



Hướng dẫn về Luật liên quan đến Tính minh bạch dành cho “Nhà cung cấp”

Tài liệu này tóm tắt tác động của Luật chống Chế độ Nô lệ/Thảm định Nhân quyền (HRDD) đối với các doanh nghiệp hoạt động trong chuỗi cung ứng toàn cầu và giúp họ thực hiện nghĩa vụ của mình. Tài liệu cũng đề xuất một số biện pháp để các nhà máy có thể tạo điều kiện làm việc tốt cho người lao động.



Luật chống Chế độ Nô lệ/Thẩm định Nhân quyền (HRDD) là gì?



Ở cấp độ toàn cầu, các đạo luật mới đang được ban hành có đề cập đến các vấn đề về giải trình nhân quyền trong chuỗi cung ứng của các công ty tư nhân, được gọi là Đạo luật chống Chế độ Nô Lệ và Đạo luật Thẩm định Nhân quyền (HRDD).



Các doanh nghiệp hiện đang Chủ động cải thiện các hoạt động về nhân quyền nhằm hiểu rõ và giảm thiểu rủi ro trong chuỗi cung ứng của mình.



Luật chống Chế độ Nô lệ/HRDD, phù hợp với [Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền \(UNGPR\)](#) và [Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia \(MNE\)](#) yêu cầu các doanh nghiệp phải đánh giá tác động thực tế và tiềm năng của nhân quyền; tích hợp và hành động dựa trên những kết quả đó; theo dõi phản hồi và trao đổi về hướng giải quyết các tác động đó.

Có những Luật HRDD nào?

TUYÊN BỐ CHUNG:

Một số Luật chống Chế độ nô lệ/HRDD yêu cầu các doanh nghiệp công bố các hoạt động về nhân quyền của mình, chẳng hạn như [Đạo luật về Tính minh bạch trong Chuỗi cung ứng của California](#), [Đạo luật chống Chế độ Nô lệ Hiện đại của Vương Quốc Anh](#) và [Đạo luật chống Chế độ Nô lệ Hiện đại của Úc](#).

TUYÊN BỐ CHUNG + THẨM ĐỊNH:

Những quy định HRDD chặt chẽ hơn yêu cầu các doanh nghiệp thực hiện thẩm định khi thanh tra chuỗi cung ứng của họ và báo cáo kết quả của công tác thẩm định, chẳng hạn như [Đạo luật Nghĩa vụ cẩn trọng của Doanh nghiệp Pháp](#), [Đạo luật về Tính minh bạch của Na Uy](#), [Đạo luật về Tính minh bạch trong các Vấn đề Phi tài chính](#), và [Đạo luật về Thẩm định và Minh bạch Liên quan đến Khoáng sản và Kim loại từ các Khu vực bị Ảnh hưởng bởi Xung đột và Lao động Trẻ em](#) của Thụy Sĩ cùng [Dự luật S-211 của Canada](#).

TUYÊN BỐ CHUNG + THẨM ĐỊNH + BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC:

Luật HRDD ngày càng trở nên chặt chẽ. [Đạo luật về Thẩm định Chuỗi cung ứng của Đức](#) và [Chỉ thị Thẩm định Tính bền vững của Doanh nghiệp \(CSDDD\)](#) áp dụng cho tất cả các quốc gia thành viên cũng như các doanh nghiệp tạo ra doanh thu đáng kể ở Liên minh châu Âu (EU) yêu cầu các doanh nghiệp phải:



Tích hợp thẩm định vào các hệ thống quản lý



Tiến hành đánh giá rủi ro



Thiết lập cơ chế khiếu nại để cho phép người lao động và các bên liên quan khác trong chuỗi cung ứng báo cáo mối quan ngại



Theo dõi tiến độ và báo cáo kết quả của công tác thẩm định

Để biết thêm thông tin chi tiết về Luật Liên quan đến Tính minh bạch, vui lòng liên hệ theo email info@themekongclub.org.

Hậu quả đối với các doanh nghiệp bị ảnh hưởng (bên mua)



Bên mua có thể phải tuân thủ việc thực thi một hoặc nhiều luật của HRDD. Điều này có thể ảnh hưởng đến toàn bộ chuỗi cung ứng của họ, từ nhà cung cấp trực tiếp đến các nhà cung cấp cấp thấp hơn trong chuỗi cung ứng.



Các doanh nghiệp bị cáo buộc cưỡng bức lao động/đãi ngộ lao động kém có thể phải đối mặt với tổn hại về thương hiệu, áp lực từ tổ chức phi chính phủ, các vụ kiện tập thể, và truy tố hình sự dẫn đến tiền phạt nặng cùng các hình thức phạt khác. Họ cũng có thể phải đối mặt với sự chỉ trích từ khách hàng và nhà đầu tư.



Các doanh nghiệp đang đẩy mạnh việc kiểm tra và xác minh các tác nhân trong chuỗi cung ứng, không dừng lại ở nhà cung ứng Cấp 1. Các biện pháp pháp không chỉ dừng lại ở quy tắc ứng xử và kiểm toán xã hội. Các doanh nghiệp đang triển khai nhiều giải pháp nhằm khuyến khích sự tham gia của người lao động như cơ chế lắng nghe tiếng nói người lao động và cơ chế khiếu nại.

Hậu quả đối với nhà cung ứng của doanh nghiệp bị ảnh hưởng (Nhà cung cấp)



Nhà cung cấp vi phạm nhân quyền và tiêu chuẩn lao động sẽ gặp rủi ro trong mối quan hệ kinh doanh của mình. Trong khi các doanh nghiệp đang giảm dần việc chấm dứt hợp tác ngay lập tức và chuyển sang các cách tiếp cận tập trung khắc phục vấn đề, thì nhà cung cấp cũng cần gia tăng cách tiếp cận mang tính chủ động hơn trong việc áp dụng các biện pháp thẩm định.



Để duy trì hoạt động kinh doanh, điều quan trọng là nhà cung cấp phải hiểu và tuân thủ các nghĩa vụ pháp lý cũng như kỳ vọng của bên mua.

Làm thế nào để nhà cung cấp có thể phối hợp với bên mua nhằm thực hiện nghĩa vụ HRDD của mình?

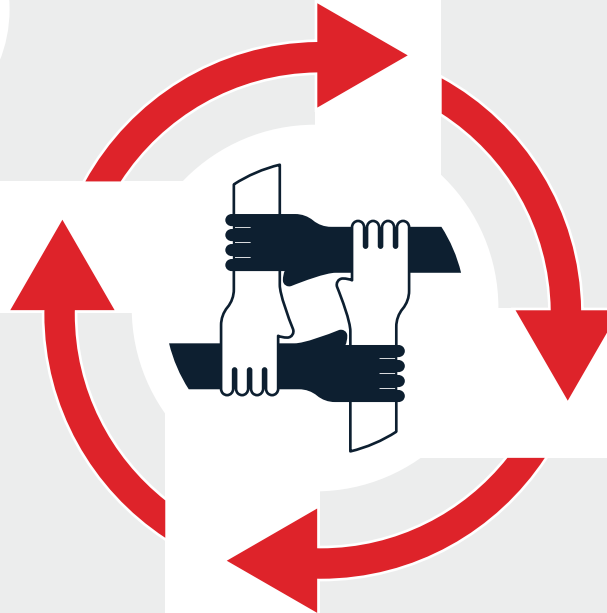


1) Xác định các rủi ro chính đối với người lao động và các vấn đề tuân thủ chính trong nhà máy của Nhà cung cấp và chuỗi cung ứng đầu vào. [Phòng bệnh hơn chữa bệnh.]



2) Phối hợp với bên mua và các bên liên quan khác trong việc lập kế hoạch, từng bước đạt được các tiêu chuẩn quốc tế về HRDD:

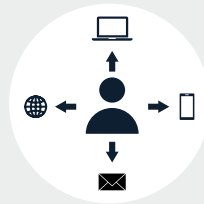
- Các bước hành động cụ thể nhằm cải thiện các vấn đề tuân thủ đã được xác định
- Đào tạo về quản lý quyền lao động và biện pháp khắc phục
 - Tích cực tham gia xây dựng cơ chế khiếu nại/ chương trình lắng nghe tiếng nói người lao động
 - Giáo dục người lao động về quyền lao động và các kênh khiếu nại/lắng nghe tiếng nói người lao động



4) Hợp tác với bên mua và bên thứ ba nhằm điều tra và khắc phục các vấn đề nhân quyền tiềm ẩn.

3) Duy trì trao đổi cởi mở với bên mua về việc thực hiện thẩm định và các hỗ trợ cần thiết:

- Trao đổi các vấn đề liên quan đến vận hành doanh nghiệp và năng suất sản xuất
- Hợp tác cải thiện các tiêu chuẩn mua hàng có trách nhiệm
- Cải thiện tính minh bạch để cùng nhau giải quyết các vấn đề trong vận hành





Tiêu chuẩn làm việc công bằng

- Người lao động phải được trả mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật hoặc mức lương tối thiểu đáp ứng các tiêu chuẩn ngành của địa phương, đủ để chi trả cho các nhu cầu cơ bản và còn một phần thu nhập tùy ý
- Định mức sản xuất và khối lượng công việc cần được phân bổ hợp lý để người lao động không phải làm quá số giờ làm việc thông thường để được nhận mức lương tối thiểu
- Tất cả công việc làm thêm ngoài giờ phải mang tính chất tự nguyện và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế về giờ làm việc
- Khi giải quyết các vấn đề về làm thêm giờ vượt mức cần trao đổi với doanh nghiệp khách hàng nhằm vạch ra lộ trình cải thiện
- Làm thêm giờ phải được trả lương cao hơn làm việc bình thường
- Người lao động phải được phép nghỉ ít nhất một ngày trong bảy ngày
- Người lao động phải được trả lương thường xuyên bằng tiền mặt ít nhất một lần/tháng
- Đối với mỗi kỳ trả lương, người lao động phải được cung cấp bảng lương chi tiết bằng ngôn ngữ mà họ có thể hiểu được
- Tất cả người lao động phải được ký hợp đồng làm việc trực tiếp
- Để vận hành hiệu quả, các cơ chế khiếu nại cần được xây dựng ở cấp nhà máy để người lao động có thể trao đổi và giải quyết các vấn đề với ban quản lý một cách minh bạch và không sợ bị ảnh hưởng sau này



Ngăn chặn cưỡng bức lao động

- Các tiêu chuẩn về cưỡng bức lao động: hành vi tuyển dụng bằng cách lừa đảo hoặc ép buộc, hạn chế quyền tự nguyện chấm dứt hợp đồng, hạn chế việc di chuyển của người lao động đều bị cấm
- Người lao động cần được tuyển dụng thông qua các phương pháp minh bạch và công bằng
- Nếu sử dụng đơn vị tuyển dụng bên thứ ba. Hãy thực hiện thẩm định trước khi ký hợp đồng với họ để đảm bảo quy trình tuyển dụng là hợp pháp và hợp đạo đức
- Không lợi dụng hợp đồng hoặc phí tuyển dụng/thủ tục giấy tờ gây bất lợi cho người lao động
- Không thu tiền đặt cọc/giấy tờ có giá hoặc giữ lại thu nhập của người lao động tại bất kỳ thời điểm nào
- Không được áp đặt các hợp đồng bổ sung hoặc hợp đồng có sửa đổi đáng kể lên người lao động
- Người lao động phải có quyền tự do tiếp cận hộ chiếu, giấy tờ tùy thân/giấy thông hành và các vật dụng có giá trị của mình
- Người lao động phải được tự do đi lại và các hạn chế di chuyển nhằm đảm bảo an toàn phải được thông báo rõ ràng cho người lao động
- Người lao động có quyền tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động của mình theo các điều kiện trong hợp đồng

Các nhà máy có thể thực hiện những biện pháp nào để giảm thiểu rủi ro cho người lao động?



Nhóm đối tượng có nguy cơ cao: lao động nhập cư nước ngoài

- Lao động nhập cư nước ngoài đặc biệt dễ bị bóc lột: rào cản ngôn ngữ, thiếu khả năng tiếp cận hỗ trợ, tuyển dụng thường xuyên thông qua bên thứ ba, lo ngại về tình trạng nhập cư không chính thức
- Các cơ sở phải chịu trách nhiệm thanh toán phí tuyển dụng và nhập cư của người lao động nhập cư nước ngoài
- Các cơ sở phải chịu trách nhiệm thanh toán chi phí đưa người lao động nước ngoài về nước sau khi chấm dứt hợp đồng lao động
- Hợp đồng của người lao động nhập cư nước ngoài phải rõ ràng bằng ngôn ngữ mà họ có thể hiểu và có hiệu lực ở cả quốc gia nơi họ làm việc và quê hương của họ
- Hoạt động thẩm định đơn vị tuyển dụng đặc biệt quan trọng khi tuyển dụng lao động nhập cư nước ngoài




Nhóm đối tượng có nguy cơ cao: nhà thầu phụ chưa được uỷ quyền

- Dùng nhà thầu phụ chưa được uỷ quyền sẽ gây ra nhiều rủi ro về tuân thủ thẩm định nhân quyền của cả nhà cung cấp và khách hàng doanh nghiệp vì các nhà thầu phụ này có thể không chịu mức giám sát tương tự về các vấn đề nhân quyền và lao động
- Trong hợp đồng với nhà cung cấp, một số doanh nghiệp đã có quy định từ chối sử dụng nhà thầu phụ chưa được uỷ quyền, nếu vi phạm có thể gây rủi ro cho mối quan hệ kinh doanh với khách hàng doanh nghiệp
- Việc khách hàng doanh nghiệp đặt đơn hàng sản xuất không hợp lý (tức là số lượng quá nhiều và/hoặc thời gian xoay vòng hạn chế) có thể dẫn đến nhu cầu sử dụng nhà thầu phụ chưa được uỷ quyền, có thể khắc phục vấn đề này bằng cách trao đổi minh bạch về năng suất vận hành hợp lý của nhà cung ứng



Contact us at:

 info@themekongclub.org


 www.themekongclub.org

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)