



International
Labour
Organization



Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam

Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động

Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam

Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) có bản quyền theo Nghị định 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Để được quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: rights@ilo.org. Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động / Tổ chức Lao động Quốc tế và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. – Hà Nội : ILO và VCCI, 2016

ISBN: 9789228307474; 9789228307481 (web pdf)

Tổ chức Lao động Quốc tế và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

forced labour / clothing industry / value chains / employer / guide / Viet Nam

13.01.2

Tài liệu cũng có bằng tiếng Anh: Preventing forced labour in the textile and garment supply chains in Viet Nam : guide for employers (ISBN: 9789221307471; 9789221307488 (web pdf)), Hanoi, 2016

Biên mục ILO trong hệ thống Dữ Liệu Chung

Các quy định trên phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc, và việc đưa ra các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Việc trích dẫn một phần ấn phẩm của ILO trong các bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó là thuộc trách nhiệm của các tác giả. Việc phát hành các ấn phẩm có trích dẫn không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Ấn phẩm của ILO không phục vụ mục đích quảng cáo khi nhắc đến tên các công ty, sản phẩm và các quy trình. Tương tự, khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Ấn phẩm xuất bản và ấn phẩm kỹ thuật số có thể được mua tại các hiệu sách chính hoặc qua các hình thức phân phối qua mạng, hoặc có thể đặt hàng trực tiếp từ ilo@turpin-distribution.com. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập website của chúng tôi: www.ilo.org/publns hoặc liên hệ ilopubs@ilo.org.

LỜI NÓI ĐẦU

Trong những thập kỷ vừa qua, ngành may mặc đã phát triển thành một ngành công nghiệp quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam, đưa Việt Nam trở thành nhà xuất khẩu hàng may mặc lớn thứ năm thế giới. Hội nhập kinh tế và tự do hóa thương mại mở ra nhiều cơ hội lớn nhưng cũng đồng thời đặt ra các thách thức mới cho ngành này. Một trong những thách thức đó là đảm bảo tuân thủ các quyền lao động cơ bản theo các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Xóa bỏ lao động cưỡng bức là một trong bốn quyền lao động cơ bản đã được các thành viên Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP) nhất trí thông qua và đảm bảo trong hệ thống pháp luật và thực tiễn ở quốc gia mình. Chống lao động cưỡng bức còn được Liên đoàn giới sử dụng lao động Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) (ACE) coi là một ưu tiên quan trọng trong tiến trình hội nhập kinh tế khu vực. Các doanh nghiệp may Việt Nam có liên kết trực tiếp với chuỗi cung ứng của các thương hiệu lớn trên thế giới, do đó, các doanh nghiệp này cần đảm bảo rằng không có hiện tượng cưỡng bức lao động trong ngành.

Cuốn hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động này nhằm mục đích hỗ trợ các thành viên của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và các doanh nghiệp khác tại Việt Nam đánh giá, nhận diện và giảm thiểu nguy cơ xảy ra cưỡng bức lao động trong hoạt động của doanh nghiệp cũng như trong chuỗi cung ứng. Chúng tôi hi vọng rằng cuốn sách này sẽ giúp các doanh nghiệp dệt may tiếp tục nỗ lực đảm bảo tuân thủ trách nhiệm xã hội, góp phần vào thành công của toàn ngành dệt may Việt Nam trên thị trường toàn cầu và thị trường ASEAN.



Chang-Hee Lee

Giám đốc

Văn phòng ILO tại Việt Nam



Deborah France-Massin

Giám đốc

Văn phòng Hoạt động Giới
chủ của ILO



Vũ Tiến Lộc

Chủ tịch

Phòng Thương mại và Công
nghiệp Việt Nam

MỤC LỤC

Lời nói đầu	v
Danh mục các hộp và tình huống nghiên cứu	viii
Danh mục từ viết tắt	ix
Lời cảm ơn	xi
Giới thiệu	1
Chương 1. Lao động cưỡng bức là gì và tại sao các doanh nghiệp cần biết về khái niệm này?	3
1.1. Lao động cưỡng bức là gì?	3
1.2. Tình huống phòng chống lao động cưỡng bức trong doanh nghiệp	6
1.2.1 Tránh kiện tụng và nguy cơ bị truy tố hình sự.....	6
1.2.2 Xây dựng và giữ gìn danh tiếng và hình ảnh thương hiệu của doanh nghiệp.....	7
1.2.3 Đáp ứng kỳ vọng của các khách hàng quốc tế	8
1.2.4 Cải thiện năng suất lao động và tăng lợi nhuận của công ty.....	10
1.2.5 Xây dựng danh tiếng cho Thương hiệu “Hàng Việt Nam” và thu hút đầu tư có trách nhiệm xã hội.....	10
1.2.6 Tránh rủi ro từ các rào cản thương mại và đảm bảo tuân thủ những chính sách lao động mới trong khu vực	12
1.2.7 Tạo sân chơi công bằng và ngăn ngừa cạnh tranh không lành mạnh	12
1.3 Liệu các doanh nghiệp trong ngành may Việt Nam có nguy cơ vi phạm lao động cưỡng bức hay không	15
1.3.1 Ngành may mặc Việt Nam	15
1.3.2 Chuỗi cung ứng trong ngành may mặc và những nguy cơ lao động cưỡng bức	16
Chương 2. Những khía cạnh pháp lý liên quan đến lao động cưỡng bức	18
2.1 Khung pháp luật quốc tế về lao động cưỡng bức và buôn bán người	18
2.1.1 Cấm cưỡng bức lao động.....	18
2.1.2 Cấm buôn bán người.....	23
2.2 Khung pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức và mua bán người	25
2.2.1 Nghiêm cấm lao động cưỡng bức theo Bộ luật Lao động Việt Nam.....	25
2.2.2 Hình sự hóa tội cưỡng bức lao động theo Bộ luật Hình sự Việt Nam.....	26
2.2.3 Hình sự hóa tội buôn bán người theo pháp luật hình sự Việt Nam	28
2.2.4 Luật Phòng, chống mua bán người 2011.....	31
Chương 3. Các nguyên tắc cơ bản để loại bỏ nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp	32
3.1 Các nguyên tắc cơ bản nhằm loại bỏ những nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động tuyển dụng	32
3.1.1 Hoạt động tuyển dụng công bằng	33
3.1.2 Nghiêm cấm thu phí tuyển dụng và đặt cọc	33

3.1.3	Tuyển dụng lao động thông qua các công ty môi giới tuyển dụng hay công ty cung ứng lao động	34
3.1.4	Tuyển dụng lao động nhập cư	34
3.1.5	Hợp đồng minh bạch.....	34
3.2	Các nguyên tắc cơ bản để xóa bỏ những nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động sử dụng lao động	34
3.2.1	Trả lương.....	35
3.2.2	Khấu trừ tiền lương và trả lương bằng hiện vật	35
3.2.3	Các khoản vay và tạm ứng tiền lương cho người lao động	36
3.2.4	Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi.....	38
3.2.5	Các biện pháp kỷ luật lao động	39
3.2.6	Sử dụng lao động nhập cư người nước ngoài.....	39
3.2.7	Tự do cá nhân.....	39
3.2.8	Giấy tờ tùy thân	40
3.2.9	Chấm dứt quan hệ lao động	40
3.3	Các nguyên tắc cơ bản nhằm xóa bỏ những nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động tìm nguồn cung ứng bên ngoài	41
Chương 4. Người sử dụng lao động cần hành động chống lại lao động cưỡng bức như thế nào?		42
4.1	Các biện pháp chống lao động cưỡng bức ở cấp độ doanh nghiệp	42
4.1.1	Xây dựng chính sách phòng chống lao động cưỡng bức của doanh nghiệp.....	42
4.1.2	Thực thi chính sách	43
4.1.3	Xử lý những khiếu nại liên quan đến cưỡng bức lao động.....	44
4.1.4	Giám sát và điều chỉnh việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng	45
4.1.5	Làm việc với những đối tác khác	47
4.2	Hành động của các tổ chức của người sử dụng lao động và các hiệp hội ngành nghề chống lại lao động cưỡng bức	49
4.2.1	Xây dựng chiến lược hay kế hoạch hành động	49
4.2.2	Tư vấn và nâng cao nhận thức của thành viên	49
4.2.3	Đối thoại xã hội và phối hợp cùng hành động với các đối tác khác.....	50
4.3	Địa chỉ liên hệ để được hỗ trợ ở Việt Nam	50
Tài liệu tham khảo		51
Phụ lục 1. Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm phục vụ đánh giá tuân thủ		53

DANH MỤC CÁC HỘP VÀ TÌNH HUỐNG NGHIÊN CỨU

Hộp 1	Các ví dụ về các trường hợp liên quan đến lao động cưỡng bức hay buôn bán người phục vụ cho lao động cưỡng bức	5
Hộp 2	Vụ án Hoa Kỳ và ông Lee.....	7
Hộp 3	Nike và những người lao động nhập cư.....	9
Hộp 4	Giữ gìn danh tiếng thương hiệu – vụ Patagonia.....	11
Hộp 7	Tình huống nghiên cứu: Cưỡng bức lao động ở một nhà máy may của Việt Nam.....	26
Hộp 8	Tình huống nghiên cứu: Cưỡng bức lao động ở một xưởng chế biến gỗ ở Việt Nam.....	28
Hộp 9	Đào tạo do người sử dụng lao động tài trợ và nguy cơ cưỡng bức lao động	37
Hộp 10	10 nguyên tắc để các nhà lãnh đạo doanh nghiệp phòng chống lao động cưỡng bức và buôn bán người	48

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ACE	Liên đoàn giới sử dụng lao động ASEAN
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ETI	Sáng kiến Thương mại có đạo đức
EU	Liên minh Châu Âu
GRI	Sáng kiến báo cáo toàn cầu
IFC	Tổ chức Tài chính Quốc tế
ILC	Hội nghị Lao động Quốc tế
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
NICE	Sáng kiến thời trang sạch và có đạo đức của các nước Bắc Âu
SMEs	Các doanh nghiệp nhỏ và vừa
TPP	Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương
UN	Liên hợp quốc
UNTOC	Công ước của Liên hợp quốc về Chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VND	Việt Nam Đồng
VGCL	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

LỜI CẢM ƠN

Cuốn sách **Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho giảng viên** đã nhận được sự đóng góp to lớn của rất nhiều người tại Việt Nam và nước ngoài.

Đầu tiên, chúng tôi trân trọng cảm ơn các đại diện doanh nghiệp và nhóm giảng viên đã tham gia tích cực vào chuỗi hội thảo của ILO và VCCI về chủ đề lao động cưỡng bức. Phản hồi từ các phiên đào tạo và tham vấn tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng, Cần Thơ và Hải Phòng vào năm 2013 đã khẳng định nhu cầu cần có những công cụ hướng dẫn phù hợp với bối cảnh và khung pháp lý tại Việt Nam. ILO và VCCI đã xây dựng nội dung, thử nghiệm và lấy ý kiến đóng góp vào bộ tài liệu qua chuỗi hội thảo dành cho người sử dụng lao động được tổ chức vào tháng 6 và tháng 11 năm 2015 tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh và Hội thảo dành cho đội ngũ giảng viên nguồn được tổ chức vào tháng 8 năm 2015 tại Thành phố Hồ Chí Minh. Chúng tôi trân trọng ghi nhận sự nhiệt tình và những đóng góp tích cực của các đại biểu vào các hội thảo này.

Về phía VCCI, việc xây dựng bộ công cụ có sự chỉ đạo sát sao của Ông Vũ Tiến Lộc, Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, cùng với đóng góp của Ông Phùng Quang Huy và Bà Trần Thị Lan Anh, Văn phòng VCCI tại Hà Nội, Bà Lê Thanh Thúy, VCCI Chi nhánh Hồ Chí Minh. Về phía ILO, các cán bộ tham gia xây dựng tài liệu bao gồm Bà Marja Paavilainen, Bà Vũ Kim Huế, Ông Gary Rynhart cùng các chuyên gia là Bà Julia Borgianni Batho và Alex Phụng Nguyễn. Những đóng góp của Bà Nguyễn Hồng Hà, Nguyễn Thị Thanh Thúy, Beatrix Vahl và các đồng nghiệp khác tại Better Work Việt Nam cũng góp phần vào thành công của các hội thảo và đồng nhất bộ công cụ với các chính sách của Chương trình Better Work Việt Nam. Xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Ông Nguyễn Văn Bình, Phó Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội với những đóng góp trong các hội thảo và rà soát các chương về khung pháp lý của Việt Nam.

Kinh phí xuất bản ấn phẩm này được tài trợ bởi Chương trình Phát triển quốc tế của Chính phủ Ai-len (Irish Aid) thông qua Dự án Hành động chống lao động cưỡng bức khu vực châu Á (FLARE) của ILO.

Ý kiến, tư tưởng và bình luận trong ấn phẩm này hoàn toàn thuộc trách nhiệm của (các) tác giả và không cần đại diện hay phản ánh chính sách của Irish Aid.

Cuốn **Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động** về phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam nhằm giúp các thành viên của VCCI và các doanh nghiệp khác tại Việt Nam đánh giá, xác định và xóa bỏ những nguy cơ xảy ra lao động cưỡng bức trong các hoạt động của doanh nghiệp cũng như trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp. Tài liệu được VCCI và ILO phối hợp thực hiện làm tư liệu tham khảo dành cho quản lý, cán bộ nhân sự, cán bộ tuân thủ pháp luật và trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động đưa ra những thông tin thực tiễn cho người sử dụng lao động về nguyên do cần hành động chống lao động cưỡng bức và cung cấp hướng dẫn rõ ràng về phương thức tiến hành. Tài liệu cũng cung cấp thông tin hữu ích về khung pháp lý trong nước và quốc tế về cấm lao động cưỡng bức.

Tài liệu hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động gồm bốn chương:

- Chương 1. Lao động cưỡng bức là gì và tại sao các doanh nghiệp cần biết về khái niệm này?
- Chương 2. Những khía cạnh pháp lý của lao động cưỡng bức
- Chương 3. Những nguyên tắc cơ bản để loại bỏ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp
- Chương 4. Người sử dụng lao động cần hành động chống lại lao động cưỡng bức như thế nào?

Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động cũng bao gồm **Danh mục kiểm tra** phục vụ đánh giá tuân thủ. Danh mục này là công cụ hỗ trợ các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam trong việc đánh giá các nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp, trong các chuỗi cung ứng và trong mạng lưới nhà thầu của doanh nghiệp. Danh mục kiểm tra có tại Phụ lục 1 của cuốn Hướng dẫn này.

Bổ trợ cho Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động là cuốn **Hướng dẫn cho giảng viên**. Sách Hướng dẫn cho giảng viên là công cụ cho các tổ chức, cá nhân tiến hành tập huấn về quản lý nhân lực và các vấn đề tuân thủ trách nhiệm xã hội tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

CHƯƠNG 1.

Lao động cưỡng bức là gì và tại sao các doanh nghiệp cần biết về khái niệm này?

1.1. Lao động cưỡng bức là gì?

Lao động cưỡng bức dùng để chỉ các tình huống con người bị ép buộc phải làm việc do bị bạo lực hay đe dọa, hoặc do những hình thức tinh vi xảo quyệt như bị cộng nợ đồn, bị thu giữ giấy tờ tùy thân hoặc đe dọa tố cáo với các cơ quan có thẩm quyền về nhập cư. Lao động cưỡng bức, các hình thức nô lệ hiện đại, lệ thuộc vì nợ và buôn bán người là những thuật ngữ có liên quan mật thiết với nhau mặc dù không giống nhau hoàn toàn về góc độ pháp luật.

Lao động cưỡng bức đối lập với khái niệm việc làm bền vững. Lao động cưỡng bức tồn tại ở tất cả các khu vực trên thế giới và xảy ra trong nhiều ngành kinh tế. Nó thường xảy ra ở các phân khúc thị trường lao động không có quy định đầy đủ, thực thi luật pháp kém và người lao động không được có tổ chức đại diện. Mặc dù lao động cưỡng bức là một vấn đề mang tính toàn cầu, giải quyết vấn đề này ở khu vực Châu Á-Thái Bình Dương lại quan trọng hơn cả. Theo ước tính của ILO, tại bất kỳ thời điểm nào, cứ 1.000 người ở khu vực Châu Á-Thái Bình Dương thì có ít nhất ba người đang phải làm những công việc mà họ bị ép buộc hay bị lừa vào làm và họ không thể rời bỏ những việc đó.¹

 **Giữa việc làm bền vững và lao động cưỡng bức là một quá trình bóc lột liên tục**



¹ ILO. 2012. Ước tính toàn cầu về lao động cưỡng bức (Geneva).

Điều kiện làm việc tồi tệ và lao động cưỡng bức là hai thuật ngữ không giống nhau: các điều kiện làm việc chưa đạt chuẩn có khả năng cấu thành các hành vi vi phạm luật lao động trong khi hành vi lao động cưỡng bức thường bị coi là một tội hình sự nghiêm trọng. Lao động cưỡng bức là hành vi nghiêm trọng nhất trong một loạt các trải nghiệm và tình huống, bắt đầu từ việc làm bền vững, tiếp đến là các hành vi vi phạm luật lao động nhỏ rồi vi phạm nghiêm trọng. Cuối cùng là hình thức bóc lột lao động nghiêm trọng nhất mang tính hình sự.

Do đó, việc nắm được khái niệm bóc lột liên tục trong bối cảnh lao động cưỡng bức không chỉ có vai trò quan trọng giúp phát hiện ra các nguy cơ lạm dụng có thể xuất hiện trong các hoạt động của doanh nghiệp và các chuỗi cung ứng. Bên cạnh đó, việc này còn giúp xác định các biện pháp can thiệp kịp thời mà một doanh nghiệp cần phải triển khai nhằm giải quyết các vấn đề tuân thủ và phòng ngừa lao động cưỡng bức.

Hơn nữa, doanh nghiệp bị cáo buộc cưỡng bức lao động thường sẽ bị truy tố hình sự và có thể chịu những tổn hại nghiêm trọng về tài chính và danh tiếng, đều là do hệ quả của việc kiện tụng kéo dài và do mất khách hàng. Vì vậy, nâng cao kiến thức về lao động cưỡng bức và các vấn đề liên quan sẽ giúp đóng góp vào việc xây dựng và triển khai các chiến lược giảm thiểu rủi ro hiệu quả hơn.

Không có lao động cưỡng bức hay lao động bắt buộc là một trong những quyền cơ bản được các Công ước của ILO bảo vệ. Các Công ước về lao động cưỡng bức (Công ước Lao động cưỡng bức, 1930 (Công ước số 29) và Công ước Xóa bỏ lao động cưỡng bức (Công ước số 105))² là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cốt lõi. Đây là các công cụ về quyền con người toàn cầu, nghĩa là các quốc gia thành viên ILO đều bắt buộc phải tuân theo các Công ước này dù quốc gia đó đã phê chuẩn hai Công ước hay chưa³. Các quyền được đề cập trong các công cụ này áp dụng đối với tất cả mọi người, không phân biệt bản chất quan hệ lao động thể nào.

² Công ước Lao động cưỡng bức 1930 (Công ước số 29) và Công ước Xóa bỏ lao động cưỡng bức 1957 (Công ước số 105) sẽ được giải thích cụ thể tại Chương 2.

³ Điều 2, Tuyên bố 1998 về Các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc ghi rõ “tất cả các Thành viên, kể cả những thành viên chưa phê chuẩn các Công ước đã đề cập, vì nghĩa vụ Thành viên của mình, phải khuyến khích và công nhận một cách trung thực và theo Hiến chương ILO, các nguyên tắc liên quan đến quyền cơ bản theo chủ đề của các Công ước này; trong đó gồm cả nguyên tắc về xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hay lao động bắt buộc.

Hộp 1

Các ví dụ về các trường hợp liên quan đến lao động cưỡng bức hay buôn bán người phục vụ cho lao động cưỡng bức

- Người lao động không thể bỏ việc vì không thể trả hết nợ cho người sử dụng lao động hoặc người môi giới tuyển dụng.
- Người sử dụng lao động hoặc người tuyển dụng cung cấp cho người lao động thông tin sai về điều kiện làm việc và sinh sống để lừa họ chấp nhận làm việc.
- Người sử dụng lao động giữ giấy tờ tùy thân và tài sản cá nhân của người lao động dẫn tới người lao động không thể bỏ việc.
- Người lao động không thể từ chối làm việc ngoài giờ vượt quá giới hạn theo quy định pháp luật vì sợ bị phạt hoặc đuổi việc.
- Chỗ ở do người sử dụng lao động sắp xếp luôn bị nhân viên bảo vệ hay camera an ninh giám sát nhằm hạn chế việc tự do đi lại của người lao động.

1.2. Tình huống phòng chống lao động cưỡng bức trong doanh nghiệp

Tại sao các doanh nghiệp cần hành động chống lao động cưỡng bức? Và tại sao các doanh nghiệp trong ngành may Việt Nam nói riêng cần phải có các biện pháp phòng chống lao động cưỡng bức?

Hầu hết các nước trên khắp thế giới đều đã áp dụng những quy định pháp luật cụ thể cấm lao động cưỡng bức và các hành vi liên quan. Do vậy, các doanh nghiệp ở các nước này phải có những biện pháp phòng chống bóc lột lao động phù hợp với luật pháp nước đó.

Hơn nữa, ngoài việc tuân thủ các nghĩa vụ doanh nghiệp trong khuôn khổ luật pháp quốc gia và quốc tế, phòng chống lao động cưỡng bức trong quá trình sử dụng lao động và trong các chuỗi cung ứng có thể sẽ mang lại lợi ích về việc giữ uy tín thương hiệu, giảm tỷ lệ thay đổi nhân công và thu hút đầu tư có trách nhiệm. Những khía cạnh này và một số khía cạnh khác sẽ được bàn luận cụ thể dưới đây.

1.2.1. Tránh kiện tụng và nguy cơ bị truy tố hình sự

Tất cả các công ty có trách nhiệm phải tuân thủ luật pháp của nước sở tại. Điều này bao gồm tiến hành các biện pháp để phòng ngừa sai phạm phát sinh cũng như giải quyết những vi phạm đã phát hiện được.

Nếu không tuân thủ các quy định này, họ có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự và bị áp dụng chế tài xử phạt dân sự. Hơn nữa, các công ty tuân thủ kém có thể chịu thua lỗ về mặt tài chính do kiện tụng tốn kém và các khoản tiền phạt cao, cũng như có thể mất khách hàng do uy tín thương hiệu bị ảnh hưởng.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, hành vi cưỡng bức lao động bị nghiêm cấm theo Khoản 8.3 Bộ luật Lao động năm 2012 và bị coi là tội hình sự theo Điều 297 Bộ luật Hình sự (sửa đổi và bổ sung năm 2015). Tội mua bán người và mua bán trẻ em theo Điều 150 và 151 của Bộ luật Hình sự cũng bao gồm cả hành vi mua bán vì mục đích cưỡng bức lao động.

Hộp 2

Vụ án Hoa Kỳ và ông Lee

Trong vụ truy tố lớn nhất liên quan đến buôn bán người để cưỡng bức lao động mà Bộ Tư pháp Hoa Kỳ từng đưa ra truy tố, ông Kil Soo Lee là chủ một nhà máy may đặt tại Samoa - Hoa Kỳ đã bị kết tội ngược đãi 250 công dân Việt Nam và Trung Quốc. Họ phần lớn là phụ nữ trẻ làm công nhân vận hành máy may. Công ty của ông Lee cung cấp sản phẩm may mặc cho các nhà bán lẻ hàng đầu Hoa Kỳ, và ông đã bị kết tội cưỡng bức lao động và vi phạm quyền công dân của người lao động và bị kết án 40 năm tù.

Các nạn nhân, trong đó có những người đã bị bóc lột tới hai năm, đã bị ép làm việc trong điều kiện không có thức ăn, bị đánh đập và bị gò bó về thân thể. Các nạn nhân này bị giữ trong các nơi ở tập trung trong khuôn viên của công ty, bị bảo vệ canh giữ, bị tịch thu hộ chiếu. Họ còn bị đe dọa trục xuất, bị lâm vào tình trạng phá sản, gây khó khăn về kinh tế nghiêm trọng cho các thành viên trong gia đình, bị bắt oan, và hàng loạt những hậu quả khác.

Nguồn: Vụ án Hoa Kỳ và Kil Soo Lee, Hawaii (2001). Có tại địa chỉ https://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersonscrimetype/usa/2005/united_states_v._lee.html [Truy cập ngày 16 tháng 7 năm 2015]

1.2.2. Xây dựng và giữ gìn danh tiếng và hình ảnh thương hiệu của doanh nghiệp

Trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay, khi mà các doanh nghiệp, nhà cung cấp, khách hàng và các cổ đông kết nối với nhau qua các thị trường và chuỗi cung ứng toàn cầu, quản lý rủi ro về danh tiếng được coi là một trong những vấn đề chiến lược của doanh nghiệp và danh tiếng của doanh nghiệp được coi là tài sản vô giá. Nếu hoạt động của doanh nghiệp hay chuỗi cung ứng của họ có dính dáng tới lao động cưỡng bức thì tổn thất về danh tiếng sẽ rất nghiêm trọng; rất khó, thậm chí không bao giờ có thể khôi phục được.

Nhờ có sự kết nối trực tiếp với chuỗi cung ứng của các thương hiệu quốc tế lớn và quá trình toàn cầu hóa nhanh chóng của các thương hiệu Việt Nam, rất nhiều doanh nghiệp may mặc Việt Nam ngày càng nhận thức rõ hơn về hình ảnh và uy tín thương hiệu của mình.

Rủi ro danh tiếng có thể được hiểu là một ảnh hưởng đã có hoặc tiềm ẩn đối với ngân quỹ và giá trị của doanh nghiệp xuất phát từ ý kiến tiêu cực của cổ đông hay khách hàng. Trong khi danh tiếng thương hiệu bị lu mờ có thể gây ra thất thoát to lớn về tài chính và ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp thì việc đầu tư vào việc xây dựng danh tiếng của doanh nghiệp lại có thể tạo ra những kết quả khả quan xét về độ tin cậy của khách hàng, nhà đầu tư và giá trị thị trường. Việc kiểm soát

những rủi ro về danh tiếng do điều kiện làm việc không đạt chuẩn và lạm dụng người lao động cũng góp phần cải thiện động lực làm việc của nhân viên và giảm chi phí do nhiều nhân viên chuyển chỗ làm.

Trong trường hợp bị cáo buộc dính dáng tới lao động cưỡng bức, rủi ro danh tiếng có thể bắt nguồn từ những chiến dịch lâu dài do các tổ chức phi chính phủ có ảnh hưởng tổ chức, và việc này lại có khả năng làm tăng chi phí quản lý nguồn lực và thời gian cho doanh nghiệp.

Để tránh tình trạng trên, nỗ lực hơn nữa nhằm đáp ứng các quy chuẩn mang tính toàn cầu về phòng ngừa và xóa bỏ lao động cưỡng bức là một giải pháp hết sức cần thiết trong việc xây dựng và giữ hình ảnh thương hiệu và giảm thiểu các rủi ro về việc bị mất danh tiếng.

1.2.3. Đáp ứng kỳ vọng của các khách hàng quốc tế

Trong những năm gần đây, một số công ty may mặc nổi tiếng đã chứng kiến hình ảnh của mình bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi những cáo buộc cưỡng bức lao động trong chuỗi cung ứng của họ. Các cáo buộc này đã làm cho các công ty phải chịu sự giám sát ngày càng chặt chẽ của quốc tế và áp lực từ các cổ đông và khách hàng. Do đó, các công ty phải chủ động xây dựng và thực hiện những sáng kiến tự nguyện nhằm thúc đẩy việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và quyền con người.

Các thương hiệu quốc tế đang áp dụng nhiều biện pháp, trong đó có các sáng kiến như quy tắc ứng xử thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, các chương trình về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và chiến lược phù hợp về quyền con người. Hầu hết những biện pháp này đều không chỉ hướng đến các hoạt động và các mối liên hệ với khách hàng của chính doanh nghiệp mà còn hướng đến rất nhiều các hoạt động và đối tác kinh doanh, bao gồm các nhà sản xuất, nhà cung cấp nguyên liệu thô, các nhà thầu phụ và các nhà cung cấp dịch vụ logistics.

Trong bối cảnh đó, việc tôn trọng các quyền lao động và quyền con người cơ bản, bao gồm việc xóa bỏ lao động cưỡng bức, nên được coi là ưu tiên hàng đầu đối với những doanh nghiệp muốn đáp ứng kỳ vọng của khách hàng quốc tế. Các cáo buộc về điều kiện làm việc không đạt chuẩn và bóc lột lao động có thể dẫn tới nguy cơ bị ngưng hợp đồng, gây ra thất thoát đáng kể về tài chính và ảnh hưởng đến các hợp đồng tiềm năng với các khách hàng khác.

Hơn nữa, các doanh nghiệp may mặc Việt Nam đang có vai trò ngày càng quan trọng là các nhà cung cấp lớn trên thị trường thế giới. Vì thế, các biện pháp phòng ngừa và giải quyết vấn đề lao động cưỡng bức có thể giúp thiết lập và duy trì các mối quan hệ hợp tác lâu dài với các khách hàng có trách nhiệm.

Hộp 3.

Nike và những người lao động nhập cư

Vào năm 2008, một kênh truyền hình của Úc đăng tin có khoảng 1.200 người lao động từ Bangladesh, Việt Nam và Myanmar đã bị bóc lột tại một nhà máy may ở Kuala Lumpur, Malaysia. Nhà máy này sản xuất áo phông cho Nike và các thương hiệu quốc tế khác. Mặc dù nhà máy đáp ứng yêu cầu về mức tiền lương tối thiểu, song người lao động phải ở trong khu nhà ở không đạt tiêu chuẩn, bị giữ hộ chiếu và bị trừ tiền lương hàng tháng quá mức và không công bằng.

Công ty này bị cáo buộc giữ hộ chiếu để ép buộc người lao động phải trả các khoản phí làm giấy phép lao động của chính mình mà thông thường phải do công ty chi trả.

Cách giải quyết: Nike đã điều tra và xác nhận các cáo buộc trên và ngay lập tức hành động để bảo vệ quyền của người lao động trong chuỗi cung ứng tại Malaysia của mình. Nike buộc nhà cung cấp phải ngay lập tức thực hiện những thay đổi sau đây:

- Trả lại cho người lao động nhập cư các khoản phí liên quan đến việc sử dụng lao động (như chi phí tuyển dụng và lệ phí cấp giấy phép lao động).
- Chi trả tất cả các loại phí sau này có liên quan đến việc sử dụng lao động, coi đây là chi phí kinh doanh.
- Cung cấp vé khứ hồi cho những người lao động muốn về nhà, cho dù hợp đồng có hoặc không có yêu cầu này.
- Chuyển công nhân tới một nơi ở mới đã được Nike kiểm tra và phê duyệt.
- Trả lại hộ chiếu cho người lao động ngay lập tức và cho phép họ toàn quyền sử dụng hộ chiếu.
- Cho phép người lao động gọi điện đến đường dây nóng 24/24 của Nike để tố cáo các vụ vi phạm.

Nike cũng cam kết rà soát lại toàn bộ các nhà máy có hợp đồng với Nike tại Malaysia và yêu cầu các nhà máy này thực hiện những chính sách tương tự. Bên cạnh đó, Nike đã phối hợp với Tenaganita, một tổ chức phi chính phủ tại địa phương, để tổ chức các chương trình đào tạo về quản lý tại các nhà máy cung cấp sản phẩm cho Nike, hướng tới việc cải thiện cách thức đối xử với những người lao động nhập cư.

Nguồn: Tập đoàn Nike 2010: Báo cáo về Trách nhiệm Doanh nghiệp cho Năm tài chính 07-09. (Beaverton), trang 73

1.2.4 Cải thiện năng suất lao động và tăng lợi nhuận của công ty

Việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động và cải thiện điều kiện làm việc nhiều khả năng sẽ làm tăng năng suất lao động và tăng cường khả năng cạnh tranh cho các doanh nghiệp. Điều kiện làm việc tốt hơn và môi trường làm việc an toàn và lành mạnh hơn có thể sẽ giúp làm cho nhân viên hài lòng hơn và giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ việc. Hơn nữa, tăng cường đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động có thể sẽ giúp củng cố mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động và giảm nguy cơ xảy ra bất ổn lao động và ngừng việc. Điều kiện làm việc tốt hơn cũng có thể làm giảm nguy cơ xảy ra tai nạn lao động. Trong trường hợp có tai nạn, công ty còn phải trả những khoản chi phí phát sinh liên quan đến đền bù và nghỉ việc của người lao động.

1.2.5 Xây dựng danh tiếng cho Thương hiệu “Hàng Việt Nam” và thu hút đầu tư có trách nhiệm xã hội

Việc bảo đảm tuân thủ trách nhiệm xã hội và tuân thủ pháp luật trong các doanh nghiệp may mặc Việt Nam có thể có tác động tích cực tới danh tiếng của ngành dệt may Việt Nam nói chung. Xây dựng hình ảnh tích cực cho các sản phẩm may mặc mang thương hiệu "Hàng Việt Nam" sẽ giúp cho ngành này tăng trưởng hơn nữa và thu hút các khách hàng và nhà đầu tư có trách nhiệm xã hội.

Hộp 4

Giữ gìn danh tiếng thương hiệu – vụ Patagonia

Kể từ khi thành lập cách đây 40 năm, công ty trang phục thể thao Hoa Kỳ có trụ sở tại Patagonia đã tập trung xây dựng hình một công ty có trách nhiệm xã hội và thân thiện với môi trường. Công ty là một trong những thành viên sáng lập của Hiệp hội lao động công bằng – một hiệp hội có trụ sở tại Hoa Kỳ, có nhiệm vụ bảo vệ quyền của người lao động trên khắp thế giới. Công ty đã đầu tư đáng kể nhằm giảm thiểu rủi ro của các tác động tiêu cực do các hoạt động của công ty này gây ra.

Bất chấp các nỗ lực của công ty, kiểm toán nội bộ năm 2011 đã chỉ ra nhiều trường hợp lao động cưỡng bức và bóc lột trong chuỗi cung ứng của công ty Patagonia, gồm cả các trường hợp xảy ra tại các nhà máy cung ứng nguyên liệu thô và trong các xưởng dệt cho Patagonia tại Đài Loan.

Hầu hết người lao động được các nhà cung cấp của Patagonia sử dụng là những người nhập cư được tuyển gián tiếp thông qua môi giới lao động và đã bị tính phí quá cao để có việc làm. Các bằng chứng bóc lột lao động bao gồm cả việc phí môi giới lao động bị trừ trực tiếp vào lương của người lao động, người sử dụng lao động tịch thu hộ chiếu của người lao động.

Để giải quyết các vi phạm được phát hiện nêu trên, công ty Patagonia đã nâng mức đầu tư vào trách nhiệm xã hội của công ty thêm 9 lần trong vòng 5 năm. Công ty đã phối hợp với các tổ chức độc lập nhằm giám sát kỹ hơn các doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu, và đã giảm số lượng các nhà cung cấp cấp 1 trong chuỗi cung ứng để tăng cường kiểm soát đối với các hoạt động của các nhà cung cấp này. Patagonia đã xây dựng một bộ tiêu chuẩn mới về tuyển dụng lao động nhập cư nhằm ngăn chặn lạm dụng và tập huấn cho người sử dụng lao động và các nhà tuyển dụng về các hoạt động tuyển người và điều kiện làm việc có thể chấp nhận được.

Hơn nữa, công ty đã yêu cầu nhà cung cấp bồi hoàn cho người lao động khoản phí tuyển dụng vượt quá quy định của pháp luật, tới tháng 6 năm 2015, tất cả các khoản phí này phải do người sử dụng lao động/bên cung cấp lao động trả.

Nguồn : White 2015: Tất cả quần áo của bạn được sản xuất nhờ lao động cưỡng bức – Vấn đề buôn bán người – Báo Đại Tây Dương, ngày 3 tháng 6 năm 2015. Có tại địa chỉ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2015/06/patagonia-labor-clothing-factory-exploitation/394658/> [Truy cập ngày 16/7/2015].

1.2.6 Tránh rủi ro từ các rào cản thương mại và đảm bảo tuân thủ những chính sách lao động mới trong khu vực

Một số hiệp định thương mại tự do gần đây cũng bao gồm những điều khoản cụ thể yêu cầu các quốc gia phải bảo vệ quyền của người lao động và áp dụng những tiêu chuẩn lao động cơ bản như Hiệp định thương mại tự do giữa EU và Việt Nam và Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP).

Gia tăng giám sát quốc tế bắt nguồn từ các hiệp định thương mại lớn cũng có khả năng dẫn đến việc áp dụng các chính sách về quyền lao động mạnh mẽ hơn ở cấp độ khu vực, bao gồm cả trong nội bộ ASEAN. Trong thực tế, ACE đã coi phòng chống lao động cưỡng bức là một ưu tiên quan trọng trong bước tiến hội nhập kinh tế khu vực trong năm 2015. Tài liệu chính sách của ACE về lao động cưỡng bức trong di cư (2015) phác thảo một cam kết vững chắc với mục tiêu chống lao động cưỡng bức và buôn bán người, tài liệu này còn tập hợp các đề xuất để giải quyết vấn đề trên cả cấp quốc gia và khu vực.

Trong bối cảnh hiện nay, các cáo buộc về lao động cưỡng bức liên quan đến một vài doanh nghiệp trong nước có thể sẽ gây ảnh hưởng xấu đến toàn ngành, đặc biệt là do các rào cản thương mại sau này có thể ảnh hưởng trực tiếp đến xuất khẩu. Vì vậy, việc giải quyết các rủi ro liên quan đến lao động cưỡng bức là hết sức quan trọng đối với những doanh nghiệp muốn tuân thủ các chính sách lao động mới trong khu vực và muốn được hưởng lợi từ các hiệp định thương mại lớn.

1.2.7 Tạo sân chơi công bằng và ngăn ngừa cạnh tranh không lành mạnh

Dung thứ cho cưỡng bức lao động trong một ngành nào đó sẽ gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến những người sử dụng lao động và doanh nghiệp tuân thủ pháp luật trong ngành đó vì họ phải đối mặt với sự cạnh tranh không công bằng từ những doanh nghiệp không hoạt động theo quy định của pháp luật. Các số liệu ước tính mới nhất của ILO cho thấy ở khu vực châu Á – Thái Bình Dương, lợi nhuận bất hợp pháp thu được từ lao động cưỡng bức là 51,8 tỉ đô la Mỹ mỗi năm. Trong số lợi nhuận này, 13,4 tỉ đô la Mỹ thu được từ các ngành chế tạo, xây dựng, mỏ, dịch vụ tiện ích.⁴ Điều này đồng nghĩa với việc thông qua bóc lột lực lượng lao động, những người sử dụng lao động thu về hàng tỉ đô la từ các khoản lợi nhuận bất hợp pháp từ việc không trả lương, trốn thuế, không đóng bảo hiểm xã hội, v.v.. Vì vậy, các doanh nghiệp tuân thủ pháp luật nghiêm túc trong ngành công nghiệp đó cần có biện pháp chống lại những hoạt động lạm dụng này để tạo sân chơi công bằng và ngăn chặn sự cạnh tranh không lành mạnh.

⁴ ILO. 2014: Lợi nhuận và Nghèo đói: Kinh tế học về Lao động Cưỡng bức (Geneva)

Hộp 5

Quan điểm của Liên đoàn giới sử dụng lao động ASEAN (ACE) về lao động cưỡng bức

ACE đã nhận định lao động cưỡng bức là ưu tiên chủ yếu khi toàn khu vực hướng tới hội nhập kinh tế. Vào tháng tư năm 2015, ACE đã thông qua tài liệu quan điểm chính sách về lao động cưỡng bức trong di cư. Trong chính sách này, ACE và các thành viên, do nhận thức được khởi nguồn để người sử dụng lao động phòng ngừa và giải quyết lao động cưỡng bức, ghi chú rằng :

- Lao động cưỡng bức không thể chấp nhận được về mặt đạo đức.
- Lao động cưỡng bức là hành vi hình sự theo pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia của tất cả các nước ASEAN; nếu không tuân thủ các nghĩa vụ pháp lý sẽ dẫn tới bị truy tố và xử phạt hình sự.
- Các hành vi cưỡng bức lao động có thể dẫn tới bị phạt tù; ngày càng có nhiều chính sách bao gồm các điều khoản về lao động, bao hàm việc nghiêm cấm cưỡng bức lao động, nếu vi phạm sẽ dẫn tới việc áp dụng các rào cản thương mại.
- Nơi làm việc không có lao động cưỡng bức không chỉ giúp thu hút khách hàng quan tâm đến danh tiếng mà còn là yêu cầu cơ bản của các khách hàng quốc tế trong chuỗi cung ứng. Tuân thủ sẽ mang lại lợi ích thương mại, như có nhiều thương vụ hơn và được cấp phép sử dụng thương hiệu quốc tế. Nếu không tuân thủ một cách có hệ thống, rất có thể dẫn tới giảm đơn hàng hay thậm chí chấm dứt hợp đồng.
- Với mục tiêu tăng cường đầu tư có trách nhiệm, các nhà đầu tư và các tổ chức tài chính cần đảm bảo hoạt động của doanh nghiệp không có lao động cưỡng bức. Họ cũng đưa các tiêu chuẩn xã hội như tiêu chuẩn về lao động khi đi đánh giá. Lao động cưỡng bức ngăn cản các nhà đầu tư tiềm năng cũng như khiến các nhà đầu tư hiện thời rút vốn khỏi doanh nghiệp, ngành hoặc quốc gia đó.
- Chi phí về danh tiếng khi có dính dáng đến lao động cưỡng bức là rất cao, thể hiện ở doanh số, giá cổ phiếu giảm, và chỉ bởi hành vi cưỡng bức lao động của một doanh nghiệp, có thể ảnh hưởng tới cả ngành và/hoặc cả nước.
- Lao động cưỡng bức cũng làm xáo trộn sân chơi công bằng, cổ xúy cho những nhà tuyển dụng vô đạo đức, những kẻ thu lời bất chính và cố tình ngụy tạo chi phí lao động rẻ mạt để tăng tính cạnh tranh về mặt giá thành, giúp tăng trưởng kinh doanh cho mình.
- Lao động cưỡng bức là một trong những tiêu chuẩn lao động cơ bản. Việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động cốt lõi giúp tăng năng suất lao động khi có các quy định và chính sách của chính quyền đúng lúc và vững chắc. Hơn thế nữa, doanh nghiệp có thể được khách hàng tập huấn ngoài tuân thủ để tăng cường hiệu quả, do đó, tăng năng suất lao động.

- Lao động cưỡng bức có thể dẫn tới tăng chi phí sản xuất mà doanh nghiệp chưa lường được, như tăng phí kiểm toán và/hoặc bị phạt do vi phạm những quy định của nhà nước và của khách hàng.

Tuyên bố chính sách củng cố quan điểm của ACE về vai trò của các chính phủ ASEAN trong ủng hộ nỗ lực của giới sử dụng lao động về phòng ngừa và giải quyết vấn đề lao động cưỡng bức trong di cư lao động.

Nguồn: Liên đoàn giới sử dụng lao động ASEAN (ACE). 2015. Quan điểm chính sách về lao động cưỡng bức trong di cư lao động. Có tại địa chỉ: <http://apmigration.ilo.org/resources/resource.2015-09-27.7867333349> [Truy cập ngày 3 tháng 12 năm 2015].

Hộp 6

Nghiêm cấm lao động cưỡng bức trong các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Dưới đây là một vài ví dụ về các sáng kiến tự nguyện về trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhằm nghiêm cấm lao động cưỡng bức:

- Quy ước Toàn cầu của Liên hợp quốc
- Tiêu chuẩn hoạt động về lao động và điều kiện làm việc của Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC)
- Khung Báo cáo Phát triển Bền vững của Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI)
- ISO 26000: 2010 – Hướng dẫn về Trách nhiệm Xã hội
- Quy phạm Nền tảng của Sáng kiến Thương mại có đạo đức (ETI)
- Bộ Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc của Tổ chức Lao động Bình đẳng
- Tiêu chuẩn Quốc tế về Trách nhiệm Xã hội - SA8000
- Sáng kiến thời trang sạch và có đạo đức của các nước Bắc Âu (NICE)

1.3 Liệu các doanh nghiệp trong ngành may Việt Nam có nguy cơ vi phạm lao động cưỡng bức hay không ?

Ngành may là một trong những ngành thường được ghi nhận là nơi thường xuyên xảy ra các hành vi vi phạm quyền lao động trong đó có vi phạm về lao động cưỡng bức. Phần tài liệu này sẽ đề cập đến các vấn đề có thể gây ra các cáo buộc về cưỡng bức lao động của ngành này. Đồng thời phần này cũng xem xét ngành may mặc Việt Nam và trình bày một số những khó khăn mà các doanh nghiệp trong ngành có thể gặp phải liên quan đến lao động cưỡng bức.

1.3.1 Ngành may mặc Việt Nam

Ngành may mặc là một ngành quan trọng thúc đẩy nền kinh tế của Việt nam. Ngành này có kim ngạch xuất khẩu lớn thứ hai (chỉ sau ngành điện tử) và là ngành có nhiều lao động nhất trong khu vực kinh tế chính thức, tạo việc làm trực tiếp và gián tiếp cho hơn 2.5 triệu người (ILO và IFC, 2014). Vào năm 2013, tổng giá trị xuất khẩu từ ngành may mặc đạt gần 18 tỉ đô la Mỹ, đưa Việt Nam trở thành nhà cung cấp sản phẩm may mặc lớn thứ 5 trên thế giới (WTO, 2014).

Hơn 80% lao động là phụ nữ trẻ di cư từ các vùng nông thôn và thu nhập trong ngành này cải thiện mức sống cho gia đình họ (Fontana và Silberman, 2013). Trình độ học vấn của người lao động trong ngành may mặc của Việt Nam cao hơn ở các nước xuất khẩu lớn khác như Băng-la-đét và Cam-pu-chia. Điều này giúp tăng năng suất, nhưng cũng đồng thời làm tăng tỉ lệ dịch chuyển lao động, vì người lao động có tay nghề thường có khả năng tìm các công việc có lương cao hơn ở các ngành khác.

Giống như ở các nền kinh tế mới nổi ở Nam Á và Đông Nam Á, tính cạnh tranh của ngành may mặc Việt Nam phần lớn phụ thuộc vào tư liệu lao động và chi phí lao động thấp. Chính sự phụ thuộc rất nhiều vào khả năng thu hút và giữ một lực lượng lao động lớn và rẻ của ngành này đã dẫn đến những cáo buộc vi phạm quyền lao động, chẳng hạn như lương thấp, làm thêm giờ quá nhiều và điều kiện làm việc tồi tệ. Những hành vi vi phạm này, nếu không được phát hiện và xử lý hiệu quả, có thể làm cho tình hình lao động cưỡng bức trở nên tồi tệ hơn, gây ra các nguy cơ làm tổn hại đến danh tiếng, thất thoát về tài chính và gánh nặng trách nhiệm pháp lý đối với các công ty may mặc.

Ngoài đặc thù là ngành thâm dụng lao động, nguy cơ xảy ra lao động cưỡng bức cho các công ty may mặc ở Việt Nam còn tăng cao hơn bởi các yếu tố như: khó khăn trong thực thi luật lao động, đặc biệt ở các chuỗi cung ứng cấp thấp hơn và mạng lưới nhà thầu phụ; thiếu hệ thống pháp lý cụ thể xử lý hình sự hành vi cưỡng bức lao động; quản lý yếu kém các công ty dịch vụ việc làm và người môi giới tuyển dụng; và áp lực giảm chi phí sản xuất ngày càng tăng trên thế giới.

1.3.2 Chuỗi cung ứng trong ngành dệt may và những nguy cơ lao động cưỡng bức

Một số yếu tố góp phần khiến ngành dệt may nhạy cảm với những cáo buộc vi phạm là do trên toàn cầu, ngành may thường có điều kiện làm việc không đạt chuẩn và các hoạt động lạm dụng là do đặc thù thâm dụng lao động của ngành, áp lực định giá có hệ thống từ các khách hàng toàn cầu, thị trường lao động quốc gia và các chính sách xã hội ở các nước xuất khẩu may mặc.

Hơn nữa, ngành may có các chuỗi cung ứng phức tạp và nhiều khâu gia công bên ngoài, khó có thể giám sát hiệu quả hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động của nhà cung cấp và nhà thầu phụ. Vì thế, mặc dù nhiều doanh nghiệp dệt may đang đẩy mạnh áp dụng các biện pháp phòng ngừa trong phạm vi hoạt động của mình nhằm đáp ứng kỳ vọng của khách hàng quốc tế, rủi ro vẫn có thể xảy ra trong hệ thống nhà cung cấp và nhà thầu phụ cấp thấp của các công ty đó.

Ví dụ: các công ty xuất khẩu hàng may mặc thường thuê nhà thầu thực hiện các khâu sản xuất cụ thể, hoặc thuê gia công thêm trong thời kỳ cao điểm. Sau đó, các nhà thầu này lại thuê các đối tác khác (cả ở khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức) hoặc hợp đồng với các nhà thầu phụ khác để giảm chi phí, đồng thời, làm tăng nguy cơ vi phạm luật lao động và bóc lột người lao động. Trong nhiều trường hợp, các khách hàng hoặc thậm chí là cả các công ty xuất khẩu trong chuỗi cung ứng hoàn toàn không biết gì về việc thuê nhà thầu phụ.

Các nhà cung cấp và các nhà thầu phụ cũng có thể tuyển lao động qua những người môi giới lao động không chính thống hoặc các công ty tuyển dụng chưa được cấp phép. Việc này làm gia tăng hơn nữa nguy cơ lạm dụng, ví dụ như thu tiền phí tuyển dụng quá cao và lừa đảo người lao động về các điều kiện làm việc và điều kiện hợp đồng lao động.

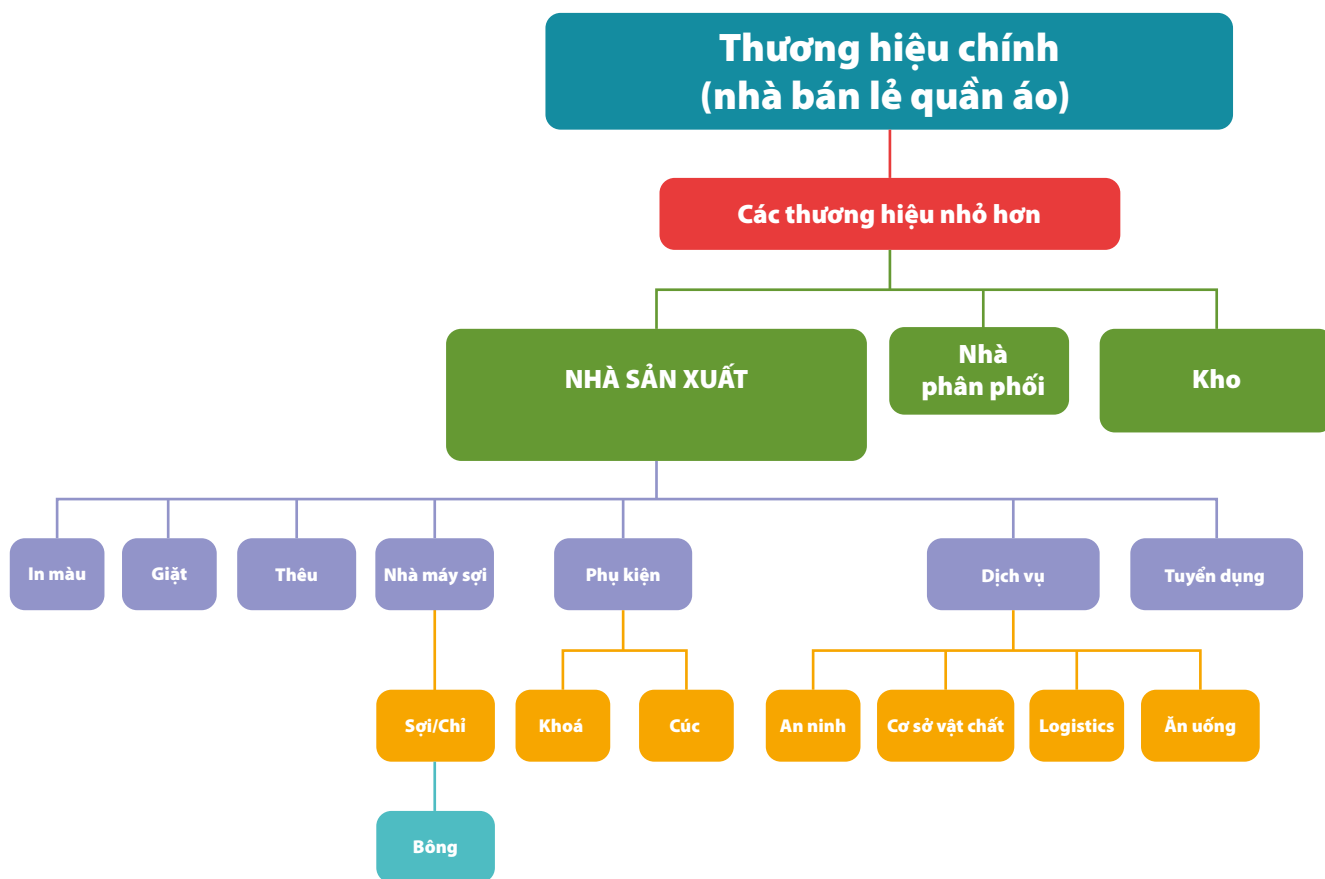
Đối với doanh nghiệp dệt may thì nguy cơ lao động cưỡng bức có thể xuất phát từ quá trình sản xuất nguyên liệu thô, dệt vải, kể cả khâu thu hoạch và sản xuất sợi bông. Vì lý do này, nhiều doanh nghiệp dệt may đã xây dựng và triển khai các biện pháp cụ thể để mở rộng việc quản lý chuỗi cung ứng của mình tới tận cấp thấp nhất của mạng lưới sản xuất, không chỉ tới nhà thầu phụ và nhà cung cấp chính mà còn cả các nhà cung cấp nguyên liệu thô và trang thiết bị.

Các cáo buộc về các điều kiện lao động không đạt chuẩn và bóc lột lao động trong chuỗi các công ty cung ứng có thể làm hỏng hình ảnh của cả công ty cung ứng lẫn công ty thu mua. Vì vậy, quản lý chuỗi cung ứng chặt chẽ là một trong những biện pháp hiệu quả nhất để xây dựng danh tiếng thương hiệu với các đối tác kinh doanh, khách hàng và nhà đầu tư. Để tránh được các rủi ro về tài chính và danh tiếng bắt nguồn từ các cáo buộc vi phạm quyền lao động và lao động cưỡng bức, các công ty nên giám sát hiệu quả các hoạt động trong chính công ty mình và toàn bộ chuỗi cung ứng cũng như mạng lưới nhà thầu phụ. Công ty cũng cần công khai các biện pháp họ áp dụng nhằm giải quyết triệt để các vấn đề nảy sinh. Các chiến lược quản lý chuỗi cung ứng cũng nên bao

gồm cả việc phải thông báo và tập huấn cho tất cả các bên tham gia vào chuỗi cung ứng về luật quốc gia và các quy định quốc tế về những quyền cơ bản của người lao động và về việc cấm lao động cưỡng bức nhằm đảm bảo việc tuân thủ các quy định của công ty.



Ví dụ về chuỗi cung ứng của ngành may mặc



Những khía cạnh pháp lý liên quan đến lao động cưỡng bức

2.1 Khung pháp luật quốc tế về lao động cưỡng bức và buôn bán người

Lao động cưỡng bức và buôn bán người dưới bất kỳ hình thức nào cũng bị lên án trên toàn thế giới. Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là một trong những nguyên tắc cơ bản đáng chú ý được nêu bật trong Tuyên bố của ILO năm 1998 về Các nguyên tắc và các quyền cơ bản ở nơi làm việc⁵. Các Công ước về lao động cưỡng bức (Công ước số 29 và 105) là những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, có vai trò là những công cụ về quyền con người trên toàn cầu.

Các công ước về lao động cưỡng bức, kèm theo đó là Nghị định thư⁶ và Khuyến nghị⁷, cùng với các tiêu chuẩn quốc tế liên quan về lao động cưỡng bức và buôn bán người sẽ được xem xét kỹ trong chương này.

2.1.1 Cấm cưỡng bức lao động

Việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc ép buộc bị cấm theo quy định của Công ước của ILO về Lao động cưỡng bức, 1930 (Công ước số 29) mà Việt Nam đã phê chuẩn năm 2007.

Công ước số 29 định nghĩa **lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc** là:

“Mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm”.

Định nghĩa về lao động cưỡng bức gồm bốn yếu tố:

- ✓ **“Mọi công việc hoặc dịch vụ”** bao gồm tất cả các loại việc hay nghề nghiệp nào, bất kể tính chất hay tính pháp lý của mối quan hệ lao động. Chẳng hạn, công việc trong những ngành không chính thức và lao động tình dục cũng nằm trong phạm vi của định nghĩa về lao động cưỡng bức nếu mọi người bị ép buộc làm việc đó.

⁵ Ba quyền cơ bản khác được ghi nhận trong Tuyên bố năm 1998 về Các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc là: tự do chọn nơi làm việc và sự ghi nhận hiệu quả quyền được thỏa thuận chung; xoá bỏ lao động trẻ em; và xoá bỏ phân biệt đối xử về lao động và nghề nghiệp. Theo Tuyên bố này, tất cả các quốc gia thành viên, dù phê chuẩn Công ước cơ bản hay chưa, cũng phải có trách nhiệm tuân thủ, phát huy và thực thi đầy đủ theo Hiến pháp của ILO, các quy định liên quan đến 4 quyền cơ bản này.

⁶ Nghị định thư 2014 về Công ước Lao động cưỡng bức, 1930 (Công ước 29).

⁷ Khuyến nghị (Các biện pháp bổ sung) về lao động cưỡng bức, 2014 (Khuyến nghị 203).

- ✓ **“Một người”** là người lớn cũng như trẻ em, bất kể người đó có phải là công dân của nước nơi xảy ra lao động cưỡng bức hay không.
- ✓ **“Sự đe dọa của một hình phạt”** là các hình thức ép buộc khác nhau như đe dọa tố cáo với chính quyền, đui việc, bạo lực, giữ giấy tờ tùy thân, giữ hoặc không trả tiền lương. Mọi người lao động đều được tự do rời bỏ một mối quan hệ lao động mà không bị mất đi bất kỳ quyền lợi hay đặc quyền nào.
- ✓ **“Tự nguyện”** là sự đồng thuận của người lao động dựa trên nguyên tắc tự nguyện và được cung cấp thông tin đầy đủ về việc tham gia một mối quan hệ lao động nhất định. Lừa gạt khi tuyển dụng hay ép buộc lao động sẽ làm giảm và làm mất đi hoàn toàn sự tự nguyện và đồng thuận của nạn nhân. Hơn thế nữa, sự đồng thuận dựa trên nguyên tắc tự nguyện và được cung cấp thông tin đầy đủ phải tồn tại trong suốt mối quan hệ lao động. Nếu người lao động đã ký kết hợp đồng lao động mà không chịu bất kỳ hình thức lừa gạt hay ép buộc nào thì người đó lúc nào cũng có quyền hủy bỏ thỏa thuận đã đồng thuận ký kết.

Các quốc gia thành viên phê chuẩn Công ước số 29 có nghĩa vụ nghiêm cấm sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức trong thời gian ngắn nhất có thể. Để làm được điều này, **các quốc gia đã phê chuẩn Công ước cần có các biện pháp đảm bảo rằng việc sử dụng lao động cưỡng bức là một tội hình sự và các hình phạt áp dụng là phù hợp và nghiêm minh.**⁸

⁸ Điều 2(2) của Công ước Số 29 quy định một số hình thức công việc hoặc dịch vụ, trong một số trường hợp, không bao gồm trong định nghĩa lao động cưỡng bức. Các trường hợp ngoại lệ này bao gồm: mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm theo các đạo luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc và trong những công việc có tính chất quân sự thuần túy; mọi công việc hoặc dịch vụ thuộc những nghĩa vụ công dân bình thường của các công dân trong một nước tự quản hoàn toàn; mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do quyết định của tòa án, với điều kiện và công việc hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của những cơ quan công quyền và người đó không bị chuyển nhượng hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân; mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm trong những trường hợp khẩn cấp; những công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể và do những thành viên của tập thể đó thực hiện.



Các tiêu chuẩn khác của ILO về lao động cưỡng bức

Ngoài Công ước số 29 ra, các quy định quốc tế về xoá bỏ lao động cưỡng bức cũng được ghi rõ trong các văn bản sau đây của ILO:

- **Công ước về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957 (Số 105):** cấm sử dụng lao động cưỡng bức hoặc ép buộc (kể cả lao động bắt buộc trong trại giam) trong các trường hợp cụ thể sau:
 - (a) là phương tiện ép buộc hay giáo dục mang tính chính trị hoặc là một hình phạt vì có hoặc bày tỏ quan điểm chính trị hoặc các quan điểm trái ngược về mặt lý tưởng với hệ thống kinh tế, chính trị hay xã hội hiện hành;
 - (b) là một biện pháp huy động và sử dụng lao động cho các mục đích phát triển kinh tế;
 - (c) là một phương tiện thực thi kỉ luật lao động;
 - (d) là một hình phạt vì đã tham gia vào đình công; hoặc
 - (e) là một phương tiện phân biệt chủng tộc, xã hội, quốc gia hay tôn giáo.
- **Nghị định thư năm 2014 bổ sung cho Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Số 29):** Nghị định thư số 29 bổ sung cho Công ước số 29 với việc xây dựng các quy định pháp luật về các biện pháp phòng chống lao động cưỡng bức và buôn bán người và giúp nạn nhân được bảo vệ và có những biện pháp khắc phục thích hợp và có hiệu quả.
- **Khuyến nghị (các Biện pháp Bổ sung) về Lao động Cưỡng bức, 2014 (Số 203):** Khuyến nghị số 203 bổ sung cho Nghị định thư năm 2014 và Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930 (Số 29). Khuyến nghị này cung cấp những hướng dẫn không mang tính ràng buộc về các biện pháp cụ thể mà các quốc gia thành viên phải thực hiện nhằm tăng hiệu quả cho các quy định về phòng chống và xoá bỏ lao động cưỡng bức, bảo vệ các nạn nhân và việc được tiếp cận với các biện pháp khắc phục, kể cả bồi thường.



Trách nhiệm của doanh nghiệp phải tôn trọng nhân quyền và các tiêu chuẩn lao động cốt lõi

Dù cho nhà nước giữ vai trò chính trong việc thực thi các quy định của pháp luật được ghi trong các hiệp ước lao động quốc tế thì các doanh nghiệp và người sử dụng lao động luôn có vai trò quan trọng trong việc xoá bỏ lao động cưỡng bức.

Nghị định thư số 29 yêu cầu các quốc gia hỗ trợ sự tham gia tích cực của cả khu vực nhà nước và khu vực tư nhân⁹. Theo Khuyến nghị số 203 về hướng dẫn tham khảo về việc thực hiện Nghị định thư, các quốc gia nên hỗ trợ người sử dụng lao động và các doanh nghiệp phát hiện, ngăn chặn, giảm thiểu và tìm biện pháp giải quyết các nguy cơ xảy ra lao động cưỡng bức trong các hoạt động của họ, hoặc trong các sản phẩm, dịch vụ hay hoạt động mà họ có liên quan trực tiếp¹⁰.

Nội dung trong Nghị định thư số 29 và Khuyến nghị số 203 phản ánh nội dung chung được ghi trong **Các nguyên tắc cơ bản của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền Con người** như nhiệm vụ quốc gia chống lại các hành vi vi phạm quyền con người của các bên thứ 3, kể cả doanh nghiệp; trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp và nhu cầu của các nạn nhân cần được tiếp cận với các biện pháp khắc phục hiệu quả, bao gồm các biện pháp pháp luật và thông thường¹¹.

Theo Nguyên tắc số 12 trong khung quy định của Liên hợp quốc, "trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp là trách nhiệm tôn trọng các quyền con người được quốc tế công nhận – tối thiểu phải được hiểu là những quyền được thể hiện trong Luật Nhân quyền Quốc tế và các nguyên tắc về các quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc."

Xem **Chương 3** để có thông tin về các hướng dẫn thiết thực về cách xoá bỏ nguy cơ xảy ra lao động cưỡng bức trong các hoạt động của doanh nghiệp như tuyển dụng, sử dụng lao động và thuê gia công.

⁹ Điều 2(e) của Nghị định thư năm 2014 bổ sung Công ước về Lao động cưỡng bức, năm 1930 (số 29).

¹⁰ Đoạn 4(j) của Khuyến nghị (các biện pháp bổ sung) về Lao động cưỡng bức, năm 2014 (Số 203).

¹¹ Văn Phòng Cao Ủy Liên Hợp Quốc về Nhân quyền (OHCHR). 2011. Các quy định cơ bản của Liên Hợp Quốc về kinh doanh và quyền con người. Có tại địa chỉ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf [Truy cập ngày 21/7/2015].

2.1.1.1 Các dấu hiệu lao động cưỡng bức của ILO

Các dấu hiệu lao động cưỡng bức của ILO nhằm giúp xác định tình huống có khả năng xảy ra lao động cưỡng bức. Đây là những dấu hiệu phổ biến nhất hay "manh mối" chỉ ra khả năng tồn tại một vụ lao động cưỡng bức nào đó.

Trong một số trường hợp, chỉ cần một dấu hiệu là ta đã có thể xác định tình trạng lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, trong hầu hết các trường hợp khác cần phải xem xét một số dấu hiệu liên quan thì mới xác định được lao động cưỡng bức.

Dưới đây là danh sách chưa đầy đủ các dấu hiệu lao động cưỡng bức của ILO¹²:

- **Lợi dụng tình trạng khó khăn của người lao động:** Một số nhóm người lao động, như những người lao động nhập cư, những người bản địa và thổ dân và những người có trình độ kém, dễ bị cưỡng bức lao động hơn những người khác. Người sử dụng lao động có thể lợi dụng tình trạng khó khăn của người lao động, chẳng hạn dụ dỗ dẫn tới việc người lao động bị bóc lột hoặc ngăn không cho người lao động nghỉ việc.
- **Lừa gạt:** Nạn nhân của lao động cưỡng bức thường được tuyển dụng với những lời hứa sai lệch về việc làm đàng hoàng và có thu nhập tốt. Trong những trường hợp này thì khả năng làm việc của người lao động bị cản trở bởi sự lừa gạt.
- **Hạn chế đi lại:** Những người bị cưỡng bức lao động có thể bị khóa cửa hoặc bị giám sát khiến những người lao động đó không thể trốn khỏi khi đang làm hoặc khi đang bị chuyển tới nơi khác. Người bị cưỡng bức lao động có thể bị kiểm soát, hạn chế tại nơi làm việc, thông qua các camera giám sát hoặc nhân viên bảo vệ, hoặc bị giữ giấy tờ tùy thân.
- **Bị cô lập:** Những nạn nhân của lao động cưỡng bức thường bị cô lập do làm việc ở những nơi xa xôi hẻo lánh. Nhưng cũng có thể người lao động rơi vào tình trạng bị cô lập ngay tại khu đông dân cư khi bị khóa kín hoặc bị hạn chế sử dụng các phương tiện liên lạc với thế giới bên ngoài.
- **Bạo lực về thân thể và tình dục:** Người lao động, gia đình và người thân của họ có thể phải chịu đựng tình trạng bạo lực, hoặc bị đe dọa bị trừng phạt.
- **Giữ giấy tờ tùy thân:** Người sử dụng lao động giữ giấy tờ tùy thân hoặc các tài sản có giá trị khác của người lao động, làm cho người lao động không dám bỏ việc vì sợ mất tài sản.

¹² ILO: Các dấu hiệu của lao động cưỡng bức (Geneva, 2012).

- **Dọa dẫm, đe dọa:** Nạn nhân bị cưỡng bức lao động có thể bị đe dọa tố cáo với nhà chức trách hoặc bị đuổi việc khi họ phản nản về điều kiện làm việc.
- **Giữ tiền lương:** Người lao động buộc phải tiếp tục làm việc cho một người chủ chuyên lạm dụng lao động để chờ nhận được tiền lương mà chủ đang cố tình giữ của họ.
- **Lệ thuộc vì nợ:** Người bị cưỡng bức lao động thường làm việc với mong muốn trả được hết số tiền nợ cho người sử dụng lao động. Tiền nợ có thể là tiền lương được ứng trước, tiền vay hoặc lệ phí tuyển dụng.
- **Điều kiện làm việc và sinh hoạt bị lạm dụng:** Điều kiện làm việc và sinh hoạt tồi tệ chưa phải là dấu hiệu của lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, điều kiện làm việc bị lạm dụng phải được xem là “cảnh báo” về dấu hiệu ép buộc khiến người lao động bị bóc lột không nghỉ việc được.
- **Liên tục làm ngoài giờ:** Việc xác định xem liệu làm thêm giờ có tạo thành tội cưỡng bức lao động hay không có thể tương đối phức tạp. Câu trả lời là có nếu người lao động phải làm thêm nhiều hơn thời gian cho phép theo quy định của luật pháp quốc gia, phải làm dưới một số hình thức đe dọa (ví dụ dọa bị sa thải) hoặc để có được mức tiền lương tối thiểu, đây có thể là dấu hiệu của tình trạng cưỡng bức lao động.

2.1.2 Cấm buôn bán người

Hành vi buôn bán người bị nghiêm cấm theo Nghị định thư về Phòng ngừa, Trấn áp và Trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là Phụ nữ và Trẻ em (Nghị định thư về buôn bán người), bổ sung cho Công ước của Liên hợp quốc về Chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia (UNTOC). Việt Nam đã phê chuẩn Nghị định thư về buôn bán người vào năm 2012.

Các quốc gia thành viên đã phê chuẩn Nghị định thư về buôn bán người có nghĩa vụ ngăn chặn và chống lại buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, bảo vệ và giúp đỡ nạn nhân của buôn bán người, bảo đảm tôn trọng đầy đủ các quyền con người của họ; và thúc đẩy hợp tác giữa các quốc gia thành viên để đạt được những mục tiêu này.

Nghị định thư về buôn bán người định nghĩa buôn bán người là:

Buôn bán người có nghĩa là việc mua bán, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp và nhận người nhằm mục đích bóc lột bằng cách sử dụng hay đe dọa sử dụng vũ lực hay bằng các hình thức ép buộc, bắt cóc, gian lận, lừa gạt, hay lạm dụng quyền lực hoặc vị thế để bị tổn thương hay bằng việc đưa hay nhận tiền hay lợi nhuận để đạt được sự đồng ý của một người đang kiểm soát những người khác vì mục đích bóc lột.

Hành vi bóc lột sẽ bao gồm, ít nhất, việc bóc lột mại dâm những người khác hay những hình thức bóc lột tình dục khác, các hình thức lao động hay phục vụ cưỡng bức, nô lệ hay những hình thức tương tự nô lệ, khổ sai hoặc lấy các bộ phận cơ thể.

Đối với trẻ em, tất cả hành vi thực hiện nhằm mục đích bóc lột sẽ bị coi là buôn bán người, ngay cả khi việc này được thực hiện không cần dùng đến bất kỳ một cách thức nào nêu trên. Trong mọi trường hợp, việc một nạn nhân của việc buôn bán người đồng thuận sự bóc lột có chủ ý không liên quan nếu bất kỳ một cách thức nào đã được sử dụng.

Khái niệm cưỡng bức lao động có liên quan chặt chẽ với khái niệm buôn bán người. Buôn bán người thường được hiểu là một quá trình dẫn tới các kết quả mang tính bóc lột khác nhau, mà một trong số đó là **lao động cưỡng bức**. Nghị định thư số 29 có ghi rõ các biện pháp chống lao động cưỡng bức phải bao gồm cả chống buôn bán người nhằm mục đích cưỡng bức lao động.

Các yếu tố trong định nghĩa về mua bán người

HÀNH VI:

- Mua bán.
- Vận chuyển.
- Chuyển giao.
- Chứa chấp.
- Nhận người

CÁCH THỨC:

- Đe dọa hoặc sử dụng vũ lực.
- Ép buộc.
- Bắt cóc.
- Gian lận.
- Lừa gạt.
- Lạm dụng quyền lực.
- Cho hoặc nhận tiền

MỤC ĐÍCH:

Bóc lột, ít nhất bao gồm

- Bóc lột mại dâm.
- Những hình thức bóc lột tình dục khác.
- **Cưỡng bức lao động.**
- Nô lệ.
- Các hình thức tương tự nô lệ.
- Khổ sai.
- Lấy bộ phận cơ thể.

¹³ Khoản 3, Điều 1 của Nghị định thư năm 2014 bổ sung cho Công ước về Cưỡng bức Lao động, 1930 (Công ước số 29).

2.2 Khung pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức và mua bán người

2.2.1 Nghiêm cấm lao động cưỡng bức theo Bộ luật Lao động Việt Nam

Lao động cưỡng bức bị cấm theo quy định ở khoản 3, Điều 8 của Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012. Khoản 10, Điều 3 của Bộ luật Lao động định nghĩa lao động cưỡng bức như sau:

"Cưỡng bức lao động" là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn tương tự nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.

Bộ luật Lao động cũng nghiêm cấm một số hành vi, nổi bật là:

- Lừa gạt trong hoạt động tuyển dụng (khoản 6, Điều 8).
- Giữ bản chính giấy tờ tùy thân (khoản 1, Điều 20).
- Yêu cầu người lao động bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động (khoản 2, Điều 20).
- Vi phạm quyền được trả tiền lương làm thêm giờ của người lao động (ít nhất bằng 150% tiền lương cơ bản vào ngày thường, 200% vào ngày nghỉ cuối tuần và 300% vào ngày nghỉ lễ) (Điều 97).
- Khấu trừ tiền lương quá mức (Mức khấu trừ tiền lương hàng tháng không được quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản thuế bắt buộc, và bảo hiểm xã hội) (Điều 101).

Ngoài ra, Bộ luật Lao động cũng có yêu cầu cụ thể về việc tuân thủ quy định lương tối thiểu theo vùng (Điều 90 khoản 1). Bộ luật cũng quy định rằng trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương (Điều 96).

Đối với lao động chưa thành niên, Bộ luật Lao động quy định người dưới 15 tuổi chỉ được phép làm việc bán thời gian (20 giờ mỗi tuần) và nghiêm cấm người sử dụng lao động yêu cầu người chưa thành niên làm việc vào ban đêm và làm thêm giờ.

Nghị định 95/2013/NĐ-CP và Nghị định 88/2015/NĐ-CP hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động và các văn bản pháp quy khác bằng các quy định cụ thể về mức xử phạt một số vi phạm liên quan đến tình huống cưỡng bức lao động.

Hộp 7

Tình huống nghiên cứu: Cường bức lao động ở một nhà máy may của Việt Nam

Vào năm 2013, 12 trẻ em dân tộc Khơ mú được giải cứu khỏi một nhà máy may ở thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam. Nhà các em ở một thị trấn miền núi cách thành phố Hồ Chí Minh 2.100 km, cha mẹ của các em đã tin tưởng giao con em mình cho một số người môi giới tuyển dụng. Họ hứa sẽ cho các em học nghề và có thêm thu nhập cho gia đình. Tuy nhiên, sau đó, trong suốt hai năm liền, nhóm trẻ này bị nhốt và bị buộc làm may cho một nhà máy may nhỏ mà không được trả lương. Các em phải làm việc từ 6 giờ sáng tới nửa đêm và bị đánh đập nếu mắc lỗi.

Sau cuộc đột kích bất ngờ của cảnh sát, những người chủ nhà máy đã bị phạt 500 đô la Mỹ vì vi phạm luật lao động và nhà máy bị đóng cửa. Song họ không bị truy tố.

Nguồn: Brown, M 2013. "Những đứa trẻ bị lạc trong ma trận của lao động nô lệ ở Việt Nam", BBC, ngày 27/8/2013 <http://www.bbc.com/news/world-asia-23631923> [Truy cập ngày 3/12/2015].

2.2.2. Hình sự hóa tội cường bức lao động theo Bộ luật Hình sự Việt Nam

Điều 297 Bộ luật Hình sự Việt Nam 2015 áp dụng chế tài hình sự với tội danh cường bức lao động. Tội danh cường bức lao động đã được đưa vào Bộ luật Hình sự nhằm đưa khung pháp lý của Việt Nam gần hơn với Công ước số 29.



Điều 297. Tội cường bức lao động

1. Người nào dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc thủ đoạn khác ép buộc người khác phải lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm hoặc phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm:
 - (a) Đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này hoặc đã bị kết án về tội này, chưa được xóa án tích mà còn vi phạm;
 - (b) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 01 người với tỷ lệ tổn thương cơ thể từ 31% đến 60%;

- (c) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 02 người trở lên mà tổng tỷ lệ tổn thương cơ thể của những người này từ 31% đến 60%.
2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 03 năm đến 07 năm:
- (a) Có tổ chức;
 - (b) Đối với 02 người trở lên;
 - (c) Đối với người dưới 16 tuổi, phụ nữ mà biết là có thai, người già yếu, người khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng;
 - (d) Làm chết 01 người hoặc gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 01 người với tỷ lệ tổn thương cơ thể 61% trở lên;
 - (d) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 02 người với tỷ lệ tổn thương cơ thể của mỗi người từ 31% đến 60%;
 - (e) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 03 người trở lên mà tổng tỷ lệ tổn thương cơ thể của những người này 61% trở lên;
 - (f) Tái phạm nguy hiểm.
3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 07 năm đến 12 năm:
- (a) Làm chết 02 người trở lên;
 - (b) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 02 người trở lên với tỷ lệ tổn thương cơ thể của mỗi người 61% trở lên;
 - (c) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 03 người trở lên mà tổng tỷ lệ tổn thương cơ thể của những người này 122% trở lên.
4. Người phạm tội có thể bị phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm.

Trước khi Việt Nam ban hành Bộ luật Hình sự sửa đổi năm 2015, các vụ lao động cưỡng bức bị truy tố theo một số điều khoản trong Bộ luật Hình sự. Một số quy định của Bộ luật Hình sự có thể áp dụng bao gồm: Tội cố ý gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe cho người khác (Điều 104), Tội bắt, giữ hoặc giam người trái pháp luật (Điều 123), Tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản (Điều 139 và 140), Tội vi phạm quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, về an toàn ở những nơi đông người (Điều 227), và Tội khai báo gian dối hoặc cung cấp tài liệu sai sự thật (Điều 307).

Hộp 8

Tình huống nghiên cứu: Cường bức lao động ở một xưởng chế biến gỗ ở Việt Nam

Vào tháng 7 năm 2013, một công nhân nam bị lạm dụng sức lao động trong một xưởng gỗ ở tỉnh Bình Dương, Việt Nam, đã tử vong sau khi cố bơi qua hồ rộng hàng trăm mét vuông để bỏ trốn. Sau vụ việc, công an mở rộng điều tra với xưởng sản xuất này, từ đó đã phát hiện ra tình trạng cường bức lao động.

Công nhân phải làm việc trên 10 giờ mỗi ngày. Họ phần lớn là người Khơ me và đều được tuyển dụng thông qua các cò lao động. Ông chủ xưởng gỗ trả cho các cò lao động từ 500.000 – 800.000 (tương đương 25-40 đô la Mỹ) cho mỗi công nhân mà họ môi giới, sau đó trừ chi phí này vào lương của công nhân. Giấy tờ tùy thân của tất cả người lao động bị chủ tịch thu và xung quanh xưởng chế biến gỗ này là các hàng rào sắt, một hồ lớn và có chó canh giữ.

Công nhân ở ngay trong xưởng và hoàn toàn lệ thuộc vào ông chủ mới có những nhu yếu phẩm, thức ăn và chỗ ở. Trong thời gian làm việc, họ bị tịch thu điện thoại để không thể liên lạc với bất kỳ ai. Ông chủ cũng luôn khóa cửa xưởng gỗ và giám sát họ bằng tám camera an ninh.

Một công nhân khai với cảnh sát rằng "Đầu tiên ông ta yêu cầu chúng tôi phải làm ít nhất hai tháng thì mới được trả lương. Nhưng hai tháng sau, ông ta lại hứa sau một năm sẽ trả lương và ép chúng tôi làm tiếp nếu không sẽ bị mất lương. Một số công nhân muốn bỏ làm kể cả không nhận lương song ông ta không trả lại giấy tờ cho họ và còn đe dọa họ".

Vào tháng 7 năm 2014, ông chủ xưởng gỗ này bị kết tội giữ người trái phép theo quy định của Bộ luật Hình sự Việt Nam và bị kết án 25 tháng tù giam.

Nguồn: Nguyễn, S. 2013. Bình Dương. Phát hiện một vụ bóc lột lao động tại một xưởng gỗ ở tỉnh Bình Dương. Báo VietnamNet Bridge, ngày 19/6/2013: <http://english.vietnamnet.vn/fms/special-reports/77422/binh-duong--labor-abuse-detected-at-wood-processing-enterprise.html> [Truy cập ngày 18/12/2014].

2.2.3. Hình sự hóa tội buôn bán người theo pháp luật hình sự Việt Nam

Bộ luật Hình sự Việt Nam 2015 quy định một số chế tài hình sự với các hành vi liên quan đến buôn bán người. Hai điều quy định rõ cấm mua bán người vì mục đích cường bức lao động là Điều 150 Tội mua bán người và Điều 151 Tội mua bán người dưới 16 tuổi.



Điều 150. Tội mua bán người

1. Người nào dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực, lừa gạt hoặc bằng thủ đoạn khác thực hiện một trong các hành vi sau đây, thì bị phạt tù từ 05 năm đến 10 năm:
 - (a) Chuyển giao hoặc tiếp nhận người để giao, nhận tiền, tài sản hoặc lợi ích vật chất khác;
 - (b) Chuyển giao hoặc tiếp nhận người để bóc lột tình dục, cưỡng bức lao động, lấy bộ phận cơ thể của nạn nhân hoặc vì mục đích vô nhân đạo khác;
 - (c) Tuyển mộ, vận chuyển, chứa chấp người khác để thực hiện hành vi quy định tại điểm a hoặc điểm b khoản này.
2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 08 năm đến 15 năm:
 - (a) Có tổ chức;
 - (b) Vi động cơ đê hèn;
 - (c) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân từ 11% đến 45%;
 - (d) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể 31% trở lên, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 3 Điều này;
 - (đ) Đưa nạn nhân ra khỏi biên giới của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
 - (e) Đối với từ 02 đến 05 người;
 - (f) Phạm tội 02 lần trở lên.
3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 12 năm đến 20 năm:
 - (a) Có tính chất chuyên nghiệp;
 - (b) Đã lấy bộ phận cơ thể của nạn nhân;
 - (c) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân 46% trở lên;
 - (d) Làm nạn nhân chết hoặc tự sát;
 - (d) Đối với 06 người trở lên;
 - (e) Tái phạm nguy hiểm.
4. Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, phạt quản chế, cấm cư trú từ 01 năm đến 05 năm hoặc tịch thu một phần hoặc toàn bộ tài sản.



Điều 151. Tội mua bán người dưới 16 tuổi

1. Người nào thực hiện một trong các hành vi sau đây, thì bị phạt tù từ 07 năm đến 12 năm:
 - (a) Chuyển giao hoặc tiếp nhận người dưới 16 tuổi để giao, nhận tiền, tài sản hoặc lợi ích vật chất khác trừ trường hợp vì mục đích nhân đạo;
 - (b) Chuyển giao hoặc tiếp nhận người dưới 16 tuổi để bóc lột tình dục, cưỡng bức lao động, lấy bộ phận cơ thể hoặc vì mục đích vô nhân đạo khác;
 - (c) Tuyển mộ, vận chuyển, chứa chấp người dưới 16 tuổi để thực hiện hành vi quy định tại điểm a hoặc điểm b khoản này.
2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 12 năm đến 20 năm:
 - (a) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn;
 - (b) Lợi dụng hoạt động cho nhận con nuôi để phạm tội;
 - (c) Đối với từ 02 người đến 05 người;
 - (d) Đối với người mà mình có trách nhiệm chăm sóc, nuôi dưỡng;
 - (d) Đưa nạn nhân ra khỏi biên giới của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
 - (e) Phạm tội 02 lần trở lên;
 - (f) Vi động cơ dâm ô;
 - (g) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân từ 11% đến 45%;
 - (h) Gây thương tích hoặc gây tổn hại sức khỏe nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể 31% trở lên, trừ trường hợp quy định tại điểm d khoản 3 Điều này.
3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 18 năm đến 20 năm hoặc tù chung thân:
 - (a) Có tổ chức;
 - (b) Có tính chất chuyên nghiệp;
 - (c) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân 46% trở lên;
 - (d) Đã lấy bộ phận cơ thể của nạn nhân;
 - (d) Làm nạn nhân chết hoặc tự sát;
 - (e) Đối với 06 người trở lên;
 - (f) Tái phạm nguy hiểm.
4. Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm, phạt quản chế từ 01 năm đến 05 năm hoặc tịch thu một phần hoặc toàn bộ tài sản.

2.2.4 Luật Phòng, chống mua bán người 2011

Khoản 2 Điều 3 của Luật Phòng, chống mua bán người 2011 nghiêm cấm hành vi cưỡng bức lao động. Khoản 3, Điều 2 Luật này giải thích khái niệm cưỡng bức lao động như sau:

“Cưỡng bức lao động” là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.

Luật Phòng, chống mua bán người quy định trách nhiệm của các bộ, ngành trong phòng, chống mua bán người, các quyền và nghĩa vụ của nạn nhân và các nguyên tắc xử lý các vụ án mua bán người. Tuy nhiên, Luật không quy định các hình phạt hình sự đối với hành vi mua bán người. Do đó, các vụ án hình sự được xử lý theo quy của Bộ luật Hình sự.

Các nguyên tắc cơ bản để loại bỏ nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp

Phòng ngừa và đối phó với những nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp đòi hỏi phải có sự quan tâm thích đáng của doanh nghiệp. Chương này đưa ra những hướng dẫn thực tiễn về cách thức kiểm soát các nguy cơ lao động cưỡng bức trong các hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động và tìm nguồn cung ứng của doanh nghiệp.

Các nguyên tắc này dựa trên pháp luật nhà nước, các công ước, nghị định thư và khuyến nghị của ILO, cũng như các văn bản của ILO, ví dụ: Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các công ty đa quốc gia và chính sách xã hội, Nghị định thư của Liên Hợp Quốc về buôn bán người và Các nguyên tắc cơ bản của Liên Hợp Quốc về kinh doanh và quyền con người. Các nguyên tắc này áp dụng với khối doanh nghiệp, và nhằm giúp hiểu rõ hơn về các quy định lao động quốc tế.¹⁴

Các nguyên tắc cơ bản được giới thiệu ở chương này có thể dùng kèm với **Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm**. Danh mục kiểm tra này được xây dựng để giúp xác những hành động lạm dụng có thể dẫn tới cáo buộc cưỡng bức lao động. Để đảm bảo tính hiệu quả của các chiến lược giảm thiểu rủi ro, các công ty có thể cần tiến hành đánh giá và giám sát tuân thủ với những nguyên tắc cơ bản và Danh mục kiểm tra này. Việc đánh giá có thể được tiến hành bởi tất cả các đối tác kinh doanh, bao gồm cả nhà cung cấp và nhà thầu phụ.

3.1 Các nguyên tắc cơ bản nhằm loại bỏ những nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động tuyển dụng

Lao động cưỡng bức có thể bắt nguồn từ các hoạt động tuyển dụng mang tính lừa gạt hoặc ép buộc. Ngoài ra tuyển dụng thông qua bên thứ ba chưa được cấp phép như các nhà môi giới lao động và các công ty tuyển dụng không chính thống có thể làm tăng khả năng người lao động mắc nợ do phí tuyển dụng quá cao, từ đó dẫn đến việc tăng nguy cơ bóc lột lao động và cưỡng bức lao động.¹⁵

Các hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động dưới đây mô tả các biện pháp giúp ngăn chặn các hành vi lạm dụng như lừa gạt và ép buộc trong các hoạt động tuyển dụng.

¹⁴ Trích từ ILO: Chống lại cưỡng bức lao động. Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp, Cuốn 3: Các nguyên tắc cơ bản chống lao động cưỡng bức. (Geneva: 2015 - Ban sửa đổi)

¹⁵ ILO: Cái giá của sự ép buộc, đoạn 102, 104 và 112-116. (Geneva: 2009).

3.1.1 Hoạt động tuyển dụng công bằng

- ✓ Luôn cung cấp thông tin đầy đủ và trung thực về tính chất công việc và các điều kiện làm việc trong quảng cáo tuyển dụng và khi trao đổi với những người đang tìm việc. Không thu hút người lao động bằng những lời hứa hẹn giả dối hoặc thông tin sai lệch về công việc vì hành vi đó có thể bị coi là lừa gạt trong tuyển dụng.
- ✓ Bảo đảm tất cả người lao động tự nguyện và thoải mái khi tiếp nhận công việc mà không phải chịu bất kỳ sự đe dọa trừng phạt nào.¹⁶
- ✓ Tổ chức đào tạo định kỳ cho các quản lý, giám sát và người lao động về các hoạt động tốt và chưa tốt liên quan đến việc tuyển dụng.

3.1.2 Nghiêm cấm thu phí tuyển dụng và đặt cọc

- ✓ Không được tính bất kỳ khoản lệ phí hay chi phí nào cho việc tuyển dụng trực tiếp hoặc gián tiếp đối với người lao động.¹⁷ Các chi phí liên quan đến việc xử lý giấy tờ chính thức hoặc thị thực lao động đối với lao động người nước ngoài phải do người sử dụng lao động chịu. Nếu các doanh nghiệp may mặc sử dụng dịch vụ của các công ty dịch vụ lao động thì tất cả mọi chi phí liên quan đến dịch vụ này đều do người sử dụng lao động chịu. Người lao động không phải chi trả.
- ✓ Không được yêu cầu người lao động đặt cọc khi họ bắt đầu làm việc.¹⁸

3.1.3 Tuyển dụng lao động thông qua các công ty môi giới tuyển dụng hay công ty cung ứng lao động

- ✓ Nếu sử dụng công ty môi giới hoặc công ty cung ứng lao động để tuyển dụng lao động thì doanh nghiệp phải tiến hành các biện pháp cần thiết để bảo đảm công ty đó không có các hoạt động tuyển dụng có tính chất lừa đảo đối với người lao động.¹⁹
- ✓ Tiến hành các biện pháp để bảo đảm công ty môi giới đó không thu phí và người lao động không phải chịu các loại chi phí liên quan đến việc tuyển dụng.²⁰
- ✓ Sử dụng các công ty môi giới tuyển dụng hoạt động theo chuẩn mực đạo đức cao và được cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh cấp phép và chứng nhận,²¹

¹⁶ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Lao động cưỡng bức của ILO, 1930 (Số 29).

¹⁷ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân, 1997 (Số. 181).

¹⁸ Hoạt động yêu cầu người lao động đặt cọc bị cấm theo Điều 20 của Bộ luật Lao động.

¹⁹ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân, 1997 (Số. 181).

²⁰ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân, 1997 (Số. 181).

²¹ Theo Điều 14 của Bộ luật lao động, Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp.

- ✓ Nếu sử dụng hợp đồng lao động của công ty cung ứng lao động thì phải bảo đảm công ty đó tuân thủ pháp luật và các thỏa ước lao động tập thể có liên quan, và bảo đảm công nhân được nhận lương hợp lý cũng như các điều kiện làm việc giống với những người lao động ký hợp đồng lao động trực tiếp với công ty của bạn.
- ✓ Trước khi ký hợp đồng với một công ty dịch vụ việc làm, cần tìm hiểu kỹ về công ty đó và gặp gỡ người đại diện của công ty để trao đổi về những chính sách liên quan tới phí tuyển dụng và các hoạt động dịch vụ việc làm khác.

3.1.4 Tuyển dụng lao động nhập cư

- ✓ Giống như những người lao động khác, lao động nhập cư người nước ngoài cũng có quyền được tự nguyện và tự do tiếp nhận công việc và chấm dứt hợp đồng lao động nếu thông báo trước theo quy định của pháp luật mà không bị đe dọa trừng phạt.²²
- ✓ Trước khi thuê lao động nhập cư người nước ngoài, cần kiểm tra tình trạng nhập cư và giấy phép lao động của người đó để biết được liệu tình trạng đó có liên quan đến hạn chế lao động, loại hình lao động hay thời gian được phép lao động số giờ lao động được phép làm tính theo tuần hoặc theo ngày.

3.1.5 Hợp đồng minh bạch

- ✓ Đưa hợp đồng lao động bằng văn bản cho tất cả người lao động. Hợp đồng phải viết bằng ngôn ngữ dễ hiểu để người lao động nắm được.
- ✓ Bảo đảm hợp đồng lao động phải ghi rõ mức lương của người lao động, thời giờ làm việc, các căn cứ để chấm dứt hợp đồng, các điều khoản và điều kiện khác về công việc.²³

3.2 Các nguyên tắc cơ bản để xóa bỏ những nguy cơ cưỡng bức lao động trong hoạt động sử dụng lao động

Một khi người lao động đã tiếp nhận công việc thì lao động cưỡng bức có thể nảy sinh khi doanh nghiệp sử dụng những biện pháp mang tính ép buộc để tăng năng suất lao động, nếu người lao động bị ép buộc làm việc trong những điều kiện không đạt chuẩn và không an toàn, hoặc nếu người lao động gặp khó khăn trong việc chấm dứt hợp đồng lao động. Các hướng dẫn dưới đây mô tả một số biện pháp giúp giảm nguy cơ lao động cưỡng bức do các hoạt động sử dụng lao động có thể bị coi là bóc lột lao động.

²² Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Lao động cưỡng bức của ILO, 1930 (Số 29), Công ước về lao động di cư, 1949 (Số 97) và Công ước (Những điều khoản bổ sung) về người lao động di cư, 1975 (Số 143).

²³ Xem điều 23 của Bộ luật Lao động để biết các quy định pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động.

3.2.1 Trả lương

- ✓ Luôn trả lương đúng hạn và trực tiếp cho người lao động.²⁴ Người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thoả thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.
- ✓ Tránh không trả lương hoặc chậm trả lương nhằm mục đích ràng buộc người lao động. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm lương quá một tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền lãi ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố.
- ✓ Tuân thủ yêu cầu về mức lương tối thiểu tại địa phương.²⁵ Mức lương tối thiểu toàn quốc và theo vùng miền do Hội đồng Tiền lương Quốc gia đặt ra và được điều chỉnh hàng năm. Có thể tìm thông tin mới nhất về nội dung này trên trang web của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hoặc Nghị định tương ứng về mức lương tối thiểu.
- ✓ Không được trả người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc theo mức khoán tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu do pháp luật quy định.
- ✓ Xây dựng mẫu phiếu lương chuẩn và quy chế trả lương rõ ràng để cung cấp thông tin rõ ràng và minh bạch về số giờ làm việc, mức tiền lương và các khoản giảm trừ (nếu có) theo quy định của pháp luật để tránh tính sai lương.

3.2.2 Khấu trừ tiền lương và trả lương bằng hiện vật

- ✓ Không được lừa dối khi trả lương, khi tạm ứng tiền lương hoặc khi cho người lao động vay tiền nhằm ràng buộc họ với công việc.²⁶
- ✓ Không được khấu trừ tiền lương nhằm mục đích làm cho người lao động không thể hoặc không có khả năng trả nợ và ràng buộc người đó với công việc. Chỉ được khấu trừ tiền lương theo quy định của pháp luật lao động hoặc theo thỏa ước lao động tập thể.²⁷
- ✓ Việc trừ lương do làm mất hoặc làm hỏng trang thiết bị lao động do người sử dụng lao động cung cấp chỉ được áp dụng nếu chứng minh được người lao động phải chịu trách nhiệm gây ra thiệt hại đó.²⁸

²⁴ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về bảo vệ tiền lương, 1949 (Số 95).

²⁵ Theo Điều 91 Bộ luật Lao động

²⁶ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Lao động cưỡng bức của ILO, 1930 (Số 29)

²⁷ Điều 101 Bộ luật Lao động quy định rằng bất kỳ việc trừ lương hàng tháng nào cũng không được vượt quá 30% lương tháng cố định của người lao động và người lao động có quyền được biết về lý do trừ lương.

²⁸ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về bảo vệ tiền lương, 1949 (Số 95) và Khuyến nghị về bảo vệ tiền lương

- ✓ Phải đảm bảo rằng việc trừ lương không đẩy mức lương còn lại của người lao động xuống thấp hơn mức lương tối thiểu.
- ✓ Không được sử dụng hình thức trả lương bằng hiện vật dưới dạng hàng hóa hoặc dịch vụ nhằm khiến cho người lao động lệ thuộc vào người sử dụng lao động. Không được sử dụng hình thức trả lương bằng phiếu mua hàng.
- ✓ Việc trả lương bằng hiện vật phải phù hợp với mục đích sử dụng cá nhân của người lao động và giá trị của hiện vật phải công bằng và hợp lý. Không được phép trả lương bằng các chất có nồng độ cồn cao hoặc các chất độc hại trong bất kỳ hoàn cảnh nào.²⁹
- ✓ Người lao động không bị bắt buộc phải mua hàng hoặc sử dụng dịch vụ tại các cửa hàng hoặc dịch vụ kinh doanh của công ty.

3.2.3 Các khoản vay và ứng trước tiền lương cho người lao động

- ✓ Người lao động không bị ràng buộc nợ hoặc bị ép buộc làm việc để trả hết số nợ phát sinh hoặc nợ cũ.³⁰
- ✓ Cẩn trọng khi tạm ứng tiền lương hoặc cho người lao động vay tiền. Nếu làm việc đó thì phải bảo đảm cho họ một khoảng thời gian hợp lý để trả khoản vay đó. Chẳng hạn, cho vay ít một, cho người lao động trả góp trong khoảng thời gian ngắn hơn và lãi suất thấp hơn.

²⁹ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Bảo vệ tiền lương, 1949 (Số 95).

³⁰ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Lao động cưỡng bức của ILO, 1930 (Số 29),

Hộp 9

Đào tạo do người sử dụng lao động tài trợ và nguy cơ cưỡng bức lao động

Nếu một công ty yêu cầu một người lao động phải làm việc trong một khoảng thời gian nhất định để bù đắp các chi phí có liên quan đến đào tạo thì có bị coi là cưỡng bức lao động không?

Các công ty thường đầu tư rất nhiều vào việc nâng cao kiến thức hoặc kỹ năng cho nhân viên, đặc biệt là với các khóa đào tạo chỉ có ở nước ngoài. Do đó họ có thể ký một thỏa thuận yêu cầu người được đào tạo làm việc cho công ty trong một khoảng thời gian nhất định để bù đắp các chi phí đầu tư.

Thỏa thuận đó làm giảm sự tự do chấm dứt mối quan hệ lao động của người lao động được đào tạo và do đó, có thể làm nảy sinh tình huống bóc lột lao động và trong tình huống xấu nhất là cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, cần xem xét một vài yếu tố để xác định xem một tình huống có phải là cưỡng bức lao động hay không, chẳng hạn như:

- Nếu người lao động được đào tạo đã đồng ý với điều kiện phải ở lại làm việc cho công ty sau khi đào tạo; và nếu như cả người lao động và người sử dụng lao động đã cùng nhất trí về khoảng thời gian người lao động đã được đào tạo đó phải làm việc để bù đắp chi phí đào tạo.
- Khoảng thời gian cần thiết để bù đắp các chi phí và liệu khoản thời gian đó có hợp lý so với thời gian và chi phí đào tạo hay không; và
- Liệu người lao động được đào tạo có được phép thôi việc hay không nếu người đó hoàn trả một phần chi phí đào tạo

3.2.4 Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- ✓ Không được bắt người lao động làm thêm giờ nhiều hơn giới hạn cho phép theo quy định của pháp luật và thỏa ước lao động tập thể. Điều này nghĩa là người lao động không bị đe dọa trừng phạt, chẳng hạn như đe dọa sa thải nếu không đồng ý làm thêm giờ quá giới hạn cho phép. Theo Bộ luật Lao động, cần phải đảm bảo các tiêu chí về giờ làm thêm như sau:³¹
 - Tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày (tức là số giờ làm thêm giờ không quá bốn giờ một ngày).
 - Tổng số giờ làm thêm không quá 30 giờ trong một tháng hoặc 200 giờ trong một năm.
 - Trong một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm.
- ✓ Không được đặt ra các định mức sản xuất khiến người lao động phải làm nhiều hơn thời gian làm việc thông thường mới đạt mức tiền lương tối thiểu.
- ✓ Phải bảo đảm rằng tất cả người lao động có thể hưởng mức lương tối thiểu mà không phải làm thêm giờ.
- ✓ Thỏa thuận làm thêm giờ với người lao động và không bắt buộc họ phải thực hiện. Bảo đảm người lao động đồng ý làm thêm giờ, chỉ sắp xếp làm thêm giờ trong giới hạn và điều kiện cho phép theo quy định của luật pháp và thỏa ước lao động tập thể.
- ✓ Nếu phải làm thêm giờ thường xuyên để kịp thời hạn giao hàng thì phải lập kế hoạch trước, trao đổi và thông báo trước cho người lao động. Cần giải quyết những nguyên nhân sâu xa dẫn tới việc phải làm thêm giờ thường xuyên. Chẳng hạn, trao đổi với khách hàng các vấn đề liên quan đến yêu cầu và thời hạn giao hàng.
- ✓ Thảo luận vấn đề làm thêm giờ với người lao động mới được tuyển dụng và bảo đảm họ hiểu quy định pháp luật và các chính sách có liên quan của công ty.
- ✓ Phổ biến các thông tin về làm thêm giờ cho các cán bộ nhân sự, cán bộ giám sát và người lao động; làm rõ những gì được phép và không được phép làm theo quy định pháp luật. Phát tài liệu về chính sách của công ty và bảo đảm mọi người hiểu được các quy định có liên quan. Phát hiện và khen thưởng những điển hình tốt.

³¹ Điều 106 Bộ luật Lao động.

3.2.5 Các biện pháp kỷ luật lao động

- ✓ Không được đòi hỏi bất kỳ ai làm việc hoặc phục vụ bằng cách đe dọa phạt, trong đó có việc sử dụng hoặc đe dọa sử dụng bạo lực thân thể và tình dục, quấy rối tình dục, có lời nói thô tục hoặc đe dọa.
- ✓ Xây dựng một chính sách nghiêm ngặt về ngăn chặn bạo lực, bóc lột và cưỡng ép; tổ chức tập huấn cho tất cả các cán bộ có liên quan về vai trò và trách nhiệm tương ứng của mình theo chính sách của công ty.
- ✓ Không được áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật lao động có thể dẫn đến ép buộc làm việc³². Các hình thức xử lý kỷ luật liên quan đến ép buộc làm việc (kể cả làm thêm giờ) không được áp dụng để xử phạt người lao động tham gia đình công.³³

3.2.6 Sử dụng lao động nhập cư người nước ngoài

- ✓ Không được đe dọa tố cáo những người lao động nhập cư trái phép với cơ quan chức năng hoặc ép họ phải nhận việc hoặc tiếp tục làm việc (lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương).³⁴

3.2.7 Tự do cá nhân

- ✓ Nếu cung cấp chỗ ở cho người lao động thì phải bảo đảm họ không bị hạn chế đi lại ngoài giờ làm việc. Không được sử dụng hình thức cưỡng ép để giam giữ hoặc giam cầm về thân thể tại nơi làm việc hoặc những nơi khác gần đó như khu nhà ở tập thể.
- ✓ Không khóa cửa ra vào để ngăn không cho người lao động rời khỏi nơi làm việc hoặc khu nhà ở của người lao động.³⁵

3.2.8 Giấy tờ tùy thân

- ✓ Không được tịch thu hoặc ép buộc người lao động phải nộp các giấy tờ tùy thân hoặc các tài sản có giá trị khác.³⁶

³² Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Xoá bỏ Lao động cưỡng bức của ILO, 1957 (Số 105).

Công ước số 105 quy định rằng lao động cưỡng bức hay ép buộc không nên được áp dụng làm hình thức thực thi kỷ luật lao động.

³³ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Xoá bỏ Lao động cưỡng bức của ILO, 1957 (Số 105).

Công ước số 105 quy định rằng lao động cưỡng bức hay ép buộc không được áp dụng cho hành vi tham gia đình công.

Tham khảo thêm Better Work CAT – Vietnam, trang 7 (sự ép buộc). Có tại địa chỉ

<http://betterwork.org/vietnam/wp-content/uploads/Vietnam-CAT-for-posting-on-website.pdf> [Truy cập ngày 22/7/2015]

³⁴ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Lao động cưỡng bức của ILO, 1930 (Số 29),

³⁵ Better Work: Căn cứ pháp lý cho công cụ đánh giá tuân thủ của Better work: cưỡng bức lao động. 21/2/2013.

<http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Legal-brief-underlying-CAT-Forced-Labour-21-Feb-2013-FINAL-NORMES-CLEAN.pdf> [Truy cập ngày 18/12/2014].

³⁶ Những hoạt động như vậy bị cấm theo điều 20 của Bộ luật Lao động.

- ✓ Nếu được người lao động yêu cầu (chẳng hạn vì lý do an ninh hoặc vì các lý do khác) thì cần có nơi an toàn để cất giữ các giấy tờ tùy thân, chẳng hạn tử đồ hoặc tử an toàn. Bảo đảm người lao động biết nơi đó và có thể tiếp cận bất kỳ thời điểm nào khi cần. Cung cấp cho người lao động bản sao các giấy tờ đó và cử một quản đốc làm “đầu mối liên hệ”. Xây dựng các chính sách và quy trình bảo quản các giấy tờ đó để tránh khả năng bị lạm dụng.

3.2.9 Chấm dứt quan hệ lao động

- ✓ Không được hạn chế quyền tự do của người lao động trong việc chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn vào bất kỳ thời điểm nào bằng cách thông báo trước một khoảng thời gian hợp lý³⁷. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn phải báo trước ít nhất 30 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng còn người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn phải báo trước ít nhất 45 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng, trừ trường hợp thỏa thuận lao động chung cho phép có những điều kiện ưu tiên (Điều 37 của Bộ luật Lao động).³⁸
- ✓ Không được cản trở không cho người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp bị ngược đãi và quấy rối tình dục. Theo Bộ luật Lao động, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động sau khi báo cho người sử dụng lao động biết trước ba ngày trong trường hợp:
 - Người lao động không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc như đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.
 - Người lao động không được trả lương đầy đủ hoặc không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.
 - Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục, và bị cưỡng bức lao động.Người lao động bị ốm đau, tai nạn và vẫn không thể làm việc được dù đã được điều trị 90 ngày liên tục.³⁹
- ✓ Bảo đảm người lao động có hợp đồng lao động xác định thời hạn không phải làm việc quá thời hạn hợp đồng nếu họ không muốn.

³⁷ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Lao động cưỡng bức của ILO, 1930 (Số 29),

³⁸ Chiếu theo Điều 37 của Bộ luật lao động.

³⁹ Điều 37 Bộ luật Lao động 2012.

3.3 Các nguyên tắc cơ bản nhằm xóa bỏ các nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động tìm nguồn cung ứng bên ngoài

Bên cạnh việc áp dụng các nguyên tắc nói trên để giám sát hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động trong chuỗi cung ứng và mạng lưới nhà thầu, công ty cũng cần tiến hành các biện pháp cụ thể để giảm thiểu rủi ro về lao động cưỡng bức khi tìm nguồn cung ứng bên ngoài. Để làm được việc đó, các công ty cần xem xét các biện pháp sau đây:

- ✓ Giám sát chặt chẽ hoạt động của những cơ sở cung cấp các sản phẩm (như các nhà cung cấp nguyên liệu thô, phụ kiện) và ở các nhà cung cấp dịch vụ, tiếp vận (logistics) (như các công ty dịch vụ tuyển dụng, cung ứng nhân lực, dịch vụ an ninh, vận tải, ăn uống, v.v.).
- ✓ Nếu bạn tìm nguồn cung các sản phẩm và dịch vụ từ các trại giam hoặc trung tâm quản chế hành chính thì cần bảo đảm rằng các tù nhân và những người bị giam giữ đồng ý tự nguyện làm các sản phẩm/dịch vụ đó.⁴¹ Cần đặc biệt chú ý đến những trường hợp sau:
 - Bảo đảm tù nhân và những người bị giam giữ có văn bản chính thức đồng ý làm việc. Hãy đề nghị được xem hợp đồng lao động hoặc các mẫu văn bản đồng thuận đúng quy định do tù nhân hoặc người bị giam giữ ký. Hợp đồng hay mẫu đồng thuận phải có các thông tin rõ ràng và minh bạch về mức tiền lương và các điều kiện làm việc khác để tù nhân hoặc người bị giam giữ đồng thuận làm việc sau khi được cung cấp thông tin đầy đủ.
 - Bảo đảm nhà tù trả lương cho tù nhân và tạo điều kiện về an sinh xã hội và an toàn-sức khỏe nghề nghiệp tương đương với những điều kiện dành cho những người lao động bình thường.
 - Bảo đảm rằng quản lý trại giam chỉ được phép khấu trừ tiền lương hợp pháp từ lương của tù nhân, chẳng hạn khấu trừ để mua thức ăn và chỗ ở.

⁴⁰ Tài liệu tham khảo về mặt pháp lý: Công ước về Lao động cưỡng bức của ILO, 1930 (Số 29). Trong khi việc áp dụng lao động tù nhân không bị coi là hành vi vi phạm các quy định về lao động quốc tế thì một số các điều kiện phải được xem xét nhằm đảm bảo tuân thủ các công ước của ILO. Ở góc độ này thì lao động tù nhân vì lợi ích của các tổ chức tư nhân chỉ có thể được thực hiện trên cơ sở tự nguyện, cần xét đến sự đồng thuận của các cá nhân. Vì thế các cơ quan giám sát của ILO đã xem xét rằng, xét cả về tình trạng bị giam cầm của các tù nhân, hầu hết các điều kiện đều được các cơ quan nhà nước đơn phương đặt ra, dấu hiệu đáng tin cậy nhất của tính tự nguyện trong công việc này là tù nhân thích làm việc và thích các điều kiện lao động giống như mối quan hệ lao động tự do.

Người sử dụng lao động cần hành động chống lại lao động cưỡng bức như thế nào?

4.1 Các biện pháp chống lao động cưỡng bức ở cấp độ doanh nghiệp

4.1.1 Xây dựng chính sách phòng chống lao động cưỡng bức của doanh nghiệp

Ngày càng có nhiều doanh nghiệp đã và đang xây dựng và triển khai bộ quy tắc ứng xử của doanh nghiệp và coi đó là công cụ để bảo đảm các hoạt động về lao động của mình và của các nhà cung cấp của mình luôn tuân thủ pháp luật. Những bộ quy tắc này là tuyên bố chính thức về các nguyên tắc chi phối việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động của một doanh nghiệp (kể cả việc sử dụng lao động cưỡng bức) và các vấn đề khác, chẳng hạn như việc tuân thủ các yêu cầu về mặt xã hội và môi trường.

Các chính sách kiểm tra, rà soát và các phương tiện tuân thủ đặc biệt phổ biến trong các ngành công nghiệp thiên về xuất khẩu như may mặc. Đa số các doanh nghiệp may mặc lớn trên thế giới đều cam kết chống lao động cưỡng bức một cách chính thức (và tự nguyện) bằng cách áp dụng các quy tắc ứng xử. Những quy tắc này gồm những quy định cấm các hoạt động bóc lột, cũng như các biện pháp và hướng dẫn cụ thể nhằm đảm bảo ngăn chặn các hành vi vi phạm có thể xảy ra.

Việc tự xây dựng một bộ quy tắc ứng xử hay chính sách tuân thủ trong kinh doanh không khó. Một số chương trình còn tư vấn miễn phí về những bước cần thực hiện khi một doanh nghiệp muốn xây dựng bộ quy tắc này⁴¹. Các công ty **tương đối lớn** có thể cần tiến hành một số bước như sau:

- Tiến hành đánh giá các hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động và thuê gia công bên ngoài của doanh nghiệp và các đối tác kinh doanh của doanh nghiệp, sau đó, xác định mức độ tuân thủ các quy định pháp luật và phù hợp với thực tiễn tốt trong ngành;
- Thành lập một nhóm công tác bao gồm các nhân viên chủ chốt (như nhân sự, quản lý lâu năm, quản lý chuỗi cung ứng và truyền thông) để xây dựng dự thảo bộ quy tắc thể hiện cam kết của doanh nghiệp về việc nghiêm cấm cưỡng bức lao động và mua bán người cùng với cam kết về những tiêu chuẩn lao động khác.

⁴¹ Để biết thêm thông tin về việc xây dựng các hướng dẫn dành cho doanh nghiệp, hãy liên hệ với Chương trình Hành động Đặc biệt của ILO Chống lại Cưỡng bức Lao động (SAP-FL), Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu, Trách nhiệm Xã hội Quốc tế và các sáng kiến khác. Các doanh nghiệp cũng có thể tham khảo các công cụ như Sổ tay về Đo lường và cải tiến việc thực hiện tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Tài chính Quốc tế (có tại địa chỉ http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/177c370048865808b3def36a6515bb18/SAI_IFC_LaborHandbook.pdf?MOD=AJPERES [truy cập ngày 23/7/2015]).

- Tổ chức các buổi lấy ý kiến nội bộ về dự thảo này (với sự tham gia của người lao động), sau đó tham vấn các đối tác bên ngoài hoặc các cổ đông khi thích hợp; và
- Chính sửa và hoàn thiện bộ quy tắc hoặc chính sách đó, và phổ biến tới tất cả các đối tác kinh doanh có liên quan (bao gồm các nhà cung cấp và các nhà thầu phụ), các hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức của những người sử dụng lao động, các phương tiện truyền thông và các cổ đông khác, trong đó có người lao động và đại diện của họ. Tổ chức tập huấn về chính sách này cho các cán bộ nhân sự và các cán bộ giám sát.

Các **doanh nghiệp nhỏ và vừa** (SME) có thể kết hợp thực hiện một số bước trong danh sách ở trên và quy trình này có thể được thực hiện đơn giản hơn để phù hợp với nguồn tài chính và nhân lực của mình. Trong trường hợp các doanh nghiệp nhỏ và vừa là nhà cung ứng cho các công ty lớn hơn thì cần chú ý đặc biệt đến các yêu cầu trong các chính sách của khách hàng và các khách hàng tiềm năng.

Có thể sử dụng các nguyên tắc được trình bày trong **Chương 3** của tài liệu hướng dẫn này và **Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm** làm nền tảng để dự thảo về các quy định liên quan đến cưỡng bức lao động của bộ quy tắc ứng xử này. Các doanh nghiệp cũng có thể liên hệ với VCCI hoặc chương trình Better Work Việt Nam⁴² để được tư vấn.

4.1.2 Thực thi chính sách

Việc có chính sách mới chỉ là bước đầu tiên để đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế và hệ thống pháp luật của nhà nước dù chính sách đó là do doanh nghiệp tự xây dựng hay tiếp nhận từ khách hàng. Dưới đây là một vài gợi ý về những biện pháp giúp thực hiện có hiệu quả các chính sách và công cụ tuân thủ tự nguyện:

4.1.2.1 Kiểm tra nội bộ

Các cuộc kiểm tra nội bộ có thể giúp doanh nghiệp đánh giá mức độ tuân thủ của mình với các chính sách của doanh nghiệp như bộ quy tắc thực hiện trong các hoạt động của doanh nghiệp mình. Có thể sử dụng nguồn lực nội bộ hoặc thuê một đơn vị chuyên môn thực hiện cuộc kiểm tra nội bộ này.

Các cuộc kiểm tra nội bộ giúp phát hiện ra các vi phạm có thể dẫn tới nguy cơ lao động cưỡng bức. Việc sớm phát hiện các hành vi lạm dụng có thể dẫn đến cưỡng bức lao động có thể giúp các doanh nghiệp loại bỏ chúng kịp thời, giảm nguy cơ bị kiện tụng, mất danh tiếng và khách hàng. Nếu giải quyết các hành vi vi phạm này một cách hiệu quả, các doanh nghiệp có thể giữ được hình ảnh của mình và nhờ thế giữ được khả năng cạnh tranh của mình trên thị trường.

⁴² Better Work là một chương trình hợp tác giữa ILO và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) triển khai từ năm 2007 nhằm mục đích cải thiện điều kiện làm việc trong ngành may mặc. Chương trình đã được triển khai ở bảy nước gồm Campuchia, Haiti, Gioc-đan, Le-xo-thô, Indonexia, Việt Nam và Ni-ca-ra-gua. Đến năm 2017, Better Work sẽ cải thiện cuộc sống cho ít nhất ba triệu người lao động và hàng triệu thành viên gia đình của họ.

4.1.2.2 Đào tạo cho nhân viên

Các doanh nghiệp cũng có thể tập huấn cho cán bộ quản lý, giám sát và người lao động về cách thức phát hiện, tố cáo và giải quyết vấn đề lao động cưỡng bức. Mục tiêu sâu xa của bước này là bảo đảm thực thi có hiệu quả chính sách của công ty và bảo đảm mức độ tuân thủ đồng bộ hơn trong cả doanh nghiệp. Cụ thể, việc tập huấn này sẽ nâng cao năng lực của những cán bộ chủ chốt trong việc phát hiện và ngăn chặn cưỡng bức lao động và có biện pháp xử lý kịp thời.

Có thể tiến hành đào tạo về cưỡng bức lao động và mua bán người riêng rẽ hoặc lồng ghép vào các chương trình khác. Có thể liên hệ VCCI hoặc Chương trình Better Work tại Việt Nam để được hỗ trợ lập kế hoạch và tổ chức các hoạt động đào tạo.

4.1.2.3 Tuyên truyền cho các bên liên quan

Sau khi đã đầu tư thực hiện các biện pháp cần thiết để giải quyết và ngăn chặn cưỡng bức lao động, các doanh nghiệp cũng có thể cần cho những người có liên quan và công chúng nói chung biết được những nỗ lực của mình. Có thể thực hiện việc này thông qua hình thức trang web của doanh nghiệp, bản tin định kỳ hoặc đính kèm báo cáo thường niên. Về vấn đề xoá bỏ cưỡng bức lao động, báo cáo cần chỉ ra những hoạt động nào được xác định là có nguy cơ cao là những dấu hiệu của việc cưỡng bức và bóc lột lao động và những biện pháp nào đã thực hiện để ngăn chặn và xoá bỏ những vụ việc bóc lột đó.

4.1.3 Xử lý những khiếu nại liên quan đến cưỡng bức lao động

Người sử dụng lao động cần xây dựng quy trình nội bộ giải quyết các khiếu nại của người lao động, trong đó có khiếu nại liên quan đến lao động cưỡng bức. Một quy trình xử lý khiếu nại nội bộ mà người lao động có thể tố cáo các vụ lạm dụng lao động một cách bí mật và có trọng lượng sẽ giúp giải quyết các khiếu nại nhanh chóng và là một phần quan trọng giúp tạo dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa người quản lý với người lao động.

Ví dụ: nếu có khiếu nại về làm thêm giờ và giữ tiền lương dễ dẫn đến vi phạm về lao động cưỡng bức, có thể giải quyết kịp thời bằng các điều chỉnh chính sách hoặc hoạt động chưa phù hợp ngay tại nơi làm việc. Việc chỉ chú ý đến những khiếu nại của người lao động cho tới khi chúng được đưa ra tòa là một hành động rất mạo hiểm vì việc việc này có thể dẫn đến việc bị truy cứu trách nhiệm hình sự, bị xử phạt hành chính và tổn hại đến danh tiếng.

Hướng dẫn xây dựng quy trình giải quyết khiếu nại:

- ✓ Chuẩn bị quy trình giải quyết khiếu nại dưới dạng văn bản. Có thể chuẩn bị riêng rẽ hoặc là một phần của chính sách về lao động cưỡng bức.

- ✓ Nói rõ cam kết của doanh nghiệp trong việc giải quyết mọi khiếu nại một cách công bằng, bí mật, hiệu quả và thấu đáo.
- ✓ Cam kết nghiêm túc xử lý tất cả các khiếu nại và tiến hành điều tra đầy đủ từng trường hợp.
- ✓ Phải có cơ chế bảo đảm người khiếu nại, nạn nhân và những người khác có liên quan đến việc gửi đơn khiếu nại được bảo vệ không bị xâm hại, bị truy tố hay bất kỳ hình thức trả thù nào khác. Người được chỉ định giải quyết khiếu nại phải được huấn luyện về tính bảo mật cũng như biết cần phải làm gì khi nhận được khiếu nại.
- ✓ Quy định rõ các bước khiếu nại. Các bước đó phải đơn giản và dễ tiếp cận với tất cả người lao động.
- ✓ Xác định khung thời gian để xem xét vụ việc và đưa ra câu trả lời.
- ✓ Chỉ ra cách thức mà người lao động có thể chuyển khiếu nại lên cấp quản lý cao hơn nếu người lao động không thỏa mãn với cách giải quyết ban đầu.

Cần trình bày và giải thích quy trình này với tất cả người lao động và cần hướng dẫn cho các cấp quản lý biết cách áp dụng quy trình này để giải quyết các khiếu nại. Người sử dụng lao động cần bảo đảm các cán bộ quản lý và giám sát hiểu được cả tầm quan trọng của quá trình giải quyết khiếu nại lẫn vai trò cá nhân của họ trong việc duy trì những tiêu chuẩn lao động cốt lõi ở nơi làm việc.

4.1.4 Giám sát và điều chỉnh việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng của bạn

Ngoài việc thực hiện ở cấp độ doanh nghiệp thì bộ quy tắc ứng xử của doanh nghiệp cũng nên được áp dụng cho toàn bộ chuỗi cung ứng của doanh nghiệp nếu nguồn lực cho phép. Dưới đây là các bước khuyến nghị để giải quyết những nguy cơ lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng:

4.1.4.1 Sàng lọc các nhà cung cấp triển vọng

Khách hàng hiện nay muốn tìm những nhà cung cấp hiểu và chia sẻ những giá trị tương tự về các vấn đề lao động cưỡng bức. Việc sàng lọc ban đầu bao gồm kiểm tra các điều kiện làm việc và các hoạt động lao động và tuyển dụng mà nhà cung cấp tiềm năng đang áp dụng. Với những doanh nghiệp có số lượng nhà cung cấp lớn thì thường có một quy trình phê duyệt với các yêu cầu cụ thể cần phải đáp ứng trước khi bắt đầu hợp tác kinh doanh.

4.1.4.2 Phổ biến các yêu cầu của bạn với các nhà cung cấp

Cần làm cho các nhà cung cấp mới và hiện tại hiểu rằng lao động cưỡng bức sẽ không được dung thứ. Việc đưa ra những tuyên bố rõ ràng bằng miệng hoặc văn bản và thảo luận trước sẽ bảo đảm không có sự hiểu lầm. Cần giải thích về những vấn đề sau đây:

- Khung pháp luật của nhà nước và các hình phạt đối với hành vi cưỡng bức lao động và buôn bán người.

- Các tiêu chuẩn cụ thể với tư cách khách hàng nếu tiêu chuẩn này cao hơn các tiêu chuẩn pháp lý của nhà nước.
- Các lý do tại sao các nhà cung cấp phải tuân thủ các tiêu chuẩn cao hơn tiêu chuẩn do pháp luật quy định.
- Thỏa thuận về thời gian chuyển đổi và kế hoạch từng bước để nhà cung cấp phải xóa bỏ cưỡng bức lao động.
- Quy trình giám sát.
- Hệ quả nếu không tuân thủ.

Chương 2 và 3 của Tài liệu hướng dẫn này và **Danh mục kiểm tra** có chứa thông tin về khung pháp luật nhà nước về cưỡng bức lao động và đưa ra các hướng dẫn xóa bỏ những nguy cơ cưỡng bức lao động trong các hoạt động của doanh nghiệp. Thông tin này có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo hữu ích khi phổ biến những điểm nêu trên tới các nhà cung cấp của doanh nghiệp.

4.1.4.3 Hợp đồng với nhà cung cấp

Hợp đồng với các nhà cung cấp có thể quy định những điều kiện cơ bản về lao động, cụ thể là nghiêm cấm cưỡng bức lao động và mua bán người. Có thể nêu rõ những hậu quả của việc vi phạm các điều kiện này, trong đó có khả năng chấm dứt hợp đồng, để tránh hiểu lầm.

Mặc dù một số khách hàng sẽ lập tức chấm dứt hợp đồng với nhà cung cấp khi phát hiện vi phạm song hầu hết đều chọn thỏa thuận mang tính xây dựng, hợp tác với các nhà cung cấp để thực hiện một chương trình cải cách hiệu quả và đi vào nền nếp.

4.1.4.4 Hiểu các nhà cung cấp

Các doanh nghiệp cũng cần xem xét những hành động của chính họ có ảnh hưởng như thế nào tới điều kiện làm việc ở chuỗi cung ứng. Chẳng hạn, nếu doanh nghiệp thay đổi đơn đặt hàng vào phút chót hoặc ép các nhà cung cấp phải đáp ứng những thời hạn không thực tế thì dẫn tới hệ quả là nhà cung cấp phải ép buộc người lao động của họ làm thêm nhiều giờ. Nếu thực hiện đánh giá năng lực của nhà máy thì các doanh nghiệp có thể biết chắc liệu nhà cung cấp có thể đáp ứng thời hạn đặt ra mà không phải sử dụng biện pháp ép buộc làm thêm giờ hay không. Một cách làm tốt là đưa các tiêu chuẩn lao động vào phần chính trong quy trình đánh giá khi chọn nhà cung cấp để tìm nguồn cung ứng cho doanh nghiệp.⁴³

4.1.4.5 Làm việc với nhà cung cấp để cải thiện các điều kiện

Nếu phát hiện có lao động cưỡng bức thì không cần thiết phải lập tức từ bỏ nhà cung cấp đó. Thay vào đó, có thể cho nhà cung cấp thêm thời gian và hỗ trợ họ giải quyết những vi phạm có thể dẫn đến lao động cưỡng bức và tạo ra cho người lao động những điều kiện làm việc theo các tiêu chuẩn lao động trong nước và trên thế giới.

⁴³ Tổ chức Chuyên gia về các Giải pháp Đầu tư Có trách nhiệm (EIRIS). 2009. Bạn có phải là một Doanh nghiệp Rủi ro? Kiểm soát các tiêu chuẩn lao động cốt lõi trong các Chuỗi Cung ứng của Doanh nghiệp (London).

Doanh nghiệp cũng nên xem xét xây dựng và thực thi kế hoạch cải tiến cùng với nhà cung cấp, trong đó có cân nhắc những mong muốn của người lao động. Các tổ chức khác như VCCI hoặc chương trình Better Work tại Việt Nam có thể hỗ trợ cho giai đoạn chuyển đổi này.

4.1.4.6 Cảnh cáo và loại bỏ những nhà cung cấp không chịu thay đổi

Các nhà cung cấp cần biết rằng bạn rất nghiêm túc trong việc cấm mọi hình thức sử dụng lao động cưỡng bức. Cần làm rõ rằng nếu không thực hiện những biện pháp cụ thể để xóa bỏ vấn đề đó thì bạn sẽ chấm dứt hợp đồng và không ký kết hợp đồng mới. Chẳng hạn, nếu không thực hiện kế hoạch sửa đổi trong khoảng thời gian đã thống nhất hoặc lại tiếp tục vi phạm thì doanh nghiệp sẽ chấm dứt tất cả các hoạt động kinh doanh với nhà cung cấp đó.

4.1.5 Làm việc với những đối tác khác

Nhiều doanh nghiệp tìm cách để cổ đông tham gia vào việc giải quyết cưỡng bức lao động và mua bán người. Chẳng hạn, một doanh nghiệp có thể lựa chọn tham gia một tuyên bố chính sách chung của một tổ chức của người sử dụng lao động hoặc của một nhóm các doanh nghiệp. Trong nhiều trường hợp, đây là một nhóm hoạt động trong cùng một ngành đang cùng nhau xây dựng một bộ quy tắc ứng xử và các chương trình kiểm tra trách nhiệm xã hội có liên quan. Việc này giúp cho các doanh nghiệp có cơ hội trao đổi thông tin và cùng nhau xây dựng những cách làm tốt.

Doanh nghiệp cũng có thể trực tiếp làm việc với các tổ chức của người lao động hoặc các nhóm xã hội dân sự khác bằng hình thức thương lượng để đạt được một thỏa thuận hoặc tuyên bố về nguyên tắc hoặc cùng tham gia thực hiện bộ quy tắc ứng xử của doanh nghiệp.

Trong trường hợp doanh nghiệp nhỏ và vừa và người lao động tại nhà, hợp tác xã có thể đóng vai trò quan trọng trong việc lập ra các tiêu chuẩn, giám sát tuân thủ và ngăn ngừa lạm dụng.

Trong phạm vi quốc gia, các doanh nghiệp có thể:

- Tham gia các chương trình trong nước và quốc tế, kể cả các chiến dịch truyền thông, và phối hợp với chính quyền địa phương và trung ương, các tổ chức của người lao động và các bên liên quan khác;
- Khuyến khích các sự kiện trong nước và quốc tế giữa các đối tác kinh doanh để xác định những lĩnh vực có thể gây khó khăn và chia sẻ những cách làm tốt;
- Phối hợp với truyền thông tìm ra những sáng kiến nhằm khen thưởng cho những cách làm tốt;
- Trao đổi với các doanh nghiệp khác trong ngành, xây dựng mạng lưới và sử dụng những mạng lưới đó để trao đổi thông tin và xây dựng hướng tiếp cận toàn ngành đối với vấn đề lao động cưỡng bức. Tận dụng các dịch vụ do VCCI và Chương trình Better Work tại Việt Nam cung cấp.

Hộp 10

10 nguyên tắc để các nhà lãnh đạo doanh nghiệp phòng chống lao động cưỡng bức và buôn bán người

1. Có chính sách công ty minh bạch và rõ ràng và đặt ra các biện pháp để ngăn ngừa lao động cưỡng bức và mua bán người. Cần làm rõ là chính sách đó áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp có liên quan trong chuỗi cung ứng của công ty;
2. Đào tạo các cán bộ kiểm soát nội bộ, cán bộ nhân sự và cán bộ pháp chế để phát hiện cưỡng bức lao động trong thực tế và tìm ra các biện pháp khắc phục phù hợp;
3. Thường xuyên cung cấp thông tin cho các cổ đông và nhà đầu tư tiềm năng, thu hút họ quan tâm tới các sản phẩm và dịch vụ khi có cam kết rõ ràng và lâu dài về việc kinh doanh có đạo đức, trong đó có việc ngăn chặn cưỡng bức lao động;
4. Thúc đẩy các thỏa thuận và các bộ quy tắc ứng xử trong từng ngành (như nông nghiệp, xây dựng và may mặc), xác định những khu vực có nguy cơ xảy ra lao động cưỡng bức và thực hiện các biện pháp khắc phục phù hợp;
5. Đối xử với những người lao động nhập cư như những người lao động khác và theo quy định của pháp luật. Giám sát chặt chẽ các công ty môi giới cung cấp lao động, đặc biệt là lao động xuyên quốc gia, không hợp tác với những công ty bị phát hiện đã có hành vi bóc lột và cưỡng bức lao động;
6. Bảo đảm tất cả người lao động đều hợp đồng lao động bằng văn bản được viết bằng ngôn ngữ mà họ dễ dàng hiểu được và quy định cụ thể các quyền và trách nhiệm của họ liên quan tới việc chi trả tiền lương, làm thêm giờ, giữ các giấy tờ tùy thân, và các vấn đề khác liên quan đến việc ngăn chặn cưỡng bức lao động;
7. Khuyến khích tổ chức các sự kiện trong nước và quốc tế giữa các bên liên quan đến hoạt động kinh doanh nhằm xác định những lĩnh vực chưa ổn và chia sẻ các cách làm tốt;
8. Tham gia vào các chương trình và dự án nhằm hỗ trợ cho các nạn nhân của cưỡng bức lao động và mua bán người bằng hình thức đào tạo nghề hoặc các biện pháp phù hợp khác;
9. Xây dựng cầu nối giữa chính phủ, người lao động, các cơ quan thực thi pháp luật và thanh tra lao động, thúc đẩy hợp tác hành động chống lại lao động cưỡng bức và buôn bán người;
10. Phối hợp với cơ quan truyền thông tìm ra các sáng kiến nhằm biểu dương những cách làm tốt.

Nguồn: ILO 2008 Từ thông tin: **Tăng cường các Hoạt động của Người sử dụng lao động nhằm chống lao động cưỡng bức** (Geneva).

4.2 Hành động của các tổ chức của người sử dụng lao động và các hiệp hội ngành nghề chống lại lao động cưỡng bức

4.2.1 Xây dựng chiến lược hay kế hoạch hành động

Các tổ chức của người sử dụng lao động và các hiệp hội ngành nghề đóng vai trò quan trọng trong việc phòng chống lao động cưỡng bức và buôn bán người. Bước đầu tiên quan trọng đối với các tổ chức của người sử dụng lao động và các hiệp hội ngành nghề là xây dựng một chiến lược hay kế hoạch hành động nhằm giải quyết vấn đề cưỡng bức lao động và mua bán người một cách hệ thống và bền vững, đồng thời thúc đẩy hướng suy nghĩ chiến lược trong việc giải quyết những vấn đề này. Nội dung chiến lược chi tiết do tổ chức tự quyết định dựa trên lĩnh vực chuyên môn về các vấn đề xã hội của tổ chức đó; các dịch vụ mà tổ chức cung cấp cho thành viên và vai trò đặc thù là nhân tố chính của thị trường lao động của người sử dụng lao động.

Hai lĩnh vực hành động trọng yếu của tổ chức của người sử dụng lao động và các hiệp hội ngành nghề là tư vấn cho thành viên và nâng cao nhận thức của họ; tổ chức đối thoại xã hội và cùng các đối tác khác hành động.

4.2.2 Tư vấn và nâng cao nhận thức của thành viên

Tư vấn và nâng cao nhận thức cho thành viên là một trong những chức năng chính của các tổ chức của người sử dụng lao động. Lao động cưỡng bức và buôn bán người là những nội dung khá phức tạp đối với người sử dụng lao động và có thể bị nhầm lẫn với những khái niệm khác. Ví dụ như một quản đốc có thể không hiểu thế nào là lệ thuộc vì nợ hay thế nào là đe dọa. Chính vì thế, điểm mấu chốt đối với các tổ chức của người sử dụng lao động là cung cấp thông tin và tư vấn cho thành viên.

Trong chiến lược tổng quát, mỗi tổ chức của người sử dụng lao động có thể phân công một thành viên hay nhân viên của họ thực hiện vai trò cán bộ đầu mối về lao động cưỡng bức. Như vậy trong tổ chức của các thành viên đều có một người mà họ có thể liên hệ khi có yêu cầu hay cần sự hỗ trợ.

Một trong những nhiệm vụ của cán bộ đầu mối là phổ biến thông tin cho các thành viên. Ở cấp độ cơ bản nhất, các doanh nghiệp muốn có thông tin về luật pháp và các điều khoản liên quan trong pháp luật lao động và pháp luật hình sự. Cũng có thể cân nhắc phổ biến những thông tin liên quan đến bạn hàng quốc tế và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Các tổ chức của người sử dụng lao động có thể tư vấn cho thành viên về cách giải quyết vấn đề lao động cưỡng bức. Tư vấn có thể thực hiện trực tiếp qua cán bộ đầu mối; hay tổ chức có thể xúc tiến việc chia sẻ kinh nghiệm giữa các thành viên. Các doanh nghiệp có thể học hỏi lẫn nhau và tổ chức có thể đóng vai trò ghi chép lại và phổ biến những thực tiễn tốt.

4.2.3 Đối thoại xã hội và phối hợp cùng hành động với các đối tác khác

Vai trò quan trọng của tổ chức của người sử dụng lao động là cùng với các cơ quan nhà nước cải cách luật pháp và xây dựng chính sách. Các tổ chức của người sử dụng lao động hoàn toàn có thể tham gia vào việc xây dựng các chính sách của nhà nước về vấn đề lao động cưỡng bức và cần được hỗ trợ đầy đủ nhằm đáp ứng được những yêu cầu đặt ra trong kinh doanh. Điều đó có nghĩa là kế hoạch hành động quốc gia về phòng chống lao động cưỡng bức và buôn bán người cần được xây dựng trên cơ sở tham vấn với các tổ chức của người sử dụng lao động.⁴⁴ Việc tham gia vào công tác cải cách luật pháp và xây dựng chính sách đảm bảo quan điểm của người sử dụng lao động được thể hiện thông qua đàm phán.

Các tổ chức của người sử dụng lao động cũng đại diện cho thành viên trong những cuộc đối thoại với các tác nhân khác như tổ chức của người lao động, tổ chức phi chính phủ, các tổ chức giáo dục và truyền thông. Ví dụ như tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động ở cấp độ ngành có thể cùng nhau xây dựng một tuyên bố chung hay triển khai thực hiện một chương trình giải quyết vấn đề lao động cưỡng bức và mua bán người. Tổ chức của người sử dụng lao động cũng có thể tham gia các chương trình phòng chống cưỡng bức lao động và mua bán người, hay hỗ trợ cai nghiện và tái hòa nhập cho các nạn nhân của lao động cưỡng bức và mua bán người.

4.3 Địa chỉ liên hệ để được hỗ trợ ở Việt Nam

- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI): <http://www.vcci.com.vn/>
- Chương trình Better Work tại Việt Nam: <http://betterwork.com/vietnam/>
- Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (MOLISA):
<http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx>
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL): <http://www.congdoanvn.org.vn>
- Văn phòng ILO tại Việt Nam: <http://www.ilo.org/hanoi/lang--vi/index.htm>
- Văn phòng Liên hợp quốc tại Việt Nam: <http://www.un.org.vn/>

⁴⁴ IOE và ILO. 2015. Bản hướng dẫn Nghị định thư năm 2014 về Công ước Lao động cưỡng bức, 1930 (Geneva).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Hội nghị Giới sử dụng lao động ASEAN (ACE). 2015. **Tài liệu chính sách của ACE về lao động cưỡng bức trong di cư**. Có tại địa chỉ: <http://apmigration.ilo.org/resources/resource.2015-09-27.7867333349> [Truy cập ngày 03/12/ 2015].

Better Work. 2013. **Căn cứ pháp lý cho công cụ đánh giá tuân thủ của Better Work: Cưỡng bức lao động**. Có tại địa chỉ: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Legal-brief-underlying-CAT-Forced-Labour-21-Feb-2013-FINAL-NORMES-CLEAN.pdf> [Truy cập ngày 03/12/ 2015].

Brown, M. 2013. “Những đứa trẻ bị lạc trong mê cung lao động nô lệ ở Việt Nam”, in BBC, 27 Aug. 2013. Có tại địa chỉ: <http://www.bbc.com/news/world-asia-23631923> [Truy cập ngày 03/12/ 2015].

Liên đoàn lao động và các tổ chức doanh nghiệp Campuchia CAMFEBA và tổ chức lao động quốc tế ILO. 2013. **Thúc đẩy sự bình đẳng và ngăn ngừa phân biệt đối xử ở nơi làm việc tại Campuchia: Bộ Quy tắc Thực hành** (Phnom Penh).

Ủy ban châu Âu. 2014. **Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp (CSR), Doanh nghiệp và Ngành công nghiệp, Kinh doanh Bền vững và Có trách nhiệm** (Brussel).

Tổ chức Chuyên gia về các Giải pháp Đầu tư Có trách nhiệm (EIRIS), 2009: **Liệu có phải là một Doanh nghiệp Rủi ro? Kiểm soát các tiêu chuẩn lao động cốt lõi trong Chuỗi Cung ứng của Doanh nghiệp**. (London).

Fontana, M.; Silberman, A. 2013. ‘2013(b). **Phân tích các số liệu của Better Work từ góc nhìn về giới – phân tích ban đầu các phiếu điều tra dành cho người lao động với trọng tâm là Việt nam**. Tài liệu thảo luận số 13 của Better Work (Geneva, ILO).

Chương trình tổ cáo toàn cầu GRI và Tổ chức tiêu chuẩn quốc tế ISO. 2014. **Hướng dẫn G4 của GRI và ISO 26000: 2010 Cách sử dụng Hướng dẫn G4 của GRI và ISO 26000 cùng nhau**. (Geneva)

Doanh nghiệp tài chính quốc tế IFC và Trách nhiệm xã hội quốc tế SAI. 2010: **Đánh giá & Cải thiện việc Thực hiện các Chuẩn mực Lao động của Bạn: Tiêu chuẩn Thực hiện 2 – Sổ tay về Lao động và Điều kiện Làm việc**. (New York).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC). 2004. Better Work Việt Nam. 2014. **Báo cáo tổng hợp lần thứ 7 về việc tuân thủ pháp luật trong ngành may mặc (2014)** (Geneva, ILO).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). 2006. **Chương trình Trọng tâm về Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp (CSR), Hội đồng Điều hành, phiên họp thứ 295** (Geneva), Tháng 3/2006, GB.295/MNE/2/1 and GB.295/MNE/2/2..

—. 2007: **Xóa bỏ lao động cưỡng bức – Khảo sát Tổng thể liên quan tới Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Công ước số 29), và Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Công ước số 105),**

(Geneva).

_.2008: Tờ thông tin của ILO: **Tăng cường các Hoạt động của Người sử dụng lao động nhằm chống lại Cưỡng bức Lao động**. (Geneva).

—. 2009. **Cái giá của sự cưỡng bức**. Báo cáo toàn cầu sau khi ra tuyên bố ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Hội nghị Lao động Quốc tế, phiên họp thứ 98 (Geneva).

—. 2012a. **Ước tính toàn cầu của ILO về lao động cưỡng bức** (Geneva).

—. 2012b. **Các dấu hiệu lao động cưỡng bức của ILO** (Geneva).

—. 2014a. **Giám sát của ILO (CEACR) – phê chuẩn năm 2013, ban hành tại phiên họp lần thứ 103 của ILC, Giám sát của ILO (CEACR) – Phê chuẩn năm 2014, ban hành tại phiên họp thứ 104 của , 1957 (Công ước số 105) - Uzbekistan (Phê chuẩn năm 1997), Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Công ước số 105) - Uzbekistan (Phê chuẩn năm 1997)** (Geneva).

—. 2014b. **Lợi nhuận và Nghèo đói: Kinh tế học về Lao động Cưỡng bức** (Geneva).

—. 2015. **Chống lao động cưỡng bức: Sổ tay danh cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp – bản sửa đổi** (Geneva).

Tổ chức Giới sử dụng lao động quốc tế (IOE) và ILO. 2015. Bản hướng dẫn của IOE và ILO về Nghị định thư năm 2014 về Công ước Lao động cưỡng bức, 1930 (Geneva, 2015).

Kongkea, B.K; and Barron, L. 2014. **Những kẻ buôn người lĩnh án 10 năm tù**. Báo Phnom Penh Post, Thứ tư, ngày 30/4/2014. Có tại địa chỉ: <http://www.phnompenhpost.com/national/trafficker-gets-10-years> [Truy cập ngày 03/12/2015].

Nguyễn, S. 2013.: Phát hiện một vụ bóc lột lao động tại một xưởng gỗ ở tỉnh Bình Dương. 19/6/2013. Báo Nhịp cầu VietNamNet ngày 19 tháng 6 năm 2013. Có tại địa chỉ: <http://english.vietnamnet.vn/fms/special-reports/77422/binh-duong--labor-abuse-detected-at-wood-processing-enterprise.html> [Truy cập ngày 18/12/2014].

Tập đoàn Nike. 2010: Báo cáo về Trách nhiệm Doanh nghiệp cho Năm tài chính 07-09. (Beaverton)

Nippierd, A.; Gros-Louis, S.; Vandenberg, P. 2007. 2007 (a). **Xóa bỏ Lao động Trẻ em – Hướng dẫn dành cho Người sử dụng lao động** (Geneva).

White, G.B. 2015. “Tất cả trang phục của bạn đều được sản xuất dưới hình thức lao động cưỡng bức – vấn đề mua bán người Patagonia”, Báo The Atlantic, Ngày 03/6/2015. Có tại địa chỉ: <http://www.theatlantic.com/business/archive/2015/06/patagonia-labor-clothing-factory-exploitation/394658/> [Truy cập ngày 16/7/2015].

Tổ chức Thương mại Quốc tế (WTO): **Số liệu thương mại quốc tế 2014 – thương mại hàng hóa / thương mại và quần áo**. Có tại địa chỉ:

https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2014_e/its14_merch_trade_product_e.htm [Truy cập ngày 28/7/2015].

PHỤ LỤC 1

Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm phục vụ đánh giá tuân thủ

Danh mục kiểm tra

Mục đích của **Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm** là cung cấp cho các doanh nghiệp trong ngành may Việt Nam một công cụ hỗ trợ trong việc đánh giá các nguy cơ xảy ra lao động cưỡng bức trong các hoạt động, chuỗi cung ứng, và các mạng lưới nhà thầu phụ của mình.

Các câu hỏi này không phải là danh mục đầy đủ các khía cạnh làm căn cứ để nhận định một tình huống có phải là lao động cưỡng bức hay không. Tuy nhiên, nếu doanh nghiệp trả lời CÓ hoặc KHÔNG BIẾT đối với bất kỳ câu hỏi nào trong danh sách này, họ cần phải xem xét vấn đề kỹ hơn hoặc giải quyết triệt để vấn đề, để ngăn chặn các cáo buộc phát sinh liên quan đến lao động cưỡng bức.

A. CÁC HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG				
A.1. TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
1. Liệu thông tin mà công ty hoặc nhà tuyển dụng cung cấp trong quá trình tuyển dụng hoặc trong các quảng cáo tuyển dụng có làm cho người tìm việc hiểu sai, đặc biệt là các thông tin liên quan đến tính chất công việc và điều kiện làm việc dự kiến không?				
2. Có bằng chứng cho thấy người lao động đã bị lừa vào làm hoặc bị ép làm việc thông qua các hình thức như đe dọa phạt hoặc hứa hẹn không đúng trong suốt quá trình tuyển dụng không?				

A.2. PHÍ VÀ TIỀN ĐẶT CỌC TUYỂN DỤNG	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
3. Người lao động có bị yêu cầu trả phí cho người sử dụng lao động hoặc công ty tuyển dụng để được vào làm không?				
4. Công ty hoặc nhà tuyển dụng có che giấu thông tin về phí tuyển dụng trong quảng cáo tuyển dụng và khi tiếp xúc với người lao động không?				
5. Người lao động có bị yêu cầu đặt cọc trước khi bắt đầu làm không?				
6. Nếu người lao động bị buộc phải trả phí tuyển dụng hoặc đặt cọc, họ có bị hạn chế khả năng chấm dứt hợp đồng lao động (kể cả khi đã báo trước) vì các lý do liên quan đến việc hoàn trả tiền cọc không?				
A.3. CÁC CÔNG TY TUYỂN DỤNG VÀ CÔNG TY CHO THUÊ LAO ĐỘNG	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
7. Trong trường hợp tuyển dụng thông qua bên thứ ba, có công ty tuyển dụng hoặc người môi giới lao động nào chưa được cấp phép hoặc chưa được các cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận không?				
8. Công ty có tuyển dụng thông qua công ty tuyển dụng hoặc người môi giới lao động mà không giám sát hoạt động của họ không?				
9. Nếu doanh nghiệp thuê lại lao động, có bằng chứng là công ty cho thuê lại lao động không tuân thủ pháp luật trong nước và các thỏa thuận khác không?				

A.4. TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG NHẬP CƯ LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
10. Trong quá trình tuyển dụng lao động nhập cư là người nước ngoài, công ty có khi nào không kiểm tra giấy phép lao động và tình trạng nhập cư của người lao động (chẳng hạn như không xem xét xem liệu có những hạn chế về mặt pháp luật liên quan đến lao động và thời gian lao động) không?				
11. Nếu người lao động nhập cư nước ngoài đã được tuyển thì có bằng chứng nào cho thấy họ đã bị lừa hoặc bị ép vào làm, thông qua các hình thức như đe dọa tố cáo với cơ quan chức năng hay hứa hẹn không đúng sự thật không?				
A.5. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
12. Công ty có khi nào không ký hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động, hay không dự thảo và trình bày hợp đồng lao động để người lao động có thể hiểu được một cách dễ dàng trước khi bắt đầu làm việc không?				
13. Liệu có hợp đồng lao động nào của công ty thiếu những nội dung cụ thể về tiền lương, giờ làm việc, điều kiện chấm dứt hợp đồng và các điều khoản và quy định khác theo quy định pháp luật không?				

B. CÁC HOẠT ĐỘNG SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

B.1. TRẢ LƯƠNG	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
14. Có khi nào công ty không trả lương trực tiếp cho người lao động không?				
15. Đã bao giờ công ty chậm trả lương cho người lao động chưa?				
16. Có người lao động nào trong công ty nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu không (bao gồm cả trường hợp lương theo sản phẩm và lương khoán)?				
B.2. TRỪ LƯƠNG VÀ TRẢ LƯƠNG BẰNG HIỆN VẬT	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
17. Có khi nào công ty trả lương dưới hình thức hàng hoá (hiện vật) thay vì tiền mặt hoặc tiền chuyển khoản qua ngân hàng không?				
18. Có bằng chứng nào cho thấy người lao động bị trừ lương vượt quá mức cho phép theo luật nhà nước hay các thoả thuận chung?				
19. Đã bao giờ người lao động bị trừ lương vì làm mất hay làm hỏng thiết bị, tư liệu sản xuất khi mà trách nhiệm của họ chưa được làm rõ không?				
20. Có trường hợp nào mất dữ liệu thanh toán lương không?				

B.3. CHO VAY VÀ ỨNG TRƯỚC LƯƠNG	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
21. Đã bao giờ người lao động bị yêu cầu nộp tiền đặt cọc trong quá trình lao động chưa (ví dụ như để trả tiền sử dụng thiết bị, nhà ở, thực phẩm, v.v.)?				
22. Đã bao giờ công ty cho người lao động được vay hoặc ứng trước lương trong quá trình lao động chưa?				
23. Nếu người lao động phải nộp tiền đặt cọc hoặc được ứng trước lương hoặc cho vay tiền thì họ có bị hạn chế về khả năng chấm dứt hợp đồng lao động (kể cả khi đã báo trước) liên quan đến việc hoàn trả số tiền đó không?				
24. Có bằng chứng nào cho thấy lãi suất và kế hoạch thanh toán nợ do công ty đưa ra hạn chế khả năng trả nợ của người lao động trong một khoảng thời gian hợp lý (nghĩa là dẫn đến nợ ép buộc) không?				
B.4. THỜI GIỜ LÀM VIỆC	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
25. Định mức lao động có đòi hỏi người lao động phải làm việc quá giờ làm việc thông thường để đủ mức lương tối thiểu không?				
26. Có người lao động nào bị trả sai lương làm thêm giờ không?				
27. Có bằng chứng nào cho thấy người lao động bị yêu cầu làm thêm giờ quá mức quy định của nhà nước dù họ không đồng ý không?				

28. Có bằng chứng nào cho thấy người lao động có thể đối mặt với nguy cơ bị đe dọa phạt như đe dọa đuổi việc và mất quyền lợi nếu từ chối làm thêm giờ vượt quá mức quy định của nhà nước không?				
B.5. CÁC BIỆN PHÁP KỶ LUẬT	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
29. Các hình thức kỷ luật do công ty áp dụng có dẫn đến việc buộc người lao động phải làm việc hoặc làm thêm giờ không?				
30. Đã bao giờ người lao động bị ép làm việc hoặc làm thêm giờ vì tham gia đình công?				
B.6. SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NHẬP CƯ LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
31. Có bằng chứng nào cho thấy người lao động nhập cư nước ngoài không có điều kiện làm việc thuận lợi bằng đồng nghiệp là người bản xứ không?				
B.7. TỰ DO ĐI LẠI	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
32. Có bằng chứng nào cho thấy người lao động bị giam giữ về thể chất ở nơi làm việc hoặc khu nhà ở bằng cách khoá cửa ra vào và cửa sổ, hoặc có sự giám sát liên tục của bảo vệ hoặc camera an ninh không (vượt quá mức hợp lý theo nội quy lao động)?				

B.8. GIẤY TỜ TÙY THÂN VÀ TÀI SẢN CÁ NHÂN	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
33. Có bằng chứng nào cho thấy giấy tờ tùy thân hoặc tài sản cá nhân của người lao động bị tịch thu để ngăn không cho họ nghỉ việc không?				
34. Trong trường hợp người lao động tự nguyện yêu cầu người lao động giữ giấy tờ tùy thân hoặc tài sản cá nhân, họ có bị hạn chế không được tiếp cận những giấy tờ hay tài sản này khi có yêu cầu không?				
B.9 TỰ DO CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
35. Có bằng chứng nào cho thấy người lao động bị hạn chế việc tự do chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện phải thông báo trước trong thời gian hợp lý và bị hạn chế việc tự do nghỉ việc khi hợp đồng hết hiệu lực không?				

C. CÁC HOẠT ĐỘNG THUÊ NGOÀI

C.1. GIÁM SÁT NHÀ CUNG CẤP	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
36. Có khi nào công ty không giám sát các hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động của nhà cung cấp sản phẩm nhằm kiểm soát những dấu hiệu vi phạm nêu trên không? Nhà cung cấp ở đây bao gồm các cơ sở cung cấp nguyên liệu và linh kiện.				

Có khi nào công ty không giám sát các hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động của các nhà cung cấp dịch vụ nhằm kiểm soát những dấu hiệu vi phạm nêu trên không? Nhà cung cấp ở đây bao gồm các cơ sở cung cấp dịch vụ tuyển dụng, cho thuê lại lao động, dịch vụ bảo vệ, cung cấp suất ăn công nghiệp, dịch vụ vận tải, v.v.?				
C.2. SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TỰ NHÂN	CÓ	KHÔNG	KHÔNG BIẾT	Ý KIẾN KHÁC
38. Nếu công ty lấy nguồn cung ứng sản phẩm hay lao động từ trại giam thì có bằng chứng nào cho thấy phạm nhân nhận điều kiện làm việc không thuận lợi như những người lao động tự do không (chẳng hạn như về lương, phúc lợi, thời giờ làm việc, v.v.)?				

Hành động

Nếu có một câu trả lời CÓ hoặc KHÔNG BIẾT cho bất kỳ câu hỏi nào trong **Danh mục kiểm tra này** thì doanh nghiệp cần xem xét vấn đề kỹ lưỡng hơn. Tuy nhiên, các câu hỏi này không phải là danh mục có mục đích cung cấp đầy đủ các khía cạnh mà để làm căn cứ nhận định một tình huống có phải là lao động cưỡng bức hay không. Thay vào đó, danh mục này được thiết kế nhằm mục đích nâng cao nhận thức về các hoạt động có nguy cơ diễn biến thành lao động cưỡng bức và cần xem xét kỹ hơn. Việc xem xét kỹ lưỡng hoạt động thực tế sẽ giúp xác định các vấn đề ưu tiên, tối ưu hóa chi phí khi xây dựng chiến lược giảm thiểu rủi ro hiệu quả.

Tham khảo **Chương 4** tài liệu hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động để được hướng dẫn thêm về phương pháp người sử dụng lao động, doanh nghiệp, các tổ chức của người sử dụng lao động và các hiệp hội ngành nghề có thể hành động chống lao động cưỡng bức như thế nào. Để làm rõ các khái niệm cơ bản, các dấu hiệu lao động cưỡng bức và khung pháp lý trong nước và quốc tế có liên quan, bạn nên xem **Chương 1, 2 và 3** của tài liệu Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động.

Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động

Tài liệu hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động nhằm giúp các thành viên của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và các doanh nghiệp khác tại Việt Nam đánh giá, xác định và giảm thiểu nguy cơ cưỡng bức lao động trong hoạt động của doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Tài liệu do VCCI và ILO phối hợp biên soạn và ban hành làm tư liệu tham khảo dành cho quản lý, cán bộ nhân sự, cán bộ tuân thủ pháp luật và trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam. Tài liệu cũng bao gồm Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm phục vụ đánh giá tuân thủ.

Bổ trợ cho Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động là cuốn hướng dẫn cho giảng viên.

Văn phòng ILO tại Việt Nam
48-50 Phố Nguyễn Thái Học
Ba Đình, Hà Nội
Việt Nam
Tel : +84 4 3734 0907
Fax : +84 4 3734 0904
www.ilo.org/hanoi
Email : hanoi@ilo.org

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
Số 9 Phố Đào Duy Anh
Đống Đa, Hà Nội
Việt Nam
Tel.: + 84 4 3574 2022
Fax.: + 84 4 3574 2020
www.vcci.org.vn



Irish Aid

Rialtas na hÉireann
Government of Ireland

DECENT WORK

A better world starts here.

ISBN: 978-92-2-830747-4 (bản in)
ISBN: 978-92-2-830748-1 (web pdf)