp có thể quyết định xây dựng một chính sách riêng biệt hoặc tích hợp các cam kết bảo vệ quyền con người vào những chính sách hoặc các bộ quy tắc ứng xử khác. Các doanh nghiệp chọn phát triển chính sách về quyền con người riêng biệt thường là vì rủi ro vi phạm quyền con người của doanh nghiệp đó rất phổ biến và đáng kể nên cần có chính sách độc lập để bảo đảm.<sup>135</sup> Đối với các doanh nghiệp khác, chính sách bảo vệ quyền con người là một thông điệp mạnh mẽ gửi đến nhân viên cũng như cộng đồng về sự nghiêm túc của doanh nghiệp trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền con người cũng như tạo nền tảng cho những đối thoại và thảo luận liên quan.<sup>136</sup> Điều quan trọng là mỗi doanh nghiệp phải tự quyết định hình thức nào là phù hợp nhất với hoàn cảnh của mình.

Sẽ không thực tế nếu kỳ vọng bất kỳ ai hoặc tất cả mọi người trong doanh nghiệp sẽ trở thành chuyên gia về quyền con người trong một sớm một chiều. Do đó, doanh nghiệp có thể cân nhắc mời thêm sự tham gia của các chuyên gia độc lập. Điều quan trọng cần lưu ý là ý kiến đóng góp từ các chuyên gia không phải nhằm để kết nối với các bên liên quan chính, chẳng hạn như người lao động, trong hoạt động vận hành và chuỗi cung ứng của doanh nghiệp. Thay vào đó, chuyên gia là người hỗ trợ doanh nghiệp bằng cách hỗ trợ đầu vào có tính kỹ thuật cho quá trình thực hiện trách nhiệm quyền con người cũng như các vấn đề tiềm ẩn có thể phát sinh.



## CÁC BƯỚC CHÍNH ĐỂ XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH QUYỀN CON NGƯỜI

### Quy trình

- Chỉ định lãnh đạo/nhân sự cấp cao để giám sát quá trình xây dựng và ký duyệt bản cam kết chính sách.
- Thiết lập một nhóm có thành viên từ các phòng ban khác nhau để xây dựng chính sách.
- So sánh và rà soát lại các chính sách hiện hữu để xác định những lỗ hổng.
- Bao gồm sự tham gia của các cá nhân và phòng ban chính, đồng thời thực hiện nghiên cứu để nhận thức rõ những tác động về quyền con người có tính nguy cơ bà đang xảy ra trong thực tế.

### Nội dung

- Xây dựng một sự cam kết rõ ràng đối với các quyền con người và quyền lao động được quốc tế công nhận.
- Nêu rõ phạm vi áp dụng của nó, như là toàn tập đoàn, nhà cung cấp, đối tác v.v... và những mong đợi chính.
- Đề cập đến vấn đề quyền con người nổi bật của doanh nghiệp.
- Mô tả những chính sách này sẽ được áp dụng, theo dõi, kiểm tra và xem xét điều chỉnh lại như thế nào.

### Triển khai

- Chia sẻ chính sách với toàn thể công ty và tổ chức đào tạo để đảm bảo các chính sách được tất cả người lao động hiểu và tôn trọng.
- Tích hợp chính sách vào hoạt động vận hành, thực hành, chiến lược và quan hệ kinh doanh.
- Chia sẻ chính sách một cách công khai với các đối tượng có liên quan bao gồm cả đối tác và các mối quan hệ.

### Theo dõi

- Tham vấn với các bên liên quan chính, trong và ngoài, về việc thực thi các chính sách để đảm bảo chúng luôn liên quan và phù hợp.
- Xây dựng bộ chỉ số để đo lường và theo dõi việc triển khai và thực thi.
- Rà soát lại chính sách như là một phần của quy trình thẩm định quyền con người của doanh nghiệp.

## Chính sách về Quyền con người của công ty Marks và Spencer

Việt Nam là một trong những nhà cung cấp hàng đầu cho Marks và Spencer (M&S) cho mặt hàng quần áo và sản phẩm gia dụng.<sup>137</sup> M&S đã công bố chính sách về quyền con người năm 2016.<sup>138</sup> Chính sách này được Ủy ban điều hành phê duyệt và được Giám đốc điều hành ký. Chính sách quyền con người của công ty M&S đưa ra tuyên bố về các nội dung sau:

- Cam kết tôn trọng các tiêu chuẩn quyền con người được quốc tế công nhận phù hợp với các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc. M&S cũng nhấn mạnh rằng Chính sách này được dựa trên các văn kiện và chuẩn mực cơ bản như Bộ luật quốc tế về quyền, Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, Quyền trẻ em và Nguyên tắc kinh doanh, nguyên tắc trao quyền cho phụ nữ của LHQ và Hiệp ước toàn cầu của LHQ.
- Không khoan dung đối với các mối đe dọa, tấn công thân thể hoặc pháp lý chống lại những người bảo vệ quyền con người.
- Kỳ vọng đối với nhà cung cấp có trách nhiệm và là có thể tìm được thông tin tham khảo.
- Cam kết hợp tác với các nhà cung cấp, các tổ chức xã hội dân sự, chính phủ và các công ty khác để thúc đẩy sự thay đổi tích cực và giải quyết các vấn đề mang tính hệ thống.
- Nỗ lực nâng cao nhận thức về quyền con người đối với các nhà cung cấp, người lao động và cung cấp các cách thức giải quyết khiếu nại.

Ngoài Chính sách về quyền con người, M&S có một số chính sách liên quan khác, bao gồm

- Quy tắc Đạo đức và Hành vi;
- Quy trình báo cáo bảo mật;
- Chính sách khiếu nại cho các chuỗi cung ứng quần áo, đồ gia dụng và thực phẩm;
- Nguyên tắc tìm kiếm nguồn cung ứng toàn cầu.<sup>139</sup>

Theo công ty, M&S liên tục đánh giá các chính sách và hướng dẫn có sự tham vấn với những người liên quan trong toàn công ty, các nhà cung cấp và các bên liên quan ngoài công ty.<sup>140</sup>



## Các chính sách quyền con người ở ASEAN: Bối cảnh hiện tại

Một phân tích năm 2019 về 50 công ty niêm yết công khai hàng đầu trên mỗi sàn giao dịch chứng khoán của Indonesia, Philippines, Singapore và Thái Lan cho thấy rằng những công ty có chính sách về quyền con người thì đáp ứng tốt hơn các tiêu chuẩn được nêu trong Nguyên tắc Hướng dẫn.<sup>141</sup> Tuy nhiên, chỉ 12,9% trong tổng số 250 công ty được kiểm tra có chính sách về quyền con người. Báo cáo lưu ý rằng “nếu không có chính sách, các công ty bị bỏ lại với những cam kết mơ hồ về quyền con người mà không có định hướng hoạt động rõ ràng, điều này có thể dẫn đến kịch bản “chọn và khờp” trong đó các công ty cam kết với những quyền mà họ tích hợp và phớt lờ những quyền khác”<sup>142</sup>



### Thẩm định về quyền con người

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người của một doanh nghiệp được áp dụng trên thực tế thông qua một quy trình được gọi là thẩm định quyền con người (human rights due diligence). Quy trình này là quá trình mà qua đó doanh nghiệp “biết và thể hiện” được rằng doanh nghiệp tôn trọng quyền con người.<sup>143</sup> Mục đích của việc thẩm định quyền con người là để “xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và chịu trách nhiệm” cho bất kỳ tác động bất lợi nào về quyền con người mà doanh nghiệp gây nên trong quá trình vận hành, sản xuất.<sup>144</sup> Cam kết chính sách về quyền con người sẽ định hướng quá trình thẩm định quyền con người của doanh nghiệp.<sup>145</sup>

Không nên nhầm lẫn giữa thẩm định về quyền con người với thẩm định kinh doanh vì đây là những khái niệm riêng biệt. Thẩm định về quyền con người tập trung vào các tác động mà doanh nghiệp có hoặc có thể gây nên đối với con người - trong khi thẩm định kinh doanh tập trung vào các rủi ro đối với doanh nghiệp. Thẩm định về quyền con người yêu cầu doanh nghiệp cần ưu tiên giải quyết các rủi ro tiềm ẩn về quyền con người, bất kể có ‘giải pháp kinh doanh’ để giải quyết những rủi ro này hay không, hay liệu những rủi ro đó có dễ giải quyết nhất hoặc được chú ý nhiều nhất hay không.<sup>146</sup>

Có nhiều loại hình doanh nghiệp kinh doanh hoạt động trong lĩnh vực may mặc và da giày tại Việt Nam. Mặc dù tất cả đều có trách nhiệm tôn trọng quyền con người, nhưng điều này sẽ được áp dụng như thế nào trong thực tế sẽ khác nhau tùy thuộc vào từng doanh nghiệp. Quy mô và mức độ phức tạp của hoạt động thẩm định quyền con người sẽ khác nhau giữa các doanh nghiệp, tùy thuộc vào các yếu tố như quy mô của doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp, vị trí của doanh nghiệp, các mô hình tìm nguồn cung ứng và khả năng gây ra các tác động tiêu cực đến quyền con người.<sup>147</sup> Ví dụ, một công ty sản xuất có 100 nhân viên và chỉ có 1 cơ sở sản xuất, sẽ có cách tiếp cận khác so với một công ty đa quốc gia lớn có hoạt động và chuỗi cung ứng ở nhiều quốc gia.

Trong một số hoạt động kinh doanh, một số quyền con người có thể gặp nhiều rủi ro hơn những quyền khác, và do đó đòi hỏi sự chú ý nhiều hơn trong quá trình thẩm định.<sup>148</sup> Ví dụ về một số vấn đề về quyền con người phổ biến trong lĩnh vực may mặc và da giày đã được thảo luận ở Phần 3 của Hướng dẫn này và những vấn đề đó có thể sẽ cần được doanh nghiệp xem xét khi xây dựng chính sách về quyền con người và khi thực hiện quy trình thẩm định về quyền con người.



Quy trình thẩm định về quyền con người cần bao gồm những bước chính sau:



### (a) Nhận diện và đánh giá tác động về quyền con người

Bước quan trọng đầu tiên để thực hiện thẩm định về quyền con người là xác định và đánh giá các tác động, rủi ro về quyền con người mà doanh nghiệp có thể liên quan. Những tác động này thường chưa rõ ràng cho đến khi tiến hành đánh giá thích hợp. Điều này liên quan đến việc đánh giá các tác động bất lợi thực tế và tiềm ẩn mà doanh nghiệp có thể liên quan thông qua các mối quan hệ, hoạt động và vận hành doanh nghiệp.<sup>149</sup>

Để xác định hiệu quả các rủi ro và tác động tiềm ẩn, điều quan trọng là phải hiểu về cấu trúc và vận hành của doanh nghiệp, kể cả chuỗi cung ứng của doanh nghiệp. Điều này cũng giúp doanh nghiệp biết được những rủi ro tồn tại ở đâu. Ví dụ, một nhà máy gia công may mặc ở thành phố Hồ Chí Minh, liệu có biết quy trình dệt và nhuộm bông diễn ra ở đâu không? Hay xa hơn nữa, liệu có biết nông trại đặt ở đâu không?

Khi đã có cái nhìn tổng quan rõ ràng về doanh nghiệp và các mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp, hãy bắt đầu quá trình xác định những tác động bất lợi thực tế hoặc tiềm ẩn cụ thể mà doanh nghiệp có thể gây ra. Quá trình này có thể có nhiều hình thức khác nhau; tuy nhiên, sẽ hữu ích khi tiến

hành nghiên cứu và có sự kết nối tham gia với các bên liên quan về các rủi ro và tác động tiềm ẩn. Một yếu tố quan trọng nữa là bản thân các bên liên quan cũng cần phải tương tác với nhau để hiểu rõ hơn về tình hình.

Đối với lĩnh vực may mặc và da giày, doanh nghiệp nên bắt đầu bằng cách xem xét sự vận hành và chuỗi cung ứng của doanh nghiệp liên quan đến các vấn đề quyền con người được nêu ở trên trong Phần 3 để hiểu những rủi ro về tác động quyền con người có thể xảy ra, hoặc các trường hợp rủi ro đã xảy ra trong thực tế.

Một số doanh nghiệp có thể giải quyết tất cả các rủi ro liên quan đến quyền con người của doanh nghiệp cùng một lúc. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp có quy mô phức tạp, với nhiều dự án, đầu tư nhiều lĩnh vực, và chuỗi cung ứng toàn cầu với nhiều cấp bậc. Nhận thức được những phức tạp này, quy trình thẩm định về quyền con người không yêu cầu các công ty giải quyết mọi rủi ro về quyền con người ngay lập tức, mà ưu tiên giải quyết những rủi ro nghiêm trọng nhất của họ trước.<sup>150</sup> Những rủi ro về quyền con người tiềm ẩn nghiêm trọng nhất của doanh nghiệp dựa trên quy mô, phạm vi và liệu chúng có thể được khắc phục hay không.<sup>151</sup>



## Rà soát rủi ro quyền con người: adidas

Năm 2020, adidas có 75 nhà cung cấp tại Việt Nam (cả nhà thầu cấp 1 và nhà thầu phụ).<sup>152</sup> Công ty này được xếp hạng cao theo Tiêu chuẩn quyền con người doanh nghiệp đánh giá hiệu quả công ty trong một số lĩnh vực.<sup>153</sup>

adidas xác định và quản lý các rủi ro về quyền con người thông qua một “quy trình phân lớp” bao gồm:

- Đánh giá hoạt động vận hành để xác định các tác động bất lợi có thể xảy ra;
- Đánh giá rủi ro quốc gia;
- Giám sát tuân thủ chuỗi cung ứng (của cả chuỗi cung ứng trực tiếp và gián tiếp);
- Đánh giá độc lập bởi các tổ chức đối tác (ví dụ chương trình đánh giá của Hiệp hội Lao động Công bằng và các cuộc đánh giá không báo trước); và
- Đánh giá hoặc cam kết có trọng tâm nhằm phản ánh mối quan tâm của các bên liên quan hoặc gia nhập thị trường mới.<sup>154</sup>

Đánh giá hoạt động vận hành nhằm kiểm tra các hoạt động hàng ngày của công ty bên cạnh các tác động có thể phát sinh thông qua chuỗi cung ứng của công ty. Khi xác định được một vấn đề nào liên quan đến quyền con người, các bộ phận chịu trách nhiệm và các bên liên quan sẽ cùng tham gia kết hợp để hiểu rõ hơn các vấn đề chính và có hành động ứng phó phù hợp<sup>155</sup>

Đánh giá rủi ro quốc gia được thực hiện hàng năm và bao gồm việc xem xét các vấn đề về quyền con người nổi bật ở cấp quốc gia. Các đánh giá rủi ro này bao gồm phản hồi của các bên liên quan tại địa phương và tham khảo thông tin công bố sẵn có từ chính phủ hoặc phi chính phủ. Thông tin thu được thông qua Đánh giá Rủi ro này sẽ giúp công ty xác định được những ưu tiên và có những hướng dẫn phòng ngừa và chiến lược giảm thiểu.<sup>156</sup>

Ngoài mức độ nghiêm trọng, Nguyên tắc Hướng dẫn cũng yêu cầu doanh nghiệp xem xét khả năng xảy ra tác động khi phân tích những rủi ro. Điều quan trọng cần lưu ý là khả năng xảy ra rủi ro về quyền con người ít nghiêm trọng không có nghĩa là rủi ro đó phải được hạ cấp, đặc biệt là khi không thể khắc phục được thiệt hại cho người bị ảnh hưởng.<sup>157</sup>

Các Nguyên tắc Hướng dẫn chỉ ra rằng thẩm định về quyền con người là một quá trình thực hiện liên tục có tính đến bản chất phát triển của cả hoạt động kinh doanh và rủi ro về quyền con người.<sup>159</sup> Do đó, khi doanh nghiệp đã giải quyết các tác động quyền con người nghiêm trọng nhất, quy trình thẩm định về quyền con người sẽ khiến các doanh nghiệp từng bước hành động để giải quyết các tác động về quyền con người khác. Cũng như các rủi ro kinh doanh khác, rủi ro về quyền con người cần được đánh giá trước khi đưa ra các quyết định quan trọng như bắt đầu một dự án mới hoặc thâm nhập thị trường mới, tung ra sản phẩm mới hoặc tham gia vào mối quan hệ kinh doanh mới (ví dụ như với nhà cung cấp).<sup>160</sup>

Quy mô	Ảnh hưởng của tác động đối với quyền con người
Phạm vi	Số lượng người đang hoặc có thể bị ảnh hưởng
Không thể khắc phục	Sự dễ dàng, thuận lợi, hoặc những người bị ảnh hưởng cần được khắc phục để họ được hưởng (các) quyền như trước đó. <sup>158</sup>

## Đánh giá tác động về quyền con người: Tóm lược

1. Hiểu rõ ràng về cấu trúc và vận hành doanh nghiệp bao gồm cả chuỗi cung ứng.
2. Nghiên cứu các vấn đề chính về quyền con người của ngành, thu thập thông tin từ các báo đài, các tổ chức quốc tế, tổ chức xã hội dân sự, hiệp hội ngành, nghiệp đoàn và giới học thuật. Ngoài ra, cũng cần dựa trên thông tin nội bộ, ví dụ như bất kỳ cơ chế khiếu nại nào hiện có.
3. Có sự tham vấn thực sự với các nhóm và các bên liên quan có khả năng bị ảnh hưởng để hiểu sâu hơn về các rủi ro và tác động tiềm ẩn.
4. Khi đã nhận diện được các vấn đề quyền con người tiềm ẩn, cần đánh giá rủi ro dựa trên mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra.

### (b) Lồng ghép và có các biện pháp phù hợp dựa trên các phát hiện mà đánh giá đưa ra

Khi doanh nghiệp đã xác định được những tác động về quyền con người, những phát hiện đó cần được lồng ghép vào chính sách, các quy trình hoạt động của doanh nghiệp và tiến hành các biện pháp phù hợp để ngăn ngừa rủi ro tác động bất lợi và giải quyết những tác động đã xảy ra.<sup>161</sup> Đối với những tác động đã xảy ra, doanh nghiệp sẽ cần phải tham gia vào quá trình khắc phục đền bù<sup>162</sup> (được thảo luận dưới đây)

Trong quá trình thẩm định về quyền con người, đây là giai đoạn yêu cầu doanh nghiệp kiểm tra các thủ tục và quy trình nội bộ để đảm bảo rằng các rủi ro được giải quyết và các tác động xảy ra ở đâu, chúng có thể được giải quyết một cách thích hợp. Lồng ghép kết quả của đánh giá vào chính sách, quy trình hoạt động của doanh nghiệp liên quan đến quá trình “thực hiện các phát hiện về một tác động tiềm ẩn, xác định người nào trong doanh nghiệp cần tham gia để giải quyết vấn đề đó và đảm bảo các biện pháp hành động hiệu quả”.<sup>163</sup> Việc tạo ra sự ứng phó phù hợp phụ thuộc vào mối quan hệ với các tổn hại đã xảy ra. Doanh nghiệp có thể gây ra hoặc góp phần vào các tác động tiêu cực đến quyền con người thông qua các hoạt động của chính doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng có thể có ‘liên quan trực tiếp’ với các rủi ro hoặc tác động về quyền con người thông qua các mối quan hệ kinh doanh, chẳng hạn như chuỗi cung ứng của doanh nghiệp đó.<sup>164</sup>



## Tìm hiểu về “gây ra”, “góp phần gây ra” và “liên quan trực tiếp”

Một doanh nghiệp có thể **gây ra** tác động bất lợi đến quyền con người thông qua hoạt động của chính doanh nghiệp. Ví dụ, trả lương thấp cho công nhân, thuê lao động trẻ em hoặc bóc lột phụ nữ để đổi lấy sự thăng tiến. Trong những tình huống này, doanh nghiệp nên thực hiện các bước cần thiết để ngăn chặn và chấm dứt tác động, đồng thời đưa ra biện pháp khắc phục.

Một doanh nghiệp có thể **góp phần gây ra** những tác động bất lợi đến quyền con người thông qua các hoạt động hoặc thiếu sót của mình. Ví dụ, việc đồng ý đơn đặt hàng với một nhà cung cấp với thời hạn gấp khiến cho đơn đặt hàng không thể hoàn thành được nếu như không dồn ép và vi phạm các tiêu chuẩn quyền con người. Trong những tình huống này, doanh nghiệp nên thực hiện các bước cần thiết để ngừng hoặc ngăn chặn những tác động và sử dụng sức ảnh hưởng của mình để chấm dứt hay ngăn ngừa bất kỳ tác động nào. Doanh nghiệp cũng nên có những động thái để đảm bảo việc thực hiện biện pháp khắc phục.

Các tình huống mà doanh nghiệp có **liên quan trực tiếp** đến tác động bất lợi trở nên phức tạp hơn. Những điều này liên quan đến các tình huống mà doanh nghiệp không góp phần gây ra tác động bất lợi, nhưng tác động đó gắn trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm, hoặc dịch vụ theo quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp. Ví dụ, một nhà thầu của nhà cung cấp ký hợp đồng thầu phụ với một nhà thầu khác sử dụng lao động trẻ em trong khi doanh nghiệp không biết điều này. Trong trường hợp này, nếu doanh nghiệp có sức ảnh hưởng, doanh nghiệp nên sử dụng sức ảnh hưởng của mình để ngăn chặn hoặc giảm thiểu tác hại. Nếu doanh nghiệp chưa có nhiều ảnh hưởng, doanh nghiệp nên tìm cách xây dựng nó. Trong Nguyên tắc Hướng dẫn không đề cập đến việc doanh nghiệp chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc khắc phục những tác động bất lợi do doanh nghiệp đó liên quan, tuy nhiên doanh nghiệp cần có vai trò nhất định.

Mặc dù các Nguyên tắc Hướng dẫn chỉ ra các ba hình thức nêu trên để giúp xác định mối quan hệ của doanh nghiệp đối với thiệt hại và ứng phó thích hợp, bản chất của hoạt động kinh doanh có nghĩa là trên thực tế, có sự liên tục giữa các loại này tùy thuộc vào hành vi hoặc thiếu sót của doanh nghiệp. Do đó, rủi ro của doanh nghiệp có thể không phải lúc nào cũng nằm gọn trong một trong các hình thức này.

## Sự ảnh hưởng

Sức ảnh hưởng chính là khả năng của một doanh nghiệp trong việc tác động đến người khác. Nguyên tắc Hướng dẫn nêu rõ “khả năng ảnh hưởng được xem là tồn tại khi doanh nghiệp có khả năng thay đổi thực tiễn hành động bất hợp pháp của chủ thể gây ra ảnh hưởng tiêu cực”.<sup>165</sup>

## Lồng ghép và cách giải quyết: Tóm lược

1. Rà soát, điều chỉnh các chính sách, thủ tục, và thực hành để đảm bảo các rủi ro được giải quyết một cách phù hợp.
2. Đảm bảo có sự lãnh đạo, trách nhiệm và giải trình khi giải quyết rủi ro và tác động về quyền con người.
3. Phân bổ ngân sách phù hợp để có biện pháp giải quyết hiệu quả các tác động này.
4. Đào tạo, tập huấn cho nhân viên chuyên trách về quyền con người, tập trung vào những rủi ro nổi bật nhất của doanh nghiệp.
5. Khi phát hiện ra những tác động tiêu cực về quyền con người cần phải có hành động cụ thể giảm thiểu và quản lý rủi ro.
6. Phối hợp với các bên liên quan, đồng nghiệp, các nhà cung cấp và/hoặc người mua hàng về những rủi ro cụ thể và những vấn đề có tính hệ thống.

### (c) Theo dõi tính hiệu quả của việc phản hồi

Giám sát và theo dõi là điều cần thiết để giúp doanh nghiệp biết được liệu các biện pháp doanh nghiệp đang thực hiện để quản lý rủi ro về quyền con người có hiệu quả hay không.<sup>166</sup> Có nhiều cách khác nhau mà doanh nghiệp có thể theo dõi phản hồi của mình và cách tiếp cận thường sẽ theo bối cảnh cụ thể tùy thuộc vào các quy trình báo cáo hiện có và dữ liệu có sẵn. Để theo dõi hiệu suất, điều quan trọng là phải phát triển các chỉ số dựa trên cả dữ liệu định tính và định lượng. Mỗi loại dữ liệu sẽ cung cấp những phần thông tin riêng biệt. Ví dụ, một đường dây nóng dành cho nhân viên có thể chỉ có hai khiếu nại trong tháng vừa qua. Về giá trị bề ngoài, người ta có thể kết luận rằng doanh nghiệp đó không có vấn đề gì và doanh nghiệp hoàn toàn tuân thủ tất cả các quyền

con người và tiêu chuẩn lao động. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải tìm hiểu xem việc ít có khiếu nại có phản ánh đúng thực tế hay không hay có những rào cản đang ngăn cản các cá nhân khiếu nại. Kịch bản này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cần có dữ liệu định tính để kể câu chuyện đằng sau các số liệu.

Các nguồn dữ liệu tiềm năng để hỗ trợ việc theo dõi, giám sát này bao gồm khảo sát nhân viên và phản hồi đối với bộ phận nhân sự, đánh giá nội bộ, đánh giá nhà cung cấp, cơ chế khiếu nại và phản hồi của các bên liên quan. Khi đánh giá tính hiệu quả, điều quan trọng là phải tham gia với các bên liên quan có khả năng bị ảnh hưởng để hiểu được tình hình của họ có đang được cải thiện hay không và các tác động đã được giải quyết một cách thích hợp hay chưa.

## Sự tham gia của các bên liên quan và Phản hồi: H&M

H&M nhấn mạnh rằng họ đã làm việc với nhiều "cá nhân và tổ chức khác nhau để tìm ra giải pháp, có được trình độ chuyên môn, giải quyết những thách thức chung và nâng cao tiêu chuẩn ngành".<sup>167</sup> H&M tham gia với nhiều nhóm liên quan bao gồm các nhà hoạch định chính sách, học giả, các tổ chức phi chính phủ, nhà đầu tư, công đoàn, các đồng nghiệp trong ngành và các sáng kiến đa bên như Sáng kiến Thương mại Đạo đức và Liên minh Trang phục Bền vững.

H&M thực hiện một cuộc khảo sát các bên liên quan hàng năm để thu thập phản hồi về phương hướng và hiệu suất của công ty. Trong năm 2019, gần 350 bên liên quan chính đã cung cấp phản hồi.<sup>168</sup> Ngoài ra, công ty thực hiện một cuộc khảo sát hàng năm với các nhà cung cấp của mình để có được thông tin về nhà cung cấp và hoạt động của H&M.<sup>169</sup>

## HẠN CHẾ CỦA KIỂM TOÁN

Kiểm toán xã hội là một công cụ phổ biến được sử dụng trong lĩnh vực may mặc và da giày để giám sát việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động và quyền con người. Các cuộc đánh giá này thường do các công ty kiểm toán tiến hành, trong đó hình thức và cách thức thực hiện rất khác nhau. Sự tập trung và phụ thuộc vào kiểm toán xã hội này đã tạo ra một ngành công nghiệp trị giá hàng triệu đô la, tạo ra sự cạnh tranh giữa các sáng kiến tuân thủ khác nhau và thúc đẩy dịch vụ kiểm toán nhanh và giá rẻ.<sup>170</sup> Mặc dù hoạt động kiểm toán đóng vai trò nhất định, nhưng nhiều bằng chứng cho thấy chỉ riêng kiểm toán là không hiệu quả trong việc xác định và giải quyết các tác động đến quyền con người. Ví dụ, tòa nhà Rana Plaza ở Bangladesh đã được kiểm toán chỉ vài tháng trước khi sập đổ nhưng các kiểm toán viên không phát hiện ra các rủi ro về an toàn và có việc sử dụng lao động trẻ em ở tòa nhà này.<sup>171</sup>

*Kiểm toán không thể làm điều đó. Hệ thống kiểm toán của chúng tôi là tốt nhất: chúng tôi nói chuyện với ít nhất một nửa số công nhân hoặc tất cả họ nếu đó là một nhóm nhỏ (dưới 100) và chúng tôi có quyền xem xét hồ sơ của họ v.v. Nhưng tất cả điều đó chỉ thể hiện rằng kiểm toán của chúng tôi giống như một máy ảnh thực sự tốt; nó tạo ra một bức ảnh đẹp, nhưng không cho chúng ta biết điều gì sẽ xảy ra ngay sau đó hoặc ngay trước đó.*

**Cuộc phỏng vấn do Tổ chức Tập trung vào bóc lột lao động (FLEX) thực hiện, Trách nhiệm xã hội dựa vào người lao động: Khám phá mô hình mới để giải quyết lạm dụng lao động trong chuỗi cung ứng, tháng 3/2020.**<sup>172</sup>

Cho đến nay, một số điểm yếu của quy trình kiểm toán xã hội đã bộc lộ. Việc kiểm toán chỉ phản ánh ảnh chụp nhanh hoặc thời điểm tính tại một thời điểm nhất định. Trong nhiều trường hợp, các cuộc đánh giá được thông báo trước, cho phép che giấu mọi vấn đề và đe dọa người lao động tiết lộ những vấn đề tiêu cực trước khi phỏng vấn.<sup>173</sup> Do đó, rất khó để giải quyết các vấn đề phức tạp hoặc tiềm ẩn như quấy rối tình dục.<sup>174</sup> Nghiên cứu do Tổ chức Theo dõi Quyền con người thực hiện trong ngành may mặc đã phát hiện ra rằng quy trình kiểm toán xã hội không tạo ra được một môi trường an toàn để nạn nhân của quấy rối tình dục tiết lộ hay chia sẻ câu chuyện của mình.<sup>175</sup> Ví dụ, Tổ chức Theo dõi Quyền con người nhận thấy rằng các cuộc phỏng vấn thường được thực hiện tại chỗ và phỏng vấn nhóm, bao gồm cả nam và nữ, nên nạn nhân các trường hợp bị quấy rối hoặc lạm dụng tình dục thường e dè, lo sợ không tiết lộ những bí mật đó.

## Theo dõi tính hiệu quả: Tóm lược

1. Xây dựng hệ thống và các chỉ số để theo dõi những biện pháp giảm thiểu và khắc phục đang diễn ra và tính hiệu quả của chúng.
2. Dựa trên phân tích các nguồn dữ liệu định tính và định lượng bao gồm cả quan điểm của các bên liên quan có thể bị ảnh hưởng.
3. Học hỏi từ việc giám sát, theo dõi, và tích hợp những kinh nghiệm đó vào các chính sách, quy trình và thông lệ.

#### (d) Truyền thông rộng rãi về cách thức doanh nghiệp đã giải quyết tác động về quyền con người

Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người cũng bao gồm việc đưa ra các quy trình và thủ tục cho phép doanh nghiệp “thể hiện” sự tôn trọng của họ đối với quyền con người bằng cách cung cấp thông tin về những nỗ lực của họ để đánh giá và giải quyết tác động về quyền con người cho các bên liên quan.<sup>176</sup> Trao đổi cởi mở về những nỗ lực của doanh nghiệp giúp thể hiện tính minh bạch và trách nhiệm giải trình với các cá nhân hoặc nhóm bị ảnh hưởng cũng như với các bên liên quan, chẳng hạn như xã hội dân sự và nhà đầu tư.<sup>177</sup>

Việc cung cấp thông tin có thể được thực hiện dưới các hình thức khác nhau và có thể bao gồm các cuộc họp trực tiếp và trực tuyến, báo cáo và tài liệu khác có sẵn trên trang mạng của doanh nghiệp hoặc dưới dạng bản in.<sup>178</sup> Tùy thuộc bên liên quan của doanh nghiệp là ai mà doanh nghiệp có thể xem xét cung cấp thông tin này bằng các ngôn ngữ khác nhau. Ví dụ: nếu người lao động của doanh nghiệp chủ yếu nhập cư từ một quốc gia khác, doanh nghiệp nên cung cấp thông tin bằng ngôn ngữ quốc gia đó. Hoặc, nếu lực lượng lao động của doanh nghiệp chủ yếu đến từ các vùng sâu vùng xa với trình độ dân trí thấp, cần phải xem xét đến các cách khác để truyền thông hiệu quả.

Nâng cao tính minh bạch trong khu vực tư nhân là một xu hướng ngày càng gia tăng. Như đã thảo luận ở Phần 3, ngày càng có nhiều chính phủ trên khắp thế giới yêu cầu doanh nghiệp phải minh bạch hơn về các rủi ro và tác động về quyền con người thông qua báo cáo công khai. Nhờ đó, công chúng biết được nhiều thông tin hơn về việc các doanh nghiệp đã xác định và giải quyết các rủi ro và tác động về quyền con người như thế nào. Tuy nhiên, phân tích về các báo cáo đã được công bố theo các cơ chế báo cáo khác nhau đã cho thấy nhiều mặt hạn chế cần cải thiện vì nhiều báo cáo chỉ chứa thông tin chung và không cung cấp thông tin chi tiết về các rủi ro và chiến lược giảm thiểu cụ thể.<sup>179</sup>

## Truyền thông rộng rãi về cách thức doanh nghiệp đã giải quyết tác động về quyền con người: Tóm lược

1. Báo cáo công khai thông tin liên quan đến chính sách, chiến lược, quy trình và kết quả của doanh nghiệp. Đảm bảo thông tin này phù hợp và có thể truy cập được.
2. Tương tác với các bên liên quan có nguy cơ bị ảnh hưởng bởi về rủi ro, tác động và chiến lược giảm tác động quyền con người của doanh nghiệp theo cách thức phù hợp có tính đến sự khác biệt ngôn ngữ, văn hóa và khả năng đọc viết.

## Thông tin bổ sung

*Khung Báo cáo về Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ về kinh doanh và quyền con người*, do Shift và Mazars xây dựng, là một hướng dẫn toàn diện nhằm hỗ trợ các công ty báo cáo về các vấn đề về quyền con người phù hợp với trách nhiệm tôn trọng quyền con người của họ.

[www.UNGPreporting.org](http://www.UNGPreporting.org)





## Tiếp cận với các biện pháp khắc phục hiệu quả

Theo luật pháp quốc tế, nạn nhân của các vi phạm quyền con người có quyền được tiếp cận biện pháp khắc phục hiệu quả. Điều này đã được nhiều cơ quan của LHQ công nhận được khẳng định trong các Nguyên tắc Hướng dẫn. Nếu không có biện pháp khắc phục, thì các quyền con người sẽ không thực hiện.



Tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả là nội dung cốt lõi của Nguyên tắc Hướng dẫn. Khi xảy ra các tổn hại về quyền con người liên quan đến kinh doanh, Nguyên tắc Hướng dẫn nêu rõ ba nhóm cơ chế để cung cấp khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả: (1) cơ chế tư pháp của nhà nước, (2) cơ chế ngoài tư pháp của nhà nước và (3) cơ chế ngoài tư pháp của doanh nghiệp, hiệp hội và các tổ chức xã hội khác. Trong khi các cơ chế tư pháp hiệu quả là cốt lõi của việc đảm bảo khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục,<sup>180</sup> hướng dẫn này tập trung vào vai trò của cơ chế ngoài tư pháp của doanh nghiệp, hiệp hội và các tổ chức xã hội khác.

Biện pháp khắc phục đối với tác động bất lợi đến quyền con người bao gồm quá trình cung cấp biện pháp khắc phục; và cung cấp một động thái tích cực để bù đắp lại tác động bất lợi đã xảy ra.<sup>181</sup> Các biện pháp khắc phục có thể bao gồm việc khôi phục lại, bồi thường, làm hài lòng, cải tạo và đảm bảo không tái phạm.<sup>182</sup> Điều quan trọng là phải lắng nghe cá nhân hoặc cộng đồng bị ảnh hưởng để đảm bảo rằng nhu cầu của họ được đáp ứng và thiệt hại đã được khắc phục.

Mục tiêu chính của thẩm định về quyền con người là phòng ngừa và giảm thiểu, trong khi khắc phục hậu quả là một hành động bù đắp lại đối với thiệt hại đã xảy ra. Mặc dù doanh nghiệp đã trải qua quy trình thẩm định toàn diện nhất, doanh nghiệp đó vẫn có thể gây ra hoặc góp phần gây ra tác động bất lợi về quyền con người. Khi điều này xảy ra, doanh nghiệp phải có biện pháp khắc phục đối với vi phạm quyền con người.<sup>183</sup>

---

*Để các cơ chế giải quyết vi phạm được tiến hành nhanh chóng và trực tiếp giải quyết các khiếu nại, các doanh nghiệp cần thiết lập hoặc tham gia vào những cơ chế xử lý vi phạm hiệu quả ở cấp vận hành cho các cá nhân hay những cộng đồng có thể bị ảnh hưởng bất lợi.*

---

Theo Nguyên tắc Hướng dẫn, một doanh nghiệp cần thiết lập các hệ thống phù hợp có thể dễ dàng tiếp cận để giải quyết khiếu nại nhằm khắc phục kịp thời các tác động tiêu cực mà doanh nghiệp có thể đã gây ra hoặc góp phần gây ra. Doanh nghiệp nên thiết lập một cơ chế khiếu nại hiệu quả kết nối trực tiếp giữa một cá nhân hoặc cộng đồng bị ảnh hưởng và doanh nghiệp. Điều này có thể sẽ giúp doanh nghiệp sớm giải quyết thiệt hại trước khi nó leo thang hơn nữa. Nếu để sự việc phải đưa ra tòa sẽ mất thêm nhiều thời gian và chi phí. Ví dụ về các cơ chế khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp có thể được thực hiện dưới các hình thức như đường dây nóng bí mật, hộp thư khiếu nại và quy trình giải quyết tranh chấp nội bộ.

## Cơ chế giải quyết khiếu nại của doanh nghiệp: Công ty TNHH Hansae Việt Nam (Hansae)

Công ty TNHH Hansae Việt Nam (Hansae), một công ty chuyên về hàng dệt kim may mặc, đã xây dựng được quy trình khiếu nại nội bộ. Trải qua nhiều thử nghiệm, thí điểm trong mười năm qua, bước ngoặt quan trọng đối với Hansae là khi họ thành lập Bộ phận Xử lý Khiếu nại có đội ngũ nhân viên chuyên trách.<sup>184</sup> Nhân viên trong công ty có nhiều cách để khiếu nại bao gồm thông qua hộp thư góp ý, số điện thoại đường dây nóng, phòng phản hồi và góp ý và thông qua ứng dụng trực tuyến có thể tải xuống điện thoại di động của chính người lao động.<sup>185</sup> Ban quản lý và nhân viên đã báo cáo rằng họ luôn coi trọng các quy trình hiện có về ưu tiên tính bảo mật, ngăn ngừa xung đột thông qua đào tạo và tập huấn, giải quyết nhanh chóng và giao tiếp hiệu quả với nhân viên về quyết định của quản lý và các phương án xử lý khiếu nại.<sup>186</sup> Hệ thống xử lý khiếu nại của Hansae được xây dựng với sự hợp tác của Chương trình Làm việc Tốt hơn (Better work) của ILO.

## Cơ chế khiếu nại của doanh nghiệp: adidas

adidas đã thiết lập cơ chế xử lý khiếu nại của bên thứ ba vào năm 2014. Cơ chế khiếu nại này là một kênh để các cá nhân và tổ chức có thể ngay lập tức báo cáo về các trường hợp không tuân thủ Tiêu chuẩn nơi làm việc của công ty hoặc các mối lo ngại liên quan đến bất kỳ vi phạm tiềm ẩn hoặc đã xảy ra trong thực tế nào đối với chuẩn mực quốc tế về quyền con người có liên quan đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của công ty.<sup>187</sup> Trong một tài liệu thủ tục, adidas đã đưa ra một số bước chính và vấn đề trọng tâm bao gồm:

- Các cơ sở để khiếu nại và các hình thức khiếu nại có thể thực hiện.
- Ai có thể khiếu nại, cách thức khiếu nại và những khiếu nại nào khả thi.
- Giám sát và thực hiện các kết quả đã thỏa thuận.
- Cách kháng nghị, và.
- Quyền hợp pháp của người khiếu nại và cách xử lý liên quan đến quyền riêng tư và bảo mật.<sup>188</sup>

adidas đã dịch một bản tóm tắt và thông tin chi tiết về các cơ chế khiếu nại của mình sang nhiều ngôn ngữ, trong đó có cả bản dịch tiếng Việt.<sup>189</sup>

## Vai trò của sáng kiến đa bên liên quan về việc tiếp cận các biện pháp khắc phục

Các Nguyên tắc Hướng dẫn ghi nhận rằng biện pháp khắc phục có thể được thực hiện thông qua sáng kiến do nhiều bên liên quan đưa ra. Lợi ích của cách tiếp cận này là tốc độ tiếp cận và khắc phục nhanh, giảm chi phí, giải quyết được cả phạm vi xuyên quốc gia và có khả năng giải quyết các vấn đề của hệ thống hoặc toàn ngành. Một số sáng kiến đa bên hoạt động trong lĩnh vực may mặc và da giày đã được xây dựng.

Quỹ Lao động Công bằng (FWF) là một tổ chức phi lợi nhuận hoạt động với mục đích tạo ra một ngành công nghiệp may mặc có đạo đức hơn. Hội đồng ba bên của tổ chức này bao gồm đại diện từ doanh nghiệp, công đoàn và xã hội dân sự. Khi một thương hiệu trở thành thành viên, họ đồng ý tuân thủ theo quy trình xử lý khiếu nại mà FWF quản lý. Các nhãn hàng thành viên cũng cam kết đảm bảo chuỗi cung ứng của mình hoạt động theo các tiêu chuẩn do FWF đề ra. FWF luôn ưu tiên sử dụng các cơ chế khiếu nại nội bộ hiện có. Tuy nhiên, nếu một nhà máy hoặc doanh nghiệp không có quy trình phù hợp và đầy đủ, FWF có thể tiếp nhận, điều tra và tìm cách giải quyết các khiếu nại trực tiếp của người lao động và các bên liên quan khác.

Ví dụ về các vấn đề được FWF quản lý ở Việt Nam bao gồm:

- Làm việc với người khiếu nại và doanh nghiệp để đảm bảo rằng người lao động có thể nghỉ việc theo chế độ hợp pháp, vào thời điểm phù hợp với họ và nhận đầy đủ các khoản doanh nghiệp nợ chưa trả và số bảo hiểm xã hội kịp thời.<sup>190</sup>
- Làm việc với người khiếu nại và doanh nghiệp để đảm bảo tiếp cận nước uống và đảm bảo an toàn vệ sinh.<sup>191</sup>
- Làm việc với người khiếu nại và doanh nghiệp để đảm bảo tiền lương và/hoặc tiền thai sản được chi trả.<sup>192</sup>
- Làm việc với người khiếu nại và doanh nghiệp để đảm bảo việc chi trả cho số giờ làm thêm.<sup>193</sup>

**(a) Đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp**

Nguyên tắc số 31 của Nguyên tắc Hướng dẫn đưa ra các tiêu chí cần xem xét khi xây dựng và thực hiện cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành. Để đảm bảo tính hiệu quả, cơ chế này cần bảo đảm:

- a. **Tính hợp pháp:** để bảo đảm sự tin tưởng từ các bên có quyền lợi liên quan vì chính họ là chủ thể của cơ chế này, và có trách nhiệm giải trình về đảm bảo công bằng trong quá trình khiếu nại.
- b. **Khả năng tiếp cận:** phải được tất cả các bên liên quan biết đến vì chính họ là chủ thể sử dụng cơ chế này, và phải hỗ trợ đầy đủ cho những đối tượng có thể gặp những rào cản nhất định khi muốn tiếp cận cơ chế này.
- c. **Dự đoán được:** đưa ra một thủ tục rõ ràng với khung thời gian cụ thể cho từng giai đoạn, kèm theo miêu tả chi tiết về loại quy trình và các kết quả có thể xảy ra, cũng như các phương tiện giám sát việc thực thi.
- d. **Tính công bằng:** phải đảm bảo rằng bên bị thiệt hại có thể tiếp cận với các nguồn thông tin, hoạt động tư vấn và kiến thức chuyên môn cần thiết để tiến hành quy trình khiếu kiện một cách công bằng, được thông tin đầy đủ và được tôn trọng.
- e. **Tính minh bạch:** thông báo cho bên khiếu kiện về tiến độ của quá trình xử lý và cung cấp đầy đủ thông tin về hoạt động của cơ chế để xây dựng niềm tin về tính hiệu quả của cơ chế, cũng như bảo vệ bất kỳ lợi ích công cộng nào có nguy cơ bị xâm phạm.
- f. **Sự tương thích với các quyền:** đảm bảo rằng kết quả và các biện pháp xử lý là phù hợp với các quyền con người đã được quốc tế công nhận.

- g. **Liên tục học hỏi và phát triển:** tự rút ra bài học bằng việc sử dụng những cách thức phù hợp để xác định, nhằm cải thiện các cơ chế và ngăn chặn hành vi xâm phạm trong tương lai.
- h. **Dựa trên sự tham gia và đối thoại:** tham khảo ý kiến các nhóm có lợi ích liên quan về những biện pháp được thiết kế và áp dụng, và tập trung vào đối thoại như một biện pháp xử lý và giải quyết các khiếu nại.

Mặc dù tất cả các tiêu chí trên đều quan trọng trong việc đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế khiếu nại, nhưng tiêu chí về tính hợp pháp và có được sự tin tưởng của những người sử dụng tiềm năng là có tính cốt lõi. Nếu không có sự tin tưởng như vậy, cơ chế khiếu nại sẽ không được sử dụng và sẽ bị coi là vô dụng. Một trong những cách để xây dựng lòng tin đó là thu hút người dùng tiềm năng tham gia vào quá trình xây dựng cơ chế. Điều này sẽ đảm bảo tính phù hợp với mục đích là những người có liên quan sẽ sử dụng nó.

Biện pháp khắc phục hậu quả thường được coi là tách biệt với thẩm định về quyền con người, nhưng thực ra đây là một thành phần không thể thiếu của quá trình thẩm định về quyền con người. Có một cơ chế khiếu nại hiệu quả cho phép doanh nghiệp xác định sớm các vấn đề trước khi chúng leo thang hoặc trở nên nghiêm trọng hơn. Ví dụ, trong các trường hợp người lao động bị quấy rối và bắt nạt, nếu doanh nghiệp có những động thái giải quyết sớm sẽ hạn chế thiệt hại cho người khiếu nại và cũng hạn chế số lượng nạn nhân tiềm ẩn. Ngoài ra, bằng cách phân tích xu hướng khiếu nại, một doanh nghiệp có thể xác định các vấn đề mang tính hệ thống và có những ứng phó phù hợp.<sup>194</sup>

Bắt đầu quá trình xác định và giải quyết các rủi ro và tác động về quyền con người có thể là một thách thức đối với doanh nghiệp. Ở phần này sẽ cung cấp một số gợi ý cho các doanh nghiệp đang tìm cách bắt đầu áp dụng thực hành kinh doanh có trách nhiệm hoặc củng cố các phương pháp và chiến lược hiện có.



### Tập trung vào rủi ro đối với con người

Thực hiện cách tiếp cận dựa trên quyền con người để ứng phó với các rủi ro về quyền, con người có nghĩa là chấp nhận một cách hiểu khác về rủi ro, tập trung vào 'rủi ro đối với con người' hơn là 'rủi ro đối với doanh nghiệp'. Những người có thể bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, các hoạt động và mối quan hệ bao gồm

nhân viên, công nhân trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp, người tiêu dùng hoặc rộng hơn nữa là người dân của các cộng đồng.

Đối với nhiều doanh nghiệp, điều này sẽ đòi hỏi sự thay đổi cả về tư duy và cách tiếp cận có tính thực tế đối với rủi ro. Như đã được nhấn mạnh ở phần trước, trong nhiều tình huống sẽ có sự liên kết giữa rủi ro đối với doanh nghiệp và rủi ro đối với con người, tuy nhiên, khi đặt con người vào trọng tâm của việc ra quyết định, việc thẩm định về quyền con người sẽ hiệu quả hơn.

Lấy con người làm trung tâm là đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp trong quá trình ứng phó và phục hồi sau COVID-19. Khi doanh nghiệp phải vượt qua những thời điểm đầy thử thách này và chịu áp lực tài chính ngày càng tăng, doanh nghiệp có thể điều chỉnh cắt giảm nhiều lợi ích liên quan đến người lao động, điều này cuối cùng sẽ làm tăng khả năng xâm phạm đến quyền con người. Để tránh làm trầm trọng thêm các tác động bất lợi về quyền con người, điều quan trọng là phải nhìn nhận các quyết định và hành động qua lăng kính của những người có thể bị tác động tiêu cực, đặc biệt là những người dễ bị tổn thương nhất.<sup>195</sup>



Cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm đòi hỏi doanh nghiệp tự hỏi: ai là người bị tác động của các quyết định, hoạt động, mối quan hệ, các chiến lược và doanh nghiệp cần làm gì để giải quyết những rủi ro và tác động này?



## Đưa quyền con người vào chiến lược kinh doanh, văn hóa và vận hành doanh nghiệp

Để đảm bảo phương pháp tiếp cận lấy con người làm trung tâm, quyền con người không nên được coi là một 'phần bổ sung' mà phải là trọng tâm của chiến lược kinh doanh, vận hành và văn hóa của doanh nghiệp. Văn hóa tôn trọng quyền tìm cách đưa sự tôn trọng và trách nhiệm thực hiện quyền con người vào tất cả các cấp của một tổ chức và rộng hơn là trên toàn xã hội. Nâng cao nhận thức và kiến thức về quyền con người trong doanh nghiệp, bao gồm cả nhận thức về các tác động tiềm ẩn của nó, là bước quan trọng đầu tiên để xây dựng văn hóa tôn trọng quyền.

Ngoài nhận thức về quyền con người, điều quan trọng là phải xây dựng để đưa các hành động tôn trọng quyền con người vào chính sách, quy trình báo cáo và chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, bao gồm cả việc đảm bảo trách nhiệm và trách nhiệm giải trình phù hợp. Quá trình này cũng sẽ yêu cầu xem xét các hệ thống và quy trình không tôn trọng quyền con người, ví dụ, thông qua các thông lệ mua hàng hoặc các chỉ số hoạt động chính khác của doanh nghiệp, đồng thời khám phá cách khuyến khích nhân viên đưatrách nhiệm tôn trọng của doanh nghiệp vào các quyết định kinh doanh và nơi làm việc.

## Thúc đẩy bình đẳng giới bằng cách đầu tư vào lao động nữ

Một doanh nghiệp có trách nhiệm ngoài việc xem xét các rủi ro và tác động tiềm ẩn mà còn xác định các cơ hội để thúc đẩy quyền con người hơn nữa. Với số lượng lao động nữ trong lĩnh vực may mặc và da giày ở Việt Nam, ngành này có tiềm năng rất lớn trong việc nâng cao vị thế và thúc đẩy bình đẳng giới.

Một nhà máy may mặc của Việt Nam, Nalt Enterprise, đã thực hiện một số bước để cải thiện điều kiện làm việc và tạo mọi trường thân thiện với gia đình tại nơi làm việc cho phụ nữ, vốn chiếm 85% lực lượng lao động.<sup>196</sup> Một số hoạt động đã được tiến hành bao gồm:

- Xây dựng nhà trẻ miễn phí ngay gần nhà máy dành cho con công nhân, xây dựng phòng khám sức khỏe cho công nhân và người thân trong gia đình họ; và
- Chi trả học phí cho con công nhân, lên đến bậc đại học.

Sau những hoạt động này, Nalt Enterprise đã giảm tỷ lệ lao động nghỉ việc, vắng mặt và tăng tính kết nối với người lao động.<sup>197</sup>



## Kết nối và lắng nghe chủ thể quyền và các bên liên quan khác

Tương tác với các bên liên quan chính, chẳng hạn như chủ thể quyền, là rất quan trọng để thẩm định về quyền con người hiệu quả. Sự tham gia và tham vấn có ý nghĩa sẽ cho phép doanh nghiệp có được bức tranh toàn cảnh về các rủi ro và tác động về quyền con người. Sự kết nối này vượt ra ngoài cách tiếp cận hạn hẹp, mà đó là tương tác đối thoại liên tục hai chiều. Do sự mất cân bằng quyền lực và tính dễ bị tổn thương, sự kết nối với các chủ thể quyền có thể cần sự hỗ trợ của một bên trung gian, chẳng hạn như công đoàn, các tổ chức công nhân hoặc tổ chức xã hội dân sự. Các tổ chức như vậy có thể giúp hỗ trợ lan rộng tiếng nói của chủ thể quyền.

Đại dịch COVID-19 đã đặt ra những thách thức đáng kể cho các tổ chức thuộc mọi lĩnh vực và quy mô. Các doanh nghiệp phải nhìn nhận lại cách thức vận hành, cung cấp sản phẩm và dịch vụ cũng như kết nối với người lao động, khách hàng và các bên liên quan của mình. Ngoài việc xác định và giảm thiểu rủi ro, sự tham gia của các bên liên quan sẽ giúp doanh nghiệp vượt qua cuộc khủng hoảng này và giai đoạn phục hồi. Sự tham gia của các bên liên quan, bao gồm cả với người lao động, sẽ là một công cụ quan trọng để xác định giải pháp nhằm giải quyết áp lực tài chính và hỗ trợ xây dựng kế hoạch dự phòng.<sup>198</sup> Theo Shift, một tổ chức phi lợi nhuận tập trung vào việc thực hiện các Nguyên tắc Hướng dẫn, các doanh nghiệp đang xây dựng các ứng phó đối với những thách thức do COVID-19 là doanh nghiệp có mối quan hệ với các tổ chức trực tiếp kết nối với những người bị ảnh hưởng (chẳng hạn như công đoàn), và có sự tham gia các tổ chức này trong quá trình ra quyết định.<sup>199</sup>

Các doanh nghiệp khuyến khích sự tham gia có ý nghĩa là những doanh nghiệp coi các chủ thể quyền là tai mắt tại chỗ của họ, cho phép hiểu sâu hơn về các tác động thực tế và tiềm năng cũng như sớm xác định và giảm thiểu rủi ro.



## Xây dựng quan hệ để phối hợp hành động

Nhiều thách thức nảy sinh trong lĩnh vực may mặc và da giày mang tính hệ thống và một doanh nghiệp không thể tự giải quyết được, mà cần sự hợp tác trong toàn ngành. Để tạo ra sự thay đổi mang tính bước ngoặt và có tác động xã hội, cần có sự cam kết và nỗ lực thực sự thông qua hành động hợp tác. Bằng cách làm việc với nhiều bên liên quan, bao gồm cả với chính phủ, các tổ chức xã hội dân sự, công đoàn, tổ chức quốc tế, ý tưởng và giải pháp mới sẽ được tạo ra để giải quyết các vấn đề phức tạp mà toàn ngành đang phải đối mặt. Sự hợp tác của nhiều bên liên quan cũng giúp cho việc giải quyết vấn đề với nhiều quan điểm khác nhau.

Điều quan trọng là cần kết nối và đầu tư vào các mối quan hệ kinh doanh khác như là quan hệ với các đồng nghiệp, nhà cung cấp và người mua hàng. Trong lĩnh vực may mặc và da giày, các nhãn hàng và nhà bán lẻ lớn ngày càng sẵn sàng làm việc với các nhà cung cấp của mình và hỗ trợ họ tích hợp các quy trình thẩm định. Hãy cởi mở và trung thực với các đối tác kinh doanh về những thách thức tồn tại và rủi ro mà doanh nghiệp đang phải đối mặt. Bản chất của chuỗi cung ứng toàn cầu là sẽ nảy sinh các tác động bất lợi về quyền con người, trên thực tế, nếu không tìm thấy bất kỳ vấn đề nào đáng quan tâm, có thể là doanh nghiệp chưa nỗ lực rà soát. Các đối tác kinh doanh của doanh nghiệp, chẳng hạn như những đối tác xa hơn trong chuỗi cung ứng, nếu chịu việc với doanh nghiệp về các vấn đề tiềm ẩn và giảm thiểu bất kỳ tác hại nào xảy ra, hơn là tỏ ra ngạc nhiên khi vấn đề đã leo thang.

Tham gia vào các cuộc đối thoại và hợp tác với nhiều bên liên quan không những có thể mất thời gian, mà còn có thể đưa doanh nghiệp ra khỏi vùng an toàn của mình, tuy nhiên, điều này là cần thiết để chuyển dịch ngành và tạo ra sự thay đổi.

- 1 Ngân hàng Thế giới, Tổng quan về Việt Nam (5/10/2018) <<https://www.worldbank.org/en/country/vietnam/overview>>.
- 2 Anja Baum, 'Câu chuyện phát triển thành công của Việt Nam và Chương trình nghị sự Mục tiêu phát triển bền vững chưa hoàn thành', *Tài liệu làm việc của IMF*, WP/20/31 (Tháng 2/2020) <<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/02/14/Vietnam-s-Development-Success-Story-and-the-Unfinished-SDG-Agenda-48966>>.
- 3 Bộ Công Thương, Báo cáo xuất nhập khẩu Việt Nam 2019 <[https://congthuong.vn/stores/customer\\_file/phuonglan/042020/24/Noi\\_dung\\_sach\\_Bao\\_cao\\_XNK\\_2019.pdf](https://congthuong.vn/stores/customer_file/phuonglan/042020/24/Noi_dung_sach_Bao_cao_XNK_2019.pdf)> tr. 24.
- 4 Nt, tr. 28, 29.
- 5 Akhi Akter 'Ngành dệt may Việt Nam tiến tới 50 tỉ đô la Mỹ năm 2020', *Dệt may Ngày nay* (3/2/2018) <<https://www.textiletoday.com.bd/vietnamese-textile-apparel-industry-moving-towards-us50-billion-2020/>>.
- 6 Như Chú thích 3, tr. 25 và 28.
- 7 Hill, Hal. Ngành dệt may Việt Nam: Thành tựu đáng chú ý, thách thức trong tương lai. UNIDO, tháng 7/1998 <<http://www.danangtimes.vn/Portals/0/Docs/352384441-VIETNAM%20TEXTILE%20AND%20GARMENT%20INDUSTRY%20-%20NOTABLE%20ACHIEVEMENTS,%20FUTURE%20CHALLENGES.pdf>>.
- 8 'Việt Nam đặt mục tiêu 40 tỉ đô la Mỹ ngành xuất khẩu dệt may', 4/2/2019 <<https://vietnamnews.vn/economy/484005/viet-nam-targets-40-billion-in-exports-from-textile-and-garment-industry.html>>.
- 9 'Xuất khẩu hàng dệt may giảm', truy cập 6/5/2020 <<https://vietnamnews.vn/economy/716231/textile-and-garment-exports-down.html>>.
- 10 ILO và IFO, *Better Work Việt Nam, Báo cáo thường niên 2019 Đánh giá Ngành và Tuần thủ* <[https://betterwork.org/wp-content/uploads/2019/06/BWV\\_Annual-Report-2019\\_EN\\_v4.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2019/06/BWV_Annual-Report-2019_EN_v4.pdf)>.
- 11 ThS. Nguyễn Thị Mai, Ngành da giày Việt Nam năm 2019 - Những cơ hội và thách thức do FTAs mang lại, Con số và Sự kiện, 3/6/2019 <<http://consosukien.vn/nganh-da-giay-vietnam-nam-2019-nhung-co-hoi-va-thach-thuc-do-ftas-mang-lai.htm>>.
- 12 Đỗ Quỳnh Chi, *Kinh doanh và Quyền con người trong chuỗi cung ứng May mặc, Da giày và Điện tử ở Việt Nam: Nghiên cứu khảo sát* (tháng 8/2019) <[https://www.researchgate.net/publication/336317566\\_Business\\_Human\\_Rights\\_in\\_the\\_Garment\\_Footwear\\_and\\_Electronic\\_Supply\\_Chains\\_in\\_Vietnam\\_A\\_Baseline\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/336317566_Business_Human_Rights_in_the_Garment_Footwear_and_Electronic_Supply_Chains_in_Vietnam_A_Baseline_Study)>.
- 13 Mạng lưới thông tin Nông nghiệp toàn cầu, *Việt Nam: Cập nhật sợi bông và các sản phẩm: Báo cáo hàng hóa năm 2017* (11/2/2017) <[https://apps.fas.usda.gov/newgainapi/api/report/downloadreportbyfilename?filename=Cotton%20and%20Products%20Update\\_Hanoi\\_Vietnam\\_11-2-2017.pdf](https://apps.fas.usda.gov/newgainapi/api/report/downloadreportbyfilename?filename=Cotton%20and%20Products%20Update_Hanoi_Vietnam_11-2-2017.pdf)>.
- 14 Như Chú thích 12.
- 15 OECD, *Ứng xử kinh doanh có trách nhiệm và Các mục tiêu phát triển bền vững* (2020) <<https://mneguidelines.oecd.org/RBC-and-the-sustainable-development-goals.pdf>> 2.
- 16 OECD, 'Các chính sách thúc đẩy và tạo điều kiện cho hoạt động kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam' trong *Đánh giá chính sách đầu tư của OECD: Việt Nam 2018* (ấn phẩm của OECD, 2018) <<https://doi.org/10.1787/9789264282957-14-en>> pg 378.
- 17 Bộ Tư pháp, UNDP Việt Nam, Chính phủ Thụy Điển, *Đánh giá sơ bộ khung pháp lý của Việt Nam về thực hành kinh doanh có trách nhiệm* (19/10/2020) <[https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/preliminary-assessment-of-the-regulatory-framework-on-responsible-business-practice-in-viet-nam.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/preliminary-assessment-of-the-regulatory-framework-on-responsible-business-practice-in-viet-nam.html)>.
- 18 Bộ Tư pháp, UNDP Việt Nam, Chính phủ Thụy Điển, *Đánh giá sơ bộ khung pháp lý của Việt Nam về thực hành kinh doanh có trách nhiệm* (tháng 10/2020) <<https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/presscenter/articles/2018/04/18/first-business-and-human-rights-training-for-government-officials-in-viet-nam/>>.
- 19 Chính phủ Việt Nam, *Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững* (2017) <[http://www.un.org.vn/en/publications/doc\\_details/543-the-national-action-plan-for-the-implementation-of-the-2030-sustainable-development-agenda.html](http://www.un.org.vn/en/publications/doc_details/543-the-national-action-plan-for-the-implementation-of-the-2030-sustainable-development-agenda.html)>.
- 20 UN, *Đánh giá quốc gia tự nguyện của Việt Nam về việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững* (tháng 6/2018) <[https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR\\_of\\_Viet\\_Nam.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf)>.
- 21 UN, 'Các Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ về Kinh doanh và Quyền con người' (2011) <[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.
- 22 Ủy ban nhân quyền Úc, *Quyền làm việc và quyền tại nơi làm việc* (1/5/2013) <<https://www.humanrights.gov.au/our-work/rights-and-freedoms/right-work-and-rights-work>>.
- 23 ILO, *Sứ mạng và tác động của ILO* (2020) <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>>.
- 24 ILO, *Giới thiệu về ILO tại Việt Nam* (2020) <<https://www.ilo.org/hanoi/Aboutus/lang-en/index.htm>>.
- 25 ILO, *Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và các hoạt động tiếp theo* (18/6/1998, sửa đổi 15/6/2010) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf)>.
- 26 Nt.
- 27 ILO, *Các quy ước và khuyến nghị* (2020) <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>>.
- 28 ILO, Tỷ lệ phân bổ cho Việt Nam <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103004](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103004)>.
- 29 Nolan, J., "Trách nhiệm tôn trọng quyền của doanh nghiệp: Luật mềm hay Ngoài luật?," *Nghĩa vụ nhân quyền trong kinh doanh: Hơn cả trách nhiệm tôn trọng*, S Deva và D Bilchitz (Chủ biên) (Nhà xuất bản Đại học Cambridge, 2013); Islam, M. A. và C. Deegan, "Áp lực truyền thông và Công bố thông tin về Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Nghiên cứu về hai công ty bán lẻ quần áo thể thao toàn cầu," (2010) 40 *Nghiên cứu Kế toán và Kinh doanh* [131].
- 30 Tiến sỹ Başak Bağlayan và cộng sự, *Kinh doanh tốt: Trường hợp kinh tế điển hình để bảo vệ quyền con người* (tháng 12/2018) <[https://www.icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/GoodBusinessReport\\_Dec18-2018.pdf](https://www.icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/GoodBusinessReport_Dec18-2018.pdf)>.
- 31 UN OHCHR, *Các câu hỏi thường gặp về Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người* (2014) <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)> tr. 46.



- 32 OECD, *Hướng dẫn rà soát của OECD đối với các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày* (2018) <<https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>>.
- 33 OECD, 'Thúc đẩy chuỗi cung ứng có trách nhiệm ở Châu Á' (2020) <<http://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-asia/>>.
- 34 UN, *Hành động vì các mục tiêu phát triển bền vững* (2020) <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>>.
- 35 UN, *Biến đổi thế giới của chúng ta: Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững* (2015) <<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>> [67].
- 36 Nt.
- 37 UN OHCHR, 'Các khía cạnh kinh doanh và quyền con người của phát triển bền vững: Kết hợp "Bảo vệ, Tôn trọng, Khắc phục" trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững', *Thông tin ghi chú* (30/6/2017) <[https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR\\_SDGRecommendations.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf)> [4].
- 38 Văn phòng Thủ tướng Chính phủ, *Kế hoạch hành động quốc gia để thực hiện chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững*, Quyết định 633/QĐ-TTg (10/5/2017) <[https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoach%20hanh%20dong%20quoc%20gia\\_04-07-ENG\\_CHXHCNVN.pdf](https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoach%20hanh%20dong%20quoc%20gia_04-07-ENG_CHXHCNVN.pdf)>.
- 39 Nghị quyết của Hội đồng nhân quyền số 26/22, U.N. Doc. A/HRC/RES/26/22, (15/7/2014).
- 40 Để biết thêm thông tin về mỗi quốc gia, xem thêm Viện quyền con người Đan Mạch, *Kế hoạch hành động quốc gia về kinh doanh và quyền con người* (2020) <<https://globalnaps.org/country/>>.
- 41 Sam Maher, 'Lời hứa sai: Lao động nhập cư trong ngành may mặc toàn cầu - Tài liệu thảo luận', *Ban thư ký chiến dịch quần áo sạch toàn cầu* (2009) <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1747&context=globaldocs>>.
- 42 Nguyễn Thị Lan Hương, 'Ngành dệt may Việt Nam trong bối cảnh FTA: Tác động lao động và xã hội' *Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Việt Nam* (16/3/2017) <<https://www.unescap.org/sites/default/files/DA9%20Viet%20Nam%20Session%207%20-%20textile%20and%20apparel%20industry.pdf>>.
- 43 ILO, *Tiến độ và tiềm năng: Cách Better Work cải thiện đời sống của công nhân may mặc và tăng cường khả năng cạnh tranh của nhà máy: bản tóm tắt độc lập về chương trình Better Work* (2016) <[https://betterwork.org/wp-content/uploads/2016/09/BW-Progress-and-Potential\\_Web-final.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2016/09/BW-Progress-and-Potential_Web-final.pdf)>.
- 44 Như Chú thích 42.
- 45 Marzia Fontana và Andrea Silberman, 'Phân tích dữ liệu của chương trình Better Work từ góc độ giới: Đánh giá sơ bộ các cuộc khảo sát người lao động tập trung, *Tài liệu thảo luận số 13 của chương trình Better Work* (tháng 12/2013) <<https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/DP13.pdf>>.
- 46 UNICEF Việt Nam, *Tác động của ngành May mặc và Giày dép đối với Trẻ em ở Việt Nam* (tháng 6/2017) <<https://www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-viet-nam>>.
- 47 Liva Sreedharan và Asrti Kapoor, 'Ngồi trên kim và ghim: Đánh giá nhanh về điều kiện lao động trong ngành dệt may ở Việt Nam, *Tổ chức chống nô lệ quốc tế* (2018) <<https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2019/04/Pins-and-Needles-Vietnam-supply-chains-report.pdf>>.
- 48 Như Chú thích 15.
- 49 Như Chú thích 46.
- 50 ILO và UNICEF, 'COVID-19 và lao động trẻ em: Thời kỳ khủng hoảng, thời điểm để hành động', ILO và UNICEF, New York, 2020 <<https://data.unicef.org/resources/covid-19-and-child-labour-a-time-of-crisis-a-time-to-act/>>.
- 51 Như Chú thích 46.
- 52 Nt.
- 53 Tờ thông tin LHQ số 36 *Quyền con người and Buôn bán người*, phần 1 <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS36\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS36_en.pdf)>.
- 54 ILO và IFO, 'Hướng dẫn Luật lao động Việt Nam cho ngành may mặc, Xuất bản lần thứ 7' *Better Work Việt Nam* (2019) <[https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/BWV\\_LL-Booklet\\_English\\_2019.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/BWV_LL-Booklet_English_2019.pdf)>.
- 55 Vũ Tiến Lộc, 'Ngăn chặn cưỡng bức lao động trong chuỗi cung ứng hàng dệt may ở Việt Nam: Hướng dẫn cho người sử dụng lao động', ILO và VCCI (2016) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_464451.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_464451.pdf)>.
- 56 Như Chú thích 47, tr. 8.
- 57 Tổ chức Fair Wear Foundation, 'Bộ luật lao động mới ở Việt Nam: các bước quan trọng để cải thiện quyền của người lao động' (4/12/2019) <<https://www.fairwear.org/stories/new-labour-code-in-vietnam-important-steps-for-improving-workers-rights>>; IndustriALL, 'Công đoàn Việt Nam đón nhận bộ luật lao động mới' (3/3/2020) <<http://www.industriall-union.org/vietnamese-union-welcome-new-labour-code>>; ILO, 'ILO hoan nghênh Việt Nam bỏ phiếu phê chuẩn Công ước cơ bản của ILO về thương lượng tập thể', *Tiêu chuẩn lao động quốc tế* (14/6/2019) <[https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS\\_710542/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_710542/lang-en/index.htm)>.
- 58 ILO, *Công ước lao động cưỡng bức*, C209 (10/6/1930), Điều 2 <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C029)>.
- 59 ILO, 'Tiêu chuẩn lao động quốc tế: ILO hoan nghênh bước tiến lớn nhằm xóa bỏ lao động cưỡng bức tại Việt Nam' (8/6/2020) <[https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS\\_747233/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_747233/lang-en/index.htm)>.
- 60 OECD, *Hướng dẫn rà soát của OECD đối với các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày* (2018) <<https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>> tr. 126.
- 61 Hướng dẫn của VCCI và ILO cho người sử dụng lao động, 'Ngăn chặn tình trạng lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng hàng dệt may Việt Nam: hướng dẫn cho giảng viên' (2016) ISBN: 9789221307495; 9789221307501.
- 62 ILO, 'Các chỉ số của ILO về lao động cưỡng bức', *Chương trình hành động đặc biệt để chống lại lao động cưỡng bức* (10/2012) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)>.
- 63 ILO, *Hỗ trợ kỹ thuật Nâng cao Năng lực Quốc gia Phòng ngừa và Giảm thiểu Lao động Trẻ em ở Việt Nam* (ENHANCE) (2020) <[https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS\\_428369/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_428369/lang-en/index.htm)>.

- 64 ILO, *Lao động Trẻ em ở Việt Nam* (2020) <<https://www.ilo.org/hanoi/areasofwork/child-labour/lang--en/index.htm>>.
- 65 ILO, *Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất*, C182 (1/6/1999) <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)>.
- 66 ILO, *Công ước về độ tuổi tối thiểu*, C138 (6/6/1973) <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)>.
- 67 “Việt Nam tìm cách xóa bỏ lao động trẻ em”, 7/8/2019 <<https://vietnamnews.vn/society/523679/viet-nam-seeks-to-eliminate-child-labour.html>>.
- 68 ILO, *Danh mục bảng kiểm cho các công ty: Xóa bỏ và ngăn ngừa lao động trẻ em* (2016) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_456960.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_456960.pdf)>.
- 69 ILO, *Lao động trẻ em là gì* (2020) <<https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>>.
- 70 Như Chú thích 69.
- 71 Bộ LĐ-TB&XH Việt Nam, *Bộ luật lao động 2012*, các điều 3(1), 18(1) & các điều 161-165 <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91650/114939/F224084256/VNM91650.pdf>>.
- 72 ILO và Bộ LĐ-TB & XH Việt Nam, *Khảo sát quốc gia về Lao động trẻ em năm 2018: Những phát hiện chính* (2020) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_764357.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_764357.pdf)> tr. 35.
- 73 Như Chú thích 72, tr. 49.
- 74 Như Chú thích 46.
- 75 OECD, *Hướng dẫn rà soát của OECD đối với các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày* (2018) <<https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>> tr. 107.
- 76 Như Chú thích 75.
- 77 Josephine Moulds, ‘Lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng thời trang: ở đâu, tại sao và có thể làm gì?’ *The Guardian* (20/1/2015) <<https://labs.theguardian.com/unicef-child-labour/>>.
- 78 Viện nghiên cứu Công nhân và Công đoàn, và Oxfam, *Hậu quả của lương thấp: Nghiên cứu về các nhà cung cấp thời trang ở Việt Nam* (2019) <<https://whatshecomes.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2019/02/The-Consequences-of-Low-Wages-a-Study-on-Fashion-Suppliers-in-Vietnam-.pdf>>.
- 79 Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu, ‘Lương đủ sống là gì?’ (2018) <<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>>.
- 80 Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu, ‘Các câu hỏi thường gặp’ (2020) <<https://www.globallivingwage.org/faq/>>.
- 81 ‘Mức lương tối thiểu tăng 5.5% vào năm 2020: Hội đồng tiền lương quốc gia’ (12/7/2019) <<https://vietnamnews.vn/society/522553/minimum-wage-set-to-increase-by-55-in-2020-national-wage-council.html>>.
- 82 Quỹ may mặc công bằng, *Việt Nam* (2020) <<https://www.fairwear.org/programmes/countries/vietnam/>>.
- 83 Hiệp hội lao động công bằng, *Hướng tới đền bù công bằng ở Việt Nam: Những hiểu biết sâu sắc về việc đạt mức lương đủ sống* (4/2019) <[https://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/vietnam\\_wagereport\\_final.pdf](https://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/vietnam_wagereport_final.pdf)>.
- 84 ILO, *Hướng dẫn sắp xếp thời gian làm việc công bằng* (2019) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_706159.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf)>.
- 85 ILO: Việc làm hiệu quả trong chuỗi cung ứng toàn cầu, Báo cáo IV, Hội thảo lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 105, Geneva, 2016, tr. 22 tại <[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_468097/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--en/index.htm)>.
- 86 Tổ chức Lao động Quốc tế, *Kinh doanh và thời gian làm việc* (2020) <[https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_TIM\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang--en/index.htm)>.
- 87 Ji-Won Seo: Tăng ca quá mức, công nhân và năng suất: Bằng chứng và hàm ý cho công việc tốt hơn, *Loạt tài liệu số 2 thảo luận về Công việc Tốt hơn*, Geneva, ILO, 2011; P. Tucker and S. Folkard: *Giờ làm việc, sức khỏe, và an toàn lao động: Một bài báo tổng hợp nghiên cứu, Loạt bài về Điều kiện và Việc làm số 31*, Geneva, ILO, 2012.
- 88 Oxfam Úc, *Sản xuất trong nghèo khổ: Cái giá thực sự của thời trang* (tháng 2/2019) <<https://whatshecomes.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2019/02/Made-in-Poverty-the-True-Price-of-Fashion.-Oxfam-Australia..pdf>>.
- 89 Ủy ban nhân quyền Úc, *Phân biệt đối xử, quấy rối và bắt nạt tại nơi làm việc* (11/2/2015) <<https://www.humanrights.gov.au/our-work/employers/workplace-discrimination-harassment-and-bullying>>.
- 90 Công ước Quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (điều 2.1, 14, 24, 25 và 26); Công ước Quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (điều 2.2); Công ước về xóa bỏ mọi hình thức về phân biệt chủng tộc (điều 1, 2, 4 và 5) Công ước về Quyền trẻ em (điều 2); Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt phụ nữ (điều 2, 3, 4 và 15); Công ước về quyền của người khuyết tật (điều 3, 4, 5 và 12); và ngầm định trong Công ước chống tra tấn và các hình thức đối xử, trừng phạt tàn bạo, vô nhân đạo hoặc hạ nhục người khác.
- 91 Quỹ may mặc công bằng, Nghiên cứu quốc gia của tổ chức may mặc công bằng <[https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2011/12/Country-Study-Vietnam-FINAL\\_web.pdf](https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2011/12/Country-Study-Vietnam-FINAL_web.pdf)> tr. 18.
- 92 Bộ luật lao động 2019, 45/2019/QH14 (20/11/2019) Điều 8, khoản 1.
- 93 Như Chú thích 10, tr. 19.
- 94 Như Chú thích 10, tr. 19.
- 95 ILO, *Xóa bỏ bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, công ước số 190, Khuyến nghị số 206, và Nghị quyết kèm theo, Điều 1* (25/9/2019) <[https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS\\_721160/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm)>.
- 96 Ủy ban nhân quyền Úc, *Phân biệt đối xử, quấy rối và bắt nạt tại nơi làm việc* (11/2/2015) <<https://www.humanrights.gov.au/our-work/employers/workplace-discrimination-harassment-and-bullying>>; và Ủy ban nhân quyền Úc, *Bắt nạt là gì? Từ thông tin về Bạo lực, Quấy rối và Bắt nạt*, (14/2/2012) <<https://www.humanrights.gov.au/our-work/employers/workplace-discrimination-harassment-and-bullying>> and <<https://www.humanrights.gov.au/our-work/commission-general/what-bullying-violence-harassment-and-bullying-fact-sheet>>.
- 97 Kate Hodal, ‘Tiết lộ: phụ nữ trong lĩnh vực may mặc xuất khẩu đối mặt với lạm dụng tình dục’ *The Guardian* (7/4/2019) <<https://www.theguardian.com/global-development/2019/apr/07/violence-sexual-abuse-vietnam-garment-factory>>.
- 98 Tổ chức Care Quốc tế, *Tôi biết tôi không thể bỏ’ Ảnh hưởng của quấy rối tình dục đến mức độ phổ biến và chi phí năng suất trong ngành công nghiệp may mặc Campuchia* (3/2017) <[https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS\\_Full\\_Technical\\_Report\\_March\\_2017.pdf](https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS_Full_Technical_Report_March_2017.pdf)>.

- 99 Tổ chức Lao động Quốc tế đã thông qua hơn 40 tiêu chuẩn liên quan đến các vấn đề sức khỏe và an toàn lao động cũng hơn hơn 40 Quy tắc thực hành. Ngoài ra, gần một nửa số công cụ của ILO liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp tới các vấn đề sức khỏe và an toàn lao động. Để biết thêm thông tin, xem tại: ILO, *Tiêu chuẩn lao động quốc tế về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp* (2020) <<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>>.
- 100 ILO, *An toàn và sức khỏe tại nơi làm việc* (2020) <<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>>.
- 101 ILO, *Tai nạn ở tòa nhà Rana Plaza và hậu quả để lại* (2020) <[https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS\\_614394/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm)>.
- 102 ILO và IFO, Chương trình Better Work Việt Nam: *Hướng dẫn Luật lao động Việt Nam cho ngành may mặc* (2019) <[https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/BWV\\_LL-Booklet\\_English\\_2019.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/BWV_LL-Booklet_English_2019.pdf)>.
- 103 Tổ chức Quyền của người lao động, *Vi phạm quyền lao động trong lĩnh vực sản xuất hàng xuất khẩu của Việt Nam* (5/2013), tr. 13 <[https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/WRC\\_Vietnam\\_Briefing\\_Paper.pdf](https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/WRC_Vietnam_Briefing_Paper.pdf)>.
- 104 ILO và IFO, *Chương trình Better Work Việt Nam: Thực tiễn tốt: - Ngành may mặc - điều kiện làm việc tốt hơn, cơ hội kinh doanh tốt hơn* <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_159389.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_159389.pdf)>.
- 105 Công ước Quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa, điều 8.1(a).
- 106 Nt, Điều 8.1(c).
- 107 Các tiêu chuẩn chính của ILO về Công ước Tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức, C087 (17/6/1948) <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)>; và Công ước quyền tổ chức và thương lượng tập thể, C098 (8/6/1949) <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)>; Các tiêu chuẩn bổ sung bao gồm: ILO, Công ước đại diện người lao động, C135 (2/6/1971) <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135)>; ILO, Khuyến nghị đại diện người lao động, R143 (2/6/1971) <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R143](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143)>; và ILO, Khuyến nghị thương lượng tập thể, R163 (3/6/1981) <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R163](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163)>.
- 108 ILO, *Hỏi đáp về Kinh doanh và tự do liên kết* (2020) <[https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_FOA\\_FAQ\\_EN/lang--en/index.htm#Q1](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q1)>.
- 109 ILO, 'ILO hoan nghênh bước tiến lớn nhằm xóa bỏ lao động cưỡng bức ở Việt Nam', *Tiêu chuẩn lao động quốc tế* (8/6/2020) <[https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/PublicInformation/Pressreleases/WCMS\\_747233/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/PublicInformation/Pressreleases/WCMS_747233/lang--en/index.htm)>.
- 110 Christoph Lakner và đồng nghiệp, 'Các ước tính cập nhật về tác động của COVID-19 đối với nghèo đói toàn cầu: Nhìn lại năm 2020 và triển vọng năm 2021' *Ngân hàng thế giới* (11/1/2021) <<https://blogs.worldbank.org/opendata/updated-estimates-impact-covid-19-global-poverty-looking-back-2020-and-outlook-2021>>.
- 111 Phạm Van, 'COVID-19 có thể phá sản 50% doanh nghiệp Việt Nam: VCCI', *VnExpress* (9/4/2020) <<https://e.vnexpress.net/news/business/economy/covid-19-could-bankrupt-50-pct-of-vietnamese-enterprises-vcci-4081637.html>>.
- 112 Annie Kelly, 'Công nhân may mặc phải đối cảnh với cảnh túng thiếu khi COVID-19 khiến các nhà máy phải đóng cửa' *The Guardian* (19/3/2020) <<https://www.theguardian.com/global-development/2020/mar/19/garment-workers-face-destitution-as-covid-19-closes-factories>>.
- 113 Đỗ Quỳnh Chi, *Trách nhiệm trong thời điểm khủng hoảng? Thực hành của các thương hiệu trong đại dịch Covid-19 và Tác động đến các nhà máy và công nhân trong chuỗi cung ứng hàng may mặc, da giày và điện tử ở Việt Nam* (12/2020), Friedrich Ebert Stiftung, 2020 <<https://www.researchgate.net/publication/347517824>>.
- 114 Nt.
- 115 Liên đoàn Công đoàn Quốc tế, *Vụ bê bối: Bên trong chuỗi cung ứng của 50 công ty hàng đầu - Báo cáo tiền tuyến 2016* (2016) <[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines\\_scandal\\_en-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf)>.
- 116 Liên minh cam kết minh bạch, *Cam kết minh bạch là gì?* (2017) <<https://transparencypledge.org/what-is-the-transparency-pledge/>>.
- 117 ILO và IFO, *Dữ liệu tuân thủ* (2020) <<https://portal.betterwork.org/transparency/compliance>>.
- 118 Tổ chức Theo dõi Quyền con người, *Theo chủ đề: Nhu cầu minh bạch chuỗi cung ứng trong ngành may mặc và da giày* (20/4/2017) <<https://www.hrw.org/report/2017/04/20/follow-thread/need-supply-chain-transparency-garment-and-footwear-industry>>.
- 119 Sáng kiến thương mại có đạo đức của Đan Mạch, Na Uy và Vương quốc Anh, *Sáng kiến chung về thương mại có đạo đức trong việc mua hàng có trách nhiệm* (7/9/2017) <[https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared\\_resources/guide\\_to\\_buying\\_responsibly.pdf](https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/guide_to_buying_responsibly.pdf)>.
- 120 Tổ chức theo dõi Quyền con người, 'Trả tiền mua vé xe buýt và mong muốn được bay' *Cách thức mua hàng của các thương hiệu may mặc thúc đẩy lạm dụng lao động* (23/4/2019) <<https://www.hrw.org/report/2019/04/23/paying-bus-ticket-and-expecting-fly/how-apparel-brand-purchasing-practices-drive>>.
- 121 Oxfam Úc, *Làm trong nghèo khó: Cái giá thực sự của thời trang* (2/2019), tr. 42 <<https://whatshemakes.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2019/02/Made-in-Poverty-the-True-Price-of-Fashion.-Oxfam-Australia..pdf>>.
- 122 Như ghi chú 120, tr. 7.
- 123 Như ghi chú 122.
- 124 Chiến dịch quần áo sạch, *Chưa trả (trả tiền thiếu) trong đại dịch: Ước tính số tiền mà ngành may mặc nợ công nhân* (2020) <<https://cleanclothes.org/file-repository/underpaid-in-the-pandemic.pdf/view>> Hiệp hội quyền của người lao động, *Sách trắng của Hiệp hội quyền của người lao động: Ai sẽ cứu trợ những công nhân may mặc?* (3/2020) <<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Who-Will-Bail-Out-the-Workers-March-2020.pdf>>.
- 125 Viện Quyền con người và Kinh doanh, *Phí tuyển dụng* (2/2018) <[https://www.ihrb.org/uploads/briefings/IHRB\\_Briefing\\_Recruitment\\_Fees\\_Feb\\_2018.pdf](https://www.ihrb.org/uploads/briefings/IHRB_Briefing_Recruitment_Fees_Feb_2018.pdf)>.
- 126 Viện Quyền con người và Kinh doanh, *Nguyên tắc trả tiền của nhà tuyển dụng* (2020) <<https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>>.

- 127 Sứ mệnh của IOM tại Việt Nam, 'Doanh nghiệp quan tâm đến việc tuyển dụng có đạo đức và quản lý chuỗi cung ứng', *Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc xóa bỏ nô lệ và buôn bán người* (2019) <<https://www.eurochamvn.org/sites/default/files/uploads/CREST%20Business%20Case.pdf>>.
- 128 OECD, Hướng dẫn của OECD cho các công ty đa quốc gia (2011) <<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>> tr. 31 đoạn 37.
- 129 Nt, tr.31 đoạn 1.
- 130 Hiệp ước Toàn cầu LHQ, *Hướng Dẫn Phát Triển Chính Sách Bảo Vệ Quyền Con Người Cho Doanh Nghiệp* – Tái bản lần 2 (2015) <[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2FHuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FHuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf)> tr. 4.
- 131 Xem Chú thích 21, nguyên tắc số 16, và OECD, *Hướng dẫn về Quy trình rà soát của OECD đối với các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong lĩnh vực dệt may và da giày* (2018) <<https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>>.
- 132 Như Chú thích 131, tr. 3.
- 133 'Nhiều công ty áp dụng cam kết quyền con người' *Vietnamnews* (29/5/2019) <<https://vietnamnews.vn/economy/520559/more-companies-adopt-human-rights-commitments.html#cYu8StQ4EF58fQ80.97>>; Đỗ Quỳnh Chi, *Kinh doanh và Quyền con người trong chuỗi cung ứng hàng may mặc, da giày và điện tử ở Việt Nam: Nghiên cứu khảo sát* (8/2019) <[https://www.researchgate.net/publication/336317566\\_Business\\_Human\\_Rights\\_in\\_the\\_Garment\\_Footwear\\_and\\_Electronic\\_Supply\\_Chains\\_in\\_Vietnam\\_A\\_Baseline\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/336317566_Business_Human_Rights_in_the_Garment_Footwear_and_Electronic_Supply_Chains_in_Vietnam_A_Baseline_Study)>.
- 134 Như chú thích 131, tr.11.
- 135 Shift, Oxfam và mạng lưới hiệp ước toàn cầu Hà Lan, *'Kinh doanh và tôn trọng quyền con người: Hướng dẫn cho các doanh nghiệp'*, (2016) <<https://shiftproject.org/resource/doing-business-with-respect-for-human-rights/>>.
- 136 Nt.
- 137 Marks and Spencer, 'Quản lý nhà cung ứng' (2021) <<https://corporate.marksandspencer.com/sustainability/clothing-and-home-supplier-management>>.
- 138 Marks and Spencer, *Chính sách về Quyền con người* (5/5/2016) <<https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-policy.pdf>> và xem thêm bài bình luận rộng hơn của M&S's về các nỗ lực quyền con người: Marks and Spencer, 'Quyền con người' (2021) <<https://corporate.marksandspencer.com/sustainability/business-wide/human-rights>>.
- 139 Marks and Spencer, 'Quản lý nhà cung ứng' (2021) <<https://corporate.marksandspencer.com/sustainability/clothing-and-home-supplier-management>>; Marks and Spencer, *Tuyên bố về chế độ nô lệ hiện đại 2019/20* (2020) <<https://corporate.marksandspencer.com/documents/reports-results-and-publications/plan-a-reports/2020/modern-slavery-statement-2020.pdf>>.
- 140 Marks and Spencer, *Tuyên bố về chế độ nô lệ hiện đại 2019/20* (2020) <<https://corporate.marksandspencer.com/documents/reports-results-and-publications/plan-a-reports/2020/modern-slavery-statement-2020.pdf>>.
- 141 Matthew Mullen và đồng nghiệp, Công bố Quyền con người ở ASEAN (4/2019) <<https://article30.org/wp-content/uploads/2019/05/Human-Rights-Disclosure-in-ASEAN-Full-Report.pdf>>.
- 142 Nt, tr. 17.
- 143 Như Chú thích 21, Bình luận về Nguyên tắc số 15 của Nguyên tắc Hướng dẫn <[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2FHuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FHuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf)> tr. 30.
- 144 Như chú thích 21, nguyên tắc 17.
- 145 Như Chú thích 131, tr. 30.
- 146 Đại hội đồng LHQ, *Báo cáo của nhóm công tác về vấn đề quyền con người và các tập đoàn xuyên quốc gia và các doanh nghiệp khác: Ghi chú của Tổng thư ký* (16/7/2018) *Phiên họp thứ 73* của Đại hội đồng LHQ A/73/163, 8.
- 147 OECD Hướng dẫn rà soát của OECD đối với cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày (2018), tr. 26 <<https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>>.
- 148 OECD, 'Hướng dẫn của OECD cho các tập đoàn đa quốc gia' (2011) <<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>>.
- 149 Như Chú thích 21, nguyên tắc số 19.
- 150 Như Chú thích 21, nguyên tắc số 26.
- 151 Như Chú thích 21, nguyên tắc số 15.
- 152 adidas 'Phương pháp tiếp cận chuỗi cung ứng' (2020) <<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/human-rights/supply-chain-approach/>>.
- 153 Thang điểm chuẩn quyền con người của doanh nghiệp, *Thang điểm chuẩn quyền con người của doanh nghiệp* (2020) <<https://www.corporatebenchmark.org/>>.
- 154 Thang điểm chuẩn quyền con người của doanh nghiệp và Liên minh thang điểm chuẩn thế giới, *Thang điểm chuẩn quyền con người của doanh nghiệp 2020* <<https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/Adidas-CHRB-scorecard-2020.pdf>> (tr. 5).
- 155 Nt.
- 156 Nt.
- 157 Văn phòng Cao ủy nhân quyền LHQ, *Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người* (2012), tr. 83 <[https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf)>.
- 158 Shift và Mazars LLP, Khung báo cáo UNGP (2015) <[https://www.ungpreporting.org/glossary/severe-human-rights-impact/#:~:text=Scale%20means%20the%20gravity%20of,of%20the%20right\(s\)](https://www.ungpreporting.org/glossary/severe-human-rights-impact/#:~:text=Scale%20means%20the%20gravity%20of,of%20the%20right(s)>)>.
- 159 Như Chú thích 21, Nguyên tắc 18, 19-20.
- 160 Như Chú thích 21, Nguyên tắc 18-20.
- 161 Như Chú thích 21, Nguyên tắc 19-20.
- 162 Như Chú thích 21, Nguyên tắc 21.
- 163 Văn phòng Cao ủy Nhân quyền LHQ, *Trách nhiệm của doanh nghiệp đối với việc tôn trọng: Hướng dẫn diễn giải* (2012), tr. 47 <[https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf)>.
- 164 Văn phòng Cao ủy Nhân quyền LHQ, *Phản hồi của Văn phòng Cao ủy đối với yêu cầu của BankTrack về lời khuyên liên quan đến việc áp dụng Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ về Kinh doanh và Quyền con người trong lĩnh vực ngân hàng* (12/6/2017) <<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf>>.
- 165 Như Chú thích 21, Nguyên tắc 21-22.
- 166 Như Chú thích 21, Nguyên tắc 22-23.
- 167 Tập đoàn H&M, *Báo cáo hiệu suất bền vững 2019* (30/3/2019) <[https://hmgroupp.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2019\\_Sustainability\\_report/H%26M%20Group%20Sustainability%20Performance%20Report%202019.pdf](https://hmgroupp.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2019_Sustainability_report/H%26M%20Group%20Sustainability%20Performance%20Report%202019.pdf)>.
- 168 Nt.

- 169 Tập đoàn H&M, *Báo cáo bền vững của tập đoàn H&M 2018* (28/3/2019) <[https://about.hm.com/content/dam/hmgrouppublicsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018\\_Sustainability\\_report/HM\\_Group\\_SustainabilityReport\\_2018\\_%20FullReport.pdf](https://about.hm.com/content/dam/hmgrouppublicsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf)>; Tập đoàn H&M, 'Tương tác với các bên liên quan của chúng tôi', *Nhận thức H&M* <[https://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Others/Stakeholder%20engagement%20overview\\_en.pdf](https://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Others/Stakeholder%20engagement%20overview_en.pdf)>.
- 170 Chiến dịch quần áo sạch, *Góc khuất trong ngành thời trang Kiểm toán xã hội bảo vệ thương hiệu và những người lao động thất bại như thế nào*, tháng 9/2019 <<https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf>>.
- 171 Nt, tr. 60-61.
- 172 Tổ chức Tập trung vào bóc lột lao động (FLEX), Trách nhiệm xã hội được thúc đẩy bởi người lao động: Khám phá mô hình mới để giải quyết lạm dụng lao động trong chuỗi cung ứng, tháng 3/2020, tr. 20 <<https://www.labourexploitation.org/publications/worker-driven-social-responsibility-exploring-new-model-tackling-labour-abuse-supply>>.
- 173 Nt.
- 174 Tổ chức theo dõi quyền con người, Chống quấy rối tình dục trong ngành may mặc (12/2/2019) <<https://www.hrw.org/news/2019/02/12/combating-sexual-harassment-garment-industry>>.
- 175 Nt.
- 176 Như Chú thích 21-Nguyên tắc 23.
- 177 Như Chú thích 21-Nguyên tắc 24.
- 178 Như Chú thích 21-Nguyên tắc 24.
- 179 Xem báo cáo từ cơ quan Đăng ký nô lệ thời hiện đại (2020) <<https://modernslaveryregister.gov.au>>.
- 180 Như Chú thích 21-Nguyên tắc 28-29.
- 181 Văn phòng Cao ủy LHQ, *Những câu hỏi thường gặp về các nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người* (2014) <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)>.
- 182 Đại hội đồng LHQ, *Các nguyên tắc và hướng dẫn của LHQ về quyền được khắc phục và sửa chữa đối với các nạn nhân của các hành vi vi phạm nặng nề luật nhân quyền quốc tế và các vi phạm nghiêm trọng luật nhân đạo quốc tế*, G.A. Res. 60/147, điều 3, U.N. Doc. A/RES/60/147.
- 183 Như Chú thích 21-Nguyên tắc 24.
- 184 Tổ chức Lao động Quốc tế và Công ty Tài chính Quốc tế, *Công ty Hansae Việt Nam: Giải quyết khiếu nại và hướng tới phát triển bền vững* (2021) <<https://betterwork.org/2020/10/14/hansae-viet-nam-resolving-grievances-and-moving-towards-sustainable-development/>>.
- 185 Nt.
- 186 Như Chú thích 184.
- 187 Tập đoàn adidas, 'Quy trình khiếu nại của bên thứ 3 về việc vi phạm tiêu chuẩn nơi làm việc của tập đoàn adidas hoặc vi phạm quy tắc quyền con người quốc tế (11/2016)' <[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/47/95/47956de4-7a3b-4559-a449-51ef963c7f9e/adidas\\_group\\_complaint\\_process\\_november\\_2016.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/47/95/47956de4-7a3b-4559-a449-51ef963c7f9e/adidas_group_complaint_process_november_2016.pdf)>.
- 188 Nt.
- 189 Tập đoàn adidas, 'Thẩm định về quyền con người', *Quyền con người* (2017) <<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/human-rights/#/2016/2018/human-rights-due-diligence/>>.
- 190 Quỹ may mặc công bằng, *Khiếu nại 899: Vaude Sport GMBH & Co. KG* (2020) <<https://fairwear.force.com/public/s/complaints#!complaint-899-vaude-sport-gmbh-&-co.-kg>>.
- 191 Quỹ may mặc công bằng, *Khiếu nại 861: Deuter Sport GMBH* (2020) <<https://fairwear.force.com/public/s/complaints#!complaint-861-deuter-sport-gmbh>>.
- 192 Quỹ may mặc công bằng, *Khiếu nại 824: LK International AG (KJUS), Schoffel Sportbekleidung GMBH, Haglofs AB* (2020) <[https://fairwear.force.com/public/s/complaints#!complaint-824-lk-international-ag-\(kjus\)-schoffel-sportbekleidung-gmbh-haglofs-ab](https://fairwear.force.com/public/s/complaints#!complaint-824-lk-international-ag-(kjus)-schoffel-sportbekleidung-gmbh-haglofs-ab)>.
- 193 Quỹ may mặc công bằng, *Khiếu nại 602: Schoffel sportbekleidung GMBH, Jack Wolfskin* (2019) <<https://fairwear.force.com/public/s/complaints#!complaint-602-schoffel-sportbekleidung-gmbh-jack-wolfskin>>.
- 194 Như Chú thích 21 – Nguyên tắc 31.
- 195 Dự án Shift, Đưa ra các quyết định tôn trọng các quyền trong một thế giới bị ảnh hưởng bởi COVID-19 (5/2020) <[https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/05/Shift\\_Covid19\\_RightsRespectingDecisions\\_May11.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/05/Shift_Covid19_RightsRespectingDecisions_May11.pdf)>.
- 196 BSR, *Trao quyền cho lao động nữ trong ngành may mặc: Ba lĩnh vực hành động kinh doanh* (Tháng 6/2017), tr. 23 <[https://www.bsr.org/reports/BSR\\_Empowering\\_Female\\_Workers\\_in\\_the\\_Apparel\\_Industry.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_Empowering_Female_Workers_in_the_Apparel_Industry.pdf)>.
- 197 Nt.
- 198 OECD, *Các phản ứng chính sách của OECD đối với Coronavirus (COVID-19) và kinh doanh có trách nhiệm* (16/4/2020) <<http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-responsible-business-conduct-02150b06/#endnotea0z42>>.
- 199 Như Chú thích 195.



## Thông tin thêm

### **Ủy Ban Nhân Quyền Úc**

Tầng 3, 175 đường Pitt

Thành phố Sydney, bang New South Wales 2000

Hộp thư bưu điện số 5218

Thành phố Sydney, bang New South Wales 2001

Điện thoại: (02) 9284 9600

Khiếu nại: 1300 656 419

Các yêu cầu chung và ấn phẩm: 1300 369 711

TTY: 1800 620 241

Fax: (02) 9284 9611

Website: [www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au)

### **Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững (SD4B) - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)**

Tầng 4, Tòa nhà VCCI, Số 9 Đào Duy Anh

Hà Nội

Điện thoại: 84 - 24 - 35743492

Website: <https://www.vcci.com.vn/>

**Australian Human Rights Commission**  
[www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au)

**Vietnam Chamber of Commerce and Industry**  
[www.vcci.com.vn](http://www.vcci.com.vn)