

PHỤ LỤC 1 - ĐIỀU KHOẢN THAM CHIẾU
CHUYÊN GIA XÂY DỰNG, ĐÀO TẠO VÀ THÍ ĐIỂM CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ RỦI RO VỀ
PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC
DÀNH CHO DOANH NGHIỆP DỆT MAY TRONG CHUỖI CUNG ỨNG

1. Thông tin chung

Nằm trong nỗ lực nhằm đảm bảo thực thi nghĩa vụ thẩm định kinh doanh có trách nhiệm của doanh nghiệp, một số quốc gia như Đức, Na Uy, Hà Lan đã ban hành luật về thẩm định chuỗi cung ứng dành cho toàn bộ chuỗi cung ứng của các Doanh nghiệp có trụ sở và có hoạt động kinh doanh tại các nước trên. Cùng với đó, uỷ ban châu Âu (European Commission) đã đưa ra đề xuất về Chỉ thị Thẩm định tính bền vững của doanh nghiệp vào tháng 2 năm 2022 (được gọi là Directive on corporate sustainability due diligence – gọi tắt là ‘CSDDD’) và đã được thông qua bởi Nghị viện Châu Âu vào tháng 6 năm 2023. Chỉ thị sẽ tiếp tục được đệ trình Hội đồng châu Âu và diễn ra quá trình đàm phán 3 bên giữa Uỷ ban Châu Âu (European Committee), Nghị viện Châu Âu (EP) và Hội đồng Châu Âu để thông qua và dự kiến có hiệu lực trong năm 2024. Sau đó các quốc gia châu Âu có 2 năm để nội luật hoá các quy định về thẩm định kinh doanh có trách nhiệm trong chuỗi cung ứng.

Cụ thể, các điều luật và chỉ thị bắt buộc các công ty có trụ sở chính hoặc có hoạt động tại châu Âu áp dụng các biện pháp thẩm định các lĩnh vực liên quan đến kinh doanh có trách nhiệm và phát triển bền vững trong kinh doanh của chính công ty, các công ty con và chuỗi giá trị của công ty (bao gồm quan hệ kinh doanh trực tiếp và gián tiếp). Các công ty vừa và nhỏ cũng sẽ bị ảnh hưởng gián tiếp khi họ là nhà cung cấp cho các công ty lớn có trụ sở chính hoặc có hoạt động kinh doanh tại châu Âu. Các công ty phải đảm bảo nhà cung cấp của họ không vi phạm các nguyên tắc kinh doanh có trách nhiệm, bao gồm việc không có lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, đảm bảo sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, không bóc lột, lạm dụng người lao động, đảm bảo mức lương công bằng, không có phân biệt đối xử, tự do lựa chọn việc làm hay quyền thành lập công đoàn và có người đại diện của người lao động. Đối với các vấn đề về môi trường như không vi phạm phát thải khí nhà kính, không gây ô nhiễm môi trường, phá hủy đa dạng sinh học và các hệ sinh thái.

Do châu Âu là thị trường xuất khẩu lớn thứ hai của Việt Nam và trong bối cảnh việc thẩm định kinh doanh có trách nhiệm và tính bền vững của doanh nghiệp đã và sẽ được luật hoá dẫn đến ngày càng đòi hỏi các nhà cung cấp phải có đủ năng lực để tuân thủ quy định pháp luật và chính sách về lao động quốc gia, thực hiện các tiêu chuẩn lao động và quy định quốc tế, đồng thời chủ động đánh giá các rủi ro tiềm ẩn và xây dựng các giải pháp phòng ngừa và khắc phục nhằm mang lại lợi thế cạnh tranh thực sự cho doanh nghiệp trong bối cảnh thách thức ngày càng nhiều.

Trong quá trình rà soát các hướng dẫn và bộ công cụ về đánh giá rủi ro về Phân biệt đối xử, Lao động cưỡng bức cũng như các chủ đề khác nhằm thúc đẩy kinh doanh có trách nhiệm trong chuỗi cung ứng, có thể thấy có các tài liệu hiện có tập trung đưa ra hướng dẫn mang tính phổ quát và nguyên tắc cho DN, chủ yếu dành cho các DN đa quốc gia thực hiện thẩm định kinh doanh trách nhiệm. Hiện không có nhiều bộ công cụ được điều chỉnh phù hợp với DN cung ứng tại Việt Nam sử dụng. Vì vậy, cần thiết kế bộ công cụ phù hợp với những đặc điểm của DN cung ứng ngành dệt may tại Việt Nam (một trong những ngành mà chiếm tỷ trọng lớn trong xuất khẩu tại Việt Nam).

CDI cần tuyển 01 tư vấn/nhóm tư vấn nhằm xây dựng bộ công cụ và hướng dẫn sử dụng công cụ để doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp (nhà cung ứng) ngành dệt may tại Việt Nam có thể sử dụng để tự đánh giá rủi ro về Phân biệt đối xử và Lao động cưỡng bức trong hoạt động sản xuất kinh doanh của mình và xây dựng, thực hiện biện pháp ứng phó giảm thiểu rủi ro tiềm ẩn và các vi phạm nếu có.

2. Mục tiêu cụ thể

- DN tham gia chương trình hiểu về HRDD, các quy định pháp lý liên quan và ý nghĩa của việc thực hiện tại nhà máy.
- Xây dựng bộ công cụ đánh giá rủi ro và hướng dẫn sử dụng với mục đích để doanh nghiệp, đặc biệt là các nhà cung ứng ngành dệt may tại Việt Nam có thể sử dụng để tự đánh giá rủi ro về Phân biệt đối xử và Lao động cưỡng bức trong hoạt động sản xuất kinh doanh của họ, đảm bảo tiếng nói của NLD và CĐ được tham vấn và tính đến trong quá trình đánh giá.
- Dựa vào kết quả đánh giá rủi ro, doanh nghiệp và công đoàn cơ sở có khả năng lên kế hoạch và thực hiện các biện pháp khắc phục, bao gồm phòng tránh rủi ro, giảm thiểu tác động tiêu cực và giải quyết các vi phạm, trong đó chú trọng cải thiện các cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại, phản hồi thông tin tại nhà máy.

3. Phương pháp và tiến trình

- a. Xây dựng bộ công cụ đánh giá rủi ro kèm tài liệu hướng dẫn sử dụng nhằm hỗ trợ DN thực hiện thẩm định kinh doanh có trách nhiệm trong chuỗi cung ứng.
- b. Nâng cao năng lực cho DN về HRDD và hướng dẫn DN sử dụng bộ công cụ để tự đánh giá rủi ro tại DN.
- c. Thực hiện thí điểm sử dụng bộ công cụ để đánh giá rủi ro tại DN, từ đó DN đưa ra các phát hiện và kế hoạch khắc phục
- d. Đào tạo cho DN về biện pháp khắc phục, trong đó nhấn mạnh về cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại & phản hồi thông tin tại DN.
- e. Báo cáo và Tài liệu hoá:
 - Báo cáo cho từng DN bao gồm khuyến nghị để có thể tự đánh giá rủi ro, xây dựng và thực hiện các biện pháp khắc phục, bao gồm chính sách và thực hành.
 - Tài liệu hoá quá trình thực hiện theo case study từng DN tham gia tiến trình.
- f. Chia sẻ tiến trình, kết quả đào tạo, hướng dẫn doanh nghiệp sử dụng công cụ để tự đánh giá rủi ro tại nhà máy; chia sẻ các thực hành tốt và đưa ra các khuyến nghị cho DN và các bên liên quan để cải thiện các chính sách và thực hành.

4. Nhiệm vụ của tư vấn

- Xây dựng công cụ tự đánh giá rủi ro quyền lao động cho doanh nghiệp và thí điểm tại các nhà máy
- Hoàn thiện công cụ sau khi thí điểm.
- Xây dựng sổ tay hướng dẫn sử dụng công cụ tự đánh giá
- Tập huấn cho DN nói chung và hướng dẫn cho DN tham gia thí điểm để sử dụng công cụ tự đánh giá rủi ro, đưa ra kết quả, và dựa vào kết quả tự đánh giá rủi ro để xây dựng kế hoạch cải thiện, bao gồm các đầu ra sau:
 - Chuẩn bị nội dung và thực hiện các tập huấn, coaching theo kế hoạch
 - Cùng CDI trao đổi và lựa chọn nhà máy tham gia Thí điểm
 - Điều chỉnh bộ công cụ dựa vào phản hồi và quá trình làm thực tế của nhà máy

5. Đầu ra cụ thể

- Đề cương chi tiết bộ công cụ, bao gồm các hạng mục chính và nội dung dự kiến
- 01 bộ công cụ để DN tự đánh giá rủi ro được xây dựng và hoàn thiện, đảm bảo tiêu chí dễ sử dụng, hiệu quả
- 01 tài liệu hướng dẫn sử dụng bộ công cụ để thực hiện đánh giá rủi ro tại DN
- 02 khoá tập huấn cho ít nhất 20 DN dệt may về HRDD và sử dụng bộ công cụ đánh giá rủi ro và các biện pháp khắc phục + 4 khoá on – site coaching tại 4 DN thí điểm
- 04 Báo cáo ngắn dành cho 4 DN thí điểm về kết quả sử dụng bộ công cụ (theo ít nhất 1 chủ đề) kèm khuyến nghị về giải pháp và kế hoạch hành động cụ thể của từng DN.

6. Yêu cầu đối với tư vấn

- Có chuyên môn, am hiểu và có ít nhất 10 năm kinh nghiệm thực hiện các tập huấn, đánh giá liên quan đến lĩnh vực tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO và pháp luật lao động Việt Nam, điều kiện làm việc và quyền của người lao động, đặc biệt là người lao động trong ngành dệt may và các chủ đề có liên quan
- Có ít nhất 5 năm kinh nghiệm làm về đánh giá rủi ro tại Doanh nghiệp
- Có hiểu biết và kinh nghiệm về HRDD và các quy định, chính sách có liên quan cấp toàn cầu và 1 số QG cụ thể, như Đức, Na Uy, Hà Lan.
- Tuân thủ các yêu cầu về bảo mật thông tin
- Cởi mở và lắng nghe tích cực, sẵn sàng chia sẻ, góp ý mang tính xây dựng
- Đảm bảo tuân thủ yêu cầu bảo mật thông tin đối với các dữ liệu do CDI cung cấp.
- Có khả năng làm việc độc lập và làm việc theo đội nhóm
- Có tinh thần trách nhiệm cao, hỗ trợ kịp thời
- Có kinh nghiệm làm việc với các tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam

7. Kinh phí thực hiện:

- Do tư vấn đề xuất. Các chi phí như ăn, đi lại tại nơi tập huấn của tư vấn (nếu có) sẽ được chi trả trực tiếp theo định mức của CDI.

8. Thời hạn nhận hồ sơ ứng tuyển: Ngày 27/10/2023