



TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP
Center for Development and Integration



TÀI TRỢ BỞI LIÊN MINH CHÂU ÂU

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



THỰC THI CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI

*Tài liệu tham khảo dành cho
các doanh nghiệp tại Việt Nam*



NHÀ XUẤT BẢN THANH NIÊN

TỪ VIẾT TẮT

ICCPR	Công ước quốc tế về quyền Dân sự và Chính trị <i>International Covenant on Civil and Political Rights</i>
ICESCR	Công ước quốc tế về quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hoá <i>International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights</i>
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế <i>International Labor Organization</i>
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế <i>Organization for Economic Cooperation and Development</i>
OHCHR	Cao uỷ Nhân quyền Liên Hợp Quốc <i>Office of the High Commissioner for Human Rights</i>
UN	Liên Hợp Quốc <i>United Nations</i>
UNDP	Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc <i>United Nations Development Program</i>
UNGP	Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc <i>United Nations Guiding Principles on business and human rights</i>
UDHR	Tuyên ngôn Nhân quyền Phổ quát <i>Universal Declaration of Human Rights</i>
UPR	Kiểm điểm định kỳ phổ quát <i>Universal Periodic Review</i>

MỤC LỤC

TỪ VIẾT TẮT	2
LỜI GIỚI THIỆU	4
PHẦN 1: CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI..	6
1. Giới thiệu chung về các nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người..	7
2. Trụ cột 1: Nhà nước có nghĩa vụ bảo vệ quyền con người	9
3. Trụ cột 2: Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người.....	14
3.1. Cam kết chính sách về quyền con người.....	17
3.2. Rà soát về quyền con người	21
3.3. Khắc phục, giảm thiểu các tác động tiêu cực về vi phạm quyền con người....	34
4. Trụ cột 3: Đảm bảo các nạn nhân được tiếp cận cơ chế khiếu nại, khắc phục khi bị vi phạm quyền con người.....	36
4.1. Cơ chế tư pháp của nhà nước	37
4.2. Cơ chế ngoài tư pháp của nhà nước	41
4.3. Cơ chế ngoài tư pháp của doanh nghiệp, tổ chức xã hội và các bên liên quan khác.....	44
PHẦN 2: QUYỀN CON NGƯỜI VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP.....	55
1. Quyền con người là gì?.....	55
2. Chủ thể về quyền con người	59
3. Quyền con người trong kinh doanh	60
PHẦN 3: QUYỀN CON NGƯỜI VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM.	85
1. Pháp luật Việt Nam về quyền con người và trách nhiệm của doanh nghiệp...	85
2. Các cơ chế xử lý khiếu nại trong lao động tại doanh nghiệp.....	90
3. Trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp ở Việt Nam.....	94
THUẬT NGỮ THÔNG DỤNG.....	99
TÀI LIỆU THAM KHẢO	104

LỜI GIỚI THIỆU



Doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế, góp phần thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Tuy nhiên, trong quá trình hoạt động kinh doanh, doanh nghiệp cũng có thể gây nên các tác động tiêu cực đến xã hội và quyền con người. Hiện nay, các doanh nghiệp khó có thể đạt được sự phát triển bền vững nếu không có những biện pháp tôn trọng quyền con người trong kinh doanh. Các tổ chức quốc tế bao gồm Liên hợp quốc và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đã nỗ lực ngăn ngừa những ảnh hưởng tiêu cực của hoạt động kinh doanh tới quyền con người thông qua thúc đẩy trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (United Nations Guiding Principles on Business and Human rights, gọi tắt là UNGP) đã được Hội đồng Nhân quyền của Liên Hợp Quốc thông qua (theo Nghị quyết 17/4, ngày 16/6/ 2011) và là văn kiện có tính khuyến nghị cho nhà nước và doanh nghiệp nhằm bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh. Các Nguyên tắc này nhấn mạnh doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người và trách nhiệm khắc phục nếu để xảy ra vi phạm quyền con người.

Tài liệu này được biên soạn dành cho các doanh nghiệp để hiểu và thực thi trách nhiệm tôn trọng quyền con người theo các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc (UNGP). Đây là một cẩm nang gợi ý cho các doanh nghiệp để có thể áp dụng thực thi nguyên tắc nền tảng và nguyên tắc hoạt động của UNGP, bao gồm các danh mục bảng kiểm công việc cần làm và các trường hợp điển hình làm kinh nghiệm tham khảo. Thực thi UNGP sẽ giúp các doanh nghiệp nhận diện được các vấn đề và giảm thiểu các vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh. Cuốn tài liệu này cũng cung cấp các thông tin và cách thức mà doanh nghiệp có thể áp dụng để thực hiện trách nhiệm về quyền con người, đồng thời cung cấp khuôn khổ pháp lý và biện pháp để doanh nghiệp thực thi UNGP ở Việt Nam.

Tài liệu này gồm 3 phần với các nội dung chính sau đây:

Phần 1: Giới thiệu về UNGP.

Phần 2: Quyền con người và trách nhiệm của doanh nghiệp.

Phần 3: Hướng dẫn thực thi UNGP đối với doanh nghiệp tại Việt Nam.

Chúng tôi hy vọng cuốn cẩm nang này sẽ hữu ích cho các doanh nghiệp ở Việt Nam trong việc lấy quyền con người làm trọng tâm trong quá trình xây dựng chiến lược, văn hoá và đạo đức kinh doanh. Do hạn chế về thời gian và nguồn lực, tài liệu này không tránh khỏi sai sót, chúng tôi hy vọng có được sự đóng góp của quý độc giả.

Trân trọng cảm ơn,

Trung tâm Phát triển và Hội nhập

PHẦN I:

CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI

Mối quan hệ giữa doanh nghiệp và quyền con người là mối quan hệ hai bên cùng có lợi. Ngày nay, trách nhiệm về quyền con người là luật chơi mới, là giấy thông hành cho hoạt động kinh doanh. Thực hiện trách nhiệm quyền con người, do vậy, được coi là giải pháp nhằm mang lại những lợi ích cho doanh nghiệp.

Từ những năm 1970, cộng đồng quốc tế đã thảo luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Ngoài ra, vào năm 1976 và sửa đổi bổ sung vào năm 1979, 1982, 1984, 1991, 2000 và 2011, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đã hướng dẫn nội dung về trách nhiệm quyền con người của doanh nghiệp cho doanh nghiệp đa quốc gia. Tiếp đến là Thỏa ước Toàn cầu (UN Global Compact) được Liên hợp quốc thông qua năm 2000. Các tổ chức quốc tế như Tập đoàn tài chính quốc tế (IFC), Ngân hàng thế giới (WB), Tổ chức tiêu chuẩn hóa quốc tế (ISO), các hiệp hội, tổ chức ngành nghề của doanh nghiệp đã xây dựng và thông qua nhiều sáng kiến về trách nhiệm quyền con người của doanh nghiệp. Thêm vào đó các khuôn khổ pháp luật quốc tế khác về quyền con người như các Công ước cơ bản về quyền con người, công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng liên quan đến vai trò và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng và đảm bảo quyền con người theo các nguyên tắc, chuẩn mực quyền con người phổ quát đã được cộng đồng quốc tế ghi nhận.

Các Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người (UNGP) được Liên Hợp Quốc thông qua vào năm 2011 là khuôn khổ pháp lý có tính ràng buộc cao nhất quy định về trách nhiệm “Tôn trọng, Bảo vệ và Khắc phục” về quyền con người của Nhà nước và Doanh nghiệp. Theo khuôn khổ đó, Doanh nghiệp có trách nhiệm chủ động kiểm chế và kiểm soát các hoạt động kinh doanh của mình để không gây ra hoặc góp phần gây ra vi phạm quyền con người kể cả trực tiếp và gián tiếp. Doanh nghiệp có trách nhiệm ngăn ngừa, giảm thiểu các tác động tiêu cực đến quyền con người có liên quan đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ, các mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp. Trong trường hợp có vi phạm xảy ra, doanh nghiệp cần chủ động đưa ra biện pháp khắc phục hậu quả.

Phần 1 này giải thích về các nguyên tắc trong UNGP dành cho doanh nghiệp, đồng thời tập trung vào những hướng dẫn cụ thể cho doanh nghiệp thực hiện hai trụ cột là trụ cột 2 của UNGP về trách nhiệm tôn trọng quyền con người và trụ cột 3 của UNGP về cơ chế khiếu nại, khắc phục các vi phạm quyền con người. Phần này kèm theo các danh mục kiểm về các phương thức thực thi và các ví dụ tham khảo thực tiễn.

I. GIỚI THIỆU CHUNG VỀ CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI

Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người là một văn bản được Hội đồng Nhân quyền của Liên Hợp Quốc thông qua tháng 6/2011. Đây là khuôn khổ và chuẩn mực quốc tế quy định trách nhiệm của nhà nước và doanh nghiệp về quyền con người. Văn kiện này áp dụng cho mọi loại hình, quy mô doanh nghiệp ở các môi trường kinh doanh khác nhau. Văn kiện cũng đề cập trách nhiệm tôn trọng, đảm bảo tất cả các quyền con người như các quy định pháp luật quốc tế về quyền con người.



UNGPs đưa ra 31 nguyên tắc bao gồm 8 nguyên tắc nền tảng và 23 nguyên tắc hoạt động trong 3 trụ cột, quy định về vai trò của Nhà nước và Doanh nghiệp trong việc tôn trọng, bảo vệ, thực thi và thúc đẩy quyền con người trong lĩnh vực kinh doanh.

TRỤ CỘT 1: BẢO VỆ  NHÀ NƯỚC	TRỤ CỘT 2: TÔN TRỌNG  DOANH NGHIỆP	TRỤ CỘT 3: KHIẾU NẠI & KHẮC PHỤC  NẠN NHÂN
10 NGUYÊN TẮC	14 NGUYÊN TẮC	07 NGUYÊN TẮC
✓ Ngăn ngừa, điều tra, khắc phục, xử phạt các vi phạm về quyền con người do doanh nghiệp gây nên. ✓ Thông qua pháp luật, chính sách, quy định và tài phán hiệu quả. ✓ Xây dựng pháp luật quốc gia tương thích với pháp luật quốc tế về quyền con người và các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các công ước và tuyên bố của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).	✓ Doanh nghiệp không gây nên tác động tiêu cực về quyền con người. ✓ Doanh nghiệp có nghĩa vụ khắc phục hậu quả các tác động (trực tiếp, tham gia, gián tiếp). ✓ Doanh nghiệp có nghĩa vụ: • Xây dựng chính sách về tôn trọng quyền con người trong doanh nghiệp • Thực hiện quy trình rà soát về quyền con người nhằm giảm nhẹ rủi ro và giải trình về các hành động trong chính sách về tôn trọng quyền con người. • Đánh giá rủi ro về quyền con người. • Quy trình và minh bạch cho các bên về thủ tục đền bù, khiếu nại liên quan.	✓ Nhà nước có trách nhiệm áp dụng các biện pháp đảm bảo tiếp cận công lý, khiếu nại, khắc phục, đền bù khi có vi phạm quyền con người trong thẩm quyền tài phán và lãnh thổ: bao gồm các biện pháp tư pháp, ngoài tư pháp, cơ chế giải quyết khiếu nại. ✓ Doanh nghiệp cần thiết lập cơ chế giải quyết khiếu nại hiệu quả, phản hồi sớm. ✓ Doanh nghiệp bao gồm cả ngành công nghiệp và các chủ thể liên quan khác có trách nhiệm hợp tác tham gia quá trình pháp lý đền bù khắc phục các vi phạm quyền con người mà doanh nghiệp gây ra thông qua các biện pháp tư pháp và ngoài tư pháp.

2. TRỤ CỘT I: NHÀ NƯỚC CÓ NGHĨA VỤ BẢO VỆ QUYỀN CON NGƯỜI

Trụ cột thứ nhất của UNGP quy định về các nghĩa vụ mà nhà nước cần thực hiện để bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực kinh doanh, bao gồm ngăn ngừa, điều tra, khắc phục, xử phạt các vi phạm về quyền con người do doanh nghiệp gây nên.

Để thực hiện nghĩa vụ bảo vệ quyền con người trong kinh doanh, nhà nước cần phải:

- (1) Xây dựng các biện pháp bảo vệ nhằm chống lại các hành vi xâm phạm quyền con người và cơ chế để giải quyết vi phạm do doanh nghiệp gây nên.
- (2) Đưa ra quy định rõ ràng về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp khi hoạt động kinh doanh, kể cả trong phạm vi thẩm quyền lãnh thổ của mình cũng như ở các địa bàn kinh doanh khác trên toàn cầu.

Cụ thể:

- Ban hành, thực thi quy định pháp luật về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp, trong đó cần lưu ý đánh giá xem pháp luật hiện hành đã có quy định đầy đủ trách nhiệm này hay chưa và có nội dung gì cần phải tiếp tục hoàn thiện;
- Khuyến khích và khi cần thiết, yêu cầu các doanh nghiệp cung cấp thông tin về cách thức giải quyết tác động quyền con người;
- Đảm bảo sự tương thích giữa nghĩa vụ nhà nước về bảo vệ quyền con người với luật pháp và chính sách về kinh doanh. Chẳng hạn, nhà nước phải bảo đảm các quy định pháp luật về sự thành lập, hoạt động của doanh nghiệp như luật doanh nghiệp, luật đầu tư không có điều khoản gây hạn chế hay vi phạm quyền con người;
- Đưa ra các hướng dẫn hiệu quả cho doanh nghiệp về vấn đề tôn trọng quyền con người, đặc biệt là khi doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh ở khu vực xảy ra xung đột;
- Bảo đảm sự nhất quán của chính sách: giữa các nhánh quyền lực, cơ quan nhà nước, trong chính sách đối nội và đối ngoại, hợp tác quốc tế, nghĩa vụ theo các điều ước quốc tế;

Bình luận chung số 24 về Nghĩa vụ bảo vệ của nhà nước theo Công ước quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (ICESCR) trong bối cảnh các hoạt động kinh doanh

Bình luận chung số 24 này quy định nghĩa vụ tôn trọng, bảo vệ và thực hiện quyền con người trong quan hệ với các chủ thể của khu vực tư nhân là doanh nghiệp, bao gồm nghĩa vụ trong và ngoài lãnh thổ, và các cơ chế khắc phục.¹

- Trách nhiệm của nhà nước quy định và điều chỉnh các hoạt động của doanh nghiệp theo các điều ước căn bản của Liên Hợp Quốc về quyền con người. (A/HRC/4/35/add.1)
- Nhà nước đảm bảo trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp đối với vi phạm các quyền trong Công ước đòi hỏi sự phụ thuộc vào nhiều công cụ khác nhau. Các vi phạm nghiêm trọng nhất đối với Công ước nên phát sinh trách nhiệm hình sự đối với doanh nghiệp và/ hoặc các cá nhân có trách nhiệm.

Kế hoạch hành động quốc gia về kinh doanh và quyền con người (NAP)

Nhiều quốc gia hoặc tổ chức khu vực đã thông qua kế hoạch hành động về kinh doanh và quyền con người.²

Các kế hoạch hành động về kinh doanh và quyền con người nên kết hợp các nguyên tắc quyền con người, bao gồm sự tham gia có hiệu quả và có ý nghĩa, không phân biệt đối xử và bình đẳng giới, trách nhiệm giải trình và tính minh bạch. Cần theo dõi các tiến bộ đạt được trong việc thực hiện kế hoạch hành động và kế hoạch đó đặt trọng tâm bình đẳng giữa tất cả các loại quyền, bao gồm cả các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Tham gia vào kế hoạch hành động quốc gia có vai trò của cơ quan quốc gia về quyền con người; các tổ chức xã hội có thể đóng góp vào việc thực hiện đầy đủ các quyền trong Công ước ICESCR trong bối cảnh các hoạt động kinh doanh.

¹ Bình luận chung số 24 về Nghĩa vụ bảo vệ của nhà nước theo ICESCR trong bối cảnh các hoạt động kinh doanh (10/ 08/ 2017) https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=en

² Khuyến nghị CM/Rev(2016)/3 của Ủy ban Bộ trưởng của Hội đồng châu Âu về doanh nghiệp và nhân quyền, Phụ lục, các đoạn 10-12. kinh doanh (10/ 08/ 2017) https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=en

BẢNG KIỂM: **NHÀ NƯỚC THỰC THI TRÁCH NHIỆM BẢO VỆ QUYỀN CON NGƯỜI TRONG** **KINH DOANH**

I. CHÍNH SÁCH BẢO VỆ QUYỀN CON NGƯỜI

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Nhà nước đã tham gia đầy đủ các điều ước cơ bản quốc tế về quyền con người và các công ước của ILO có liên quan đến trách nhiệm của doanh nghiệp chưa? | <ul style="list-style-type: none">» Tham gia các điều ước quốc tế về quyền con người. |
| <ul style="list-style-type: none">• Các chuẩn mực quốc tế về quyền con người, quyền của người lao động đã được nội luật hoá vào hệ thống pháp luật quốc gia như thế nào? | <ul style="list-style-type: none">» Sửa đổi pháp luật chính sách và cơ chế bảo vệ quyền con người của quốc gia tương thích với công ước quốc tế. |
| <ul style="list-style-type: none">• Hệ thống pháp luật hiện hành đã quy định đầy đủ về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp chưa? | <ul style="list-style-type: none">» Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật quy định về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp» Cung cấp thông tin, tuyên truyền nâng cao nhận thức về trách nhiệm quyền con người cho các cơ quan, bộ ngành liên quan đến quản lý hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. |
| <ul style="list-style-type: none">• Quốc gia đã có Kế hoạch hành động quốc gia về trách nhiệm quyền con người của doanh nghiệp hay chưa? Nếu chưa, hiện đã có hoạt động nào để chuẩn bị xây dựng kế hoạch này? | <ul style="list-style-type: none">» Xây dựng Kế hoạch hành động quốc gia có các bên liên quan để bảo vệ quyền con người trong hoạt động kinh doanh. |

- Nhà nước đã phổ biến rộng rãi các chuẩn mực, sáng kiến quốc tế về trách nhiệm quyền con người của doanh nghiệp chưa?
 - » Nhà nước chủ động phổ biến về UNGP, Hiệp ước toàn cầu, các nguyên tắc về đầu tư có trách nhiệm, Các nguyên tắc về quyền trẻ em và kinh doanh và các công ước của ILO cho doanh nghiệp
- Nhà nước đã có biện pháp gì để giải quyết vi phạm quyền con người của doanh nghiệp?
 - » Ngăn ngừa; Giải quyết các vi phạm quyền con người do doanh nghiệp gây ra.
- Nhà nước đã có pháp luật và chế tài để yêu cầu doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm đối với các vi phạm về quyền con người khi có hoạt động kinh doanh ở khu vực xung đột, kể cả xung đột xảy ra ngoài lãnh thổ quốc gia hay chưa?
 - » Đưa ra các hướng dẫn kịp thời, hiệu quả để hỗ trợ doanh nghiệp tôn trọng quyền con người khi có xung đột.
 - » Hỗ trợ doanh nghiệp tôn trọng quyền con người khi doanh nghiệp hoạt động kinh doanh ở khu vực xảy ra xung đột ngoài lãnh thổ.

2. PHÁP LUẬT VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

- Luật doanh nghiệp, luật đầu tư... có quy định nào đi ngược với chuẩn mực về quyền con người không? Có quy định về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp không?
 - » Ban hành, thực thi quy định pháp luật về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp.
 - » Bảo đảm chính sách, pháp luật điều chỉnh sự thành lập và hoạt động của doanh nghiệp tương thích với trách nhiệm tôn trọng quyền con người.
 - » Cung cấp hướng dẫn cho doanh nghiệp về tôn trọng quyền con người trong hoạt động kinh doanh.
 - » Đảm bảo sự tương thích giữa pháp luật về quyền con người và pháp luật về kinh doanh.

3. CHÍNH SÁCH THƯƠNG MẠI

- Quốc gia có cam kết về thực hiện nghĩa vụ bảo vệ quyền con người khi tham gia các thiết chế thương mại, tài chính quốc tế không?
 - Quốc gia có cam kết quy định và thực hiện các điều khoản về trách nhiệm quyền con người trong các hiệp định đầu tư, thương mại song phương và đa phương không?
- » Bảo đảm trách nhiệm quyền con người trong kinh doanh khi kí kết các hiệp định thương mại, đầu tư.



3. TRỤ CỘT 2: DOANH NGHIỆP CÓ NGHĨA VỤ TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI



Trụ cột thứ 2 của UNGP nêu rõ mọi doanh nghiệp đều có trách nhiệm tôn trọng quyền con người.

- Trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp cùng tồn tại song song với nghĩa vụ của nhà nước về bảo vệ quyền con người và không giảm nhẹ nghĩa vụ của nhà nước;
- Doanh nghiệp tuân thủ các quy định về quyền con người trong hiến pháp, pháp luật của mỗi quốc gia, các quy định của pháp luật quốc tế;
- Doanh nghiệp tự chủ động áp dụng các biện pháp trong và ngoài doanh nghiệp để thực thi pháp luật và tôn trọng quyền con người trong hoạt động kinh doanh;
- Doanh nghiệp có thể tuân thủ các sáng kiến mang tính tự nguyện của các tổ chức quốc tế, các hiệp hội, tổ chức ngành nghề;
- Thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người là doanh nghiệp cần bảo đảm việc kiểm soát, ngăn ngừa, giảm thiểu, gây tác động tiêu cực hay vi phạm quyền con người trong tất cả các hoạt động kinh doanh trực tiếp và gián tiếp.

NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG

11-15

Doanh nghiệp tôn trọng quyền con người, tránh các vi phạm và giải quyết các ảnh hưởng tiêu cực về nhân quyền

Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng mọi quyền con người như quyền phổ quát.

Doanh nghiệp ngăn ngừa các ảnh hưởng tiêu cực về quyền con người và giải quyết các tác động khi xảy ra các vi phạm

Trách nhiệm của doanh nghiệp không phân biệt cơ sở hoạt động, quy mô, ngành và phạm vi trong hoạt động của mình hay của các đối tác kinh doanh bao gồm các đơn vị trong chuỗi cung ứng

Nhằm thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người, các doanh nghiệp cần có các chính sách và quy trình phù hợp với quy mô và hoàn cảnh hoạt động.

NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG

16-20

Doanh nghiệp có các cam kết chính sách về tôn trọng quyền con người

Doanh nghiệp thực hiện rà soát về quyền con người (bao gồm đánh giá các tác động thực tế và tiềm ẩn về quyền con người, tích hợp và hành động dựa trên kết quả, theo dõi các phản hồi và thông tin về cách giải quyết những tác động đó)

Doanh nghiệp thiết lập các cơ chế tiếp nhận và xử lý khiếu nại đồng thời theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó.

CÁC BƯỚC THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI CỦA DOANH NGHIỆP



Doanh nghiệp cần cung cấp thông tin rõ ràng và rộng rãi về quá trình doanh nghiệp rà soát nhân quyền và kết quả đạt được trong tất cả các bước của quá trình rà soát

3.1 CAM KẾT CHÍNH SÁCH VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

Cam kết chính sách về quyền con người (Human rights policy commitment) là một bản tuyên bố chính sách của doanh nghiệp về tôn trọng và đảm bảo quyền con người. Chính sách này có thể được lồng ghép vào các chính sách, chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp hoặc được đưa vào bộ quy tắc ứng xử của doanh nghiệp và văn hoá doanh nghiệp.

Tuyên bố chính sách là một phần của cam kết chính sách mà doanh nghiệp cần công bố cho các bên liên quan trong và ngoài doanh nghiệp. Doanh nghiệp có thể công bố rộng rãi Tuyên bố chính sách, tối thiểu trên các kênh truyền thông chính thức của doanh nghiệp.

Nguyên tắc số 16

Là cơ sở để thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người, các doanh nghiệp cần cam kết thực hiện trách nhiệm này thông qua một tuyên bố chính sách.

Doanh nghiệp có cam kết rõ ràng với việc tôn trọng mọi quyền con người theo các chuẩn mực quốc tế về quyền con người đã được ghi nhận trong các văn kiện về quyền con người của Liên Hợp Quốc và các tổ chức quốc tế khác (xem phần 2).

- Cam kết chính sách về quyền con người của doanh nghiệp cần bảo đảm các yêu cầu sau: Được phê duyệt và ban hành chính thống ở cấp cao nhất của doanh nghiệp;
- Được mọi cán bộ trong doanh nghiệp và các bên liên quan khác ngoài doanh nghiệp hiểu và áp dụng;
- Được phổ biến công khai và thông báo đến tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên có liên quan khác trong và ngoài doanh nghiệp;
- Được sự tham gia và góp ý của các chuyên gia nội bộ và bên ngoài;
- Được đưa vào chính sách bằng các quy định áp dụng trong toàn bộ doanh nghiệp và chuỗi cung ứng của doanh nghiệp.

BẢNG KIỂM: CAM KẾT CHÍNH SÁCH VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Doanh nghiệp có tuyên bố chính sách về quyền con người được phê duyệt bởi cấp cao nhất.	Ban Giám đốc hoặc Tổng giám đốc ban hành chính sách.		
2. Chính sách về quyền con người của doanh nghiệp được sự tham gia và góp ý của các chuyên gia nội bộ và bên ngoài.	- Xây dựng chính sách với sự tham gia của người lao động, cộng đồng liên quan; - Các chuyên gia bên ngoài, tổ chức phi chính phủ, người tiêu dùng, cộng đồng tham gia nghiên cứu và góp ý tham vấn cho chính sách; - Chính sách được các phòng ban, bộ phận của doanh nghiệp cùng tham gia thảo luận và xây dựng.		
3. Cam kết chính sách thể hiện đầy đủ các vấn đề về quyền con người.	- Chính sách bao gồm các quyền cơ bản; - Chính sách thể hiện các ưu tiên và quan ngại đặc biệt tới một số quyền có tính đến đặc thù kinh doanh, ngành công nghiệp, địa bàn kinh doanh; - Chính sách thể hiện nguyên tắc tôn trọng quyền con người của một số nhóm yếu thế, nhóm dễ bị tổn thương và tiêu chuẩn tối thiểu về quyền con người.		

BẢNG KIỂM: CAM KẾT CHÍNH SÁCH VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
4. Được thông báo công khai và thông báo đến tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên có liên quan khác trong và ngoài doanh nghiệp.	- Chính sách được thông báo tới các bộ phận, phòng ban và mọi nhân viên của doanh nghiệp; - Chính sách được thông báo tới các bên liên quan trong và ngoài doanh nghiệp và chuỗi cung ứng; - Chính sách được công bố trên các phương tiện thông tin của doanh nghiệp hoặc thông tin đại chúng.		
5. Doanh nghiệp có cơ chế theo dõi và củng cố cam kết chính sách định kỳ.	- Chính sách được đánh giá và cập nhật định kỳ; - Doanh nghiệp có thủ tục quy định về việc cập nhật chính sách.		

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: H&M VÀ CAM KẾT CHÍNH SÁCH VỀ QUYỀN CON NGƯỜI TOÀN CẦU

- Tập đoàn thời trang H&M là tập đoàn hoạt động kinh doanh đa quốc gia. Tập đoàn này đã thực hiện UNGP thông qua chính sách cam kết của doanh nghiệp với trách nhiệm về quyền con người.
- Cam kết chính sách về quyền con người: H&M cam kết tôn trọng tất cả các quyền con người được ghi nhận trong Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người (UDHR), Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị, Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội, văn hoá; Công ước quyền trẻ em, Công ước quốc tế xoá bỏ mọi sự phân biệt đối xử với phụ nữ, các công ước và tuyên ngôn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về quyền cơ bản tại nơi làm việc, Nguyên tắc về quyền trẻ em và kinh doanh, các Hướng dẫn của OECD và Hiệp ước toàn cầu của Liên Hợp Quốc.
- Các ưu tiên về quyền con người: Ưu tiên tập trung vào quyền con người liên quan tới điều kiện lao động, quyền phụ nữ, quyền có nước sạch.
- H&M thực hiện cam kết về quyền con người, với các biện pháp giảm thiểu tác động tiêu cực về quyền con người trong kinh doanh và trong cả chuỗi cung ứng toàn cầu. Đối với khách hàng, người tiêu dùng, công ty cung ứng trong toàn bộ chuỗi cung ứng, H&M áp dụng chính sách Chống phân biệt đối xử, bảo hộ quyền riêng tư, chính sách quảng cáo tôn trọng quyền con người.
- Hành động thực thi chính sách quyền con người được thể hiện thông qua hoạt động truyền thông và đào tạo cho cả nhân viên và đối tác kinh doanh, công ty cung ứng, nhằm giúp các bên hiểu biết, tôn trọng quyền con người và cách thức thực hiện rà soát quyền con người.
- H&M tôn trọng quyền con người của nhân viên trong toàn bộ tập đoàn và tuân thủ pháp luật quốc gia nước sở tại nơi tập đoàn có hoạt động kinh doanh, thương mại. H&M có chính sách riêng về bình đẳng và không phân biệt đối xử, Chính sách toàn cầu về chống quấy rối.
- H&M xây dựng quy định và thủ tục cho việc khắc phục, đền bù các lạm dụng, vi phạm quyền con người và thủ tục tiếp nhận khiếu nại trong toàn bộ hệ thống doanh nghiệp.
- Tập đoàn đã có báo cáo phát triển bền vững hàng năm và được tập đoàn xây dựng với sự tham vấn của các bên liên quan và thông báo công khai.

Nguồn: <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/policies/policies/human-rights-policy.html>

3.2 RÀ SOÁT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

Rà soát về quyền con người (Human rights due diligence) là hoạt động mà doanh nghiệp thực hiện để nhận diện các rủi ro về quyền con người đã và có nguy cơ xảy ra. Trên cơ sở đó, doanh nghiệp có thể đưa ra các hành động cụ thể để ngăn ngừa, giảm thiểu các tác động tiêu cực về quyền con người do doanh nghiệp, đối tác kinh doanh, chuỗi cung ứng gây ra hoặc góp phần gây ra.

Rà soát về quyền con người cũng là một công cụ quản lý rủi ro của doanh nghiệp. Việc ngăn ngừa và giảm thiểu tác động tiêu cực đến quyền con người một cách hiệu quả sẽ giúp cho doanh nghiệp giảm chi phí, bảo vệ được danh tiếng của mình, cải thiện quan hệ với các bên liên quan, đóng góp tích cực cho xã hội, thậm chí đáp ứng được yêu cầu về pháp lý.

Đánh giá tác động và rủi ro về quyền con người là một phần của quá trình rà soát cách thức để doanh nghiệp nhận diện các mối nguy và rủi ro về quyền con người trong hoạt động kinh doanh. Đánh giá tác động của doanh nghiệp hoặc của một dự án đầu tư và sản phẩm, dịch vụ bao gồm các tác động về quyền con người, xã hội, và môi trường. Doanh nghiệp có thể lựa chọn tiến hành đánh giá tác động về quyền con người một cách độc lập hoặc lồng ghép vào các báo cáo đánh giá tác động về môi trường, xã hội, báo cáo phát triển bền vững. Những kết quả từ đánh giá tác động nhằm vào việc phòng ngừa và tìm các biện pháp giảm thiểu các nguy cơ vi phạm quyền con người có thể xảy ra.

Nguyên tắc số 17

Nhằm xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và giải trình việc doanh nghiệp giải quyết các tác động tiêu cực đến quyền con người, doanh nghiệp cần thực hiện hoạt động rà soát về quyền con người. Quá trình này cần bao gồm việc đánh giá các tác động thực tế và tiềm ẩn về quyền con người, tích hợp và hành động dựa trên kết quả, theo dõi các phản hồi và thông tin về cách giải quyết những tác động đó.

1

Nhận diện các rủi ro về quyền con người.

2

Đánh giá rủi ro và tác động đến quyền con người mà doanh nghiệp có thể gây ra hoặc góp phần gây ra;

3

Đưa các phát hiện, khuyến nghị của đánh giá tác động vào kế hoạch hành động

4

Theo dõi giám sát việc thực hiện trách nhiệm quyền con người

5

Báo cáo và công bố thông tin về tình hình thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người

Để thực hiện rà soát về quyền con người, doanh nghiệp cần:

- ✔ Đánh giá tác động và rủi ro về quyền con người của hoạt động của doanh nghiệp (đánh giá rủi ro) bao gồm cả tác động trên thực tế và tác động tiềm ẩn;
- ✔ Đánh giá tác động đưa ra để có các biện pháp giảm thiểu tác động tiêu cực và rủi ro về vi phạm quyền con người;
- ✔ Đánh giá tác động có thể được đưa vào chính sách và hoạt động của doanh nghiệp;
- ✔ Rà soát về quyền con người và đánh giá tác động được thực hiện định kỳ;
- ✔ Doanh nghiệp có cách thức để theo dõi, giám sát tiến độ, kết quả thực hiện của các đánh giá tác động;
- ✔ Thông tin về đánh giá tác động được công bố rộng rãi, đặc biệt là thông tin cho các nhóm, đối tượng bị ảnh hưởng trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

BẢNG KIỂM: RÀ SOÁT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Rà soát và đánh giá tác động đến quyền con người được ghi nhận trong pháp luật quốc tế và quốc gia.	Doanh nghiệp hiểu và tuân thủ pháp luật quốc gia cũng như tôn trọng các nguyên tắc và chuẩn mực về quyền con người trong pháp luật quốc tế về quyền con người.		
2. Đảm bảo sự tham gia của chuyên gia về quyền con người của doanh nghiệp hoặc chuyên gia từ các bên liên quan khác trong quá trình rà soát và đánh giá tác động quyền con người (Nguyên tắc số 18 và 20).	- Cần phải do các chuyên gia về quyền con người (có thể là chuyên gia độc lập và/hoặc chuyên gia nội bộ) tiến hành. - Kiểm chứng tác động dựa trên phản hồi của các bên liên quan, các chuyên gia bên trong và bên ngoài doanh nghiệp.		
3. Đảm bảo để các bên bị ảnh hưởng, tác động về quyền con người và các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương được tham gia.	- Doanh nghiệp thực hiện rà soát và lắng nghe ý kiến, yêu cầu của các đối tượng chịu tác động về quyền con người (ví dụ: từ người lao động, cộng đồng, người tiêu dùng). - Tham vấn với các bên liên quan, đặc biệt là chủ thể quyền các bên bị ảnh hưởng hoặc có nguy cơ bị ảnh hưởng và các nhóm dễ bị tổn thương - Đảm bảo nhạy cảm giới		
4. Cân nhắc việc vi phạm quyền con người ở các quốc gia mà doanh nghiệp không trực tiếp thực hiện kinh doanh nhưng có quan hệ kinh doanh hoặc đầu tư.	Rà soát rủi ro vi phạm quyền con người ở các hoạt động đầu tư, góp vốn, sản phẩm của doanh nghiệp ở nước khác (nếu có).		

BẢNG KIỂM: RÀ SOÁT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
5. Tiến hành đánh giá, rà soát các ưu tiên và vấn đề quan ngại về quyền con người.	Lưu ý tới bối cảnh gây nên các vi phạm quyền con người ở quốc gia sở tại và quốc gia mà doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh để hạn chế tối thiểu việc tham gia, gián tiếp góp phần tạo nên các vi phạm đó.		
6. Xây dựng kế hoạch và giải pháp giảm thiểu rủi ro, vi phạm quyền con người từ các phát hiện của đánh giá rủi ro và tác động (nguyên tắc số 19).	Có các giải pháp, kế hoạch cụ thể và được giao về cho các phòng ban có trách nhiệm thực hiện.		
7. Thực hiện rà soát và đánh giá có tính liên tục và có theo dõi giám sát (nguyên tắc số 17).	Doanh nghiệp có quy định về cách thức và thời gian thực hiện rà soát về quyền con người.		
8. Công bố cho công chúng về các rủi ro về quyền con người và về các biện pháp giảm thiểu rủi ro của doanh nghiệp (nguyên tắc số 21).	Công bố trên tất cả các phương tiện tới phạm vi rộng rãi nhất có thể (website, phương tiện thông tin đại chúng), đồng thời thông báo trực tiếp cho nhân viên và mọi bộ phận trong doanh nghiệp cũng như cộng đồng bị ảnh hưởng		

(i) Bước 1: Nhận diện các rủi ro về quyền con người

Nguyên tắc số 18

Để đánh giá rủi ro quyền con người, các doanh nghiệp cần xác định và đánh giá bất kỳ tác động tiêu cực trong thực tế hoặc tiềm ẩn nào về quyền con người mà doanh nghiệp có thể liên quan thông qua các hoạt động của chính doanh nghiệp hoặc là kết quả của mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp.

- Nhận diện rủi ro là cách thức doanh nghiệp rà soát lại toàn bộ hoạt động và quan hệ kinh doanh của mình, kể cả với chuỗi cung ứng để phát hiện ra các quyền con người đã, đang và có thể có nguy cơ bị vi phạm. Doanh nghiệp có thể lựa chọn một số quyền có rủi ro cao nhất bị vi phạm để tiến hành đánh giá sâu hơn.
- Doanh nghiệp xây dựng biện pháp đánh giá khả năng rủi ro trên thực tế và tiềm ẩn nguy cơ vi phạm quyền con người liên quan đến hoạt động kinh doanh, thương mại của doanh nghiệp.
- Doanh nghiệp có thể có các cấp độ hành động giải quyết các rủi ro, tác động tiêu cực về quyền con người khác nhau, tùy thuộc vào mức độ, mối quan hệ liên quan giữa doanh nghiệp với tác động đó.

(ii) Bước 2: Đánh giá rủi ro và tác động đến quyền con người mà doanh nghiệp có thể gây ra hoặc góp phần gây ra.

A. Đánh giá rủi ro

- Đánh giá rủi ro về quyền con người là cách thức doanh nghiệp xác định mức độ rủi ro, bao gồm rủi ro tiềm năng và rủi ro trên thực tế về quyền con người do hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp gây ra một cách trực tiếp và gián tiếp hoặc do doanh nghiệp góp phần gây nên.
- Đánh giá này là cơ sở để cung cấp thông tin, khuyến nghị cho các bước tiếp theo của quá trình rà soát về quyền con người. Nhờ kết quả của đánh giá rủi ro về quyền con người, doanh nghiệp mới có thể đưa ra các biện pháp củng cố, khắc phục về quyền con người trong chuỗi cung ứng và bảo vệ phát triển thương hiệu, uy tín của doanh nghiệp và nâng cao tính cạnh tranh.

- Nhiều doanh nghiệp thấy khó khăn trong việc chuyển quan điểm và cách tiếp cận từ việc chỉ đánh giá và xử lý các rủi ro của doanh nghiệp (như uy tín, pháp lý, sản phẩm v.v...) sang đánh giá rủi ro tác động tới các chủ thể của quyền. Các nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người đặt ra hướng tiếp cận dựa trên quyền.
- Các nhà đầu tư yêu cầu doanh nghiệp phải có các đánh giá rủi ro về quyền con người. Đồng thời, các nhà đầu tư cũng thực hiện việc rà soát đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp trước khi cân nhắc đầu tư, bao gồm cả các yếu tố lao động, môi trường, xã hội và quản trị.
- Để thực hiện đánh giá rủi ro về quyền con người, doanh nghiệp cần tổ chức tham vấn, trao đổi với các bên liên quan đặc biệt là người lao động hay các cộng đồng bị ảnh hưởng.

B. Đánh giá tác động

- Đánh giá tác động về quyền con người là các đánh giá về cấp độ bị ảnh hưởng tới quyền con người do hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp gây ra một cách trực tiếp và gián tiếp hoặc do doanh nghiệp góp phần gây nên;
- Đối với đánh giá tác động về quyền con người cần lưu ý đến rủi ro vi phạm quyền đối với các nhóm, cộng đồng dễ bị tổn thương hoặc bị gạt ra bên lề;
- Đánh giá tác động cần xem xét bối cảnh quốc gia về quyền con người, xác định những người và nhóm người có thể bị ảnh hưởng; Xem xét các vấn đề ưu tiên và các tiêu chuẩn quyền con người liên quan; Xem xét các mối quan hệ hợp tác kinh doanh có tác động bất lợi đến quyền con người đối với những đối tượng đã được xác định;
- Đánh giá tác động đến quyền con người có thể kết hợp hoặc lồng ghép vào các đánh giá khác như đánh giá quản lý rủi ro của doanh nghiệp hoặc đánh giá tác động môi trường và xã hội.

BẢNG KIỂM: ĐÁNH GIÁ RỦI RO VÀ TÁC ĐỘNG VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Đánh giá các quyền con người được ghi nhận trong pháp luật quốc tế và quốc gia	- Đưa ra danh mục các quyền con người là tiêu chuẩn quốc tế; - Cân nhắc và ưu tiên đánh giá tác động của các quyền con người liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh và đặc thù ngành công nghiệp; - Cân nhắc các bối cảnh về quyền con người của quốc gia, kể cả các hạn chế về pháp luật và rủi ro vi phạm quyền con người.		
2. Đánh giá tác động tiềm ẩn và thực tế đối với quyền con người.	Đánh giá tác động trong toàn bộ quá trình sản xuất kinh doanh và các quan hệ kinh doanh (ví dụ lập kế hoạch, ra quyết định, bán sản phẩm, tiếp thị, thay đổi chiến lược, nhân sự...)		
3. Có sự tham gia và tham vấn của chuyên gia về quyền con người.	- Cần phải do các chuyên gia quyền con người (có thể là chuyên gia độc lập và/hoặc chuyên gia nội bộ) tiến hành; - Kiểm chứng tác động dựa trên các phản hồi của các bên liên quan, các chuyên gia bên trong và bên ngoài doanh nghiệp.		

BẢNG KIỂM: ĐÁNH GIÁ RỦI RO VÀ TÁC ĐỘNG VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
4. Đánh giá tác động của các hoạt động kinh doanh trực tiếp của doanh nghiệp và cả trong các quan hệ đối tác, chuỗi cung ứng dịch vụ, sản phẩm.	- Xác định các hoạt động kinh doanh hoặc quan hệ đối tác, chuỗi cung ứng nào có rủi ro và thực hiện đánh giá tác động. - Xác định quy mô, phạm vi kinh doanh, bối cảnh hoạt động kinh doanh để xác định phạm vi đánh giá tác động.		
5. Có sự tham gia thực chất của các bên chịu tác động và nhóm yếu thế được tham gia và tham vấn trong đánh giá tác động	Áp dụng các biện pháp có sự tham gia, thu nhận ý kiến, tham vấn của nhóm yếu thế để bị tác động bất lợi. Đánh giá yếu tố rủi ro có nhạy cảm giới.		

(iii) Bước 3: Đưa các phát hiện, khuyến nghị của đánh giá tác động vào kế hoạch hành động

Nguyên tắc số 19

Để ngăn ngừa và giảm thiểu tác động bất lợi đến quyền con người, các doanh nghiệp nên lồng ghép kết quả đánh giá tác động vào tất cả các bộ phận chức năng và đơn vị nội bộ có liên quan và đưa ra các biện pháp thích hợp để giải quyết.

Đưa các kết quả của đánh giá tác động quyền con người vào kế hoạch, chính sách, quy trình hoạt động của doanh nghiệp để ngăn ngừa rủi ro tác động quyền con người, giải quyết những tác động đã xảy ra và ngăn ngừa rủi ro có thể xảy ra.

Xem xét điều chỉnh, sửa đổi chính sách, thực tiễn của hoạt động của doanh nghiệp cho phù hợp với các chuẩn mực quyền con người.

BẢNG KIỂM:

KẾ HOẠCH VÀ BIỆN PHÁP PHÒNG NGỪA, GIẢM THIỂU RỦI RO VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Xây dựng các biện pháp phòng ngừa rủi ro, giảm thiểu tác động tiêu cực.	- Có sự phân công trách nhiệm cho các phòng ban liên quan, thậm chí nếu cần có thể tuyển dụng hoặc đào tạo nhân sự có hiểu biết về quyền con người; - Nâng cao năng lực về thực hiện quyền con người cho doanh nghiệp bao gồm cả việc cung cấp kiến thức về quyền con người cho lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp; - Dành ngân sách, nguồn lực phù hợp để tiến hành các hoạt động rà soát, giám sát và quản lý tác động quyền con người một cách thường xuyên; - Tìm ra nguyên nhân cốt lõi của vấn đề và mối liên quan đến các bộ phận, bên liên quan của doanh nghiệp để có biện pháp thích hợp.		
2. Thực hiện các khuyến nghị của đánh giá tác động.	- Triển khai thực hiện bằng cách ban hành chính sách, sửa đổi chính sách và quy định; - Được thực hiện ở tất cả các mảng hoạt động kinh doanh, với các đối tác bên ngoài và các phòng, ban nội bộ của doanh nghiệp.		

(iv) Bước 4: Theo dõi, giám sát việc thực hiện trách nhiệm quyền con người

Nguyên tắc số 20

Để kiểm tra xem liệu ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người đã giải quyết hay chưa, doanh nghiệp nên theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó. Việc theo dõi này nên:

- a. Dựa trên các chỉ số định tính và định lượng thích hợp;**
- b. Dựa trên thông tin phản hồi từ các nguồn nội bộ và bên ngoài doanh nghiệp, bao gồm cả các bên có lợi ích liên quan.**

Doanh nghiệp cần kiểm tra, theo dõi liệu cách hành động và biện pháp về tôn trọng quyền con người được thực hiện hiệu quả đến mức độ nào và được áp dụng trong toàn bộ các cấp của doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp đa quốc gia, hoạt động giám sát thực hiện quyền con người cần được mở rộng cho các chuỗi cung ứng, khách hàng và các đối tác liên quan.

Rà soát trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp không phải là hoạt động chỉ thực hiện một lần mà là một chu trình có sự giám sát, kiểm tra liên tục hoặc định kỳ. Việc theo dõi, giám sát cũng giúp cho doanh nghiệp biết được các chính sách, biện pháp giải quyết rủi ro và tác động quyền con người đã được thực hiện như thế nào. Giám sát việc thực hiện trách nhiệm quyền con người đồng thời cũng giúp phát hiện thêm các rủi ro, tác động mới để tiếp tục giải quyết. Các thông tin từ việc theo dõi giám sát và từ các phản hồi của các bên có thể giúp doanh nghiệp củng cố hơn việc thực thi tôn trọng quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở tương lai.

Hoạt động giám sát có thể thực hiện thông qua các hình thức khác nhau tùy thuộc vào quy mô của doanh nghiệp. Với các tập đoàn lớn có chuỗi cung ứng phức tạp, cần có hệ thống theo dõi riêng.

Các hình thức theo dõi giám sát có thể là:

- Giám sát thông qua các bộ chỉ số để theo dõi đánh giá;
- Đánh giá khả năng thực hiện hợp đồng;
- Khảo sát: Với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, việc giám sát có thể chỉ cần qua khảo sát bằng email, điện thoại.
- Kiểm toán, thanh tra bên trong và độc lập từ bên ngoài, hoặc kiểm toán của nhãn hàng.

BẢNG KIỂM: THEO DÕI GIÁM SÁT VIỆC THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Theo dõi giám sát thông qua các công cụ định tính và định lượng	- Doanh nghiệp xây dựng hệ thống đo đạc và đánh giá định tính và định lượng. - Hệ thống số liệu đánh giá định lượng là cần thiết, tuy nhiên cần có phương thức xác định vấn đề bằng cách định tính. - Các chỉ số theo dõi phải tạo ra sự khác biệt giữa các nhóm phụ nữ, nam giới, cá nhân bị ảnh hưởng.		
2. Theo dõi, giám sát với sự tham gia của các chuyên gia bên trong và bên ngoài.	- Thông tin cho việc giám sát đánh giá gồm - Đánh giá độc lập của bên thứ ba - Ý kiến phản hồi tham vấn của công đoàn - Các phản hồi của các đối tượng bị ảnh hưởng và các bên liên quan		
3. Có hệ thống thu nhận các phản hồi từ các bên liên quan	- Đảm bảo có cơ chế tiếp nhận phản hồi có tính liên tục, khách quan, không có ý kiến thiên vị hoặc bị trả thù. - Đối với các doanh nghiệp nhỏ, phương thức giám sát, theo dõi có thể chỉ cần có kênh tiếp nhận các phản hồi (ví dụ qua email, điện thoại).		
4. Doanh nghiệp có quy định, thủ tục rõ ràng về báo cáo và theo dõi tính hiệu quả của việc thực thi trách nhiệm tôn trọng quyền con người			

(iv) Bước 5: Cung cấp thông tin về việc thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người

Nguyên tắc số 21

Doanh nghiệp cần công khai một cách chính thức các thông tin về hoạt động nhận diện, đánh giá và giải quyết tác động về quyền con người cho các nhà đầu tư, đối tác kinh doanh, các bên liên quan và công chúng.

Thông tin về tình hình thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người và các biện pháp giảm thiểu rủi ro tác động về quyền con người rất quan trọng. Cung cấp và minh bạch thông tin cho công chúng và các bên liên quan sẽ tạo động lực cho sự cải thiện mức độ thực hiện quyền con người của doanh nghiệp, đồng thời cũng góp phần xây dựng sự tin tưởng giữa doanh nghiệp với đối tác, người tiêu dùng và các bên liên quan.

Để bảo đảm tính hiệu quả của hoạt động thông tin về tác động quyền con người, doanh nghiệp cần lưu ý:

- Lựa chọn một hình thức và mức độ cung cấp thông tin rộng rãi nhất nhằm phản ánh được tác động về quyền con người của doanh nghiệp và đảm bảo để các bên liên quan đều được tiếp cận các thông tin đó;
- Cung cấp đầy đủ thông tin để đánh giá mức độ ứng phó của doanh nghiệp đối với các tác động về quyền con người;
- Không làm ảnh hưởng đến các bên có quyền lợi liên quan và các yêu cầu về bảo mật thương mại hợp pháp.

Doanh nghiệp có thể lựa chọn nhiều hình thức cung cấp thông tin khác nhau như: đối thoại, gặp gỡ trực tiếp, đối thoại trực tuyến, tham vấn với các bên có quyền lợi liên quan và báo cáo chính thức công khai. Báo cáo chính thức có thể là báo cáo thường niên và báo cáo về trách nhiệm/ phát triển bền vững theo thể thức truyền thống của doanh nghiệp đến những bản tin cập nhật trực tuyến và các báo cáo tài chính và phi tài chính tổng hợp.

BẢNG KIỂM:
CÔNG BỐ, THÔNG BÁO VỀ BÁO CÁO THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM
VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Các báo cáo kết quả thực hiện trách nhiệm về quyền con người được công bố, công khai chính thức	- Doanh nghiệp có thể công bố báo cáo riêng về quyền con người hoặc đưa vào nội dung của báo cáo Phát triển bền vững của doanh nghiệp. - Doanh nghiệp có thể công bố trong các báo cáo cổ đông, hội đồng cổ vấn hoặc các báo cáo chuyên đề đặc biệt. - Công bố báo cáo được thực hiện định kỳ - Đối với các báo cáo đặc biệt về tình hình vi phạm quyền con người thì cần thực hiện báo cáo ngay và kịp thời.		
2. Nội dung báo cáo đầy đủ, kịp thời, phản ánh hết các lĩnh vực của doanh nghiệp liên quan đến quyền con người.	- Báo cáo bao gồm thông tin đầy đủ về hoạt động của doanh nghiệp - Báo cáo thể hiện sự tiến bộ hoặc thay đổi qua thời gian - Nội dung của Báo cáo cần dễ hiểu với công chúng - Báo cáo có tính khách quan - Báo cáo nên bao gồm thông tin định tính và định lượng - Báo cáo được đánh giá bởi bên thứ 3 độc lập		

3.3 KHẮC PHỤC, GIẢM THIỂU CÁC TÁC ĐỘNG TIÊU CỰC VỀ VI PHẠM QUYỀN CON NGƯỜI

NGUYÊN TẮC

22-24

Tham gia khắc phục trong trường hợp có ảnh hưởng tiêu cực.

Có biện pháp ngăn ngừa giảm thiểu các rủi ro tiềm ẩn tiêu cực về quyền TI con người

Nguyên tắc số 22

Trong trường hợp doanh nghiệp xác định rằng họ đã gây ra hoặc góp phần vào những ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người, họ cần cung cấp hoặc hợp tác để khắc phục vấn đề này thông qua những quy trình hợp pháp.

BẢNG KIỂM: CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC, GIẢM THIỂU TÁC ĐỘNG TIÊU CỰC VỀ VI PHẠM QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Doanh nghiệp trực tiếp đưa ra biện pháp khắc phục	- Doanh nghiệp tự nhận ra mình đã gây ra hoặc góp phần gây ra tác động có hại về quyền con người; - Doanh nghiệp đánh giá khả năng thực hiện các biện pháp khắc phục; - Doanh nghiệp có thủ tục rõ ràng về quy trình khắc phục.		
2. Biện pháp khắc phục kịp thời, hiệu quả	- Biện pháp khắc phục phải dựa trên nhu cầu và mong đợi của các bên có quyền lợi bị ảnh hưởng; - Biện pháp khắc phục có thể là lời xin lỗi, điều khoản đảm bảo các tác hại không tái diễn hoặc đền bù, bồi thường (tài chính hoặc giá trị khác) cho sự tổn hại, hoặc chấm dứt quan hệ kinh doanh vi phạm quyền con người		

4. TRỤ CỘT 3:

ĐẢM BẢO CÁC NẠN NHÂN ĐƯỢC TIẾP CẬN CƠ CHẾ KHIẾU NẠI, KHẮC PHỤC KHI BỊ VI PHẠM QUYỀN CON NGƯỜI

Trụ cột 3 trong UNGP quy định về trách nhiệm của Nhà nước và Doanh nghiệp trong việc **thiết lập và thực thi các biện pháp khắc phục các vi phạm về quyền con người**.

Trách nhiệm khắc phục khi có vi phạm, lạm dụng về quyền con người xảy ra bao gồm trách nhiệm của doanh nghiệp và nhà nước, thông qua 3 cơ chế chính:

- Cơ chế tư pháp của nhà nước.
- Cơ chế ngoài tư pháp của nhà nước.
- Cơ chế ngoài tư pháp của doanh nghiệp.

NGUYÊN TẮC

25-31

Trách nhiệm của Nhà nước và doanh nghiệp là xây dựng các chế tài xử phạt, bảo vệ chống lại hành vi xâm phạm và đảm bảo những người bị ảnh hưởng tiếp cận với các biện pháp đền bù khiếu nại hiệu quả

Tiếp cận với các cơ chế tư pháp của nhà nước

Tiếp cận với các cơ chế ngoài tư pháp của nhà nước có hiệu quả

Doanh nghiệp và các bên liên quan tạo ra cơ chế tiếp nhận khiếu nại, khắc phục ngoài tư pháp hiệu quả

4.1 CƠ CHẾ TƯ PHÁP CỦA NHÀ NƯỚC

Nguyên tắc số 25

Là một phần nghĩa vụ của nhà nước trong việc bảo vệ chống lại hành vi xâm phạm quyền con người liên quan tới doanh nghiệp, nhà nước phải có những biện pháp phù hợp về tư pháp, hành chính, lập pháp hoặc các biện pháp thích hợp khác, để đảm bảo khi những hành vi ngược đãi, xâm phạm xảy ra trong phạm vi lãnh thổ và/ hoặc phạm vi thẩm quyền của họ, những người bị ảnh hưởng có khả năng tiếp cận những biện pháp xử lý hiệu quả.

Nguyên tắc số 26

Nhà nước phải tiến hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế tư pháp trong nước khi giải quyết hành vi xâm phạm quyền con người của doanh nghiệp, bao gồm cả việc xem xét để giảm thiểu các rào cản pháp lý, rào cản thực tiễn và các rào cản khác có liên quan có thể gây trở ngại cho việc áp dụng các biện pháp xử lý.

Nguyên tắc số 27

Bên cạnh cơ chế tư pháp, Nhà nước cần có cơ chế giải quyết khiếu nại ngoài tư pháp hiệu quả, coi đây là một phần trong toàn bộ hệ thống khắc phục của nhà nước đối với vi phạm quyền con người liên quan đến doanh nghiệp.

Nhà nước là chủ thể đầu tiên và là chủ thể chính chịu trách nhiệm tôn trọng và bảo vệ các quyền con người. Nhà nước sử dụng cơ chế tư pháp của mình để giải quyết tất cả các vi phạm quyền con người kể cả các vi phạm về quyền con người do bộ máy thực thi pháp luật của nhà nước hoặc của doanh nghiệp gây nên. Tại mọi quốc gia, cơ chế tư pháp mà trong đó tòa án giữ vị trí trung tâm, có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm công lý, bảo vệ các quyền con người, bồi thường cho các nạn nhân bị xâm phạm quyền và áp dụng chế tài đối với hành vi vi phạm quyền con người.

Cơ chế tư pháp chủ yếu gắn với vai trò của tòa án và các cơ quan tiến hành tố tụng trong việc thực hiện đền bù, bồi thường cho nạn nhân.

Cơ chế tư pháp góp phần giải quyết các vi phạm quyền con người, đặc biệt là những vi phạm nghiêm trọng dựa trên pháp luật và bộ máy thực thi pháp luật.

Theo nội dung của UNGP, có thể hiểu cơ chế khiếu kiện tư pháp của nhà nước là tiếp nhận và giải quyết các vi phạm quyền con người do doanh nghiệp gây ra trên lãnh thổ và trong thẩm quyền tài phán quốc gia, bao gồm các hành vi kinh doanh của doanh nghiệp trực tiếp và gián tiếp gây ra và hoạt động kinh doanh trong chuỗi cung ứng.

Cơ chế tư pháp của nhà nước gồm: Hệ thống toà án, các tổ chức hoặc cơ quan nhà nước, hay một tổ chức độc lập căn cứ theo luật hay hiến pháp của quốc gia. Tuy nhiên, cơ chế tư pháp chủ yếu gắn với vai trò của toà án và các cơ quan tiến hành tố tụng.

Tính hiệu quả của các khiếu kiện liên quan quan đến cơ chế tư pháp của nhà nước thường phụ thuộc vào hệ thống pháp luật, thực thi pháp luật của mỗi quốc gia và tính độc lập, không thiên vị, liêm chính của hệ thống tư pháp.

Khi doanh nghiệp vi phạm quyền con người, trách nhiệm của nhà nước là giải quyết các khiếu kiện của cá nhân và nhóm bị vi phạm quyền con người. Doanh nghiệp có nghĩa vụ hợp tác, tuân thủ theo pháp luật, đặc biệt phải thực hiện phán quyết của toà án về các biện pháp đền bù, bồi thường cho nạn nhân.

Có nhiều công cụ khác nhau để đảm bảo trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp đối với các vi phạm. Mức độ vi phạm nghiêm trọng nhất của doanh nghiệp là phải chịu trách nhiệm hình sự.

Các cơ quan tố tụng phải nhận thức được vai trò của họ trong việc duy trì các quyền trong Công ước. Nạn nhân của hành vi vi phạm quyền trong Công ước có quyền tiếp cận các biện pháp khắc phục và bồi thường khi quyền trong Công ước bị đe dọa và cho dù có trách nhiệm hình sự hay không. (Hướng dẫn tăng cường trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp và tiếp cận tư pháp cho các vi phạm quyền con người liên quan đến doanh nghiệp, OHCHR biên soạn (A/HRC/32/19).

Tuy nhiên, sự hỗ trợ của hệ thống tư pháp nhà nước cũng có những hạn chế nhất định trong việc giải quyết khiếu kiện:

- Thứ nhất, hệ thống pháp luật dân sự và hình sự của nhiều quốc gia hiện nay chưa có quy định rõ ràng về trách nhiệm bồi thường của doanh nghiệp khi có vi phạm xảy ra, đặc biệt là trong trường hợp vi phạm xảy ra ngoài biên giới lãnh thổ của quốc gia của doanh nghiệp vi phạm.
- Thứ hai, khó quy trách nhiệm giữa các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng. Công ty mẹ và các công ty con là các pháp nhân độc lập, vì vậy việc yêu cầu công ty mẹ phải chịu trách nhiệm về các vi phạm quyền con người do các doanh nghiệp (công ty con, nhà cung cấp, nhà thầu v.v...) trong chuỗi cung ứng không dễ thực hiện. Trong trường hợp khiếu kiện bị bác bỏ hoặc giải quyết không thoả đáng, nạn nhân khó có cơ hội tiếp cận với hệ thống toà án quốc gia công ty mẹ, kể cả khi khiếu nại là đúng đắn.
- Thứ ba, các vụ khởi kiện ra toà án thường mất nhiều thời gian và thủ tục. Khi tòa án thiếu nguồn lực, việc trì hoãn các thủ tục trở thành một rào cản đối với tiếp cận công lý. Hơn thế nữa, các thủ tục liên quan đến quan hệ giữa doanh nghiệp và quyền con người thường kéo dài nhiều năm, khiến việc bồi thường cho nạn nhân diễn ra chậm trễ.
- Thứ tư, áp lực kinh tế và chính trị làm cho các cơ quan nhà nước và giới kinh doanh có thể có hành vi tham nhũng và gây ảnh hưởng đối với nguyên đơn, luật sư, công tố viên và thẩm phán trong việc xét xử về các vi phạm về quyền con người trong kinh doanh.
- Thứ năm, nguyên đơn thường gặp khó khăn trong việc tìm kiếm đại diện và thủ tục pháp lý, nhất là trong trường hợp có vi phạm gây ra cho nhiều nạn nhân, chẳng hạn liên quan đến thủ tục khiếu kiện hàng loạt.
- Thứ sáu, tại nhiều quốc gia, vì án phí, các thủ tục tư pháp, chi phí cho luật sư khá cao, tốn kém, gây khó khăn cho việc tiếp cận các biện pháp khắc phục của các nạn nhân bị vi phạm quyền bởi giới doanh nghiệp.

Theo UNGP, để đảm bảo tiếp cận công lý và tính hiệu quả của cơ chế tư pháp, nhà nước cần:

- Hoàn thiện hệ thống pháp luật, bao gồm pháp luật kinh doanh, môi trường, lao động, dân sự, hình sự, pháp luật về trách nhiệm bồi thường với các hành vi của doanh nghiệp về quyền con người.
- Chủ động thông tin, nâng cao nhận thức cho người dân về các cơ chế và cách thức tiếp cận với hệ thống tư pháp bảo vệ quyền con người.

BẢNG KIỂM: CƠ CHẾ TƯ PHÁP CỦA NHÀ NƯỚC

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hệ thống pháp luật của quốc gia đã có quy định rõ ràng về trách nhiệm bồi thường của doanh nghiệp khi xảy ra vi phạm quyền con người chưa? | <ul style="list-style-type: none"> » Quốc gia cần có pháp luật quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp và cơ chế bồi thường khi doanh nghiệp vi phạm quyền con người. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hệ thống pháp luật của quốc gia có thể áp dụng trong trường hợp vi phạm của doanh nghiệp xảy ra trong chuỗi cung ứng, ngoài biên giới lãnh thổ của quốc gia không? | <ul style="list-style-type: none"> » Quốc gia cần có quy định pháp luật về tố tụng và tiếp cận công lý cho người dân. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nạn nhân của vi phạm quyền con người có cơ hội tiếp cận với hệ thống toà án quốc gia chủ nhà của công ty mẹ hay không? | <ul style="list-style-type: none"> » Quốc gia cần trợ giúp pháp lý cho nạn nhân bị doanh nghiệp vi phạm quyền. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hệ thống các cơ quan tư pháp có bảo đảm tính độc lập, minh bạch khi giải quyết các vụ việc vi phạm quyền con người của doanh nghiệp hay không? | <ul style="list-style-type: none"> » Nhà nước phải có biện pháp thích hợp để đảm bảo tính hiệu quả của các cơ chế tư pháp trong nước khi giải quyết vi phạm quyền con người liên quan đến hoạt động kinh doanh. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Người khởi kiện có gặp khó khăn trong việc tìm kiếm đại diện và thủ tục pháp lý, nhất là trong trường hợp có vi phạm gây ra cho nhiều nạn nhân, chẳng hạn liên quan đến thủ tục khiếu kiện hàng loạt hay không? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Chi phí cho thủ tục tư pháp như án phí, chi phí cho luật sư có tốn kém và gây khó khăn cho việc tiếp cận công lý của nạn nhân hay không? | |

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: KASKY KIẾN CÔNG TY NIKE

Năm 1998, sau khi có nhiều báo cáo thông tin về tình trạng điều kiện làm việc tồi tệ trong các nhà máy của Nike ở nước ngoài, Marc Kasky khởi kiện công ty Nike lên toà án bang California, Mỹ) theo Luật cạnh tranh không lành mạnh và luật quảng cáo không đúng sự thật của California. Kasky cáo buộc Nike đã đưa công bố thông tin không đúng về điều kiện làm việc của người lao động trong các nhà máy cung ứng của Nike ở nước ngoài.

Tại phiên xét xử sơ thẩm đầu tiên toà án đã bác đơn kiện. Kasky đã kháng cáo lên toà án tối cao của California. Theo phán quyết của Toà tối cao California, Nike đã kháng cáo lên toà án tối cao liên bang của Mỹ. Năm 2003, Toà án tối cao của Mỹ ra bác kháng cáo của Nike. Sau quyết định của Toà án tối cao Nike đã đồng ý chi 1.5 triệu đô la Mỹ để chi cho các chương trình giám sát và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động ở các nhà máy thuộc nhà thầu của Nike.

Nguồn: *Business and human rights resource Center: <https://www.business-humanrights.org/en/nike-lawsuit-kasky-v-nike-re-denial-of-labour-abuses-0>*

4.2 CƠ CHẾ NGOÀI TƯ PHÁP CỦA NHÀ NƯỚC

Các cơ chế “ngoài tư pháp” hay là “cơ chế không mang tính tư pháp” (non-judicial mechanisms) của nhà nước là cơ chế giải quyết xung đột, khiếu nại ngoài hệ thống tư pháp, là sự hoàn thiện và bổ sung cho cơ chế tư pháp.

Các cơ chế giải quyết xung đột, khiếu nại ngoài hệ thống tư pháp sẽ giúp giải quyết được những khó khăn, hạn chế của cơ chế tư pháp. Đây là cơ chế do cơ quan của nhà nước, các tổ chức, thiết chế liên quan tiếp nhận và xử lý khiếu nại ở cấp độ hành chính.

Các quốc gia có thể sử dụng một loạt các cơ chế hành chính ngoài tư pháp và nhiều trong số đó đã được quy định và xét xử các vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh.

Cơ chế khiếu nại ngoài tư pháp của nhà nước có thể do cơ quan nhà nước thực hiện nhưng không phải là tòa án. Ví dụ như cơ quan nhân quyền quốc gia, cơ quan nhân quyền quốc tế và khu vực, cơ quan trọng tài, cơ quan Đại diện Quốc gia theo Hướng dẫn về Doanh nghiệp Đa quốc gia của OECD, cơ quan thanh tra ngành lĩnh vực, cơ quan thanh tra quốc hội (Ombusman) ở một số nước và cơ quan giải quyết khiếu nại của Chính phủ...

Trong số các cơ chế nhà nước ngoài tư pháp thì Cơ quan nhân quyền quốc gia đóng vai trò quan trọng đối với việc hỗ trợ giải quyết các vi phạm quyền con người do doanh nghiệp gây nên. Đây là cơ quan được thành lập theo nguyên tắc Paris và Nghị quyết số 48/134 ngày 20/12/1993 của Đại Hội Đồng Liên Hợp Quốc. Tính đến năm 2020, trên thế giới có 114 cơ quan nhân quyền quốc gia, Việt Nam hiện nay chưa thành lập cơ quan này.

Các cơ quan nhân quyền quốc gia có vai trò theo dõi nghĩa vụ của nhà nước liên quan đến kinh doanh, nhân quyền và trách nhiệm bảo vệ quyền con người của nhà nước, có thẩm quyền tiếp nhận các khiếu nại từ nạn nhân về các hành vi vi phạm quyền con người của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các biện pháp ngoài tư pháp cũng có thể được áp dụng trong trường hợp các vi phạm quyền con người xảy ra ngoài lãnh thổ quốc gia. Chẳng hạn, đầu mối liên hệ quốc gia hoạt động theo Hướng dẫn của OECD cho Doanh nghiệp đa quốc gia là cơ chế hỗ trợ ngoài tư pháp đối với các vi phạm quyền con người ở các quốc gia thành viên OECD.

Cơ chế khiếu nại ngoài tư pháp có thể được thực hiện thông qua các hình thức: **hoà giải, phân xử, đàm phán hoặc trọng tài** với các hình thức thủ tục phù hợp với văn hoá và tương thích với quyền con người.

Cơ chế ngoài tư pháp là cơ chế bổ trợ cho cơ chế tư pháp. Trong nhiều trường hợp, các khiếu nại về quyền con người trong kinh doanh không cần thiết phải áp dụng cơ chế tư pháp vì có thể có nhiều hạn chế, chậm trễ và tốn kém. Cùng với cơ chế tư pháp, cơ chế này sẽ giúp cho nhà nước bảo đảm sự cân bằng giữa các bên khi có vi phạm quyền con người liên quan đến doanh nghiệp, đặc biệt là các vi phạm có liên quan đến quyền của các nhóm dễ bị tổn thương.

Nguyên tắc số 31 về tính hiệu quả của cơ chế khiếu nại ngoài tư pháp

Cơ chế khiếu nại ngoài tư pháp cần được thiết lập với các tiêu chí sau:

- a. **Tính hợp pháp:** phải gây dựng lòng tin từ các bên có quyền lợi liên quan khi chính họ là chủ thể sử dụng cơ chế này, có trách nhiệm giải trình và đảm bảo công bằng trong quá trình khiếu nại.
- b. **Khả năng tiếp cận:** phải được tất cả các bên liên quan biết đến khi 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 các cơ chế này.
- c. **Tính dự đoán được:** đưa ra một thủ tục rõ ràng với khung thời gian cụ thể cho từng giai đoạn, kèm theo miêu tả cụ thể 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 những quyền con người mà 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. **Cơ chế ở cấp độ vận hành cũng nên 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 kiện

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH - CƠ CHẾ NGOÀI TƯ PHÁP CỦA NHÀ NƯỚC: KHIẾU NẠI VỀ TÁC ĐỘNG CỦA BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU ĐẾN QUYỀN CON NGƯỜI GỬI ỦY BAN NHÂN QUYỀN PHILIPPINES

Tháng 9/2015, tổ chức Hoà bình xanh Đông Nam Á (Greenpeace Southeast Asia) và các tổ chức cộng đồng của Philippines đã khiếu nại 47 doanh nghiệp xi măng và nhiên liệu hoá thạch về những tác động tiêu cực đến các quyền con người mà các doanh nghiệp này gây nên do hậu quả của tình trạng biến đổi khí hậu gắn với hoạt động khai thác, sản xuất của các doanh nghiệp này. Sau khi tiếp nhận đơn khiếu nại, Ủy ban nhân quyền Philippines đã tiến hành điều tra và gửi thư yêu cầu 47 doanh nghiệp này có thông tin trả lời.

Nguồn: *Greenpeace Southeast Asia Climate change, litigation—Philippines investigates carbon majors' responsibility for human rights breaches*, <https://www.greenpeace.org>.

4.3 CƠ CHẾ NGOÀI TƯ PHÁP CỦA DOANH NGHIỆP, TỔ CHỨC XÃ HỘI VÀ CÁC BÊN LIÊN QUAN KHÁC

Nguyên tắc số 29

Để có thể xem xét nhanh chóng và xử lý trực tiếp các khiếu nại, các doanh nghiệp cần thiết lập hoặc tham gia vào những cơ chế thực hành xử lý vi phạm hiệu quả dành cho những cá nhân hay những cộng đồng có thể bị ảnh hưởng bất lợi.

Nguyên tắc số 30

Ngành công nghiệp, các bên liên quan và các chương trình sáng kiến hợp tác khác, dựa trên việc tôn trọng và tuân thủ các chuẩn mực về quyền con người cần đảm bảo tính sẵn có và tiếp cận các cơ chế khiếu nại hiệu quả.

Cơ chế khiếu nại ngoài tư pháp của doanh nghiệp là cơ chế do doanh nghiệp xây dựng (Nguyên tắc số 29) hoặc do các hiệp hội, hiệp hội nghề nghiệp, các tổ chức xã hội khác dựng nên (Nguyên tắc số 30) dùng để giải quyết các tranh chấp, khiếu nại cơ chế ở cấp vận hành

Doanh nghiệp có thể lựa chọn cách thức thiết lập và thực hiện cơ chế khắc phục ở cấp vận hành bao gồm³:

- Xây dựng cơ chế giải quyết khiếu nại riêng của doanh nghiệp
- Tham gia vào cơ chế giải quyết khiếu nại của các tổ chức hiệp hội, ngành nghề liên quan hoặc theo sáng kiến của nhiều bên liên quan (Chính phủ, Doanh nghiệp, Các tổ chức xã hội...) hoặc của một thiết chế cụ thể (Ví dụ: cơ chế của các thiết chế tài chính, ngân hàng, khai khoáng, nông nghiệp...)

a) Cơ chế khiếu nại ở cấp doanh nghiệp

Nguyên tắc 29 yêu cầu Doanh nghiệp đưa ra biện pháp khắc phục ở cấp độ vận hành doanh nghiệp, có nghĩa là:

- Phối hợp với các bên liên quan, Doanh nghiệp tham gia giải quyết tranh chấp bằng biện pháp nội bộ hoặc hoà giải của bên thứ ba bên ngoài.
- Doanh nghiệp tự chủ động đưa ra biện pháp khắc phục, đền bù nếu có các vi phạm về quyền con người.

Thực thi nguyên tắc số 29 là doanh nghiệp chủ động thiết lập hoặc tham gia cơ chế giải quyết khiếu nại ngoài nhà nước ở cấp vận hành doanh nghiệp ngay từ đầu, kịp thời, nhanh chóng để xử lý tác động tiêu cực hay vi phạm về quyền con người thông qua các cơ chế khắc phục của chính doanh nghiệp hoặc cùng phối hợp với các bên liên quan khác.

Các cơ chế giải quyết tranh chấp, khiếu nại ở cấp vận hành là cơ chế tự nguyện nhằm giải quyết những tác động nguy cơ tác động tiêu cực đến quyền con người ngay từ lúc xung đột nảy sinh.

Cơ chế giải quyết tranh chấp, khiếu nại ở cấp độ vận hành là cơ chế nhận diện và tìm kiếm giải pháp để giải quyết xung đột ở giai đoạn sớm trước khi vấn đề xung đột lan rộng và trở nên nghiêm trọng hơn. Thậm chí các vấn đề có thể được xử lý khắc phục chỉ ở mức độ xác định được tranh chấp, xung đột, rủi ro.

³ Nguồn: <https://business-humanrights.be/tool/9/how>

Điểm thuận lợi của cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp là:

- Thứ nhất, doanh nghiệp chủ động có các biện pháp khắc phục những tác động tiêu cực về quyền con người;
- Thứ hai, doanh nghiệp giải quyết với người lao động, xung đột nội bộ nhanh chóng, kịp thời bằng cách thiết lập cơ chế khiếu nại nội bộ ở cấp doanh nghiệp
- Thứ ba, người lao động, các nhóm có quyền và lợi ích liên quan tìm kiếm các giải pháp khắc phục đối với các vấn đề tranh chấp và các vi phạm quyền con người do doanh nghiệp gây nên hoặc góp phần gây nên;
- Thứ tư, khi doanh nghiệp gây nên hoặc góp phần gây nên vi phạm về quyền con người, doanh nghiệp đó có nghĩa vụ hợp tác với các bên liên quan để khắc phục hậu quả;
- Thứ năm, cơ chế khắc phục tại cấp doanh nghiệp góp phần phòng ngừa tác động tiêu cực đến quyền con người và giúp cho việc thực hiện trách nhiệm rà soát về quyền con người được hiệu quả hơn.

Phương thức thực hiện

Thủ tục tiếp nhận và xử lý khiếu nại về các vi phạm quyền con người của doanh nghiệp:

Tùy thuộc vào quy mô và cơ cấu tổ chức của từng doanh nghiệp mà các bộ phận trong nội bộ doanh nghiệp có thể tham gia vào quá trình tiếp nhận và giải quyết khiếu nại khác nhau.

Bảng dưới đây gợi ý về vai trò các bộ phận/ phòng, ban trong cơ chế tiếp nhận và xử lý khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp

VAI TRÒ, NHIỆM VỤ CỦA CÁC BỘ PHẬN, PHÒNG BAN TRONG CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT XUNG ĐỘT, KHIẾU NẠI Ở CẤP VẬN HÀNH CỦA DOANH NGHIỆP

BỘ PHẬN/ PHÒNG, BAN	CHỨC NĂNG LIÊN QUAN
Nhân sự	Là bên trung gian để giải quyết xung đột, tranh chấp nội bộ giữa cấp quản lý và người lao động.
Công đoàn	Là kênh tiếp nhận và giải quyết các khiếu nại nội bộ giữa người lao động và người sử dụng lao động.
Quan hệ công chúng	Giải quyết các khiếu nại liên quan đến quan hệ giữa doanh nghiệp với cộng đồng địa phương, các bên liên quan, hoặc đại diện của chủ thể bị doanh nghiệp vi phạm quyền con người.
Quan hệ khách hàng	Giải quyết các khiếu nại liên quan đến khách hàng và đối tác .
Pháp chế	Đánh giá, xem xét tình hình khiếu nại nội bộ, bên ngoài và khả năng giải quyết, khắc phục khi không sử dụng các cơ chế nhà nước.
Quản lý	Trực tiếp tham gia xây dựng, lựa chọn cơ chế giải quyết khiếu nại của doanh nghiệp, nhận và giải quyết khiếu nại, yêu cầu các phòng ban liên quan giải quyết khiếu nại. Giải quyết khiếu nại của các đối tác trong chuỗi cung ứng, đánh giá tác động tiêu cực về quyền con người của chuỗi cung ứng trong trường hợp hoạt động của doanh nghiệp có liên quan đến chuỗi cung ứng.

Nguồn: Shift, Oxfam, and Global Network Neutherland, *Doing Business with Respect for Human rights: a guidance tool for companies*, 2016

Về phương thức để giải quyết xung đột, khiếu nại, doanh nghiệp có thể lựa chọn các hình thức khác nhau:

- **Đàm phán:** Hình thức đàm phán là sự đối thoại trực tiếp với bên khiếu nại, thường được áp dụng khi không cần có sự giúp đỡ của bên thứ ba.
- **Hoà giải:** Bao gồm các hình thức hoà giải của chính phủ, doanh nghiệp, tổ chức xã hội hoặc cơ chế hoà giải truyền thống của các cộng đồng địa phương, thông qua bên thứ ba. Hình thức hoà giải thường được lựa chọn khi giải quyết khiếu nại từ cộng đồng vì các xung đột thường phức tạp hơn, đòi hỏi kỹ năng hoà giải cao hơn.
- **Trọng tài:** Hình thức trọng tài là phương thức được các bên liên quan đến xung đột lựa chọn để tìm giải pháp giải quyết thông qua thiết chế trọng tài làm trung gian.
- **Đối thoại:** là hình thức trao đổi để thỏa thuận với các cách thức phù hợp với văn hóa, mong đợi của các bên. Đối thoại được sử dụng như là phương tiện và giải quyết những bất bình. Đối thoại cần được thực hiện với các cá nhân, các nhóm trực tiếp bị ảnh hưởng bởi các vi phạm và các bên liên quan.

DOANH NGHIỆP THIẾT LẬP CƠ CHẾ HIỆU QUẢ VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP, KHIẾU NẠI Ở CẤP ĐỘ VẬN HÀNH

1. Khi có khiếu nại của người dân địa phương về việc đền bù chưa thỏa đáng trong một dự án xây dựng, doanh nghiệp có thể lựa chọn việc đối thoại với người dân địa phương để giải quyết xung đột thay vì để người dân gửi đơn kiện ra tòa.
2. Khi một doanh nghiệp là nhà cung cấp sản phẩm may mặc sử dụng lao động trẻ em. Công ty mẹ có thể lựa chọn cách giải quyết theo cơ chế vận hành bằng cách tiến hành đàm phán với doanh nghiệp cung ứng để yêu cầu doanh nghiệp cung ứng có giải pháp giải quyết tình trạng này.
3. Khi tiếp nhận khiếu nại về việc vi phạm quyền lao động của một nhà máy trong chuỗi cung ứng thuộc một doanh nghiệp sản xuất đồ thể thao, doanh nghiệp này đã mời một cơ chế độc lập thuộc hiệp hội quyền của người lao động tiến hành điều tra xác thực thông tin.
4. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể xây dựng được cơ chế giải quyết xung đột theo mô hình đơn giản hơn hoặc tham gia vào các cơ chế do tổ chức khác cung cấp. Doanh nghiệp cũng có thể đề nghị bên thứ ba (là chuyên gia hoặc một cơ quan độc lập) thực hiện chức năng tiếp nhận khiếu nại.

Nguồn: <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/member/quizPrep/#>

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: SHARP KIẾN TẬP ĐOÀN SAMSUNG Ở HÀN QUỐC

Tại Hàn quốc từ năm 2013 Tổ chức Sharp về quyền con người và quyền của người lao động cùng tổ chức ActionAid France – Peuples solidaires đã khởi kiện công ty Samsung và các nhà cung ứng của công ty này ra toà án ở Pháp về việc quảng cáo sai và các vấn đề liên quan đến quyền lao động. Vụ khiếu kiện này tiếp tục diễn ra vào năm 2015 và 2018. Ngày 1/11/2018, sau khi thực hiện các thủ tục hoà giải, Samsung đã thừa nhận việc ảnh hưởng của hoá chất độc hại đến người lao động tại nhà máy ở Hàn quốc và đồng ý bồi thường cho người lao động đang bị ảnh hưởng sức khoẻ do tiếp xúc với các hoá chất này. Vụ khiếu kiện này hiện nay vẫn đang tiếp tục.

Nguồn: <https://stopsamsung.wordpress.com/about-sharps/>

BẢNG KIỂM: DOANH NGHIỆP THIẾT LẬP CƠ CHẾ KHIẾU NẠI Ở CẤP VẬN HÀNH HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
1. Doanh nghiệp thiết lập các cơ chế tiếp nhận giải quyết khiếu nại hiệu quả ở cấp vận hành của doanh nghiệp	- Doanh nghiệp có quy trình để bảo đảm việc tiếp cận các cơ chế khiếu nại pháp lý khi có vi phạm quyền con người; - Cơ chế tiếp nhận khiếu nại nội bộ và từ bên ngoài; - Người lao động có thể sử dụng và tin tưởng vào cơ chế giải quyết tranh chấp, khiếu nại nội bộ khi có vi phạm quyền xảy ra; - Doanh nghiệp có các bộ phận chịu trách nhiệm tiếp nhận và giải quyết các tranh chấp, khiếu nại khi có vi phạm quyền (xem bảng Vai trò, nhiệm vụ của các phòng ban); - Người lao động và các bên liên quan được biết đến cơ chế tiếp nhận và giải quyết tranh chấp nội bộ và được tham gia vào quá trình xây dựng, đánh giá cơ chế này.		

BẢNG KIỂM: DOANH NGHIỆP THIẾT LẬP CƠ CHẾ KHIẾU NẠI Ở CẤP VẬN HÀNH HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
2. Cơ chế giải quyết tranh chấp và khiếu nại tại doanh nghiệp và trong chuỗi hoạt động kinh doanh	- Trong trường hợp có vi phạm quyền con người xảy ra trước đây, doanh nghiệp đã có hành động cụ thể để giải quyết và chấm dứt vi phạm; - Cơ chế giải quyết tranh chấp, khiếu nại nội bộ được xây dựng theo hướng nhằm bảo đảm tính công bằng, độc lập, không thiên vị. - Vận hành dựa trên sự tham gia và đối thoại giữa các nhóm, các bên liên quan nhằm mục đích thiết kế và thực hiện,		

BẢNG KIỂM: DOANH NGHIỆP THIẾT LẬP CƠ CHẾ KHẨU NẠI Ở CẤP VẬN HÀNH HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ

CÁC VIỆC CẦN LÀM	MINH CHỨNG	CÓ/ CHƯA	KHÔNG CÓ THÔNG TIN
3. Cơ chế khắc phục, đền bù	• Trong trường hợp có vi phạm quyền con người xảy ra trước đây, doanh nghiệp phối hợp với cơ quan thực thi pháp luật và các cơ chế khắc phục, đền bù của nhà nước. • Doanh nghiệp có nguồn lực và năng lực để giải quyết hậu quả của tác động tiêu cực về quyền con người bao gồm: » Bồi thường thiệt hại (thiệt hại về tài chính, vật chất, tinh thần) một cách hợp lý cho nạn nhân theo mức độ vi phạm; » Chấm dứt tác động gây ảnh hưởng đến quyền con người; » Công bố sự thật (trong trường hợp sự thật đó không gây ảnh hưởng bất lợi thêm cho nạn nhân hoặc các bên liên quan khác); » Phục hồi nhân phẩm, uy tín và quyền cho nạn nhân; » Xin lỗi công khai, nếu cần thiết phải chịu trách nhiệm pháp lý; » Xử phạt thủ phạm; » Đảm bảo không tái phạm và có biện pháp phòng ngừa.		

b) Cơ chế khiếu nại, khắc phục của ngành nghề, hiệp hội và các chương trình, sáng kiến khác

Thực hành tốt: Hiện nay, một số thiết chế tài chính và hiệp hội nghề nghiệp, ngành công nghiệp đã xây dựng các chuẩn mực cho doanh nghiệp để tôn trọng quyền con người và có các cơ chế khắc phục ngoài nhà nước trong việc phòng ngừa rủi ro và giải quyết vi phạm quyền con người.

SÁNG KIẾN CỦA CÁC THIẾT CHẾ TÀI CHÍNH

Ngân hàng Thế giới có cơ chế “Dịch vụ giải quyết khiếu nại” (Grievance Redress Service). Xem thêm: <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>

Tập đoàn Tài chính Quốc tế (International Finance Corporation – IFC và Cơ quan bảo đảm đầu tư song phương (Multilateral Investment Guarantee Agency - MIGA) đã xây dựng bộ công cụ về cơ chế giải quyết khiếu nại. Xem thêm: <https://www.cao-grm.org/purpose-design-and-implementation>

Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF) xây dựng Quyền trẻ em và các nguyên tắc kinh doanh. Đây là sáng kiến hợp tác giữa các cơ quan của Liên Hợp Quốc và tổ chức xã hội khác nhằm đưa ra khuôn khổ giúp nhận diện các tác động của hoạt động kinh doanh đối với đời sống và quyền trẻ em.

Xem thêm: Children’s Rights and Business Principle **tại:** https://www.unicef.org/corporate_partners/index_25078.html

BankTrack tham gia xây dựng Các nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng. Đây là hướng dẫn chi tiết về cách thức áp dụng UNGP đối với các doanh nghiệp trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng. Hướng dẫn này do Cao ủy Liên Hợp Quốc về quyền con người thông qua trên cơ sở kiến nghị và đóng góp của BankTrack- một tổ chức xã hội dân sự về thúc đẩy trách nhiệm xã hội, minh bạch để giảm thiểu tác động tiêu cực trong lĩnh vực ngân hàng.

Trung tâm nghiên cứu doanh nghiệp đa quốc gia và OECD Watch tham gia thúc đẩy Các nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người đối với các nhà đầu tư có cổ đông thiểu số. Đây là hướng dẫn chi tiết về cách áp dụng UNGP đối với cổ đông thiểu số của Cao ủy Liên Hợp Quốc về quyền con người trên cơ sở đề kiến nghị của Trung tâm nghiên cứu doanh nghiệp đa quốc gia và tổ chức OECD Watch.

Sáng kiến báo cáo toàn cầu (Global Reporting Initiative - GRI) là kết quả hợp tác giữa các doanh nghiệp đa quốc gia, công đoàn, các nhà môi trường, cổ đông nhằm xác lập khuôn khổ báo cáo doanh nghiệp toàn cầu về tác động môi trường, xã hội và kinh tế của hoạt động kinh doanh. Xem thêm: <https://www.globalreporting.org>

CÁC SÁNG KIẾN NGÀNH: NGÀNH ĐIỆN TỬ

HƯỚNG DẪN SWEDBANK CHO NGÀNH ĐIỆN TỬ (SWEDBANK SECTOR GUIDELINES: ELECTRONICS 2018)⁴

Mục đích của Hướng dẫn SWEDBANK là thúc đẩy việc bảo đảm bền vững của doanh nghiệp trong quan hệ kinh doanh. Hướng dẫn kêu gọi khách hàng, doanh nghiệp, nhà cung cấp có trách nhiệm về quyền con người, quyền lao động, khí hậu, môi trường và đạo đức kinh doanh. Đặc biệt, các doanh nghiệp trong ngành điện tử cần có cam kết chính sách về quyền con người và thực hiện rà soát trách nhiệm về môi trường, quyền con người.

Xem thêm: https://www.swedbank.com/idc/groups/public/@i/@sc/@all/@gs/@com/documents/presentation/cid_1437703.pdf

HƯỚNG DẪN VỀ THEO DÕI NHÀ THẦU CHO NGÀNH ĐIỆN TỬ (THE ELECTRONICS WATCH CONTRACTOR GUIDANCE)

Hướng dẫn này nhằm thực hiện việc rà soát chi tiết và đầy đủ các nhà thầu trong lĩnh vực công nghệ, điện tử khi họ bán sản phẩm cho khu vực công. Hướng dẫn yêu cầu các nhà thầu tuân thủ chuẩn mực về điều kiện làm việc trong các nhà máy, bảo đảm tính minh bạch trong chuỗi cung ứng, bảo đảm quyền lao động và tuân thủ các chuẩn mực về an toàn.

Xem thêm: Electronic Watch. Tại: http://electronicswatch.org/en/the-electronics-watch-contractor-guidance_2525835

QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA LIÊN MINH DOANH NGHIỆP CÓ TRÁCH NHIỆM (PHIÊN BẢN 6.0 (2018))

Quy tắc ứng xử của Liên minh doanh nghiệp có trách nhiệm (Responsible Business Alliance, RBA), trước đây là Liên minh quyền công dân ngành điện tử (Electronic Industry Citizenship Coalition- EICC), đưa ra các tiêu chuẩn để đảm bảo rằng điều kiện làm việc trong ngành điện tử và chuỗi cung ứng được an toàn, người lao động được đối xử tôn trọng và các hoạt động kinh doanh được tiến hành có trách nhiệm với môi trường và có đạo đức.

RBA kêu gọi doanh nghiệp, trong mọi hoạt động của mình, không chỉ tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật của các quốc gia sở tại mà còn dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế để nâng cao trách nhiệm về môi trường, xã hội, đạo đức trong kinh doanh. Quy tắc này cũng khuyến khích doanh nghiệp ngành điện tử tuân thủ trách nhiệm quyền con người theo UNGP, Tuyên bố về Các nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động của ILO và Tuyên ngôn về Quyền con người của Liên Hợp Quốc.

Xem thêm: https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_Vietnamese.pdf

⁴ Nội dung của hướng dẫn có tại: https://www.swedbank.com/idc/groups/public/@i/@sc/@all/@gs/@com/documents/presentation/cid_1437703.pdf

CÁC SÁNG KIẾN NGÀNH: NGÀNH MAY MẶC

HƯỚNG DẪN CỦA OECD VỀ TRÁCH NHIỆM RÀ SOÁT QUYỀN CON NGƯỜI TRONG CHUỖI CUNG ỨNG NGÀNH MAY MẶC VÀ DA GIÀY (OECD DUE DILIGENCE GUIDANCE FOR RESPONSIBLE SUPPLY CHAINS IN THE GARMENT AND FOOTWEAR SECTOR)

Hướng dẫn này được tổ chức OECD thông qua năm 2017 với mục đích giúp cho doanh nghiệp trong chuỗi giá trị của ngành may mặc và da giày thực hiện trách nhiệm rà soát về quyền con người nhằm bảo đảm sự hài hoà giữa hoạt động của doanh nghiệp với chính sách, pháp luật của các quốc gia và mong đợi của xã hội. Hướng dẫn là bộ công cụ giúp cho doanh nghiệp có thể tự thực hành việc bảo đảm quyền con người trong từng lĩnh vực có rủi ro về quyền con người.

Quy tắc Ứng xử tại nơi làm việc của Hiệp hội lao động công bằng (Fair Labor Association).⁵ Đưa ra 10 nguyên tắc hướng dẫn về tôn trọng quyền của người lao động trong các ngành may mặc, da giày, sản xuất nông nghiệp và các ngành nghề tiêu dùng. Các Nguyên tắc này đặc biệt nhấn mạnh đến các quyền liên quan đến quan hệ lao động, điều kiện làm việc, bồi thường.

Xem thêm: *Liên minh an toàn cho người lao động Bangladesh (Alliance for Bangladesh Worker Safety)* ⁶. Liên minh này được thành lập năm 2013 với sự tham gia của 30 doanh nghiệp, chi nhánh, doanh nghiệp bán lẻ trong ngành dệt may nhằm bảo đảm các việc tuân thủ một số các chuẩn mực về an toàn trong ngành may mặc.

⁵ http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_vietnamese.pdf)

⁶ <http://www.bangladeshworkersafety.org>

PHẦN 2:

QUYỀN CON NGƯỜI VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP



Phần 2 của cuốn tài liệu này cung cấp những kiến thức cơ bản về quyền con người trong khuôn khổ pháp luật quốc tế, như khái niệm, các nguyên tắc, chuẩn mực cơ bản của quyền con người trong pháp luật quốc tế. Phần này cũng giới thiệu các nội dung về quyền con người và trách nhiệm tôn trọng và đảm bảo các quyền con người của doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh.

Quyền con người và kinh doanh là hai chủ thể có mối liên hệ trực tiếp. Hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp không chỉ liên quan đến quyền làm việc và được đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn như trong các tiêu chuẩn cốt lõi về lao động của ILO mà còn nhiều quyền khác như quyền có tiêu chuẩn sống thích đáng, quyền được hưởng tiêu chuẩn sức khỏe về thể chất và tinh thần, quyền sống và quyền an toàn cá nhân, quyền tự do ngôn luận, tự do hiệp hội, tự do công đoàn v.v...

I. QUYỀN CON NGƯỜI LÀ GÌ?

Quyền con người là những phẩm giá vốn có của con người. Mọi người đều có quyền được đối xử xứng đáng với nhân phẩm. Tất cả mọi người được hưởng quyền mà không bị phân biệt đối xử. Bất kỳ quốc tịch, nơi cư trú, giới tính, dân tộc hoặc sắc tộc, màu da, tôn giáo, ngôn ngữ, địa vị xã hội hay tình trạng nào khác như nghề nghiệp, khuyết tật, mọi người đều bình đẳng.

Quyền con người được pháp luật ghi nhận và bảo vệ thông qua các điều ước, các văn kiện trong hệ thống pháp luật quốc tế và pháp luật của mỗi quốc gia. Luật quốc tế về quyền con người xác lập các nghĩa vụ để quốc gia thúc đẩy và bảo vệ các quyền cơ bản của con người và nhóm/cộng đồng. Các chuẩn mực cơ bản về quyền con người trên các lĩnh vực dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá đã được các quốc gia thừa nhận theo các công ước cơ bản về quyền con người.

Tuyên ngôn nhân quyền phổ quát (UDHR) ra đời ngày 10-12-1948 và sau đó là hai Công ước quốc tế về Quyền Dân sự và Chính trị (ICCPR) và Công Ước quốc tế về Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hoá (ICESCR) năm 1966 ra đời với sự tham gia phê chuẩn của hơn 160 quốc gia. Cả ba văn kiện này hình thành Bộ Luật quốc tế về quyền con người.

Trong lĩnh vực quyền lao động, Tuyên ngôn của các quốc gia thành viên ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc quy định bốn nhóm nguyên tắc gồm tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể, xoá bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc, xoá bỏ lao động trẻ em, xoá bỏ phân biệt đối xử trong công việc và việc làm, thể hiện qua 8 công ước về các tiêu chuẩn lao động cơ bản.

Trong số 8 công ước cốt lõi, Việt Nam đã phê chuẩn 7 công ước, ngoại trừ Công ước 87.

VIỆT NAM ĐÃ PHÊ CHUẨN	VIỆT NAM CHƯA PHÊ CHUẨN
• C29 – Công ước về Lao động cưỡng bức • C100 – Công ước Thù lao bình đẳng • C111 - Công ước chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp • C138 – Công ước Tuổi tối thiểu • C182 – Công ước Tình trạng tồi tệ nhất của lao động trẻ em • C98 – Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể • C105 – Công ước Xóa bỏ Lao động cưỡng bức	• C87 – Công ước về Quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức

Hệ thống văn kiện trên đã trở thành những tham chiếu tối thiểu về quyền con người mà doanh nghiệp cần áp dụng theo khuyến nghị của Các nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs).

Ngoài ra, hệ thống pháp luật quốc tế về quyền con người còn bao gồm các công ước quyền con người cốt lõi gồm: Công ước về quyền của người khuyết tật, 2006; Công ước về quyền của người lao động di trú và các thành viên trong gia đình họ, 1990; Công ước quyền trẻ em, 1989; Công ước chống tra tấn, 1984; Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử (PBDX) với phụ nữ, 1979; Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về chủng tộc, 1965 mà các quốc gia thành viên cần tuân thủ để tôn trọng, bảo vệ và đảm bảo quyền con người.

CÁC QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC QUYỀN DÂN SỰ

- ✓ Quyền không bị phân biệt đối xử
- ✓ Quyền sống
- ✓ Quyền tự do và an ninh cá nhân
- ✓ Quyền không bị làm nô lệ và lao động cưỡng bức
- ✓ Quyền không bị tra tấn và đối xử tàn bạo
- ✓ Quyền được thừa nhận trước pháp luật
- ✓ Quyền được xét xử công bằng
- ✓ Quyền tiếp cận công lý và các biện pháp đền bù hiệu quả
- ✓ Quyền tự do đi lại, cư trú.
- ✓ Quyền được bảo vệ đời tư.
- ✓ Quyền tự do tư tưởng, tín ngưỡng, tôn giáo, biểu đạt.
- ✓ Quyền được kết hôn, lập gia đình và bình đẳng trong hôn nhân
- ✓ Quyền có quốc tịch
- ✓ Quyền trẻ em được chăm sóc, bảo vệ

CÁC QUYỀN CON NGƯỜI

CÁC QUYỀN DÂN SỰ

- ✓ Quyền tự do hội họp một cách hòa bình
- ✓ Quyền tự do lập hội
- ✓ Quyền được tham gia vào đời sống chính trị

CÁC QUYỀN KINH TẾ

- ✓ Quyền được hưởng và duy trì tiêu chuẩn sống thích đáng.
- ✓ Quyền thành lập và lựa chọn công đoàn
- ✓ Quyền đình công
- ✓ Quyền có việc làm và điều kiện lao động thoả đáng

CÁC QUYỀN XÃ HỘI

- ✓ Quyền được hưởng an sinh xã hội
- ✓ Quyền được hỗ trợ về gia đình
- ✓ Quyền được hưởng sức khỏe về thể chất và tinh thần

CÁC QUYỀN VĂN HOÁ

- ✓ Quyền được giáo dục
- ✓ Quyền được tham gia vào đời sống văn hóa và được hưởng các thành tựu của khoa học

CÁC QUYỀN KHÁC

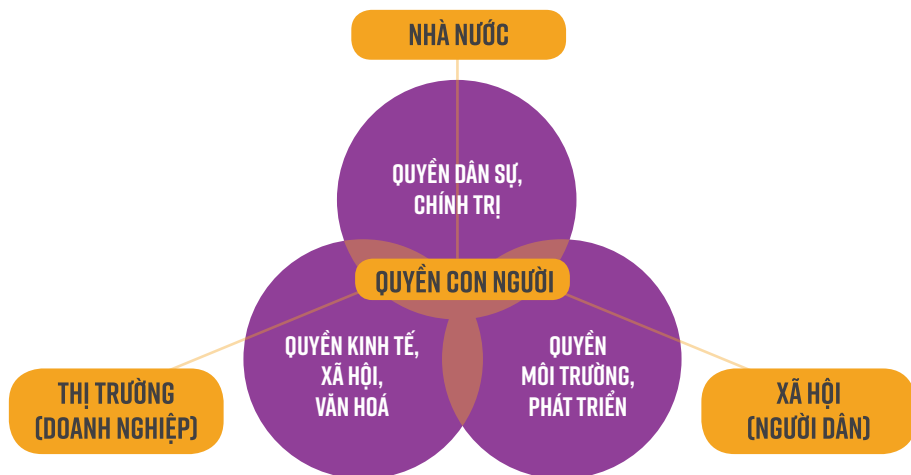
- ✓ Quyền của người nước ngoài không bị trục xuất tùy tiện
- ✓ Quyền không bị bỏ tù vì lý do không thực hiện hợp đồng
- ✓ Quyền của nhóm người thiểu số, bản địa
- ✓ Quyền được hưởng môi trường sống an toàn

2. CHỦ THỂ VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

Tuyên ngôn nhân quyền phổ quát (UDHR) là văn kiện pháp lý đầu tiên của cộng đồng quốc tế làm rõ giới hạn pháp lý của nhà nước trong quan hệ với các công dân của mình.

Bộ luật quyền con người quốc tế đặt nghĩa vụ của nhà nước trong việc Tôn trọng, Bảo vệ và Thực thi quyền con người. Để thực hiện các nghĩa vụ này, cần có sự tham gia của các chủ thể sau:

- **Chủ thể Quyền (Right-Holders):** Chủ thể hưởng thụ quyền là con người bao gồm cả cá nhân và nhóm. Ví dụ: nhóm thiểu số về chủng tộc, tôn giáo, các dân tộc... Cách hiểu đúng về chủ thể này là mọi người, không phân biệt ai. Quyền của họ đều được tôn trọng và được bảo vệ.
- Chủ thể có **Nghĩa Vụ (Duty-Bearers)** là nhà nước, cụ thể là các chính phủ, các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức.... Nhà nước có nghĩa vụ trong **tôn trọng, bảo vệ, thực thi** quyền con người. Nhà nước có nghĩa vụ bảo vệ người dân khỏi sự vi phạm, sự lạm dụng quyền từ của các doanh nghiệp. Theo quy định của pháp luật, Doanh nghiệp có nghĩa vụ, ngăn chặn việc vi phạm quyền con người vì mục đích lợi nhuận.
- Chủ thể khác có nghĩa vụ **tôn trọng, bảo vệ và thực thi** quyền con người là các thiết chế phi nhà nước như **doanh nghiệp, tổ chức quốc tế, tổ chức xã hội**, các nhóm chính thức hoặc phi chính thức, cộng đồng, gia đình và cá nhân cũng cần thực hiện trách nhiệm tôn trọng và đảm bảo quyền con người.



3. QUYỀN CON NGƯỜI TRONG KINH DOANH

Doanh nghiệp là chủ thể cần tôn trọng quyền con người.

Thứ nhất, Doanh nghiệp là chủ thể thực thi khuôn khổ pháp lý quốc tế về quyền con người trong kinh doanh. Trong đó quy định doanh nghiệp tôn trọng mọi quyền con người như được công nhận trên phương diện quốc tế. Các doanh nghiệp là chủ thể chịu trách nhiệm tôn trọng các quy định pháp luật quốc gia và quốc tế về quyền con người. Và việc tôn trọng và đảm bảo mọi quyền con người, đặc biệt là các quyền liên quan trực tiếp và dễ bị ảnh hưởng do hoạt động kinh doanh gây ra.

Thứ hai, Quyền con người trở thành mối quan tâm chung của xã hội. Áp lực từ người tiêu dùng và công chúng về trách nhiệm doanh nghiệp đối với quyền con người gia tăng vì những vi phạm quyền con người do doanh nghiệp gây nên diễn ra ở khắp nơi trên thế giới. Áp lực này đã và đang tạo nên sức ép đối với doanh nghiệp. Các phong trào của người tiêu dùng trên thế giới ngày càng trở nên phổ biến hơn với các chiến dịch như Thương mại công bằng (Fairtrade), Quần Áo sạch (Clean Clothes) và nhiều chiến dịch tẩy chay của người tiêu dùng với các doanh nghiệp kinh doanh không có đạo đức, thậm chí vi phạm quyền con người. Các áp lực này đòi hỏi doanh nghiệp cần có trách nhiệm xã hội, kinh doanh có đạo đức, tôn trọng và đảm bảo các quyền con người, bảo vệ môi trường. Theo đó, doanh nghiệp ngày càng phải có trách nhiệm xã hội và đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn tối thiểu về quyền con người.

Theo UNGP, doanh nghiệp cần tôn trọng tất cả các quyền con người.

Nguyên tắc số 12

Trách nhiệm của các doanh nghiệp phải tôn trọng quyền con người là các quyền con người được quốc tế công nhận trên phạm vi quốc tế được hiểu tối thiểu là các quyền con người như trong Bộ luật Quyền con người Quốc tế và nguyên tắc về quyền cơ bản như trong Tuyên bố của ILO về quyền cơ bản tại nơi làm việc.

Đặc biệt, trong hoạt động kinh doanh, doanh nghiệp cần lưu ý và ưu tiên tôn trọng và đảm bảo một số quyền cụ thể sau:

MỘT SỐ QUYỀN CON NGƯỜI CẦN ĐẶC BIỆT QUAN TÂM TRONG HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP

Quyền được làm việc, tự do lựa chọn việc làm	UDHR điều 23, 24: Quyền được làm việc, tự do lựa chọn việc làm, được trả lương công bằng, bình đẳng trong việc làm, quyền được thành lập và gia nhập công đoàn, quyền được nghỉ ngơi ICESCR điều 6, 7, 8: Quyền được lựa chọn việc làm, quyền có điều kiện làm việc công bằng, an toàn, quyền được nghỉ ngơi quyền thành lập công đoàn, quyền đình công.
Không có lao động trẻ em	ICESCR Điều 10: Quyền của bà mẹ nghỉ sinh, an sinh xã hội, chăm sóc sức khỏe, gia đình và trẻ em ICESCR Điều 13,14: Quyền giáo dục Công ước ILO quy định về độ tuổi lao động tối thiểu Công ước quyền trẻ em (CRC)
Quyền có điều kiện sống thích đáng	UDHR điều 25: Quyền có điều kiện sống thích đáng, bao gồm nước sạch, nhà ở, lương thực thực phẩm. ICESCR điều 11: Trách nhiệm của nhà nước đảm bảo thực hiện ngày càng tốt điều kiện sống và mức sống thích đáng. ICESCR Bình luận chung số 15: Trách nhiệm nhà nước và quyền có đủ nước sạch và điều kiện sống thoả đáng.
Quyền về sức khỏe	ICESCR điều 12: Quyền được hưởng tiêu chuẩn cao nhất có thể về sức khỏe. Về việc làm, đảm bảo điều kiện làm việc không độc hại, không gây hại cho sức khỏe, cải thiện điều kiện môi trường, vệ sinh công nghiệp, phòng ngừa và chữa trị kiểm soát dịch bệnh, bệnh nghề nghiệp.

Quyền sống, không bị tra tấn, ngược đãi, cưỡng bức	UDHR Điều 3: Ai cũng có quyền được sống, tự do, và an toàn thân thể. ICESCR điều 11: Quyền có điều kiện sống thích đáng bao gồm lương thoả đáng, không bị cưỡng ép làm thêm giờ . ICCPR điều 7: Quyền không bị tra tấn ICCPR điều 8: Quyền không bị bắt làm nô lệ, nô dịch
Quyền tự do thông tin, biểu đạt, hội họp, hiệp hội	UDHR điều 19, 20: Quyền tự do thông tin bao gồm cả việc truyền bá và tìm kiếm thông tin, tự do biểu đạt. ICCPR Điều 2, 22: Quyền tự do lập hội và hội họp, bao gồm cả tự do gia nhập công đoàn. ICESCR điều 8: Quyền tự do thành lập và gia nhập công đoàn.
Quyền riêng tư	ICCPR điều 17: Quyền được tôn trọng và không can thiệp vào đời tư, thư tín, danh dự.
Quyền tự do đi lại	Điều 13 UDHR: Quyền tự do đi lại và cư trú trong phạm vi quốc gia, quyền rời khỏi bất kì quốc gia nào và quyền hồi hương. ICCPR điều 12: Quyền tự do đi lại tới nơi sống và nơi có cơ hội việc làm .
Quyền được hỗ trợ về gia đình	Điều 16, 25(2) UDHR ICCPR Điều 23, ICESCR điều 10: Quyền được hỗ trợ và trợ giúp về gia đình, bảo hộ, chăm sóc bà mẹ, trẻ em. Công ước quốc tế bảo vệ người lao động di trú và gia đình của họ

3.1 QUYỀN LÀM VIỆC

UDHR điều 23, 24: Quyền có việc làm, được trả lương công bằng, bình đẳng, quyền được thành lập và gia nhập công đoàn, quyền được nghỉ ngơi.

ICESCR điều 6,7,8: Quyền được lựa chọn việc làm, quyền có điều kiện làm việc công bằng, an toàn, quyền được nghỉ ngơi quyền thành lập công đoàn, quyền đình công.

Giải thích

Quyền làm việc bao gồm 4 yếu tố:

A. Thù lao:

Người lao động có quyền được trả lương công bằng và mức lương và điều kiện thoả đáng tương đối đầy đủ cho người lao động và gia đình của họ (điều 7)

B. Điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh:

Quyền có điều kiện làm việc thích đáng, an toàn nằm trong nội hàm của quyền làm việc. Một việc làm tử tế có nghĩa việc làm công bằng và môi trường làm việc đảm bảo an toàn và đảm bảo về sức khỏe.

Nhà nước cần thiết lập cơ chế bảo vệ kể cả biện pháp hình sự hoá và ngăn chặn hình thức bóc lột, quấy rối tình dục, bạo lực nơi làm việc.

C. Cơ hội thăng tiến công bằng

- Bình đẳng trong việc làm, đảm bảo không có phân biệt đối xử khi tuyển dụng, thăng tiến.
- Đối với phụ nữ và các chủ thể quyền đa dạng giới, hoặc dễ bị tổn thương như người khuyết tật, người bị nhiễm HIV, họ có quyền làm việc và bình đẳng trong công việc bao gồm việc lựa chọn nghề, trong tuyển dụng, bình đẳng trong trả lương, đào tạo, cơ hội thăng tiến, trợ cấp.

D. Chế độ nghỉ ngơi:

Quyền được quyết định tự do chấp nhận lựa chọn việc làm của người lao động, nghĩa là họ có quyền từ chối công việc không mong muốn (có tính chất cưỡng bức) hoặc bị đui việc một cách không công bằng (Bình luận chung 18 ICESCR).

Các khía cạnh khác:

- Ngăn cấm lao động cưỡng bức và lao động trẻ em.
- Nhà nước có trách nhiệm đảm bảo quyền của người lao động trong các khu vực kinh tế phi chính thức, công việc gia đình hay lao động nông nghiệp.
- Khía cạnh tập thể của quyền làm việc bao gồm quyền tham gia công đoàn, đình công (điều 8).
- Quyền được làm việc trong điều kiện an toàn có nghĩa là người lao động được đảm bảo về sức khỏe và được nghỉ ngơi đầy đủ, có sức khỏe. Quyền này cũng có tương hỗ với quyền sức khỏe ở điều 12 của ICECSR.
- Quyền có việc làm gắn với quyền được hưởng an sinh xã hội (điều 9 ICESCR) đặc biệt áp dụng với các đối tượng người bị bệnh hay tai nạn lao động, lao động di trú, lao động bán thời gian.
- Quyền của người lao động di trú trong Công ước quốc tế về người lao động di trú, 1989, đảm bảo các quyền của người lao động di trú và gia đình của họ. Người lao động di trú không được kém thuận lợi hơn so với người lao động là công dân của quốc gia tiếp nhận về thù lao, điều kiện làm việc, tiêu chuẩn tuyển dụng, Người lao động di trú có quyền tham gia công đoàn và các hiệp hội khác (điều 26 Công ước ICMW).

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp cần đảm bảo quyền làm việc công bằng, điều kiện làm việc an toàn, lành mạnh cho người lao động.
- Doanh nghiệp đảm bảo trả lương thỏa đáng cho người lao động.
- Doanh nghiệp đảm bảo bình đẳng không phân biệt đối xử và không có bóc lột, cưỡng bức lao động và bạo lực tại nơi làm việc.
- Doanh nghiệp đảm bảo trả lương đủ sống cho người lao động. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp cần tính đủ giá nhân công, sản phẩm và điều kiện an toàn.
- Doanh nghiệp xây dựng hệ thống thang bảng lương đảm bảo lương đủ sống cho người lao động để bảo đảm điều kiện sống thỏa đáng cho người lao động và gia đình họ.
- Doanh nghiệp có thể có biện pháp tốt hơn trong quan hệ lao động và môi trường.
- Thực hiện các đánh giá tác động và rủi ro theo hướng tiếp cận dựa trên quyền gì?
- Doanh nghiệp lắng nghe tiếng nói và mong đợi của người lao động thông qua các cơ chế đối thoại giữa người lao động và doanh nghiệp.

CÁC VI PHẠM VỀ QUYỀN LÀM VIỆC

Người lao động vẫn chịu cảnh nghèo vì mức lương không đủ sống

Có một thực tế đang ngày càng trở nên rõ ràng hơn, đó là có việc làm không có nghĩa đã thoát nghèo. Các ước tính gần đây của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho thấy rằng gần một phần ba số người lao động ở các quốc gia mới nổi và đang phát triển đang sống trong đói nghèo và con số này đang ngày càng tăng lên.

Giai đoạn từ năm 1995 đến năm 2014, ILO đã thực hiện khảo sát 133 quốc gia phát triển và đang phát triển và phát hiện ra rằng mức lương ở 91 quốc gia không thể tăng kịp theo mức tăng của năng suất và tăng trưởng kinh tế. Nhiều quốc gia hiện vẫn chưa có quy định về mức lương tối thiểu và quyền thương lượng tập thể. Phần lớn mức lương tối thiểu vẫn thấp hơn nhiều so với mức mà người lao động cần để có thể sinh tồn, đủ sống. Oxfam đã chứng minh điều này trong hoạt động của mình tại Maroc, Kê-ni-a, In-đô-nê-xia và Việt Nam. Nghiên cứu của tổ chức Oxfam (2017) đã chỉ ra rằng mức lương tối thiểu ở các quốc gia như Ma-rốc, Kenya, In-đô-nê-xia và Việt Nam vẫn chưa đủ để giúp người dân thoát khỏi nghèo đói. Tổ chức Asia Floor Wage Alliance đã phát hiện ra rằng các mức lương tối thiểu được quy định trong các lĩnh vực may mặc ở nhiều quốc gia châu Á còn xa mới đủ để đạt được tới mức lương đủ sống.

Vẫn còn tình trạng lao động cưỡng bức và bị ép buộc

Trong năm 2016, ILO đã ước tính rằng 40 triệu người đã bị bắt làm nô lệ, trong đó có 25 triệu người là lao động cưỡng bức. Theo ILO, “những người lao động bị cưỡng bức sản xuất ra một số loại thực phẩm và quần áo mà chúng ta dùng và họ là những người dọn dẹp các tòa nhà nơi mà chính nhiều người trong số chúng ta đang sống hoặc làm việc”. Trong đội ngũ lao động nô lệ trên, có tới bốn triệu là trẻ em. Theo những ước tính gần nhất, có hơn 150 triệu trẻ em trong độ tuổi từ 5 đến 17 tuổi đang làm một số hình thức lao động trẻ em, có nghĩa cứ mỗi 10 trẻ em thì có gần 1 trẻ em lao động.

Điều kiện lao động tồi tệ trong các nhà máy

Nhiều người đã và đang phải làm các công việc nguy hiểm và có hại cho sức khỏe. Mỗi năm, có đến 374 triệu tai nạn lao động khiến cho người lao động phải nghỉ việc trong thời gian dài. Theo ILO, hơn 2,78 triệu người lao động tử vong mỗi năm do tai nạn nghề nghiệp hoặc do các bệnh liên quan đến công việc – trung bình cứ 11 giây lại có một ca tử vong.

Nguồn:

Oxfam, 2018. “The Future of business. Shaping inclusive growth in South-East Asia”

Oxfam, 2018. Reward Work, Not Wealth. https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-en.pdf

Báo cáo Oxfam, 2018. Đãi ngộ người lao động, không phải nhóm siêu giàu. [Wwww.Oxfam.org](http://www.Oxfam.org)

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở MYANMAR VẬN ĐỘNG CHÍNH PHỦ QUY ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU ĐỦ SỐNG

Ở Myanmar, Oxfam đã làm việc với các nữ công nhân may trẻ sản xuất quần áo cho các hãng thời trang thế giới. Họ kiếm được 4 đô la một ngày, con số này nhiều gấp đôi ngưỡng nghèo cùng cực. Để kiếm được số tiền này, họ phải làm việc sáu đến bảy ngày một tuần, 11 giờ mỗi ngày. Cho dù thời gian làm việc dài như vậy, với họ việc đáp ứng các nhu cầu về lương thực và thuốc men vẫn rất khó khăn và họ thường rơi vào tình trạng nợ nần. Trước tháng 9/2015, Myanmar chưa có quy định về mức lương tối thiểu. Một số người công nhân khi đó chỉ được trả mức lương cơ bản là 0,6 đô la một ngày, phải làm việc ngoài giờ trong nhiều giờ, kể cả việc bị ép buộc. Năm 2012, các công nhân đã tổ chức một cuộc đình công lớn để phản đối. Sau hơn hai năm thương lượng giữa liên đoàn, bên thuê lao động và chính phủ, một mức lương tối thiểu mới (3.600 kyats tương đương với 2,7 đô la cho một ngày làm việc tám tiếng) đã được ban hành. Khi chính phủ tăng mức lương tối thiểu này vào cuối năm 2015, thu nhập của 300.000 người công nhân trong ngành may mặc có cơ hội tăng lên tới gần 80 triệu đô la một năm. Các công ty đa quốc gia nhập quần áo từ Myanmar đã ủng hộ quy định về mức lương tối thiểu này. Điều này cho thấy họ đang đóng vai trò tích cực là một trong những bên liên quan góp phần quan trọng tạo ra sự thay đổi cho cuộc sống và điều kiện làm việc tử tế hơn cho người lao động ở các quốc gia sản xuất như Myanmar.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: CÔNG TY THỜI TRANG H&M VÀ CHIẾN LƯỢC VỀ BẢO ĐẢM MỨC LƯƠNG THỎA ĐÁNG

Công ty thời trang H&M đã xây dựng chiến lược nhằm bảo đảm quyền được trả lương thỏa đáng của người lao động. Với mục tiêu là cải thiện hệ thống quản lý lương và quan hệ công nghiệp cho toàn bộ các nhà máy và nhà cung cấp của H&M. Chiến lược này được thông qua năm 2013, theo sáng kiến này 1.6 triệu người lao động của H&M trên toàn cầu được trả mức lương đủ để bảo đảm được những nhu cầu cơ bản của người lao động và thành viên gia đình họ.

Nguồn: <http://www.bangladeshworkersafety.org>

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: DOANH NGHIỆP VẬN ĐỘNG THAY ĐỔI PHÁP LUẬT QUỐC GIA

Nike cùng với Adidas và một số các công ty khác đã vận động ủng hộ cải cách pháp luật về tự do hội họp và thương lượng tập thể ở Mexico.

Nguồn: *Sáng kiến báo cáo toàn cầu (Global Reporting Initiative - GRI)*
<https://www.globalreporting.org>

3.2 KHÔNG CÓ LAO ĐỘNG TRẺ EM

ICESR Điều 10: Quyền của bà mẹ nghỉ sinh, an sinh xã hội, chăm sóc sức khỏe, gia đình và trẻ em

ICECSR Điều 13,14: Quyền giáo dục

Công ước quyền trẻ em (CRC), và Bình luận chung số 4, 7

Công ước ILO số 138 về độ tuổi tối thiểu

Công ước ILO số 182 về xoá bỏ những hình thức trẻ lao động trẻ em tồi tệ nhất

Giải thích

- Doanh nghiệp phải đảm bảo không sử dụng lao động trẻ em và bóc lột lao động trẻ em.
- Trẻ em cần được bảo vệ khỏi nạn quấy rối và lạm dụng tình dục, bóc lột vì mục đích kinh tế.
- Trẻ em không làm việc trong môi trường độc hại.
- Sự sống còn và phát triển của trẻ liên quan đến quyền có lương thực, thực phẩm thích đáng và đạt được sức khỏe ở mức cao nhất.
- Đảm bảo trẻ em không bị cách ly khỏi cha mẹ và được sống đoàn tụ với gia đình.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp cần trả lương thỏa đáng và đủ sống cho người lao động để họ có thể đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu, có đủ lương thực thực phẩm, tiếp cận giáo dục, y tế cho bản thân và gia đình của họ.
- Trong trường hợp có lao động trẻ em là vị thành niên, doanh nghiệp phải đảm bảo trẻ em được tạo điều kiện học tập.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: CHIẾN DỊCH XÓA BỎ LAO ĐỘNG TRẺ EM TRONG CHUỖI CUNG ỨNG

Một chuỗi bán lẻ về đồ gia đình ở châu Âu đã đưa ra chiến dịch và sáng kiến nhằm xóa bỏ lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng của họ ở Nam Á. Họ yêu cầu các công ty mua hàng có chuyển thăm đột xuất ở các nhà máy cung ứng. Họ cũng tổ chức các hội thảo cho những đối tác kinh doanh và nhà máy cung ứng chia sẻ về các vấn đề, khó khăn của mình. Các công ty cung ứng buộc phải tuân thủ các bộ quy tắc ứng xử trong đó quy định không sử dụng lao động trẻ em. Chuỗi bán lẻ yêu cầu hệ thống nhân sự của công ty cung ứng lưu trữ các số liệu về ngày sinh của người lao động. Trong trường hợp có sử dụng lao động trẻ em, công ty buộc phải có các biện pháp đảm bảo việc học hành của họ. Công ty cũng nỗ lực hỗ trợ các giải pháp để giải quyết triệt để nguyên nhân của lao động trẻ em, chẳng hạn như trong ngành sản xuất thảm ở Ấn Độ, là do nghèo đói và nợ nần. Công ty hỗ trợ các sáng kiến và biện pháp nhằm giúp phụ nữ tự quản lý và cung cấp tư vấn giải pháp về vay vốn, cung cấp thông tin về dinh dưỡng, thực phẩm và thiết lập các doanh nghiệp vi mô để họ có sinh kế mới, tăng thêm thu nhập, từ đó có khả năng trả nợ, do vậy tránh cho trẻ em phải đi lao động.

3.3 QUYỀN CÓ ĐIỀU KIỆN SỐNG THÍCH ĐÁNG

UDHR điều 25: Quyền có điều kiện sống thích đáng bao gồm nước sạch, nhà ở, lương thực, thực phẩm.

ICESCR điều 11: Trách nhiệm của nhà nước đảm bảo thực hiện ngày càng tốt điều kiện sống và mức sống thích đáng.

ICESCR Bình luận chung số 15: Trách nhiệm nhà nước và quyền có đủ nước sạch và điều kiện sống thoải đáng.

Điều 25 UDHR, Điều 11 ICESCR

Giải thích

- Mọi người đều có quyền được hưởng một mức sống thích đáng, đủ để đảm bảo sức khỏe và phúc lợi của bản thân và gia đình, các khía cạnh ăn, mặc, ở, chăm sóc y tế và các dịch vụ xã hội cần thiết, cũng như có quyền được bảo hiểm trong trường hợp thất nghiệp, đau ốm, tàn tật, góa bụa, già nua hoặc thiếu phương tiện sinh sống do những hoàn cảnh khách quan vượt quá khả năng của họ.
- Tiêu chuẩn sống thích đáng bao gồm có đủ và tiếp cận được với nước sạch, nhà ở, lương thực, thực phẩm.
- Quyền có đủ lương thực thực phẩm và không bị đói là tiêu chuẩn cơ bản, đáp ứng nhu cầu tối thiểu là đảm bảo sinh tồn của con người. Lương thực, thực phẩm phải sạch, không độc hại, phù hợp về mặt văn hóa ẩm thực.
- Quyền có nơi ở thích đáng là quyền được sống ở một nơi an toàn, thanh bình và xứng đáng với phẩm giá, nơi ở với sự bảo đảm thích đáng về tính riêng tư, khoảng không, an ninh, phù hợp với công việc và với chi phí hợp lý.
- Quyền có nước sạch là điều kiện tiên quyết để bảo đảm các quyền có sức khỏe, mức sống, nhà ở thích đáng và không bị đói. Điều này hàm ý mọi người có quyền tiếp cận với nguồn nước sạch một cách thích đáng, an toàn, có thể chấp nhận được, có thể chi trả một cách bình đẳng, ổn định.
- Quyền này cần được đảm bảo cho mọi người, đặc biệt có biện pháp cho những nhóm dễ bị tổn thương.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

Quyền có nhà ở thích đáng:

Doanh nghiệp cung cấp nhà ở cho người lao động là đóng góp tích cực vào việc đảm bảo quyền này.

Trong trường hợp khi tham gia vào mua bán đất và xây dựng cơ sở hạ tầng, các doanh nghiệp có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền lương thực, thực phẩm, quyền sinh kế, văn hoá của cộng đồng dân bị di dời. Do vậy, doanh nghiệp phải tôn trọng quyền của những người bị di dời, đảm bảo họ được đền bù thỏa đáng về tiền bồi thường nhà ở thích đáng thay thế. Mặc dù việc phát triển hạ tầng có các pháp chế quy định, nhưng doanh nghiệp vẫn cần đảm bảo quyền có nhà ở cho những người bị ảnh hưởng khi di dời.

Quyền có nước sạch:

Trách nhiệm của doanh nghiệp là cung cấp đủ nước sạch và đảm bảo vệ sinh cho người lao động. Tuy nhiên, doanh nghiệp phải đảm bảo không ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng nguồn nước của người dân xung quanh.

Quyền có lương thực thực phẩm an toàn và thỏa đáng:

Doanh nghiệp có trách nhiệm kiểm soát, đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm, nguồn gốc xuất xứ, thực phẩm không bị hỏng, nhiễm bệnh ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động và hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải tôn trọng quyền này của cả người lao động, người tiêu dùng và cộng đồng.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH:

TẬP ĐOÀN BÁN LẺ ĐA QUỐC GIA TÀI TRỢ ĐỂ CẢI TẠO CƠ SỞ HẠ TẦNG, CẢI THIỆN ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CHO CÔNG NHÂN SẢN XUẤT TẠI VIỆT NAM.

Trong khuôn khổ dự án “Cải thiện điều kiện làm việc và điều kiện sống của lao động nữ di cư” tại khu công nghiệp Nam Sách, tỉnh Hải Dương và khu công nghiệp Khai Quang, tỉnh Vĩnh Phúc, Tổ chức BATIK Quốc tế phối hợp cùng với Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) và Tổ chức GRET đã triển khai các hoạt động nhằm cải thiện điều kiện sống và điều kiện làm việc của lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ. Dự án đã vận động chính sách đối với chính quyền địa phương, công ty nước sạch và điện lực, chủ nhà trọ để người lao động được tiếp cận và sử dụng nước sạch, sử dụng điện với giá ưu đãi và có nhà ở đảm bảo điều kiện sống cơ bản. Đồng thời, dự án cũng hỗ trợ kinh phí cho 5 doanh nghiệp tại Nam Sách (Hải Dương) và Khai Quang (Vĩnh Phúc) để cải tạo cơ sở vật chất tại doanh nghiệp, cải thiện điều kiện tốt hơn cho người lao động như cải tạo nhà vệ sinh, hệ thống cung cấp nước sạch, cải tạo nhà ăn, làm mới phòng vắt sữa cho lao động nữ đang nuôi con nhỏ.

Hoạt động cải tạo tại doanh nghiệp do Quỹ WEAVE OUR FUTURE của tập đoàn bán lẻ AUCHAN của Pháp tài trợ.

Nguồn: <http://cdvietnam.org/>

3.4 QUYỀN VỀ SỨC KHOẺ

ICESCR điều 12: Quyền được hưởng tiêu chuẩn cao nhất có thể về sức khỏe, an toàn tại nơi làm việc, đảm bảo điều kiện làm việc không độc hại, cải thiện điều kiện môi trường, vệ sinh công nghiệp, phòng ngừa và chữa trị kiểm soát dịch bệnh, bệnh nghề nghiệp.

Giải thích

Quyền được hưởng thụ và chăm sóc sức khỏe là điều kiện để con người có thể có được một cuộc sống khỏe mạnh, bao gồm có các yếu tố như lương thực, thực phẩm, dinh dưỡng, nhà ở, tiếp cận nước uống an toàn và vệ sinh, điều kiện làm việc an toàn và môi trường lành mạnh (Bình luận chung số 14 ICESCR)

Quyền này bao gồm: (i) sức khỏe bà mẹ trẻ em (ii) vệ sinh môi trường và vệ sinh công nghiệp (iii) ngăn ngừa bệnh nghề nghiệp và (iv) tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp cần đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và biện pháp phòng ngừa rủi ro về sức khỏe của người lao động.
- Doanh nghiệp không gây ra ô nhiễm môi trường đất, nước, không khí và các tác động có hại đến sức khỏe của người lao động, cộng đồng, người tiêu dùng và công chúng nói chung.
- Doanh nghiệp cần tuân thủ pháp luật quốc gia, nếu có thể thực hiện tốt hơn theo các chuẩn mực quốc tế.
- Đảm bảo trong toàn bộ chuỗi cung ứng của mình. Bên cạnh đó các doanh nghiệp phải có chính sách và biện pháp lao động an toàn thông qua đánh giá rủi ro, phòng ngừa, tuân thủ nguyên tắc an toàn và có cơ chế thanh tra hiệu quả trong toàn bộ chuỗi.
- Đối với các ngành công nghiệp nhiều rủi ro cho sức khỏe và an toàn của người lao động như ngành hoá chất, dầu mỏ, khai thác khoáng sản, điện tử, việc phòng ngừa đảm bảo an toàn áp dụng cả cho người lao động, cộng đồng.

TÌNH HUỐNG:

HÀNG NGHÌN CÔNG NHÂN MÁY BANGLADESH THIẾT MẠNG TỪ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC TỐI TỆ

Ngày 24/4/2013, toà nhà Rana Plaza ở Băng la đét, là nơi làm việc của bốn nhà máy may mặc, bị sập làm 1132 người chết và khoảng 2500 người bị thương. Sau sự cố này, năm 2014, các tổ chức phi chính phủ đã khởi kiện công ty Auchan ra toà án Pháp vì đã quảng cáo sai về điều kiện làm việc tại các nhà máy may mặc của công ty này tại Bangladesh.

Năm 2015, nạn nhân và gia đình nạn nhân của vụ cháy nhà máy may mặc Ali ở Pakistan – vụ tai nạn làm 260 người chết và hàng chục người bị thương đã khởi kiện công ty KIK- là khách hàng chính của nhà máy ALI ra toà án khu vực ở Dortmund, Đức vì cho rằng công ty này phải chịu trách nhiệm với nạn nhân do chưa có biện pháp để giám sát tình trạng an toàn cháy nổ ở nhà máy này. Sau nhiều phiên đàm phán, đến tháng 1/2018, KIK đã đồng ý trợ cấp hàng tháng cho gia đình nạn nhân, tuy nhiên vụ kiện này vẫn tiếp tục được xem xét tại toà mà chưa được giải quyết.

Nguồn: *Business and Human rights Resource Center, European textile industry and human rights due diligence: Key developments, human rights allegations & best practices,*

https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/EU_Textile_Briefing_Final.pdf

3.5 QUYỀN SỐNG, QUYỀN KHÔNG BỊ TRA TẤN, NGƯỢC ĐÃI, CƯỠNG BỨC

UDHR Điều 3.5

ICESCR điều 11: Quyền có điều kiện sống thích đáng bao gồm lương thoả đáng, không bị cưỡng ép làm thêm giờ.

ICCPR điều 7: Quyền không bị tra tấn.

ICCPR điều 8: Quyền không bị bắt làm nô lệ, nô dịch. Cấm mọi hình thức sử dụng hoặc buôn bán nô lệ và cưỡng bức lao động.

Giải thích

- Quyền sống là quyền cơ bản của con người, phải được bảo vệ trong mọi hoàn cảnh, kể cả trong các tình huống khẩn cấp của quốc gia.
- Quyền sống gắn liền với nhân phẩm nên cần xoá bỏ mọi hình thức tra tấn bao gồm những hình thức nhục mạ, đánh đập, nhục hình dùng với mục đích để trừng phạt, hoặc với mục đích để giáo dục, rèn luyện một đối tượng nào đó.
- Quyền sống không chỉ đơn thuần là sự bảo toàn tính mạng, mà rộng hơn, đó là bảo đảm những điều kiện tồn tại của con người.
- Bảo đảm quyền sống bao gồm các biện pháp nâng cao mức sống, phòng chống bệnh dịch.
- Quyền sống gắn liền với quyền không bị tra tấn dưới mọi hình thức.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp tôn trọng quyền sống, nghĩa là có trách nhiệm đảm bảo an toàn và sức khỏe của người lao động và cộng đồng.
- Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực khai khoáng cần lưu ý không gây ô nhiễm môi trường, tạo ra ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe và quyền sống của người dân và cộng đồng.
- Những doanh nghiệp trong ngành dịch vụ, an ninh tư nhân lưu ý hành vi của nhân viên an ninh cần phải tôn trọng quyền con người.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: CÔNG TY TEXACO BỊ KIẾN VÀ PHẢI ĐẾN BÙ VÌ LÀM Ô NHIỄM DÒNG SÔNG AMAZON VÀ QUYỀN SỐNG CỦA CỘNG ĐỒNG DÂN ECUADOR

Năm 1964, Công ty Texaco (Mỹ) là công ty nước ngoài đầu tiên khai thác vùng rừng nhiệt đới Amazon. Sau 30 năm, 64 tỉ lít dầu được công ty hút lên từ lòng đất. Kết quả là môi trường khu vực này bị tàn phá nặng nề, bệnh ung thư, bạo lực và nghèo đói hoành hành.

30.000 người da đỏ ở Ecuador đã kiện công ty dầu mỏ Mỹ Texaco, trong vụ án môi trường được cho là lớn nhất lịch sử thế giới. Sau 16 năm tiến hành, vụ xử này sắp kết thúc, sau khi luật sư thu thập đủ bằng chứng và chờ phán quyết của tòa án

Năm 1994, Mặt trận bảo vệ vùng Amazon được thành lập để quy tụ mọi tổ chức và người dân kiện Công ty Texaco. Vụ kiện do luật sư Steve Donziger ở New York (Mỹ) và luật sư Pablo Fajardo ở Ecuador khởi xướng, đòi Tập đoàn dầu mỏ Texaco thuộc Tập đoàn Chevron bồi thường tới 27 tỉ USD. Năm 2002, sau nhiều cuộc điều tra, Tòa án New York giao toàn quyền xét xử cho Tòa án Ecuador. Đây là lần đầu tiên một công ty đa quốc gia phải hầu tòa ở một quốc gia Nam Mỹ do bị người dân bản xứ kiện.

Vụ kiện này đã minh chứng cho hành động khai thác dầu khí kinh doanh của Công ty Texaco không những huỷ hoại môi trường mà còn vi phạm quyền được sống trong môi trường trong sạch, có sức khoẻ và tự do quyền sống của nhiều người dân Ecuado.

Nguồn: <https://www.business-humanrights.org/en/texacochvron-lawsuits-re-ecuador>

3.6 QUYỀN TỰ DO BIỂU ĐẠT, TỰ DO THÔNG TIN, LẬP HỘI, HỘI HỢP, THÀNH LẬP VÀ GIA NHẬP CÔNG ĐOÀN

UDHR điều 19, 20: Quyền tự do thông tin bao gồm cả việc truyền bá và tìm kiếm thông tin, tự do biểu đạt

ICCPR Điều 2, 22: Quyền tự do lập hội và hội họp, bao gồm cả tự do gia nhập công đoàn

ICESCR điều 8: Quyền tự do thành lập và gia nhập công đoàn

Giải thích

- Mọi người đều có quyền tự do biểu đạt. Quyền này bao gồm tự do tìm kiếm, tiếp nhận và truyền đạt mọi thông tin, ý kiến, không phân biệt lĩnh vực, hình thức tuyên truyền.
- Quyền tự do biểu đạt bao gồm nội hàm về quyền người dân được tiếp cận thông tin mà các cơ quan công quyền nắm giữ, đặc biệt là thông tin về các vấn đề của cá nhân được biết từ các cơ quan, tổ chức, cá nhân đang kiểm soát, nắm giữ dữ liệu cá nhân của mình. Các yêu cầu cung cấp thông tin phải dựa trên cơ sở vì lợi ích công (đoạn 18, 19 bình luận chung số 34).
- Mọi người được tự do lập hội và tham gia công đoàn do mình lựa chọn
- Mọi người có quyền tự do lập hội với những người khác, kể cả quyền lập và gia nhập công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình.
- Quyền tự do hội họp được thực hiện qua quyền đình công nhưng có những hạn chế với điều kiện của quyền này phải được thực hiện phù hợp với pháp luật của mỗi nước. Tuy nhiên, đây là quyền cơ bản của cá nhân và của tập thể người lao động nên chỉ được giới hạn trong một số trường hợp cụ thể: vì sự cần thiết của một xã hội dân chủ, vì thực sự cần thiết; vì an ninh quốc gia, trật tự công cộng; đạo đức xã hội; và vì tự do của người khác;
- Quyền tự do lập hội và công đoàn mang khía cạnh tập thể, nhóm.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp đảm bảo không hạn chế việc thể hiện quan điểm, tự do biểu đạt, tiếng nói của người lao động. Người lao động được tự do chia sẻ truyền tải thông tin
- Doanh nghiệp có trách nhiệm chủ động cung cấp thông tin cho người lao động một cách đầy đủ và hiệu quả đặc biệt là những thông tin liên quan đến điều kiện làm việc, an toàn lao động, chế độ lương, thưởng, chính sách nhân sự v.v
- Người lao động có tự do, lựa chọn tham gia trong việc ra quyết định của công đoàn từ quá trình hình thành và thiết lập các điều lệ, tham gia vào các hoạt động, giám sát hành chính, tài chính hoặc thay đổi nhân sự trong công đoàn.
- Người sử dụng lao động không cản trở người lao động gia nhập hoặc tham gia các hoạt động công đoàn.
- Người sử dụng lao động tuân thủ các thủ tục pháp lý trong thương lượng tập thể, bao gồm cả việc để hiệp hội doanh nghiệp tham gia vào quá trình thương lượng, tư vấn cho công nhân, thông tin về Thỏa ước lao động tập thể cho người lao động.
- Người sử dụng lao động thực hiện các quy định trong Thỏa ước lao động tập thể.
- Người sử dụng lao động tổ chức các cuộc đối thoại với người lao động và các bên liên quan.

QUYỀN VỀ CÔNG ĐOÀN

Lịch sử trong hai thế kỷ qua cho thấy người lao động ở khắp nơi trên thế giới tham gia công đoàn để được đại diện, thương lượng, đàm phán đòi quyền lợi và giảm bất bình đẳng. Để đối trọng lại quyền lực của các doanh nghiệp và sức mạnh của sự giàu có, những người công nhân đã tự tập hợp lại với nhau thành tổ chức công đoàn và nghiệp đoàn nhằm đưa ra các yêu cầu và thương lượng về tăng lương, đảm bảo quyền lợi. Tuy nhiên, quan sát gần đây cho thấy, trong giai đoạn từ 2000 – 2013, số lượng các tổ chức công đoàn và số thành viên đang có chiều hướng giảm trên toàn thế giới (IMF, 2016). Việc suy yếu dần của các tổ chức công đoàn ở các quốc gia giàu có là nguyên nhân trực tiếp khiến cho bất bình đẳng gia tăng.

Các tổ chức công đoàn cũng là mục tiêu của các hành động đàn áp trực tiếp. Năm 2017, các cuộc tấn công vào các thành viên công đoàn đã xảy ra ở 59 quốc gia. Cũng trong năm 2017, tình trạng các thành viên công đoàn bị giết đã xuất hiện ở 11 quốc gia. Hơn ba phần tư các quốc gia từ chối quyền đình công của một số hoặc tất cả người lao động. Ví dụ, những người lao động di cư ở Thái Lan, chiếm 1/10 lực lượng lao động, không được phép đình công.

Một trường hợp nhà nước Canada, Hội đồng Lập pháp tỉnh Ontario năm 1998 thông qua đạo luật số 22 về “Ngăn chặn liên kết”. Đạo luật này không cho phép người tham gia lao động công ích thành lập công đoàn, thỏa ước tập thể và đình công. Ủy ban Công ước quyền kinh tế, xã hội, văn hoá đã kết luận trong báo cáo định kỳ của Canada năm 1998 là đạo luật này là một sự vi phạm Điều 8 của Công ước ICESCR, và do vậy cần bãi bỏ”

Nguồn:

1. L. Mishel và M. W alters. (2003). Các Tổ chức Công đoàn hỗ trợ cho tất cả Người lao động như thế nào. Học viện Chính sách Kinh tế Tài liệu Tóm lược #143. Được truy cập ngày 27/8/2017, từ <http://www.epi.org/files/page/->
2. IMF. (2017). Triển vọng Kinh tế Thế giới, Tháng 4/2017: Đang diễn biến tốt? Được truy cập ngày 26/10/2017, từ <http://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/04/04/world-economic-outlook-april-2017>
3. ITUC. (2017). Chỉ số về Quyền Toàn cầu 2017: Bạo lực và Đàn áp Công nhân Đang Gia tăng. Được truy cập từ <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2017-18767>
4. Oxfam Canada (2017). Bí mật Bản thù của Ngành Du lịch: Tình trạng Lạm dụng Các Nhân viên Dọn dẹp Khách sạn. Oxfam Canada.
5. Tài liệu của Liên Hợp Quốc số E/C.12/1/add.31

3.7 QUYỀN RIÊNG TƯ

ICCPR điều 17: Quyền được tôn trọng và không can thiệp vào đời tư, thư tín, danh dự

Giải thích

- Bình luận chung số 17 của ICCPR đưa ra cách hiểu rộng về “đời tư” bao gồm cả nhà ở và nơi làm việc của một cá nhân. Cần ngăn chặn việc tùy tiện và bất hợp pháp xâm phạm vào đời tư, gia đình, nhà ở, thư tín, danh dự, uy tín của tất cả mọi người.
- Việc lục soát nhà cần được giới hạn trong trường hợp cần thiết. Việc khám xét thân thể phải theo cách thức phù hợp để đảm bảo nhân phẩm của người bị khám xét.
- Tình trạng sức khỏe của con người cũng thuộc phạm vi cần được bảo vệ về quyền riêng tư. Đối với người bị nhiễm HIV/AIDS, những thông tin liên quan đến cá nhân, dữ liệu y tế cần được bảo vệ, kể cả trong quá trình xin việc làm và tố tụng.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp cam kết áp dụng hệ thống dữ liệu, thông tin bảo vệ thông tin dữ liệu cá nhân của người lao động.
- Trong trường hợp phải sử dụng các hệ thống giám sát camera, doanh nghiệp phải đảm bảo quyền riêng tư và có quy định, chỉ dẫn rõ ràng.

3.8 QUYỀN TỰ DO ĐI LẠI

Điều 13 UDHR

ICCPR điều 12: Quyền tự do đi lại tới nơi có điều kiện sống tốt hơn và nơi có cơ hội việc làm

Giải thích

- Mọi người đều có quyền tự do đi lại và tự do cư trú trong phạm vi lãnh thổ của quốc gia, có quyền rời khỏi bất kỳ nước nào, kể cả nước mình, cũng như có quyền trở về nước mình.
- Quyền tự do đi khỏi bất cứ nước nào, kể cả nước mình được áp dụng không phụ thuộc vào nước đến và mục đích, thời gian mà cá nhân dự định ở lại bên ngoài nước mình (bao hàm cả việc đi ra nước ngoài để làm việc, tham quan cũng như để cư trú lâu dài).
- Quyền này không chỉ được áp dụng với công dân, mà còn với người nước ngoài có tư cách hợp pháp trên lãnh thổ nước khác.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp không được ép buộc việc người lao động lựa chọn nơi ở hoặc đi lại trên phạm vi khu vực sống.
- Doanh nghiệp cũng không được hạn chế việc tìm kiếm sinh kế của cộng đồng ở các khu vực khai thác kinh doanh. Ví dụ như của những người ngư dân trên biển ở khu vực khai thác tài nguyên của doanh nghiệp, hoặc nông dân làm sinh kế từ rừng.
- Doanh nghiệp cũng không được giữ giấy tờ tùy thân của người lao động trong quá trình làm việc. Điều này đặc biệt quan trọng với những người lao động di trú đi theo hợp đồng lao động với doanh nghiệp ở nước ngoài.

3.9 QUYỀN ĐƯỢC HỖ TRỢ VÀ BẢO VỆ VỀ GIA ĐÌNH

Điều 16, 25(2) UDHR

ICCPR Điều 23, ICESCR điều 10: Quyền được hỗ trợ và trợ giúp về gia đình, bảo hộ, chăm sóc bà mẹ, trẻ em

Công ước quốc tế bảo vệ người lao động di trú và gia đình của họ

Công ước ILO số 97 về di trú và tìm việc làm, 1949.

Giải thích

- Các quốc gia và các chủ thể có trách nhiệm cần dành sự giúp đỡ và bảo hộ tối đa đối với các gia đình, đặc biệt với các gia đình có trẻ em, bà mẹ (trong một khoảng thời gian thích đáng trước và sau khi sinh con).
- Quyền của người lao động di trú và gia đình của họ được tham gia công đoàn và nghiệp đoàn tại quốc gia nơi có việc làm (điều 39 ICMW)
- Quyền được lựa chọn công việc có hưởng lương (điều 52 ICMW).
- Chế độ đối xử của quốc gia đối với người lao động di trú (di cư từ nước khác đến) không được kém hơn công dân của nước mình, về tiền công, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, tuổi lao động, quan hệ lao động

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp cần áp dụng mức lương thoả đáng và đủ sống cho người lao động để họ có thể đáp ứng được nhu cầu sống tối thiểu của bản thân người lao động và gia đình của họ, bao gồm cả điều kiện về học hành, y tế, nhà ở.
- Doanh nghiệp đảm bảo thực hiện các trách nhiệm bảo hiểm cho người lao động theo quy định của pháp luật quốc gia.
- Doanh nghiệp đảm bảo chế độ làm việc cân bằng, hạn chế việc làm thêm giờ hoặc ép làm thêm giờ làm ảnh hưởng tới cuộc sống gia đình và chăm sóc gia đình của người lao động.

3.10 QUYỀN CỦA CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ

Hiến Chương Liên Hợp Quốc, điều 1

ICCPR, IECSR điều 1

Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc (CERD), điều 5

Tuyên bố về quyền của những người thuộc nhóm thiểu số về Dân tộc, Chủng tộc, Tôn Giáo hoặc Ngôn ngữ (1992)

Giải thích

- Các dân tộc thiểu số có nền văn hóa đặc biệt- có thể bao gồm cả cách sống gắn liền với lãnh thổ và việc sử dụng các nguồn tài nguyên trên đó;
- Đây là quyền mang khía cạnh được thụ hưởng của cả nhóm cộng đồng và cá nhân;
- Các nhóm dân tộc thiểu số cần được đảm bảo sự tồn tại, không bị kỳ thị, được bảo vệ tính dạng và có quyền tham gia, hiệp hội;
- Người bản địa có quyền tiếp cận công bằng các nguồn lực để đảm bảo sinh kế, được giữ bản sắc văn hoá.

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Doanh nghiệp không được gây ra các tác động tiêu cực tới nguồn lực, đất đai nơi sống của người bản địa.
- Trong trường hợp thiết lập các hoạt động kinh doanh hoặc di dời, phải đảm bảo cung cấp các sinh kế bền vững và tôn trọng văn hoá bản địa gắn với cộng đồng.
- Việc xây dựng các kế hoạch kinh doanh của doanh nghiệp cần có sự tham vấn đầy đủ của người dân bị ảnh hưởng.
- Quyền của các dân tộc thiểu số cần được tôn trọng và bảo vệ trong các lĩnh vực kinh doanh, đặc biệt trong khu vực ngành khai khoáng, nông nghiệp, xây dựng phát triển hạ tầng.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: TẬP ĐOÀN SHELL BỊ KIỆN VÌ HÀNH VI GÂY Ô NHIỄM MÔI TRƯỜNG TỪ KHAI THÁC DẦU KHÍ Ở NIGERIA

Tòa án phúc thẩm Hà Lan ngày 18/12/2015 đã ra phán quyết cho rằng các tòa án ở nước này có đủ thẩm quyền thụ lý đơn kiện của 4 nông dân và ngư dân Nigeria về việc tập đoàn khai thác dầu mỏ Shell gây ô nhiễm môi trường.

Năm 2013, một tòa án sơ thẩm Hà Lan đã bác đơn kiện này, cho rằng các nguyên đơn không thể yêu cầu công ty mẹ của Tập đoàn Shell chịu trách nhiệm về tình trạng ô nhiễm vốn đã hủy hoại hệ sinh thái vùng châu thổ phía Đông Nam của Nigeria từ nhiều năm nay.

Tháng 11 năm 2014, các tài liệu được đưa ra ở Tòa án tối cao Vương quốc Anh cho rằng Shell đã được cảnh báo về rủi ro và nguy hiểm của đường ống trước khi sự cố tràn dầu ảnh hưởng đến cộng đồng người Bodo.

Các nguyên đơn cũng yêu cầu Shell phải có biện pháp ngăn chặn các sự cố tràn dầu, bồi thường cho người dân tại vùng bị ô nhiễm. Những người này đã công bố hàng loạt tài liệu chứng minh Shell lơ là trong việc duy trì, tu bổ và bảo dưỡng các ống dẫn dầu.

Tháng 7/2015, Tập đoàn Shell đồng ý bồi thường trị giá 55 triệu bảng Anh cho 15.600 ngư dân Nigeria và cộng đồng của họ sau khi nó bị tàn phá bởi hai sự cố tràn dầu lớn ở đồng bằng Nigeria vào năm 2008 và 2009.

Nguồn: <https://www.business-humanrights.org/en/shell-lawsuit-re-oil-spills-bodo-community-in-nigeria>

3.II QUYỀN MÔI TRƯỜNG

Hội đồng Nhân quyền của Liên Hợp Quốc đã thông qua một số nghị quyết về quyền con người và môi trường: Nghị quyết 19/10 (năm 2012), Nghị quyết 25/21 (A/HRC/25/L.31, năm 2014); Nghị quyết 28/11 (A/HRC/28/L.19, năm 2015)

Tuyên bố Cartagena về quyền môi trường và quyền con người, 2003

Dự thảo Tuyên ngôn về quyền con người và môi trường, 1994

Tuyên bố Rio về môi trường và phát triển, 1992

Công ước Aarhus vào năm 1998

Giải thích

- Quyền môi trường là quyền được sống trong môi trường trong lành, có lợi cho sức khỏe cả trong hiện tại và tương lai. Quyền này bao gồm rất nhiều quyền phái sinh như: quyền về nước, quyền về lương thực – thực phẩm, quyền nhà ở, quyền đô thị vv.. Do vậy, phạm vi nghiên cứu các quyền này là rất rộng lớn.
- Quyền môi trường cũng được hiểu là quyền được sống trong môi trường an toàn, sạch sẽ, lành mạnh và bền vững, không có các mối đe dọa, quấy rối, và bạo lực.
- Quyền môi trường cũng là quyền thủ tục. Đó là quyền của mọi người được tiếp cận công lí, bao gồm việc khởi kiện tại một tòa án độc lập và công bằng để chống lại những vi phạm, đặc biệt là vi phạm của các cơ quan nhà nước.
- Quyền môi trường bao gồm quyền tham gia của công chúng vào các quyết sách liên quan đến môi trường, quyền được bồi thường.... Theo đó mọi người được tham gia vào quá trình ra quyết định đối với các vấn đề môi trường.
- Quyền môi trường có liên hệ với quyền tiếp cận thông tin, bao gồm tìm kiếm, tiếp nhận và truyền đạt thông tin môi trường, thông qua bất kỳ phương tiện truyền thông nào và bất kể ở đâu. Các nước thành viên phải ban hành và thực thi các quy định pháp luật cho phép công dân được quyền tiếp cận các thông tin và tài liệu về môi trường do các cơ quan chính quyền đang nắm giữ (Công ước Aarhus).
- Quyền tự do liên kết và hội họp hòa bình liên quan đến các vấn đề môi trường.
- Quyền được bảo vệ sức khỏe trước môi trường độc hại. Báo cáo viên đặc biệt về chất thải và quyền con người đưa ra các vấn đề và quan ngại trong các báo cáo gần đây là: Khuôn khổ pháp lý liên quan đến các chất thải và sản phẩm độc hại trong xung đột vũ trang (báo cáo năm 2007); Ảnh hưởng tiêu cực đối với quyền con người, quyền thông tin và tham gia (2008); Việc phá dỡ tàu (2009); Chất thải y tế (2011); Quyền con người và các ngành công nghiệp khai khoáng (2012); Quyền tiếp cận thông tin về các chất thải và chất độc hại (2015); Ảnh hưởng của chất độc và ô nhiễm đối với quyền trẻ em (2016); Hướng dẫn về thực hành tốt liên quan đến các nghĩa vụ quyền con người của việc quản lý và thanh lý chất thải và rác thải độc hại đối với môi trường (2017); Tình hình của công nhân chịu ảnh hưởng nghề nghiệp bởi các chất thải độc hại (2018).

Doanh nghiệp có trách nhiệm gì?

- Quyền môi trường gắn liền với trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc hạn chế tình trạng ô nhiễm môi trường trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh.
- Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền môi trường. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp cần tránh xâm phạm quyền con người của người khác và nên giải quyết các tác động bất lợi về quyền con người mà họ có liên quan.
- Doanh nghiệp cần có chính sách tôn trọng quyền môi trường.
- Doanh nghiệp cần thực hiện đánh giá rủi ro về môi trường với quyền con người và kinh doanh.
- Doanh nghiệp cần thực hiện các quy trình nghiêm túc để xác định, ngăn chặn, giảm thiểu các tác động có hại về môi trường do hoạt động kinh doanh gây ra đối với quyền con người.
- Doanh nghiệp cần thiết lập các cơ chế khắc phục mọi tác động bất lợi về quyền con người do doanh nghiệp gây ra trực tiếp hoặc gián tiếp.

PHẦN 3:

QUYỀN CON NGƯỜI VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM



Phần 3 của tài liệu giới thiệu khuôn khổ pháp lý về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp bao gồm một số các quy định pháp luật về quyền con người trong các bộ luật cơ bản của Việt Nam. Khuôn khổ pháp lý sẽ giúp cho doanh nghiệp Việt Nam định hướng trong việc áp dụng trong hoạt động kinh doanh. Phần này liên hệ với các nội dung trong phần 1, 2 ở trên trong các biện pháp doanh nghiệp Việt Nam có thể áp dụng để thực thi Các nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về kinh doanh và quyền con người.

I. PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CON NGƯỜI VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP

Việt Nam đã quy định khá đầy đủ và hoàn thiện việc tôn trọng, bảo vệ và thực thi quyền con người trong hệ thống pháp luật hiện hành. Phần dưới đây giới thiệu một số quy định về quyền con người và trách nhiệm của doanh nghiệp trong Hiến pháp và một số bộ luật cơ bản.

- i. **Hiến pháp 2013** là văn bản có hiệu lực pháp lý cao nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Toàn bộ Chương II của Hiến pháp 2013 ghi nhận các quyền con người. Có thể kể đến các quyền trực tiếp liên quan đến trách nhiệm tôn trọng của doanh nghiệp như sau:

- Điều 14: “...các quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật”
- Điều 16: “Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội”
- Điều 26: “Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội”
- Điều 35: “Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu”
- Điều 37: “Trẻ em được Nhà nước, gia đình và xã hội bảo vệ, chăm sóc và giáo dục; được tham gia vào các vấn đề về trẻ em. Nghiêm cấm xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động và những hành vi khác vi phạm quyền trẻ em”
- Điều 43: “Mọi người có quyền được sống trong môi trường trong lành và có nghĩa vụ bảo vệ môi trường”.

ii. Bộ luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021) và các văn bản hướng dẫn thi hành đưa ra quy định về tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.⁷ Bộ luật này có ý nghĩa trực tiếp, quan trọng với việc bảo vệ quyền của người lao động.

Một số nội dung cơ bản của Bộ Luật Lao động 2019 liên quan đến trách nhiệm về quyền con người của doanh nghiệp

- Bộ luật Lao động 2019 ghi nhận quyền con người trong lĩnh vực lao động, bao gồm quyền Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quyền được trả lương phù hợp và thoả đáng, quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể; quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; quyền Đình công v.v.. (Điều 5)

⁷ Điều 1, Bộ Luật Lao động 2019

- Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động (Điều 8):
 - » Phân biệt đối xử trong lao động.
 - » Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.
 - » Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
 - » Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
 - » Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
 - » Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
 - » Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.
- Doanh nghiệp có nghĩa vụ tổ chức đối thoại định kỳ, thương lượng tập thể, thoả ước tập thể (Chương V)
- Doanh nghiệp có nghĩa vụ bảo đảm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động (Chương X)
- Doanh nghiệp có nghĩa vụ bảo đảm quyền của lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, lao động là người giúp việc gia đình, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không, Người lao động nhận công việc về làm tại nhà (Chương X, Chương XI)
- Doanh nghiệp cần bảo đảm quyền được thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (Điều 172)

iii. Bộ luật Dân sự năm 2015: Bộ luật này quy định địa vị pháp lý, chuẩn mực pháp lý về cách ứng xử của cá nhân, pháp nhân; quyền, nghĩa vụ về nhân thân và tài sản của cá nhân, pháp nhân trong các quan hệ dân sự bao gồm cả pháp nhân thương mại là doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế.

- iv. Bộ luật Hình sự năm 2015** (sửa đổi, bổ sung năm 2017) và **Bộ luật Tố tụng Hình sự năm 2015**: Các bộ luật này quy định về tội phạm và hình phạt, cùng trình tự, thủ tục tiếp nhận, giải quyết nguồn tin về tội phạm, khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử và một số thủ tục thi hành án hình sự. Bộ luật Hình sự 2015 đã đưa ra quy định trách nhiệm hình sự của pháp nhân thương mại.
- v. Bộ luật Hình sự 2015** có quy định về tội phạm môi trường: Điều 602 Bộ luật Hình sự năm 2015, “Chủ thể làm ô nhiễm môi trường mà gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật, kể cả trường hợp chủ thể đó không có lỗi.”
- vi. Luật Doanh nghiệp năm 2014**: Bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động theo quy định của pháp luật về lao động; không được phân biệt đối xử và xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động trong doanh nghiệp; không được sử dụng lao động cưỡng bức và lao động trẻ em; hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và bảo hiểm khác cho người lao động theo quy định của pháp luật (Điều 84);
- vii. Luật Trẻ em năm 2016** quy định trong các tổ chức kinh tế có nghĩa vụ bảo đảm cung cấp sản phẩm, dịch vụ an toàn, thân thiện với trẻ em, không gây tổn hại cho trẻ em và không vi phạm quyền của trẻ em; tạo điều kiện để người lao động thực hiện trách nhiệm của cha, mẹ, người chăm sóc trẻ em theo quy định của pháp luật; tạo điều kiện cho trẻ em được học nghề, được bố trí việc làm phù hợp với khả năng, độ tuổi của trẻ em.
- viii. Luật Bảo vệ môi trường 2014** ghi nhận quyền con người về môi trường. Tại khoản 2 Điều 4 Luật này ghi nhận “Bảo vệ môi trường gắn kết hài hòa với phát triển kinh tế, an sinh xã hội, bảo đảm quyền trẻ em, thúc đẩy giới và phát triển, bảo tồn đa dạng sinh học, ứng phó với biến đổi khí hậu để bảo đảm quyền mọi người được sống trong môi trường trong lành”. Luật Bảo vệ môi trường 2014 cũng có quy định riêng về bảo vệ môi trường đất, trong đó xem môi trường đất là một trong ba yếu tố cần được bảo vệ của môi trường sống, bên cạnh môi trường nước và không khí (Điều 59), thực hiện quản lý chất lượng môi trường đất thông qua điều tra, đánh giá, phân loại, quản lý và công khai thông tin về đất đai đối với tổ chức, cá nhân có liên quan (Điều 60) và kiểm soát ô nhiễm môi trường đất (Điều 61)
- ix. Luật Tài nguyên nước 1998 (sửa đổi, bổ sung năm 2012)** đã tạo lập một hành lang pháp lý cho việc quản lý nguồn nước; phòng, chống ô nhiễm suy thoái, cạn kiệt và ứng phó, khắc phục sự cố ô nhiễm nguồn nước lưu vực sông; quy định trách nhiệm, thẩm quyền quản lý nhà nước về lưu vực sông; sử dụng hợp lý nguồn nước.

TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG CỦA DOANH NGHIỆP KHI CÓ VI PHẠM QUYỀN CON NGƯỜI

- Điều 584 Bộ luật Dân sự 2015 quy định quyền và trách nhiệm bồi thường thiệt hại: *“Người nào có hành vi xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của người khác mà gây thiệt hại thì phải bồi thường, trừ trường hợp Bộ luật này, luật khác có liên quan quy định khác.”*
- Điều 41 Bộ luật Lao động 2019: Người sử dụng lao động (NSDLĐ) có nghĩa vụ bồi thường cho người lao động trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, không muốn nhận lại người lao động và người lao động cũng đồng ý.
- Điều 94, 97, 99 BLLĐ 2019: NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động, phải đền bù cho người lao động trong trường hợp trả chậm lương. Trong trường hợp ngưng việc mà không phải do lỗi của người lao động, thì người lao động được trả lương đầy đủ theo hợp đồng lao động hoặc không thấp hơn lương tối thiểu vùng.
- Điều 112 Luật Bảo vệ môi trường 2014 quy định trách nhiệm khắc phục sự cố môi trường và bồi thường thiệt hại: Trách nhiệm khắc phục sự cố môi trường thuộc về tổ chức, cá nhân gây ra sự cố môi trường, bao gồm: Thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền trong quá trình điều tra, xác định thiệt hại; Tiến hành biện pháp ngăn chặn, hạn chế nguồn gây ô nhiễm...; Thực hiện biện pháp khắc phục ô nhiễm và phục hồi môi trường; Bồi thường thiệt hại theo quy định của Luật Bảo vệ môi trường và pháp luật liên quan; Báo cáo cơ quan có thẩm quyền việc ứng phó và khắc phục sự cố môi trường.

2. CÁC CƠ CHẾ XỬ LÝ KHIẾU NẠI TRONG LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

Khi xảy ra tranh chấp, người lao động có thể tiếp cận ba cơ chế xử lý và giải quyết tranh chấp sau: Cơ chế tư pháp của nhà nước, cơ chế ngoài tư pháp của nhà nước và cơ chế ngoài nhà nước của doanh nghiệp.

CƠ CHẾ TƯ PHÁP CỦA NHÀ NƯỚC

Nghị định 47/2010 / ND-CP của Chính phủ ngày 6 tháng 5 năm 2010 Quy định về các hành vi vi phạm hành chính, hình thức xử phạt, mức phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Trong một số trường hợp như sa thải trái pháp luật, vi phạm bảo hiểm xã hội, lạm dụng lao động trong nước và lao động ở nước ngoài, người lao động có thể đưa vụ việc ra tòa ngay lập tức mà không cần thông qua hòa giải.

Toà án nhân dân cấp quận/ huyện có trách nhiệm tiếp nhận, xem xét, thụ lý và xét xử các tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể, khiếu kiện từ kết quả của đình công.

CƠ CHẾ TƯ PHÁP CỦA NHÀ NƯỚC

Hoà giải

Là cơ chế ngoài tư pháp của nhà nước, thường dùng để giải quyết tranh chấp lao động.

Theo Bộ luật Lao động 2019, người lao động có thể thông qua hòa giải viên lao động địa phương để giải quyết khiếu nại theo dạng tranh chấp lao động cá nhân.

Hòa giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Nếu hòa giải viên lao động không thể xử lý được tranh chấp hoặc người lao động không đồng ý với biên bản hoà giải thì có thể yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

Hệ thống công đoàn cũng có các trung tâm trợ giúp pháp lý của các công đoàn làm chức năng hoà giải.

Khiếu nại

Phạm vi và giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về lao động; Sau khi đã trải qua hết các biện pháp khắc phục tại nơi làm việc, người lao động có thể gửi đơn khiếu nại lên thanh tra lao động tỉnh.

Thanh tra lao động có trách nhiệm xử lý các khiếu nại và tố cáo về lao động, việc làm, an toàn và vệ sinh lao động, đào tạo nghề và xuất khẩu lao động.

- Người lao động được quyền khiếu nại trong vòng 180 ngày kể từ ngày có quyết định từ phía doanh nghiệp.
- Khiếu nại lần đầu phải được nộp cho người sử dụng lao động
- Nếu người lao động không đồng ý với cách của bên chủ sử dụng lao động, họ có thể gửi khiếu nại lần hai cho Chánh Thanh tra Lao động tỉnh.
- Chánh Thanh tra Lao động sẽ tổ chức các cuộc đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động và đưa ra quyết định xử lý khiếu nại dựa trên bằng chứng từ cả hai bên.
- Nếu người lao động không chấp nhận quyết định của Chánh Thanh tra Lao động, họ có thể đưa vụ việc ra Tòa lao động.

Theo Nghị định 24/2018 / ND-CP ban hành ngày 27/2/2018 và Nghị định 60/2013/ND-CP

CƠ CHẾ NGOÀI NHÀ NƯỚC CỦA DOANH NGHIỆP

Khiếu nại

Là cơ chế khiếu nại do doanh nghiệp thiết lập tại cấp vận hành hoặc thông qua hoà giải và trọng tài của bên thứ ba.

“Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.”

Là cơ chế khiếu nại do doanh nghiệp thiết lập tại cấp vận hành hoặc thông qua hoà giải và trọng tài của bên thứ ba Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại bắt buộc định kỳ giữa người lao động và doanh nghiệp, ít nhất 01 lần/ năm, hoặc khi có yêu cầu của một hoặc hai bên.

Trong trường hợp có tranh chấp, các bên có thể tham gia giải quyết tranh chấp nội bộ hoặc nhờ bên thứ ba và trọng tài giải quyết.

Ví dụ về quy trình tiếp nhận và xử lý khiếu nại nội bộ của doanh nghiệp:



CÁC KÊNH KHIẾU NẠI TẠI DOANH NGHIỆP



Phản ánh với người quản lý trực tiếp, bộ phận tiếp nhận các khiếu nại của người lao động trong doanh nghiệp.



Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp



Thư điện tử



Hộp thư góp ý



Khiếu nại qua tin nhắn



Khiếu nại qua website/ứng dụng công nghệ



Đường dây nóng của doanh nghiệp



Đường dây nóng của các chương trình, sáng kiến, tổ chức độc lập thúc đẩy thực thi Bộ tiêu chuẩn lao động tại nơi làm việc.



Đường dây nóng tới văn phòng sản xuất khu vực



Đối thoại giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động tại doanh nghiệp

3. TRÁCH NHIỆM TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI CỦA DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

3.1 THỰC TRẠNG VÀ THÁCH THỨC Ở VIỆT NAM VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI

Việt Nam còn có nhiều thách thức trong việc đảm bảo quyền con người, đặc biệt là quyền lao động và quyền môi trường liên quan đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tình huống và một số trường hợp sau đây có thể làm rõ bức tranh về tình trạng quyền con người ở Việt Nam liên quan đến kinh doanh.

Mức lương đủ sống là vấn đề thách thức.

Một điều rất thường thấy, con số lợi nhuận trả cho những cổ đông giàu có đang ngày càng tăng, khiến cho những người công nhân ngày càng bị vắt kiệt một cách tàn nhẫn. Để tăng lương cho 2,5 triệu công nhân may ở Việt Nam từ mức lương trung bình lên mức lương đủ sống thì cần 2,2 tỉ đô la mỗi năm. Con số này chỉ tương đương với một phần ba số tiền mà 1 năm công ty hàng đầu trong ngành may mặc trả cho cổ đông. (Oxfam International, 2018)

Tình trạng làm thêm giờ ở Việt Nam vẫn còn phổ biến. Mức lương thấp thường là áp lực để công nhân nhận làm thêm giờ giúp tăng thu nhập để đủ sống.

Năm 2018, số giờ làm thêm trung bình trong ngành da giày là 40,7 giờ/tháng, cao hơn 10,7 giờ/tháng so với quy định của pháp luật là 30 giờ/tháng. Trong ngành công nghiệp điện tử, khảo sát của Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) năm 2017 trong hơn 50 doanh nghiệp điện tử cho thấy hơn 70% công nhân được khảo sát phải liên tục làm việc vượt quá giới hạn cho phép làm thêm giờ trong suốt cả năm 2017. Vào mùa cao điểm, có những tháng gần 70% công nhân được khảo sát phải làm thêm hơn 45 giờ/tháng và số giờ làm thêm hàng tháng cao nhất được ghi nhận trong khảo sát là 150 giờ/tháng. Thanh tra Lao động cũng báo cáo trong chiến dịch thanh tra quốc gia năm 2017, 130 trong số 216 doanh nghiệp điện tử được thanh tra có vi phạm trong giới hạn làm thêm giờ.

Các công nhân tại Canon Việt Nam đã đình công vì họ bị buộc phải làm việc hơn 9 tiếng mỗi ngày và thời gian nghỉ giữa các ca chỉ là 7-8 phút. Trong năm 2017, nhiều công nhân từ Viva May, một nhà cung ứng hàng may mặc của Adidas tại Hongkong, đã gọi cho các nhà báo để tố giác về việc làm thêm liên tục 1-3 tiếng mỗi ngày.

Một nữ công nhân cho biết: "Khoảng thời gian trước Tết, tôi phải làm thêm rất nhiều tiếng và thường trở về nhà vào khoảng 8 giờ tối. Tôi không có thời gian để chăm sóc các con. Thời gian làm việc kéo dài và không có thời gian dành cho gia đình đã gây ra những bức bối cho cuộc hôn nhân của tôi".

Nguồn: Khảo sát sơ sở của Dự án Nâng cao vị thế của người lao động di cư tại Việt Nam, CDI, 2018.

Để cạnh tranh về giá, các doanh nghiệp cung ứng gặp áp lực về chi phí và thời gian sản xuất nên dẫn đến vi phạm nghiêm trọng các quy định về làm thêm giờ, đồng thời chi trả cho người lao động mức lương cơ bản chỉ ở mức tối thiểu, không đủ sống; cùng với đó là điều kiện làm việc của công nhân còn nhiều bất cập.⁸ Ba ngành may mặc, da giày, dệt may có tỷ lệ đình công vì lương cao nhất, chiếm 50.1% số cuộc đình công từ 2009-2015 (thống kê của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam).

Người lao động thường ít được tham vấn nhất về việc thực thi các chính sách quyền con người, bao gồm việc thiếu các tập huấn phù hợp, không được tham khảo ý kiến về kết quả kiểm toán và thiếu kênh khiếu nại hiệu quả.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH: CÔNG TY FORMOSA PHẢI ĐỀN BÙ VÌ GÂY Ô NHIỄM MÔI TRƯỜNG

Nhà máy thép Formosa Hà Tĩnh vào tháng 4 năm 2016 tại Việt Nam gây ra tình trạng hải sản biển chết hàng loạt bất thường tại một số tỉnh miền Trung là Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên - Huế.

Việc xả thải ô nhiễm đã giết chết một lượng lớn cá, ảnh hưởng đến sinh kế của dân cư địa phương. Báo cáo viên đặc biệt của Liên Hợp Quốc còn quan ngại về quyền sinh kế, quyền sống của người dân.

Nguồn: Báo cáo đầu tiên của Báo cáo viên đặc biệt về chất thải và quyền con người đến Đại hội đồng, 2018: <https://www.business-humanrights.org/en/shell-lawsuit-re-oil-spills-bodo-community-in-nigeria>

⁸ Chi, Q.Chi Do.. 2016. The Missing link in the chain? Trade regimes and labor standards in the garment, footwear and electronic supply chains in Vietnam. FES Working Paper.

3.2 DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM CẦN LÀM GÌ ĐỂ THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI

Cùng với sự phát triển và thay đổi của xã hội và thị trường, ngày nay, khi thực hiện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp Việt Nam cần đáp ứng những yêu cầu mới trong đó có yêu cầu về tôn trọng quyền con người. Bên cạnh những đóng góp tích cực về quyền con người thông qua cung cấp hàng hoá, dịch vụ, việc làm, đóng góp vào sự phát triển kinh tế và xã hội của quốc gia, các doanh nghiệp Việt Nam cần có nghĩa vụ tôn trọng các quyền con người được công nhận trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam, đặc biệt là pháp luật lao động và môi trường.

Để thực hiện nghĩa vụ tôn trọng quyền con người trong khuôn khổ hoạt động kinh doanh của mình mỗi doanh nghiệp dù là doanh nghiệp đa quốc gia hay doanh nghiệp vừa và nhỏ cần thực hiện các giải pháp sau đây:

1. Có cam kết tôn trọng quyền con người: Để thực hiện được cam kết này lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp cần có hiểu biết về quyền con người, trên cơ sở đó lựa chọn cách thức cam kết phù hợp. Các cam kết về quyền con người có thể là một tuyên bố độc lập hoặc được đưa vào nội dung của bộ quy tắc kinh doanh, chính sách về trách nhiệm xã hội, cam kết quyền con người và công khai công bố các cam kết này đến người lao động và xã hội.
2. Nhận diện các rủi ro về quyền con người: doanh nghiệp nhận diện các tác động tiềm ẩn mà hoạt động kinh doanh có thể gây nên đối với quyền con người, các rủi ro này có thể trực tiếp hoặc gián tiếp, xảy ra trong nội bộ doanh nghiệp hoặc trong mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp.
3. Xây dựng kế hoạch hành động nhằm ngăn ngừa các vi phạm, giảm thiểu rủi ro về quyền con người bằng cách: bố trí nhân sự chịu trách nhiệm (nếu có đủ nguồn lực thì cần có nhân sự chuyên trách) giải quyết rủi ro quyền con người; coi việc thực hiện tôn trọng quyền con người như là một yếu tố để khuyến khích hay đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân viên; đưa điều kiện phòng ngừa, giải quyết rủi ro về quyền con người vào trong các điều khoản, hợp đồng mua bán, kinh doanh.
4. Có báo cáo và giám sát thực hiện các cam kết và kế hoạch thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người.
5. Xây dựng cơ chế tiếp nhận và xử lý khiếu nại hiệu quả tại cấp doanh nghiệp với các vi phạm, tranh chấp về quyền con người.

6. Trong trường hợp có xảy ra vi phạm quyền con người, doanh nghiệp cần thực hiện đền bù hoặc hợp tác với các cơ quan khác để có biện pháp khắc phục phù hợp.
7. Đặc biệt lưu ý các hành động trên được thực hiện theo tiếp cận dựa trên quyền, có sự tham gia của nhóm, cộng đồng bị ảnh hưởng và có tham vấn các chuyên gia bên trong bên ngoài.
8. Các hành động và thông tin về quyền con người cần được thông báo rộng rãi tới công chúng và các bên liên quan.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH

CHÍNH SÁCH TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI CỦA CÔNG TY NESTLE VIỆT NAM

- Đánh giá và giải quyết các tác động về quyền con người trong các hoạt động kinh doanh của Nestle
- Cải thiện sinh kế của người lao động và bảo vệ trẻ em trong chuỗi cung ứng nông sản của Nestle
- Nâng cao văn hoá liêm chính trong toàn tổ chức
- Cung cấp cơ chế khiếu nại hiệu quả cho người lao động và các bên liên quan.

Nguồn: Nestle Việt Nam: <https://www.business-humanrights.org/en/shell-lawsuit-re-oil-spills-bodo-community-in-nigeria>

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH

CÔNG TY IKEA VÀ CAM KẾT TÔN TRỌNG QUYỀN TRẺ EM

Công ty IKEA cam kết đến năm 2030 sẽ lồng ghép tiếp cận quyền trẻ em vào tất cả các hoạt động kinh doanh và cam kết bảo đảm mọi quyết định kinh doanh đều hướng đến thúc đẩy lợi ích tốt nhất cho trẻ em.

Ở Việt Nam, IKEA đã phối hợp với UNICEF hỗ trợ dự án về giáo dục cho trẻ em dân tộc thiểu số, đặc biệt là trẻ em gái.

Nguồn:

- » <https://about.ikea.com/en/sustainability/fair-and-equal/childrens-rights-on-the-agenda>
- » https://www.unicef.org/people/vietnam_49310.html

PHỤ LỤC:

MỘT SỐ THUẬT NGỮ THÔNG DỤNG

- **Ảnh hưởng (Leverage)**

Là đòn bẩy tạo quyền năng và khả năng thay đổi các hành vi sai của doanh nghiệp và quan hệ trong kinh doanh đang gây ra hoặc góp phần vào tác động bất lợi tới quyền con người

- **Cam kết về quyền con người (Human Rights Commitment)**

Cam kết có nhiều hình thức, có thể mang tính ràng buộc hay không ràng buộc. Trong kinh doanh, đó là các doanh nghiệp cam kết thực thi quyền con người trong nhiều cấp độ và thường không mang tính ràng buộc pháp lý (legal binding). Thứ nhất, cam kết có thể là sự tái khẳng định về những cam kết đã có (ví dụ tái khẳng định thực thi một cách hiệu quả trong luật pháp và chính sách những thoả thuận đa phương về môi trường mà quốc gia là thành viên). Thứ hai, cam kết có thể dưới dạng nỗ lực: “thúc đẩy”, “hỗ trợ”, “khuyến khích” hoặc “hướng đến”. Thứ ba, cam kết hợp tác về một vấn đề giữa các bên (đây có thể là cam kết mang tính ràng buộc pháp lý). Thứ tư, cam kết thực thi chính sách hoặc pháp luật (cam kết này mang tính ràng buộc).

- **Công đoàn (Union)**

Là tổ chức của người lao động được lập ra để bảo vệ và khuyến trợ các lợi ích chung của họ.

- **Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO Conventions)**

Là điều ước quốc tế quy định các tiêu chuẩn lao động quốc tế về một vấn đề (hoặc các vấn đề) cụ thể có tính ràng buộc đối với các nước phê chuẩn. Một khi phê chuẩn, các nước này tự nguyện áp dụng các điều khoản của những công ước đó, sửa đổi luật lệ quốc gia theo các yêu cầu của các công ước và chấp nhận sự giám sát quốc tế của Tổ chức Lao động quốc tế trong việc thực hiện các công ước đó.

- **Cơ chế ba bên (Tripartate mechanism)**

Là sự tương tác tích cực và thương lượng của Chính phủ, Người sử dụng lao động và Người lao động (qua các đại diện của họ) trong việc tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề cùng quan tâm. Quá trình ba bên này có thể bao gồm tham vấn, thương lượng và/hoặc cùng ra quyết định, phụ thuộc vào cách thức đã được thống nhất giữa các bên liên quan.

- **Cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp độ doanh nghiệp (*Grievance mechanism*)**

Đây là cơ chế và thủ tục ngoài tư pháp, đưa ra các giải pháp qua đó, cá nhân và nhóm có thể đưa ra các quan ngại về tác động về quyền con người mà doanh nghiệp có thể gây ra và yêu cầu các biện pháp giải quyết, sửa chữa, đền bù hiệu quả. Cơ chế này có thể là thương lượng, dựa trên đối thoại và tương thích với các quyền con người. Cơ chế này cần được thực hiện hiệu quả thông qua sự công nhận hợp lệ, tiếp cận được, bình đẳng, minh bạch, liên tục và tương thích với các quyền con người.

- **Đánh giá tác động (*Impact Assessment*)**

Là phương thức đo lường tính hiệu quả của các hoạt động và đánh giá mức độ thay đổi mà những hoạt động này mang lại.

- **Đối thoại (*Dialogue*)**

Là trao đổi bằng miệng hoặc văn bản giữa hai hoặc nhiều người hoặc các bên, nhằm đạt được sự hiểu biết chung, giải quyết các điểm khác biệt, hoặc đạt được lợi ích

- **Đối thoại xã hội (*Social Dialogue*)**

Theo quan điểm của ILO, khái niệm này bao gồm các mối quan hệ hợp tác (như đàm phán, tham vấn và chia sẻ thông tin), giữa các đối tác xã hội hai bên hoặc ba bên, về những vấn đề quan tâm chung như quan hệ lao động, các vấn đề kinh tế hoặc xã hội, thông qua các hình thức chính thức hoặc không chính thức.

- **Khắc phục (*Remediation*)**

Là hành động hoặc quá trình cung cấp các đền bù, khắc phục cho nạn nhân bị ảnh hưởng bởi các vi phạm về quyền con người. Các khắc phục có nhiều hình thức: có thể là xin lỗi, tái lập hệ thống, phục hồi, đền bù chi trả tài chính và phi tài chính, biện pháp trừng phạt (phạt hành chính hoặc hình sự). Biện pháp khắc phục cũng bao gồm hành động hạn chế các ảnh hưởng bất lợi qua việc đảm bảo không tái diễn hành vi gây hại. Ngoài cơ chế khắc phục của doanh nghiệp, Nhà nước phải có biện pháp và cơ chế đảm bảo việc vi phạm quyền con người được đền bù thỏa đáng. Nhà nước cũng có thể đóng vai trò giám sát quá trình đền bù, khắc phục của doanh nghiệp.

- **Giảm thiểu (*Mitigation*)**

Là nỗ lực ngăn chặn hoặc chấm dứt hành vi sai trái và vi phạm quyền con người của doanh nghiệp. Giảm thiểu rủi ro về quyền con người là hành động và các biện pháp phòng ngừa khả năng có thể xảy ra tác động có hại đến quyền con người trước khi nó xảy ra. Giảm thiểu tác động có hại về quyền con người là hành động được thực hiện bởi bên thứ ba, thông qua việc yêu cầu sửa chữa, đền bù các tác động hoặc hành vi gây hại thực tế đã có.

- **Hoà giải (*Mediation*)**

Là hình thức rộng hơn của quá trình thương lượng, theo đó các bên cố gắng hoà hợp sự khác biệt. Một bên thứ ba, với vai trò là bên trung gian (độc lập với hai bên kia) cố gắng tìm cách giúp các bên tranh cãi đi đến điểm thống nhất. Hoà giải viên không có quyền thực thi pháp luật và không tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp mà chỉ đóng vai trò là trung gian, kết nối các bên với nhau.

- **Hệ thống xét xử (*Tribunal system*)**

Là một hệ thống tài phán độc lập để giải quyết khiếu nại và tranh chấp liên quan tới đầu tư hoặc vi phạm hợp đồng trong các thoả ước thương mại, như giải quyết tranh chấp chống việc chiếm đoạt không có đền bù thoả đáng quyền sở hữu, quyền con người. Hệ thống này không phải là hệ thống tư pháp. Hệ thống này có thể bao gồm tài phán hành chính hoặc dân sự để giải quyết các tranh chấp dân sự hoặc khiếu kiện hành chính. Hệ thống này được thực hành ở một số nước như một giải pháp trước khi sử dụng toà án và thủ tục khiếu kiện tư pháp.

- **Khiếu nại (*Claim*)**

Yêu cầu từ một Bên này đối với Bên kia về một vấn đề phát sinh theo Thương mại hoặc trong các khuôn khổ của thoả ước thương mại.

- **Phòng ngừa (*Preventive measures*)**

Là cách thức để đối phó với các rủi ro có thể xảy ra, bao gồm các rủi ro khoa học kỹ thuật, rủi ro về chính sách, rủi ro xã hội, môi trường và rủi ro về quyền con người.

- **Quy tắc ứng xử (*Code of Conduct*)**

Các quy định về chuẩn mực xã hội, nguyên tắc, trách nhiệm và thực hành (bao gồm đạo đức, hành vi, tôn giáo) của một cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp hoặc một quốc gia.

- **Rà soát quyền con người (*Human rights Review*)**

Rà soát các tác động của chính sách và hoạt động của doanh nghiệp đối với vấn đề quyền con người, với môi trường, xã hội.

- **Rà soát trách nhiệm quyền con người (*Human rights Due diligence*)**

Là quá trình doanh nghiệp tích cực nhận diện, ngăn ngừa và giảm thiểu các tác động bất lợi về quyền con người. Đó là quá trình đánh giá thực tế và tác động tiềm ẩn trong cả quá trình kinh doanh, vận hành; bao gồm phát hiện, tìm thông tin, truy cứu phản hồi và trao đổi về việc các tác động đó đã được giải quyết như thế nào. Rửa soát trách nhiệm, do vậy không chỉ là việc đánh giá rủi ro mà còn là việc giảm thiểu rủi ro và giải quyết các vi phạm mà doanh nghiệp đã gây ra trong cả chuỗi cung ứng và trong các quan hệ kinh doanh.

- **Tham vấn ba bên (*Tripartite Consultation*)**

Là hoạt động tham vấn với các cơ quan có thẩm quyền, các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động.

- **Thương lượng (*Negotiation*)**

Quá trình mà trong đó hai bên hoặc nhiều bên có lợi ích chung và lợi ích xung đột cùng ngồi lại và trao đổi thảo luận để đạt được một thỏa thuận.

- **Thực hiện chính sách (*Policy implementation*)**

Là các hành động thực hiện các nguyên tắc và chính sách hành hiện thực. Thực thi chính sách có thể bao gồm việc ban hành hướng dẫn, cung cấp thông tin và giáo dục phổ biến chính sách, tư vấn về việc tuân thủ pháp luật.

- **Tiêu chuẩn lao động (*Labor standards*)**

Là các tiêu chuẩn và các nguyên tắc liên quan tới vấn đề lao động được quy định trong các công ước hoặc luật pháp và chính sách trong lĩnh vực lao động.

- **Tiêu chuẩn lao động cơ bản (*Core labor standards*)**

Các tiêu chuẩn lao động cơ bản bao gồm: (a) tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; (b) xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức và ép buộc; (c) xóa bỏ lao động trẻ em và (d) xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

- **Tiêu chuẩn lao động quốc tế (*International Core Standards*)**

Là các văn kiện pháp lý do Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) xây dựng, quy định về các quyền lao động bao gồm quyền cơ bản tại nơi làm việc, quyền tự do liên kết, công đoàn, thương lượng, được trả công bình đẳng, không có lao động cưỡng bức, lao động trẻ em... Các văn kiện này hoặc dưới hình thức các công ước mang tính ràng buộc pháp lý đối với các nước thành viên phê chuẩn hoặc thông qua các khuyến nghị mang tính hướng dẫn không bắt buộc nhưng bổ sung cho công ước bằng cách cung cấp các hướng dẫn chi tiết về cách thức thực hiện. Khuyến nghị cũng có thể độc lập, không liên quan tới một công ước nào cả.

- **Trung gian hòa giải (*Mediator*)**

Là sự hỗ trợ của một bên thứ ba độc lập (hòa giải viên) đối với cho các bên tranh chấp nhằm cố gắng đưa ra các đề xuất và phương thức để giải quyết vấn đề mà hai bên liên quan đến tranh chấp có thể chấp nhận.

- **Vi phạm (*Breach*)**

Là hành động vi phạm một đạo luật, một thỏa thuận, một nguyên tắc cần được tôn trọng.

- **Tổ chức xã hội (*Civil Society Organization*)**

Là một tổ chức được thành lập với một loạt mục đích hoạt động xã hội đặc thù bao gồm mục tiêu phát triển. Tổ chức này cũng có thể tập trung vào vấn đề môi trường, giáo dục, công bằng xã hội, sức khỏe, quyền con người và các vấn đề khác có tác động tới phát triển nguồn nhân lực tại các nước nghèo.

- **Xã hội dân sự (*Civil Society*)**

Là khái niệm bao gồm các tổ chức xã hội như tổ chức xã hội, tổ chức công đoàn với nhiều vai trò hoạt động như nâng cao nhận thức, tuyên truyền, vận động xã hội. Xã hội dân sự cũng bao gồm các tổ chức khác tham gia vào các hoạt động hướng đến thay đổi xã hội và có tính tự lực, tự nguyện và liên kết hỗ trợ nhau. Các tổ chức chính trị hoặc đảng chính trị không thuộc nhóm này.

ĐỊNH NGHĨA VỀ CÁC TỔ CHỨC XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

Khái niệm về các tổ chức xã hội (TCXH) hay còn gọi là xã hội dân sự (Civil Society hay gọi tắt là CSOs) như Liên Hợp Quốc sử dụng và theo thông lệ quốc tế bao gồm các tổ chức ngoài nhà nước (Non-state actors). Theo định nghĩa của Ngân hàng thế giới, xã hội dân sự là các tổ chức: các nhóm cộng đồng, các tổ chức xã hội, các tổ chức lao động, các nhóm bản địa, các tổ chức từ thiện, các tổ chức dựa trên đức tin, các hiệp hội chuyên nghiệp và các tổ chức phi chính thức khác.

Ở Việt Nam, TCXH có thể bao gồm (1) tổ chức chính trị, (2) tổ chức chính trị - xã hội, (3) tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, (4) tổ chức xã hội - nghề nghiệp và (5) tổ chức xã hội. Theo nghĩa hẹp, TCXH là tập hợp của các hình thức phi nhà nước và phi chính trị, bao gồm các tổ chức xã hội, tổ chức tự quản, cộng đồng, hội nghề nghiệp và từ thiện. TCXH thường được hình thành dưới dạng các tổ chức như các hội từ thiện, hiệp hội, nghiệp đoàn, các nhóm tương trợ, các phong trào xã hội, các hiệp hội kinh doanh, các liên minh, và các nhóm vận động, tư vấn. Theo nghĩa này, TCXH dùng chỉ một hình thức liên kết giữa các cá nhân và nhóm xã hội không dựa trên bất cứ mối liên kết chính trị nào mà dựa trên mối liên kết dân sự giữa những thành viên tự nguyện, tự quản thành các tổ chức của các cộng đồng, đoàn thể nhân dân. Đây chính là các tổ chức của các cộng đồng, đoàn thể nhân dân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- *Guiding Principles for the Implementation of the UN "Protect, Respect and Remedy" Framework Guiding Principles* (<http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>)
- *Resolution adopted by the Human Rights Council (pdf)* (http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/A.HRC.17.RES.17.4.pdf)
- *Note on the relationship between the Guiding Principles and Global Compact's Human Rights Principles* (http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/The_UN_SRSR_and_the_UN_Global_Compact.html)
- *The three volumes in the Embedding Human Rights Case Study Series* http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html
- *How to do Business with Respect for Human Rights* (http://www.gcnetherlands.nl/docs/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf)
- *The State of Play of Human Rights Due Diligence* (http://www.institutehrb.org/pdf/The_State_of_Play_of_Human_Rights_Due_Diligence.pdf).
- *Danish Institute of Human Rights' HRCA Quick Check* (free of charge) or the longer *Human Rights Compliance Assessment* (there is a fee), and the *Country Risk Assessments* (the executive summaries are available free of charge – the complete version has a fee), visit http://www.humanrightsbusiness.org/files/422157696/file/quick_check_august_2006.pdf and <http://www.humanrightsbusiness.org>,
- *Human Rights Matrix – BLIHR/Global Business Initiative on Human Rights* www.humanrights-matrix.net.
- *Guide on How to Develop a Human Rights Policy* (http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/How_to_Develop_a_Human_Rights_Policy.pdf). <http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>
- *Có thể tham khảo chính sách về quyền con người của các doanh nghiệp tại đây:* <https://www.business-humanrights.org/en/company-policy-statements-on-human-rights>
- *IBLF/IFC/UNGC Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, www.guidetohria.org.

- *Guide to HRIAM* <https://www.guidetohriam.org/about-the-guide-ndash-in-brief>
- *Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A guidance tool for companies and their stakeholders*, available at <http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>
- *IFC's Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities*, available at: [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_GrievanceMechanisms/\\$FILE/IFC+Grievance+Mechanisms.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_GrievanceMechanisms/$FILE/IFC+Grievance+Mechanisms.pdf).
- *BASESwiki* www.baseswiki.org.
- *Practical Guide on Communication on Progress* http://www.unglobalcompact.org/COP/Guidance_Material/Publications.html.
- *GRI Sustainability Reporting Guidelines* www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Online/.
- *Resource Guide to Human Rights Reporting* http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/4C5DB4C6-5084-4A84-BE51-0D134B3B5A2E/3583/HR_ReportFINAL_Resource_Guide.pdf
- *How to use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in company research and advocacy. A guide for civil society organisations. A publication of SOMO.* <https://www.somo.nl/how-to-use-the-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-in-company-research-and-advocacy-2/>
- *Business and Human Rights Resource Centre* [www.business-humanrights.org/](http://www.business-humanrights.org/Home) Home Mariëtte van Huijstee, Victor Ricco C, Laura Ceresna-Chaturvedi,
- *Assessing Human rights risks, and impacts: Perspectives from corporate practice - Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights, 2016*
- *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM) - The International Business Leaders Forum, the International Finance Corporation, 2010*
- *How to Develop a Human Rights Policy. Second Edition, A Guide for Business. United Nations Global Compact, 2015*
- *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies - Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 2016.*

THỰC THI CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI

Tài liệu tham khảo dành cho các doanh nghiệp tại Việt Nam

NHÀ XUẤT BẢN THANH NIÊN

Địa chỉ: 64 Bà Triệu – Hoàn Kiếm – Hà Nội

Điện thoại: (024) 6263 1706; Fax: (024) 3943 6024

Website: [nxbthanhnien.vn](#); Email: [info@nxbthanhnien.vn](#)

Chi nhánh: 145 Pasteur, Phường 6, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh

Điện thoại: (028) 3930 5243

Chịu trách nhiệm xuất bản:

Lê Thanh Hà

Biên tập: Nguyễn Văn Khôi

Trình bày: Đỗ Hoà Hưng

Sửa bản in: Đinh Hà An

Kim Thị Thu Hà

LIÊN KẾT XUẤT BẢN

Trung tâm Phát triển và Hội nhập

In: 1.000 cuốn, khổ 14.8 x 21cm, tại Công ty CPCN Truyền Thông Hoàng Minh

Địa chỉ: Số 18/79 ngõ Thổ Quan, P Thổ Quan, Q Đống Đa, Hà Nội

Số xác nhận ĐKXB: 2670-2020/CXBIPH/54-64/TN

Số quyết định: 1121 /QĐ-NXBTN ngày 16/7/2020

Mã ISBN: 978-604-303-293-2

In xong và nộp lưu chiểu năm 2020

Tài liệu được thực hiện trong khuôn khổ dự án ***“Kinh doanh và Quyền Con người trong quan hệ thương mại và chuỗi cung ứng toàn cầu tại Việt Nam”*** (BHRTR)

Dự án do tổ chức **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)** và **Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI)** phối hợp thực hiện với sự tài trợ của **Liên minh Châu Âu**.

Nội dung tài liệu thuộc trách nhiệm của đơn vị thực hiện dự án và không nhất thiết phản ánh quan điểm của **Liên minh châu Âu**.

Bản quyền tài liệu thuộc về các đơn vị thực hiện dự án. Tài liệu có thể được sao chép, lưu hành hoặc sử dụng cho các mục đích phi thương mại, song phải trích nguồn và bảo lưu tính toàn vẹn của tài liệu, không làm sai lệch nội dung thông tin.

CÁC ĐỐI TÁC DỰ ÁN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) thành lập năm 1925, là quỹ chính trị lâu đời nhất tại Đức. FES mở văn phòng tại Việt Nam năm 1990 và là một trong những tổ chức phi lợi nhuận quốc tế đầu tiên hoạt động tại Việt Nam. Là một quỹ chính trị, công việc của FES lấy nền tảng là các nguyên tắc thúc đẩy công bằng xã hội và sự tham gia chính trị.

Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) thành lập từ năm 2005, là một tổ chức xã hội của Việt Nam hoạt động vì quyền của các nhóm yếu thế nhằm xây dựng một xã hội công bằng, đoàn kết và phát triển bền vững.

NHÓM BIÊN SOẠN:

- PGS. TS Nguyễn Thị Thanh Hải
- TS. Ngô Minh Hương



LIÊN HỆ

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (FES)

Địa chỉ trụ sở chính:

Friedrich-Ebert-Stiftung E.V, Godesberger Allee
149, 53170 Bonn, CHLB Đức.

Văn phòng tại Việt Nam:

07 Bà Huyện Thanh Quan, Hà Nội, Việt Nam.

 +84 24 38455108

 +84 24 38452631

 mail@fes-vietnam.org

TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP (CDI)

Địa chỉ trụ sở:

176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

Văn phòng:

Tầng 16, 169 Nguyễn Ngọc Vũ, Trung Hòa, Cầu Giấy
Hà Nội, Việt Nam.

 +84 24 35380100

 +84 24 35377479

 info@cdivietnam.org

ISBN: 978-604-303-293-2



9 786043 032932

SÁCH KHÔNG BÁN