

HƯỚNG DẪN PHÒNG NGỪA VÀ GIẢM THIỂU LAO ĐỘNG TRẺ EM DÀNH CHO DOANH NGHIỆP



LÀM KINH DOANH ĐỒNG THỜI ĐẢM BẢO TÔN TRỌNG QUYỀN
TRẺ EM LÀ DOANH NGHIỆP KHÔNG CÓ LAO ĐỘNG TRẺ EM

HƯỚNG DẪN PHÒNG NGỪA VÀ GIẢM THIỂU LAO ĐỘNG TRẺ EM DÀNH CHO DOANH NGHIỆP

LÀM KINH DOANH ĐỒNG THỜI ĐẢM BẢO TÔN TRỌNG QUYỀN
TRẺ EM LÀ DOANH NGHIỆP KHÔNG CÓ LAO ĐỘNG TRẺ EM



Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế [2019]

Xuất bản lần đầu tháng 9 năm 2019

Tái bản lần 2 (có sửa đổi) tháng 8 năm 2020



Đây là ấn phẩm truy cập mở được phân phối theo Giấy phép Quốc tế Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ, điều chỉnh và viết lại dựa trên tác phẩm gốc, theo chi tiết trong Giấy phép. ILO phải được ghi nhận là chủ sở hữu của tác phẩm gốc. Người dùng không được phép sử dụng biểu tượng của ILO trong công việc của mình.

Trích dẫn – Ấn phẩm này cần được trích dẫn như sau: *Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em - dành cho doanh nghiệp*, Tổ chức Lao động Quốc tế, 2020.

Bản dịch – Bản dịch của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Bản dịch này không phải là bản dịch của Văn phòng Lao động Quốc tế (ILO) và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về tính chính xác của bản dịch này.*

Bản điều chỉnh phù hợp với điều kiện địa phương – Bản điều chỉnh của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản điều chỉnh của tác phẩm gốc của Văn phòng Lao động Quốc tế (ILO). Trách nhiệm đối với các quan điểm và ý kiến được thể hiện trong bản điều chỉnh chỉ thuộc về (các) tác giả của bản điều chỉnh và không được ILO phê chuẩn.*

Các câu hỏi về quyền và cấp phép xin gửi về Nhà xuất bản ILO (Quyền và Cấp phép), CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ hoặc qua email rights@ilo.org.

Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em - dành cho doanh nghiệp, Tổ chức Lao động Quốc tế, 2020.

ISBN: 978-92-2-133994-6 (Print), 978-92-2-133995-3 (Web PDF)

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong 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.

Các ý kiến đưa ra trong các bài báo, nghiên cứu, và các tài liệu khác có tên tác giả thuộc trách nhiệm của các tác giả, và ILO không chứng thực cho những ý kiến được đưa ra trong ấn phẩm.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó, và việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

Truy cập trang web www.ilo.org/publns để có thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO. www.ilo.org/publns.

Sản phẩm này được thực hiện từ nguồn hỗ trợ Bộ Lao động Hoa Kỳ tài trợ theo Thỏa thuận Hợp tác số IL-26682-14-75-K-11. Một trăm phần trăm tổng chi phí Dự án do chính phủ Hoa Kỳ tài trợ với tổng số tiền là 10 triệu đô la. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hay các chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, cũng như việc đề cập đến thương hiệu, sản phẩm thương mại hay tổ chức nào không có nghĩa bao hàm sự chứng thực của Chính phủ Hoa Kỳ.

Lời nói đầu

Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập toàn cầu ngày càng sâu rộng thì việc đáp ứng các tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về lao động, đặc biệt là các vấn đề về lao động trẻ em càng được các Doanh nghiệp chú trọng và thực hiện mạnh mẽ hơn.

Việt Nam là quốc gia đầu tiên tại Châu Á và thứ hai trên Thế giới phê chuẩn Công ước Quốc tế về Quyền Trẻ em của Liên Hợp Quốc năm 1990. Việt Nam cũng là một trong những nước phê chuẩn các công ước của Tổ chức Lao Động Quốc tế số 182 (năm 1999) về Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và số 138 (năm 1973) về Độ tuổi tối thiểu. Việt Nam đã và đang cam kết thực hiện các biện pháp để giải quyết lao động trẻ em thông qua việc xây dựng hệ thống luật pháp, chính sách và hỗ trợ thể chế để thực hiện. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã thiết lập một khung pháp lý vững chắc để phù hợp hơn với các tiêu chuẩn quốc tế và thực hiện một số chương trình và dự án để giảm thiểu lao động trẻ em tại các cấp trung ương và địa phương.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) có vai trò là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam. Một trong những nhiệm vụ của VCCI là tổ chức các hoạt động tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật, nâng cao trách nhiệm xã hội, đạo đức và văn hóa kinh doanh, xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định, bảo vệ môi trường và tham gia các hoạt động xã hội khác phù hợp với quy định của pháp luật.

Văn phòng Giới sử dụng Lao động/Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (BEA/VCCI) với sự tài trợ của dự án Hỗ trợ kỹ thuật nâng cao năng lực quốc gia phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em tại Việt Nam (ENHANCE) của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xây dựng và hoàn thiện tài liệu: ***"Hướng dẫn Phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em dành cho Doanh nghiệp"***.

Tài liệu được xây dựng dựa trên những hướng dẫn của Chương trình Quốc tế về Xóa bỏ Lao động Trẻ em (ILO - IPEC) và cập nhật phù hợp với thực tế Việt Nam. Tài liệu giúp Doanh nghiệp có góc nhìn tổng quan lợi ích của việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong kinh doanh. Đồng thời, tài liệu cung cấp những kiến thức cơ bản để nhận biết thế nào là lao động trẻ em, gợi ý những hành động thiết thực của doanh nghiệp để loại trừ những nguy cơ và hậu quả khi sử dụng lao động trẻ em.

Văn phòng Giới sử dụng lao động - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam trân trọng cảm ơn Dự án ENHANCE/ILO, Cục Trẻ em - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, chuyên gia tư vấn (bà Nguyễn Hương Trà) và đặc biệt là những người sử dụng lao động các tỉnh/thành phố đã dành thời gian đóng góp nhiều ý kiến cho việc xây dựng và hoàn thiện tài liệu.

Mục lục

PHẦN A: Phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em mang lại lợi ích gì cho doanh nghiệp	1
A1. Mục tiêu của tài liệu	2
A2. Đối tượng của tài liệu	2
A3. Lợi ích của việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em đối với doanh nghiệp.....	2
A4. Kết cấu và hướng dẫn sử dụng tài liệu	4
 PHẦN B: Thế nào là lao động trẻ em	 7
B1. Thế nào là trẻ em	7
B2. Thế nào là lao động trẻ em	7
B3. Một số khái niệm cơ bản liên quan đến lao động trẻ em.....	9
B4. Khi nào công việc do trẻ em thực hiện bị coi là lao động trẻ em	11
 PHẦN C: Doanh nghiệp cần làm gì để phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em..	 15
C1. Vai trò của doanh nghiệp trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em	16
C2. Xây dựng kế hoạch hành động của doanh nghiệp nhằm phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em.....	18
Hành động 1. Rà soát đánh giá tình hình trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng	19
Hành động 2. Xây dựng cam kết chính sách	22
Hành động 3. Triển khai các biện pháp trong doanh nghiệp	25
Hành động 4. Kiểm soát chuỗi cung ứng	28
Hành động 5. Giám sát đánh giá	32
Hành động 6. Cung cấp thông tin	36
Hành động 7. Huy động sự tham gia trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em	39

PHẦN D: Các quy định quốc gia và quốc tế về lao động trẻ em	41
C1. Các quy định của Việt Nam.....	42
C2. Các tiêu chuẩn và quy định quốc tế.....	43
 PHỤ LỤC	 45
Phụ lục 1. Danh mục công việc nhẹ theo pháp luật Việt Nam	46
Phụ lục 2. Danh mục các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam.....	47
Phụ lục 3. Các trường hợp ngoại trừ theo Công ước 138 của ILO.....	57
Phụ lục 4. Các hình thức xử lý vi phạm về sử dụng lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam	58
Phụ lục 5. Kết quả đánh giá tình hình lao động trẻ em trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng	60
Phụ lục 6. Ví dụ cam kết chính sách về lao động trẻ em của doanh nghiệp	62
Phụ lục 7. Các yêu cầu của khách hàng liên quan đến lao động trẻ em.....	63

Danh mục hình, bảng và hộp

Hình 1.	Đâu là lao động trẻ em cần xóa bỏ	14
Hình 2.	Sai lầm cần tránh khi xác định lĩnh vực ưu tiên trong đánh giá tình hình	20
Hình 3.	Minh họa vẽ sơ đồ chuỗi cung ứng cho sản phẩm mía đường	21
Hình 4.	Sai lầm cần tránh trong xây dựng cam kết chính sách	22
Bảng 1.	Tuổi lao động tối thiểu theo Công ước 138 của ILO và theo quy định của pháp luật Việt Nam	10
Bảng 2.	Ba cách khiến doanh nghiệp liên quan đến vi phạm về lao động trẻ em	16
Bảng 3.	Vai trò của doanh nghiệp trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em	17
Hộp 1.	Các hành động gợi ý và kết quả cụ thể cần đạt đối với doanh nghiệp	18
Hộp 2.	Bộ quy tắc ứng xử về lao động trẻ em	23
Hộp 3.	Xóa bỏ lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng – danh mục gợi ý các biện pháp cần thực hiện	28
Hộp 4.	Sử dụng ảnh hưởng để tạo ra sự thay đổi trong chuỗi cung ứng	30

PHẦN A

**PHÒNG NGỪA VÀ GIẢM THIỂU
LAO ĐỘNG TRẺ EM MANG LẠI
LỢI ÍCH GÌ CHO DOANH NGHIỆP**



A1. Mục tiêu của tài liệu

Đây là tài liệu tham khảo nhằm hỗ trợ doanh nghiệp hoạt động tại Việt Nam phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em đối với cả hoạt động sản xuất kinh doanh của mình và chuỗi cung ứng mà mình tham gia.

Tài liệu được Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) phối hợp với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xây dựng dựa trên những hướng dẫn của Chương trình Quốc tế về Xóa bỏ Lao động Trẻ em (ILO - IPEC) và cập nhật cho phù hợp với thực tế Việt Nam. Tài liệu này nêu rõ những lợi ích của việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong kinh doanh, cung cấp những kiến thức cơ bản để nhận biết thế nào là lao động trẻ em, và gợi ý những hành động thiết thực của doanh nghiệp để loại trừ những nguy cơ và hậu quả khi sử dụng lao động trẻ em.

A2. Đối tượng của tài liệu

Tài liệu này đặc biệt hữu ích với các doanh nghiệp sau:

1. Các công ty đa quốc gia và doanh nghiệp xuất khẩu tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu;
2. Các thương hiệu, nhãn hàng quốc tế và quốc gia có hoạt động kinh doanh, mua hàng, đầu tư, mua bán sáp nhập và niêm yết tại Việt Nam;
3. Các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa nằm trong các chuỗi giá trị xuất khẩu, hoặc cung ứng nguyên vật liệu, sản phẩm, hàng hóa, gia công cho các thương hiệu, nhãn hàng quốc tế và quốc gia lớn;
4. Các hộ sản xuất kinh doanh nông, lâm, thủy sản, sơ chế nguyên phụ liệu, gia công sản phẩm hàng hóa, cung ứng dịch vụ cho doanh nghiệp xuất khẩu, thương hiệu, nhãn hàng quốc tế và quốc gia lớn, người nước ngoài và du khách nước ngoài; và
5. Tất cả các doanh nghiệp khác quan tâm và muốn tìm hiểu về lao động trẻ em, về các lợi ích và biện pháp phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong kinh doanh.

A3. Lợi ích của việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em đối với doanh nghiệp

Các lợi ích chính đối với doanh nghiệp trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em có thể tóm tắt như sau:

Lợi ích thứ nhất – Tận dụng cơ hội từ các hiệp định thương mại thế hệ mới

Việt Nam đang trong tiến trình tham gia đàm phán ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới. Trong đó, các hiệp định đã ký kết là Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu (EVFTA) đều yêu cầu phải thông qua và duy trì các quyền được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, bao gồm cả việc xóa bỏ lao động trẻ em theo hai công ước cơ bản là Công ước ILO số 138 và 182. Các hiệp định đang đàm phán như RCEP, FTAAP cũng xem xét những nội dung tương tự. Đây là xu thế không thể đảo ngược. Đáp ứng các tiêu chuẩn lao động, trong đó có không sử dụng lao động trẻ em là một trong những điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp có thể chuẩn bị sẵn sàng cho những cơ hội thương mại và đầu tư mới trong các FTA thế hệ mới.

Lợi ích thứ hai - Tuân thủ luật pháp

Doanh nghiệp cần tuân thủ các quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến vấn đề lao động trẻ em. Các hành vi vi phạm sẽ bị xử phạt hành chính và cả hình sự nếu có đầy đủ các yếu tố cấu thành tội hình sự. Hơn nữa, nhiều khách hàng nước ngoài, đặc biệt là các thương hiệu lớn như Addidas, Nike, có thể yêu cầu nhà cung cấp áp dụng các điều kiện phòng ngừa lao động trẻ em cao hơn luật. Không tuân thủ có thể dẫn tới cắt giảm đơn hàng, thậm chí là loại bỏ khỏi chuỗi cung ứng. Chứng minh được mình tuân thủ luật pháp quốc gia giúp doanh nghiệp: (i) tránh được các chi phí và hậu quả pháp lý; (ii) hành xử minh bạch trong các đợt thanh kiểm tra, các hoạt động, chiến dịch do Nhà nước hay người tiêu dùng phát động; (iii) xây dựng mối quan hệ hợp tác cởi mở chứ không mang tính đối phó với các cơ quan công quyền.

Lợi ích thứ ba – Mở rộng cơ hội kinh doanh với khách hàng và nhà đầu tư

Khách hàng và đối tác hiểu rõ rằng họ sẽ gặp ít rủi ro hơn khi hợp tác với một doanh nghiệp có khả năng kiểm soát tốt về lao động trẻ em, vốn là vấn đề nhân quyền được đặc biệt chú ý trong kinh doanh và tiêu dùng trên toàn thế giới. Những người mua lớn và khách hàng nước ngoài luôn đòi hỏi chuỗi cung ứng không sử dụng lao động trẻ em trong chính doanh nghiệp cũng như hệ thống kinh doanh của mình. Nhiều khách hàng, thương hiệu lớn như Addidas, Nike, có thể yêu cầu nhà cung cấp áp dụng các điều kiện phòng ngừa lao động trẻ em cao hơn luật. Không tuân thủ có thể dẫn tới cắt giảm đơn hàng, thậm chí là loại bỏ khỏi chuỗi cung ứng.

Trong đầu tư và huy động vốn, giới đầu tư hiện nay ngày càng quan tâm hơn tới nhân quyền và sẵn sàng ghi nhận tích cực nếu doanh nghiệp thể hiện nỗ lực trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em. Luật quốc gia của nhiều nước đối tác của Việt Nam như Hoa Kỳ, Anh, Liên minh châu Âu và quy định của các thị trường chứng khoán trên thế giới như Ấn Độ, Ma-lai-xi-a, Xinh-ga-po, Nam Phi... đều có xu hướng tăng yêu cầu công bố thông tin về hệ thống quản lý nhân quyền của doanh nghiệp.

Đây là những quy định điều chỉnh hành vi của khách hàng hiện tại và tương lai của doanh nghiệp của bạn. Vì vậy, chính doanh nghiệp của bạn cũng có thể chịu ảnh hưởng của những quy định này thông qua hoạt động rà soát ban đầu, thanh kiểm tra và báo cáo của khách hàng.

Lợi ích thứ tư – Đảm bảo hiệu suất hoạt động lâu dài

Doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ, thường sử dụng lao động chưa thành niên để tiết kiệm chi phí trước mắt. Tuy nhiên, về lâu dài hiệu suất hoạt động sẽ giảm do nguồn nhân lực chưa được đào tạo và phát triển đầy đủ. So với người trưởng thành, lao động chưa thành niên có thời gian tập trung ngắn hơn, ít quan tâm đến chất lượng và khó vận hành máy móc thiết bị hiệu quả. Các em nhìn chung cũng có thể trạng yếu hơn và dễ bị tai nạn thương tật hơn. Vì vậy lao động trẻ em dễ làm tăng chi phí khắc phục, tuyển dụng và đào tạo lao động thay thế. Đặc biệt với các hộ sản xuất kinh doanh, sử dụng lao động là con em dưới tuổi thành niên sẽ làm giảm cơ hội học tập đào tạo giúp các em mang lại hiệu suất lớn hơn và thu nhập cao hơn khi tiếp quản công việc kinh doanh lúc trưởng thành.

Lợi ích thứ năm - Cải thiện công tác quản trị rủi ro

Lao động trẻ em trong hoạt động kinh doanh hay chuỗi cung ứng có thể khiến doanh nghiệp và khách hàng của bạn gặp rắc rối với báo chí, dư luận, các chiến dịch phản đối của các tổ chức và phong trào phi chính phủ, dẫn tới tổn thất về uy tín doanh nghiệp, khả năng thu hút và

giữ chân người lao động, cũng như khả năng duy trì và phát triển thị trường, thị phần và thu hút nhà đầu tư và cổ đông.

Lợi ích thứ sáu – Thể hiện đạo đức kinh doanh và xây dựng uy tín

Giải phóng trẻ em và trẻ vị thành niên khỏi công việc lao động trong thời gian dài hay công việc nặng nhọc, nguy hiểm và độc hại, tạo điều kiện cho các em được học tập và vui chơi, phát triển thể chất và tinh thần đúng độ tuổi là việc cần thiết và đúng đắn. Áp dụng các biện pháp phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em là một khía cạnh thể hiện đạo đức kinh doanh. Nó góp phần xây dựng và nâng cao uy tín của doanh nghiệp. Nhìn rộng ra, hành động này không chỉ có lợi cho doanh nghiệp của bạn, mà còn giúp xây dựng uy tín của cả ngành, tăng cường cơ hội tiếp cận thị trường và thu hút đầu tư cho mọi doanh nghiệp.

A4. Kết cấu và hướng dẫn sử dụng tài liệu

Kết cấu tài liệu

Tài liệu này gồm bốn phần:

Phần A: Trình bày Phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em sẽ mang lại lợi ích gì cho doanh nghiệp. Phần này nêu lên mục tiêu, đối tượng, các lợi ích, giới thiệu kết cấu và hướng dẫn cách sử dụng các nội dung của tài liệu để đáp ứng đúng mục tiêu cụ thể từng doanh nghiệp trong việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em.

Phần B: Phần này nêu các khái niệm cơ bản về trẻ em, lao động trẻ em, và các thuật ngữ liên quan. Đặc biệt phần này đề cập đến hướng dẫn tiêu chí xác định một công việc do trẻ em thực hiện là lao động trẻ em. Đây là tình huống rủi ro mà doanh nghiệp cần tránh.

Phần C: Đưa ra những hướng dẫn doanh nghiệp cần làm gì để phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em. Phần này nêu rõ doanh nghiệp có vai trò và trách nhiệm khác nhau tương ứng với từng trường hợp liên quan đến vi phạm về lao động trẻ em và hướng dẫn doanh nghiệp lập kế hoạch hành động để thực hiện vai trò trách nhiệm của mình. Trong vấn đề lao động trẻ em doanh nghiệp có thể cần ý tưởng thực tiễn để giải quyết vấn đề cụ thể mà mình gặp phải. Tài liệu này gợi ý một số hành động doanh nghiệp có thể triển khai và chia sẻ các kinh nghiệm hay trong mục “Cách làm thực tiễn của doanh nghiệp” ở cuối hành động gợi ý.

Phần D: Trình bày các quy định quốc gia và quốc tế về lao động trẻ em. Phần này liệt kê các bộ luật, luật, nghị định và thông tư hướng dẫn triển khai theo luật pháp Việt Nam, các tiêu chuẩn và công ước quốc tế có liên quan.

Ngoài ra, các phụ lục gợi ý những biểu mẫu và công cụ đơn giản có thể áp dụng trong hành động để doanh nghiệp tham khảo.

Hướng dẫn sử dụng tài liệu theo mục đích cụ thể của doanh nghiệp

Các doanh nghiệp có quy mô, hoạt động và thị trường khác nhau có thể có mục tiêu rất khác nhau trong vấn đề lao động trẻ em. Một doanh nghiệp nhỏ hay hộ sản xuất kinh doanh quy mô gia đình có thể chỉ cần tuân thủ pháp luật. Doanh nghiệp vừa có thể đặt mục tiêu bán hàng cho nhiều doanh nghiệp hơn hoặc mở đường vào thị trường xuất khẩu. Doanh nghiệp lớn có thể muốn chứng minh với mọi khách hàng và người tiêu dùng trong và ngoài nước là không sử

dụng lao động trẻ em. Doanh nghiệp đa quốc gia có mua hàng từ Việt Nam hay các thương hiệu lớn của Việt Nam đang muốn thu hút đầu tư và niêm yết trên những thị trường vốn của khu vực và thế giới cần bảo vệ uy tín và hình ảnh của doanh nghiệp. Bất kể mục tiêu là gì, các doanh nghiệp có thể tham khảo và áp dụng toàn bộ các hành động gợi ý trong tài liệu này, cũng có thể chọn lọc hành động để đáp ứng hiệu quả nhất mục tiêu cụ thể của mình theo một số kịch bản tiêu biểu sau đây.

Kịch bản 1 – Tuân thủ pháp luật quốc gia: Đây là trường hợp các doanh nghiệp, hộ sản xuất kinh doanh chỉ bán sản phẩm dịch vụ cho thị trường trong nước hoặc bán trong nước là chủ yếu. Nếu mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp là bảo đảm tuân thủ pháp luật quốc gia, thì cần đánh giá tình hình (Hành động 1) và áp dụng ngay “4T” nhằm giảm thiểu tác hại và quy mô của vấn đề (Hành động 3).

Kịch bản 2 – Xử lý triệt để một vi phạm nghiêm trọng: Đây là trường hợp doanh nghiệp có sử dụng một số trẻ em và/ hoặc người dưới 18 tuổi không đúng quy định pháp luật lao động. Mục tiêu cụ thể là xác định và xử lý triệt để vấn đề đó và không để tái diễn. Doanh nghiệp cần đánh giá tình hình một cách cụ thể và toàn diện, có cân nhắc tới gia đình cảnh và cơ hội học tập của các em (Hành động 1), áp dụng “4T” và tìm cách hỗ trợ gia đình để các em được học tập đào tạo (Hành động 3), phối hợp với các bên liên quan để giúp đỡ và giám sát các gia đình không để con em lại trở thành lao động trẻ em (Hành động 7).

Kịch bản 3 – Sàng lọc và kiểm soát chuỗi cung ứng: Đây là trường hợp doanh nghiệp đã quản lý tốt hoạt động trong nội bộ không có lao động trẻ em. Tuy nhiên, doanh nghiệp có nhiều quan hệ kinh doanh, ví dụ như với nhà cung cấp, thương lái, cơ sở vệ tinh, tổ nhóm và hộ gia công... và họ có thể vi phạm về lao động trẻ em. Mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp là sàng lọc lại chuỗi cung ứng và gây ảnh hưởng khiến đối tác vi phạm phải giải quyết vấn đề. Doanh nghiệp cần đánh giá và định kỳ đánh giá lại tình hình trong chuỗi cung ứng, tập trung vào các lĩnh vực có thể gây tác hại lớn cho trẻ em (Hành động 1), gây ảnh hưởng lên đối tác, nếu cần thì hướng dẫn và hỗ trợ thêm để họ khắc phục (Hành động 4), và giám sát đánh giá kết quả thực hiện (Hành động 5).

Kịch bản 4 – Giải quyết mối lo ngại của khách hàng và truyền thông: Đây là trường hợp các thương hiệu, doanh nghiệp có tên tuổi trong khu vực và quốc tế mua hàng từ nhiều nước hay đầu tư ở các vùng khó khăn, kém phát triển và bị chỉ trích khi có hiện tượng vi phạm xảy ra trong địa bàn đầu tư hoặc chuỗi cung ứng. Cũng có thể vụ việc vừa bị truyền thông phát hiện với một trong những nhà sản xuất có bán hàng cho doanh nghiệp và gây nên làn sóng phản đối của người tiêu dùng, nhà đầu tư và khách hàng. Nếu mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp là giải đáp mối lo ngại của khách hàng và truyền thông, thì biện pháp cần thực hiện ngay là sàng lọc lại chuỗi cung ứng và xử lý nhà cung cấp vi phạm (Hành động 4), điều chỉnh lại chính sách hoặc bộ quy tắc ứng xử và thảo luận kỹ với các nhà cung cấp (Hành động 1), và tiến hành giám sát đánh giá định kỳ và đột xuất với các nhà cung cấp để đảm bảo tuân thủ đúng và vi phạm không tái diễn (Hành động 5), phối hợp với các bên liên quan giúp đỡ các trường hợp trẻ em và gia đình và giám sát xã hội đối với nhà cung cấp (Hành động 7), và cập nhật tiến độ và kết quả thường xuyên cho truyền thông và khách hàng (Hành động 6).

Kịch bản 5 – Chứng minh không sử dụng lao động trẻ em: Đây là trường hợp doanh nghiệp đã chắc chắn quản lý tốt cả hoạt động trong nội bộ cũng như chuỗi cung ứng tuân thủ các tiêu chuẩn liên quan đến lao động trẻ em. Mục tiêu của doanh nghiệp là chứng minh với khách

hàng và người tiêu dùng là không sử dụng lao động trẻ em trong toàn bộ hệ thống từ doanh nghiệp đến nhà cung cấp. Doanh nghiệp nên tập trung xây dựng một cam kết, chính sách hoặc bộ quy tắc ứng xử (Hành động 2), xây dựng và triển khai hệ thống giám sát đánh giá thường xuyên và nếu có điều kiện thì khẳng định thêm bằng kiểm toán (Hành động 5). Thuê một công ty uy tín tiến hành kiểm toán độc lập và công bố kết quả là bằng chứng vững chắc chứng minh thực hành tốt của doanh nghiệp.

PHẦN B

THẾ NÀO LÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM



B1. Thế nào là trẻ em

Trong luật pháp quốc tế, trẻ em được định nghĩa là những người dưới 18 tuổi. Các quy định cụ thể như sau:

- Trẻ em là những người dưới 18 tuổi, trừ khi pháp luật quốc gia quy định tuổi thành niên sớm hơn. (Điều 1, Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em, 1989)
- Trong Công ước này, thuật ngữ “trẻ em” sẽ áp dụng cho tất cả những người dưới 18 tuổi. (Điều 2, Công ước số 182 của ILO về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999)

Pháp luật Việt Nam quy định:

- Trẻ em là người dưới 16 tuổi. (Điều 1, Luật Trẻ em, 2016)

Bên cạnh khái niệm trẻ em, pháp luật Việt Nam còn có khái niệm “người chưa thành niên”. Theo Khoản 1, Điều 21 Bộ Luật Dân sự năm 2015 thì “Người chưa thành niên là người chưa đủ mười tám tuổi”.

- Người chưa thành niên là người chưa đủ mười tám tuổi. (Khoản 1, Điều 21, Bộ luật Dân sự, 2015)

Gắn với khái niệm “người chưa thành niên” là khái niệm “người lao động chưa thành niên”.

- Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi (Theo khoản 1 Điều 143, Bộ luật Lao động năm 2019).

B2. Thế nào là lao động trẻ em

Trong luật pháp quốc tế, “lao động trẻ em”¹ là thuật ngữ thường dùng để chỉ tình trạng một người dưới 18 tuổi phải làm các công việc có hại đến tinh thần, thể chất, trí tuệ, đạo đức và nhân cách của các em; hoặc phải làm việc từ độ tuổi nhỏ khiến cho các em mất đi cơ hội học tập và phát triển.

Lao động trẻ em là công việc khiến trẻ em mất đi tuổi thơ, tiềm năng và nhân cách, và có ảnh hưởng xấu tới sự phát triển về thể chất và tinh thần của trẻ, bao gồm cả việc cản trở khả năng đến trường. Nó bao gồm những công việc:

- **Nguy hiểm và gây hại** cho trẻ em về mặt tinh thần, thể chất, xã hội hay đạo đức; và
- **Cản trở việc học tập** của trẻ em do:
 - Lấy đi của các em cơ hội học tập;
 - Buộc các em phải nghỉ học sớm; hay
 - Buộc các em phải kết hợp việc học với làm việc nặng nhọc và trong nhiều giờ.

¹ Tiếng Anh là “child labour”

Lao động trẻ em được nhận diện thông qua các tiêu chí về độ tuổi, thời giờ làm việc, loại công việc và nơi làm việc được xem là nguy hại cho người dưới 18 tuổi theo hai công ước của ILO là Công ước số 138 năm 1973 về tuổi lao động tối thiểu và Công ước số 182 năm 1999 về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Cụ thể, nó bao gồm những **hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất**, những **công việc nguy hại** và công việc không được phép thực hiện bởi trẻ em **dưới tuổi lao động tối thiểu** theo luật từng nước.

Pháp luật Việt Nam chưa có định nghĩa chính thức về lao động trẻ em, nhưng có nhiều quy định có liên quan đến lao động trẻ em. Khoản 1 Điều 37 Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam quy định “Nghiêm cấm xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động và những hành vi khác vi phạm quyền trẻ em”. Khoản 1, khoản 2, Điều 144 Bộ Luật lao động năm 2019 quy định “Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách” và Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động”... Căn cứ vào pháp luật quốc tế và quốc gia, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xác định lao động trẻ em như sau:

“Lao động trẻ em” được hiểu là **trẻ em và người chưa thành niên làm các công việc trái quy định pháp luật về lao động**, tham gia lao động mà hoạt động lao động đó cản trở hoặc tác động tiêu cực đến sự phát triển thể chất, trí tuệ, nhân cách và sự phát triển toàn diện của các em.”²

Xét về nội dung, hai khái niệm nêu trên cơ bản là giống nhau.

B3. Một số khái niệm cơ bản liên quan đến lao động trẻ em

Để xác định chính xác khi nào một công việc do trẻ em thực hiện là lao động trẻ em, doanh nghiệp cần nắm vững một số khái niệm sau.

1. Tuổi lao động tối thiểu

Tuổi lao động tối thiểu không được thấp hơn độ tuổi kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc và do luật quốc gia quy định.

Công ước số 138 của ILO quy định tuổi lao động tối thiểu, bao gồm tuổi tối thiểu cơ bản, tuổi tối thiểu áp dụng với công việc nguy hại; tuổi tối thiểu áp dụng với công việc nhẹ. Có mức tuổi lao động tối thiểu áp dụng chung cho mọi quốc gia, đồng thời Công ước 138 cũng có những quy định ngoại lệ phù hợp với các nước đang phát triển, như tóm tắt trong Bảng 1.

Ở Việt Nam, Bộ luật Lao động 2019 quy định về tuổi lao động tối thiểu như sau:

- Tuổi tối thiểu chung: Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động (Khoản 1, Điều 3, Bộ luật Lao động năm 2019).
- Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc

² ILO - IPEC <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>

chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành (Khoản 1 và 2, Điều 147, Bộ luật Lao động năm 2019).

- Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nhẹ: Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định (Khoản 3, Điều 143, Bộ luật Lao động năm 2019).

Bảng 1. Tuổi lao động tối thiểu theo Công ước 138 của ILO và theo quy định của pháp luật Việt Nam

Tuổi lao động tối thiểu	Tuổi lao động tối thiểu theo Công ước 138		Tuổi lao động tối thiểu theo quy định của pháp luật Việt Nam
	Áp dụng chung cho mọi quốc gia	Quy định ngoại lệ	
Tuổi tối thiểu chung	Không dưới 15 tuổi	Không dưới 14 tuổi (cho các nước đang phát triển)	Đủ 15 tuổi
Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (NNĐHNH)	Không dưới 18 tuổi	Không dưới 16 tuổi (Nhưng an toàn và phẩm hạnh của các em phải được đảm bảo)	Không dưới 18 tuổi
Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nhẹ	13 - 15 tuổi	12-14 tuổi (cho các nước đang phát triển)	Từ 13 - dưới 15 tuổi

2. Công việc nhẹ

Công việc nhẹ là công việc trẻ em có thể thực hiện mà không ảnh hưởng tới sức khỏe và sự an toàn, hoặc không cản trở việc học tập hoặc đào tạo nghề của các em. Việt Nam đã ban hành Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH trong đó quy định:

- Danh mục công việc được sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc; và
- Danh mục công việc được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi làm việc. (Phụ lục II)

3. Công việc nguy hại

Công việc nguy hại là một trong những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Đây là những công việc có thể có hại cho sức khỏe, sự an toàn hoặc đạo đức của thanh thiếu niên do tính chất nguy hiểm độc hại (như tiếp xúc thường xuyên với hóa chất, khí gas, chất nổ, thú dữ, nhiệt

độ cao) hoặc được tiến hành trong những điều kiện có nguy cơ đặc biệt cao đối với các em (như làm việc dưới lòng đất, trên công trường xây dựng, trong quán bar, phòng hát karaoke). Theo Công ước số 138 của ILO, không được phép giao cho người dưới 18 tuổi thực hiện loại công việc này, trừ một số trường hợp ngoại lệ do luật quốc gia quy định.

Luật pháp Việt Nam quy định không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của các em. Danh mục các công việc đó được quy định tại khoản 1 và 2 Điều 147 Bộ luật Lao động năm 2019, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH và Thông tư liên tịch số 21/2004/TTLT-BLĐTBXH-BYT (Phụ lục 2) và không có văn bản pháp lý nào quy định các trường hợp ngoại lệ.

4. Những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất khác

Bên cạnh những công việc nguy hại đã nêu ở trên, những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất khác theo Điều 3, Công ước 182 của ILO gồm mọi hình thức nô lệ, buôn bán và vận chuyển trẻ em, gán nợ, lao động nô lệ và lao động cưỡng bức, trong đó có tuyển mộ cưỡng bức trẻ em tham gia vào các xung đột vũ trang; sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em tham gia vào hoạt động mại dâm, sản xuất các sản phẩm phim ảnh khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm; các hoạt động bất hợp pháp, như ăn xin có tổ chức hoặc sản xuất, tàng trữ, buôn bán và vận chuyển chất ma túy. Không được phép sử dụng người dưới 18 tuổi làm những công việc này.

B4. Khi nào công việc do trẻ em thực hiện bị coi là lao động trẻ em

Không phải công việc nào do trẻ em thực hiện cũng là lao động trẻ em. Hàng triệu thanh thiếu niên dưới 18 tuổi đang làm những công việc hợp pháp và phù hợp với độ tuổi và mức độ trưởng thành của các em, để chuẩn bị bước ra xã hội và chuyển tiếp từ nhà trường sang việc làm. Thông qua lao động, các em xây dựng được ý thức làm việc và tinh thần trách nhiệm, rèn luyện kỹ năng, tạo thu nhập cho bản thân và gia đình, và góp phần phát triển kinh tế quốc gia.

Tuy nhiên, khi người chưa thành niên làm các công việc trái quy định pháp luật về lao động thì bị coi là lao động trẻ em. Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 138 và số 182 của ILO và nội dung của hai công ước này đã được chuyển hóa vào các điều khoản của Bộ luật Lao động 2012 và pháp luật có liên quan. Phù hợp với khung khổ pháp lý đó, có thể xác định trẻ em và người chưa thành niên là lao động trẻ em nếu vi phạm bất kỳ **một tiêu chí nào trong các tiêu chí** sau đây.

1. Loại công việc

Loại công việc được giới hạn theo 3 nhóm tuổi (đồng thời thỏa mãn tiêu chí thời giờ làm việc theo nhóm tuổi) như sau:

Dưới 13 tuổi	Làm những công việc ngoài quy định tại Khoản 3 Điều 145 Luật lao động năm 2019 và “Danh mục công việc được sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc” quy định tại khoản 6 điều 3 Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH và “Các trường hợp ngoại trừ” theo Công ước số 138 của ILO (Phụ lục 4).
Đủ 13 – dưới 15 tuổi	Làm những công việc ngoài “Danh mục công việc được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm việc” quy định tại Phụ lục II, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH và “Các trường hợp ngoại trừ” theo Công ước số 138 của ILO (Phụ lục 4).
Đủ 15 – dưới 18 tuổi	Tham gia mọi công việc và hoạt động kinh tế mà vi phạm quy định tại Khoản 1, Điều 147 Luật Lao động năm 2019 và “Danh mục công việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên” quy định tại Phụ lục III Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH.

Tuy nhiên, nếu những CÔNG VIỆC cấm sử dụng người chưa thành niên này rơi vào các trường hợp ngoại trừ theo Điều 6 Công ước 138 của ILO (Phụ lục 4), và các em được bảo vệ đầy đủ, được hướng dẫn hay đào tạo một cách cụ thể và thích đáng (theo Khoản 3 Điều 1 của Công ước 138 của ILO), thì các em có thể tham gia trong khuôn khổ chương trình giáo dục, đào tạo hoặc hướng nghiệp đã được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận.

2. Nơi làm việc

Giới hạn theo nơi làm việc như sau:

a) Những nơi làm việc bị cấm quy định tại khoản 2 Điều 147 Bộ Luật Lao động năm 2019, cụ thể:

- Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
- Công trường xây dựng;
- Cơ sở giết mổ gia súc;
- Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;
- Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

b) Những nơi làm việc bị cấm quy định tại “Danh mục nơi làm việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên” quy định tại Phụ lục IV Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH.

Tuy nhiên, nếu những NƠI LÀM VIỆC cấm sử dụng người chưa thành niên này rơi vào các trường hợp ngoại trừ theo Điều 6 Công ước 138 của ILO (Phụ lục 4), và các em được bảo vệ đầy đủ, được hướng dẫn hay đào tạo một cách cụ thể và thích đáng (theo Khoản 3 Điều 1 của Công ước 138 của ILO), thì các em có thể tham gia trong khuôn khổ chương trình giáo dục, đào tạo hoặc hướng nghiệp đã được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận.

3. Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Không được phép sử dụng người dưới 18 tuổi vào những công việc sau đây:

- Mọi hình thức nô lệ hoặc tương tự nô lệ, như buôn bán trẻ em, gán nợ, lao động khổ sai, lao động cưỡng bức, bao gồm tuyển mộ cưỡng bức hoặc bắt buộc trẻ em để phục vụ trong các cuộc xung đột vũ trang;
- Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em tham gia vào hoạt động mại dâm, sản xuất văn hóa phẩm khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm;
- Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em tham gia các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt là hoạt động sản xuất, tàng trữ, vận chuyển và buôn bán các chất ma túy như đã được xác định trong các điều ước quốc tế có liên quan;
- Những công việc mà tính chất hoặc điều kiện tiến hành có thể có hại cho sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của trẻ.

(Theo Điều 3 Công ước 182 của ILO năm 1999)

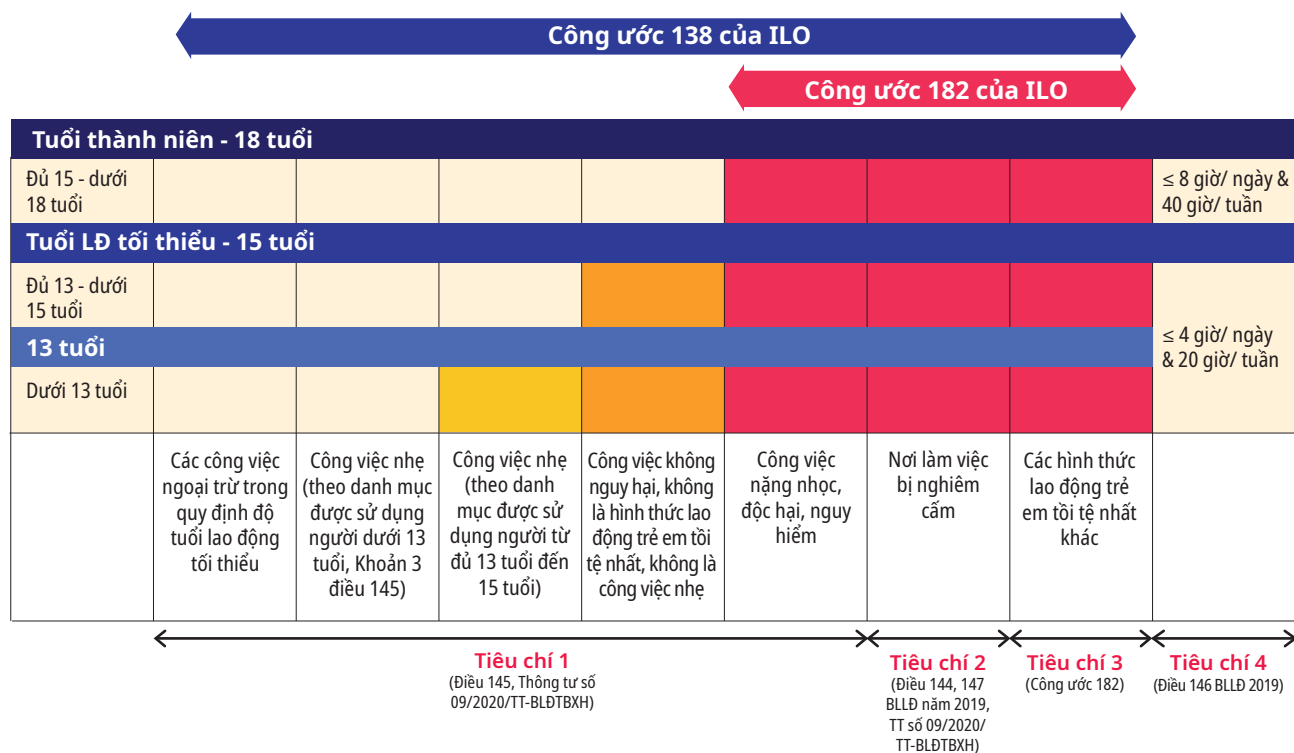
4. Thời giờ làm việc

Giới hạn theo ngày và theo tuần cho 2 nhóm tuổi (đồng thời thỏa mãn tiêu chí thời giờ làm việc quy định tại Điều 146 Luật lao động năm 2019) như sau:

Dưới 15 tuổi	Không quá 4 giờ/ ngày và 20 giờ/ tuần
Đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi	Không quá 8 giờ/ ngày và 40 giờ/ tuần (mọi công việc trừ công việc vi phạm tiêu chí thứ hai và ba)

Hình 1 dưới đây tóm tắt cách áp dụng các tiêu chí xác định lao động trẻ em phù hợp với các công ước quốc tế và pháp luật lao động của Việt Nam. Các ô trắng thể hiện những công việc do trẻ em và người chưa thành niên thực hiện mà không bị coi là lao động trẻ em. Đó là khi cả bốn tiêu chí cùng được thỏa mãn. Các ô tối màu thể hiện lao động trẻ em cần phải phòng ngừa và giảm thiểu. Đó là khi có một hoặc nhiều hơn một tiêu chí bị vi phạm.

Hình 1. Đây là lao động trẻ em cần xóa bỏ



(Nguồn: Hiệu chỉnh theo các công ước quốc tế và luật quốc gia của Việt Nam, dựa trên hình gốc từ Báo cáo toàn cầu của ILO: A future without child labour, Report I(B) ILO 90th, 2002)

PHẦN C

**DOANH NGHIỆP CẦN LÀM GÌ
ĐỂ PHÒNG NGỪA VÀ GIẢM THIỂU
LAO ĐỘNG TRẺ EM**



C1. Vai trò của doanh nghiệp trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em

Doanh nghiệp đóng vai trò then chốt trong việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong kinh doanh. Bạn thực hiện vai trò đó nhờ triển khai những biện pháp hiệu quả nhằm phát hiện, giảm thiểu, khắc phục hậu quả các vi phạm về lao động trẻ em và phòng ngừa rủi ro này phát sinh trong cả doanh nghiệp và chuỗi giá trị của mình. Việc này phải xây dựng và triển khai có hệ thống, có thể là hệ thống độc lập hoặc lồng ghép vào một trong các hệ thống hiện thời. Không thể bù đắp việc không tuân thủ bằng đóng góp tích cực ở những lĩnh vực khác.

Trước hết, doanh nghiệp cần đảm bảo tuân thủ pháp luật quốc gia. Nếu pháp luật quốc gia thấp hơn các tiêu chuẩn quốc tế về lao động trẻ em thì nên ưu tiên áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế. Đây là yêu cầu đặc biệt quan trọng nếu doanh nghiệp của bạn là nhãn hàng, thương hiệu quốc tế và quốc gia nổi bật, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp xuất khẩu, gia công xuất khẩu, và doanh nghiệp sản xuất, thương mại, dịch vụ hay tư vấn tham gia cung ứng và đầu tư với đối tác nước ngoài hay đang chuẩn bị cho hoạt động này. Điều này cũng rất quan trọng với các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa, hợp tác xã, hộ sản xuất kinh doanh vì hẳn bạn không chỉ muốn kinh doanh nhỏ lẻ với khách hàng trong nước, mà còn tận dụng các cơ hội kinh doanh với đối tác, người mua, khách du lịch nước ngoài và mở rộng ra quy mô cả trong nước, khu vực và quốc tế.

Vai trò trách nhiệm cụ thể mà doanh nghiệp cần thực hiện phụ thuộc vào việc doanh nghiệp có trực tiếp hay gián tiếp làm phát sinh lao động trẻ em hay không và bản chất của mối liên quan đó là gì. Có ba trường hợp doanh nghiệp có thể liên quan đến vi phạm về lao động trẻ em là: (i) làm phát sinh vi phạm về lao động trẻ em, (ii) góp phần làm phát sinh vi phạm về lao động trẻ em, và (iii) vi phạm về lao động trẻ em có liên quan đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp. Bạn sẽ hiểu rõ ba trường hợp đó sau khi đọc ví dụ trong Bảng 2 sau đây.

Bảng 2. Ba trường hợp doanh nghiệp liên quan đến vi phạm về lao động trẻ em

Trường hợp	Ví dụ
Doanh nghiệp làm phát sinh/ sử dụng lao động trẻ em hoặc có nguy cơ làm như vậy thông qua hành động hoặc quyết định của mình.	Doanh nghiệp tuyển dụng trẻ em dưới tuổi lao động tối thiểu không phải cho công việc nhẹ. Doanh nghiệp sử dụng người chưa thành niên làm công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm.
Doanh nghiệp có thể góp phần làm phát sinh vi phạm về lao động trẻ em qua một mối quan hệ kinh doanh (ví dụ, với nhà cung cấp, khách hàng), hoặc qua tương tác giữa hành động của doanh nghiệp và hành động của các bên khác.	Doanh nghiệp liên tục thay đổi yêu cầu đặt hàng với nhà cung cấp mà không điều chỉnh thời hạn hoặc giá mua phù hợp khiến họ phải tìm cách thuê thầu phụ có sử dụng lao động trẻ em. Doanh nghiệp góp phần gây ô nhiễm nước sông dẫn tới cá chết hàng loạt, khiến nông dân nuôi các mất nguồn thu nhập và phải cho trẻ em đi làm kiếm thêm thu nhập để bù đắp.

Vi phạm về lao động trẻ em **có liên quan** đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp thông qua hành vi của đối tác kinh doanh, mặc dù doanh nghiệp không làm phát sinh hoặc góp phần làm phát sinh vi phạm.

Họa tiết thêu trên hàng may mặc của thương hiệu thời trang được nhà cung cấp thuê gia công từ các hộ có lao động trẻ em. Đây là hành vi vi phạm hợp đồng gia công và bị cấm theo chính sách của thương hiệu bán lẻ. Thu mua trực tiếp hoặc qua đại lý các nguyên vật liệu thô và nông sản do lao động trẻ em sản xuất.

Nếu doanh nghiệp **làm phát sinh** hoặc **góp phần** làm phát sinh lao động trẻ em thông qua hoạt động của mình, vai trò của doanh nghiệp là chấm dứt vi phạm, **khắc phục** toàn bộ hoặc một phần hậu quả tương ứng với trách nhiệm của mình và áp dụng biện pháp **phòng ngừa** vi phạm phát sinh trở lại. Nếu lao động trẻ em có liên quan đến hoạt động, sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp thông qua một mối quan hệ kinh doanh thì vai trò của doanh nghiệp là gây ảnh hưởng lên đối tác vi phạm để **giảm thiểu** nguy cơ họ tiếp tục vi phạm và tái vi phạm.

Bảng 3. Vai trò của doanh nghiệp trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em

MỐI LIÊN QUAN CỦA DOANH NGHIỆP TỚI LAO ĐỘNG TRẺ EM	VAI TRÒ CỦA DOANH NGHIỆP	VÀ...	VÀ...
Đã hoặc có thể làm phát sinh vi phạm	Phòng ngừa hoặc giảm thiểu vi phạm		Khắc phục hậu quả nếu vi phạm đã xảy ra
Đã hoặc có thể góp phần làm phát sinh vi phạm	Phòng ngừa hoặc giảm thiểu hành động của mình dẫn đến vi phạm	Sử dụng hoặc gia tăng ảnh hưởng lên các bên chịu trách nhiệm để phòng ngừa hoặc giảm thiểu vi phạm	Góp phần khắc phục hậu quả nếu vi phạm đã xảy ra, tương ứng với phần trách nhiệm của mình
Đã hoặc có thể có hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ có liên quan đến vi phạm thông qua quan hệ kinh doanh	Phòng ngừa hoặc giảm thiểu hành động của mình dẫn đến vi phạm	Sử dụng hoặc gia tăng ảnh hưởng lên các bên chịu trách nhiệm để có biện pháp phòng ngừa hoặc giảm thiểu vi phạm	Góp phần khắc phục hậu quả nếu vi phạm đã xảy ra, tương ứng với phần trách nhiệm của mình

C2. Xây dựng kế hoạch hành động của doanh nghiệp nhằm phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em

Sau khi xác định rõ mục tiêu, doanh nghiệp cần tìm biện pháp giải quyết vấn đề lao động trẻ em và xây dựng kế hoạch hành động. Hộp 1 gợi ý các hành động thiết thực để phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong cả hoạt động của doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Kết quả cụ thể cần đạt được trong từng hành động đã được nêu rõ.

Hộp 1: Các hành động gợi ý và kết quả cụ thể cần đạt đối với doanh nghiệp

Hành động	Kết quả cần đạt
1. Rà soát đánh giá tình hình trong DN và chuỗi cung ứng	Đánh giá chi tiết rủi ro đối với trẻ em (không chỉ với doanh nghiệp) để thiết kế biện pháp giải quyết Triển khai đánh giá lại do rủi ro luôn thay đổi
2. Xây dựng cam kết chính sách	Đưa ra cam kết chính sách công khai của doanh nghiệp về việc tôn trọng quyền trẻ em và xóa bỏ lao động trẻ em trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng
3. Triển khai các biện pháp trong doanh nghiệp	Triển khai các biện pháp hiệu quả để phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong doanh nghiệp
4. Kiểm soát chuỗi cung ứng	Gây ảnh hưởng lên hành vi của đối tác trong chuỗi cung ứng để khắc phục, phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em
5. Giám sát đánh giá	Đánh giá theo thời gian để i) củng cố biện pháp phòng ngừa; ii) đo lường hiệu quả của biện pháp khắc phục; iii) thu thập thông tin để cung cấp cho các bên liên quan
6. Cung cấp thông tin	Cung cấp đầy đủ thông tin để các bên thực hiện và đánh giá hợp lý các nỗ lực của doanh nghiệp Chủ động công bố thông tin nếu doanh nghiệp liên quan đến vi phạm nghiêm trọng
7. Huy động sự tham gia	Phối hợp chặt chẽ với những trẻ em có khả năng bị ảnh hưởng và gia đình, các nhóm trẻ dễ bị tổn thương, nhà trường, cộng đồng, chính quyền và các bên liên quan khác để đảm bảo các biện pháp hiệu quả và tranh thủ sự ủng hộ

Hành động 1. Rà soát đánh giá tình hình trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng

Để giải quyết vấn đề lao động trẻ em, trước hết cần rà soát đánh giá các khâu có thể vi phạm về lao động trẻ em trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Rất có thể người chủ và người quản lý của doanh nghiệp, hoặc của nhà cung cấp, cơ sở vệ tinh, hộ gia công biết là có sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Chỉ có điều họ không hiểu trường hợp nào thì trái luật trường hợp nào thì không tùy theo thời gian và tính chất công việc. Nhà cung cấp cũng không nắm được tiêu chuẩn lao động của khách hàng, nhất là khi họ không bán trực tiếp mà chỉ cung cấp nguyên vật liệu hàng hóa cho bạn. Vì vậy, bước đầu tiên chính là đánh giá và phân tích hiện trạng. Nếu là doanh nghiệp lớn, bạn có thể thuê kiểm toán hoặc công ty có kinh nghiệm bên ngoài. Các nhãn hàng, thương hiệu lớn thường làm như vậy với các nhà cung cấp. Bạn cũng có thể sử dụng nhân viên thu mua hay quan hệ lao động của doanh nghiệp. Với doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ thường là người chủ tự làm.

1.1. Nội dung đánh giá

Nội dung đánh giá phải trả lời được những câu hỏi sau:

- Số lượng người chưa thành niên đang lao động, theo các mốc dưới 18, 15 và 13 tuổi, và thời gian làm việc của các em.
- Công việc có (hoặc có thể) xảy ra vi phạm là gì? Ở đâu? Ảnh hưởng đến những em nào và như thế nào?
- Địa điểm và nơi làm việc có (hoặc có thể) xảy ra vi phạm ở đâu? Ảnh hưởng đến những em nào và như thế nào?
- Bản chất mối liên quan của doanh nghiệp tới lao động trẻ em là gì: làm phát sinh, góp phần làm phát sinh ra hay có liên quan đến vi phạm về lao động trẻ em.

Bạn có thể tham khảo mẫu đơn giản để tổng hợp kết quả đánh giá nhanh tình hình lao động trẻ em trong Phụ lục 5. Nó thể hiện những vấn đề cơ bản nhất một cách có hệ thống. Công cụ này phù hợp với các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa. Các doanh nghiệp lớn thường phát triển và sử dụng những công cụ chi tiết hơn cho phù hợp với nhu cầu.

Lưu ý rằng hộ sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ thường sử dụng lao động là con em dưới 18 tuổi. Khi đó, người chủ cần xác định xem theo luật và theo tiêu chuẩn của người mua (nếu có), em nào được phép làm công việc gì và em nào không.

1.2. Triển khai đánh giá

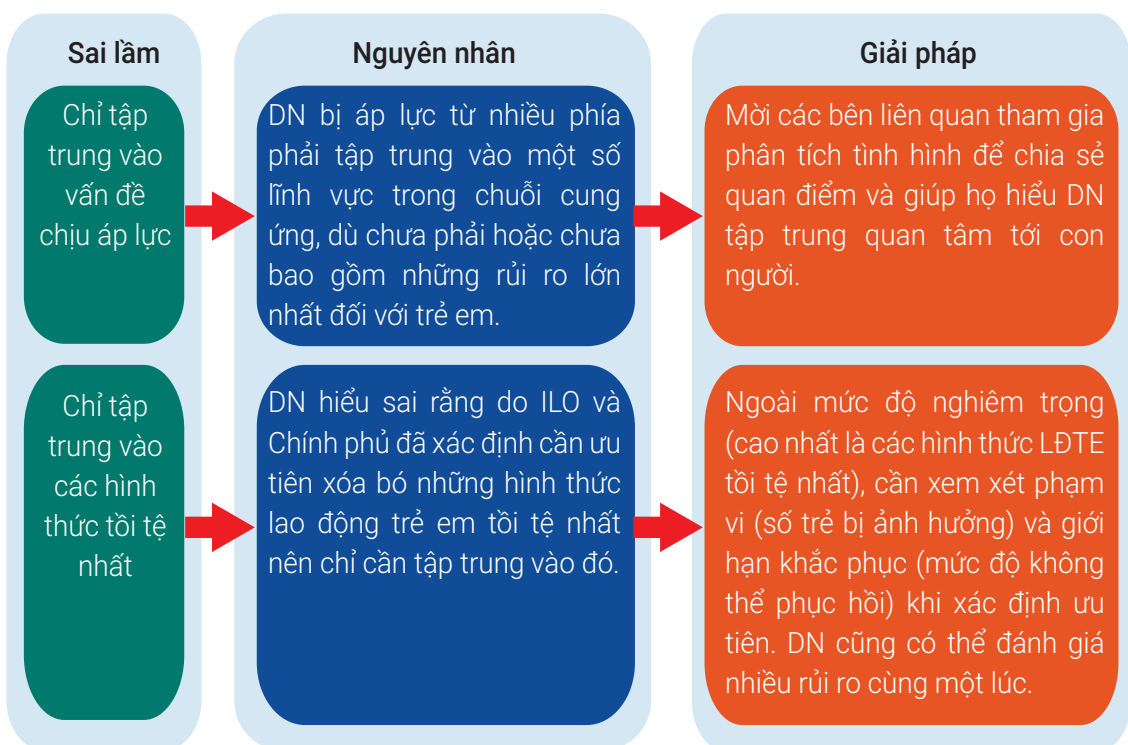
Việc đánh giá phải tiến hành có hệ thống, trong cả doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Nên định kỳ tổ chức đánh giá lại, vì tình hình vi phạm và rủi ro với trẻ em có thể thay đổi. Định kỳ có thể là 6 tháng, một năm hoặc tần suất khác, tùy theo mức độ nghiêm trọng của tình hình, khả năng tái diễn và nhu cầu của doanh nghiệp.

Ngoài người phụ trách đánh giá chính, nhân sự có liên quan cần tham gia đánh giá tình hình. Ví dụ, cần có quản lý sản xuất khi đánh giá rủi ro trong xưởng sản xuất, nhân viên phụ trách mua sắm khi đánh giá rủi ro trong chuỗi cung ứng, nhân viên đối ngoại khi đánh giá rủi ro với

cộng đồng địa phương. Để hiểu rõ vấn đề, doanh nghiệp cũng trao đổi với chính các trẻ em và người chưa thành niên có thể bị ảnh hưởng, người đại diện của các em hoặc người đại diện có uy tín để tham khảo ý kiến nếu không thể tiếp xúc trực tiếp với các em. Nếu cần, doanh nghiệp có thể mời thêm chuyên gia bên ngoài.

Nếu phạm vi đánh giá quá rộng và doanh nghiệp hạn chế về nguồn lực thì nên xác định lĩnh vực ưu tiên để tập trung đánh giá. Lĩnh vực ưu tiên có thể là một số lĩnh vực hoạt động và một số đối tác trong chuỗi cung ứng. Vậy nên tập trung đánh giá ở lĩnh vực nào: lĩnh vực nghi ngờ có nhiều vi phạm xảy ra nhất, lĩnh vực mà doanh nghiệp chịu áp lực chỉ trích nhiều nhất, hay lĩnh vực mà doanh nghiệp có khả năng kiểm soát tốt nhất.

Hình 2. Sai lầm cần tránh khi xác định lĩnh vực ưu tiên trong đánh giá tình hình



Câu trả lời là cần tập trung vào lĩnh vực có nguy cơ gây **tác hại lớn nhất cho trẻ em**, chứ không phải cho doanh nghiệp. Để xác định lĩnh vực này, ta dựa vào ba yếu tố sau:

1. **Mức độ** nghiêm trọng của tác hại đối với trẻ dưới 18 tuổi bị ảnh hưởng. Mức độ nghiêm trọng lớn nhất là khi các em tham gia một hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất;
2. **Phạm vi** tác hại, nghĩa là số lượng trẻ bị ảnh hưởng;
3. **Giới hạn khắc phục** tác hại, nghĩa là sau khi tham gia hoạt động bị xác định là lao động trẻ em, có một mức độ mà các em không thể phục hồi lại so với trạng thái ban đầu.

Càng nhiều yếu tố cùng tồn tại, tác hại càng lớn. Nếu **khả năng xảy ra vi phạm** cũng lớn nữa thì vấn đề càng nghiêm trọng. Đây sẽ là lĩnh vực cần tập trung đánh giá nhất. Nhưng giữa tác hại lớn mà ít khả năng xảy ra vi phạm và tác hại nhỏ mà nhiều khả năng xảy ra vi phạm thì ta nên chọn cái nào. Do cần tập trung vào **tác hại đối với trẻ em** nên cần ưu tiên đánh giá (và sau này là xử lý) lĩnh vực gây tác hại lớn đối trẻ em, kể cả khi vi phạm ít xảy ra.

Các câu hỏi hướng dẫn:

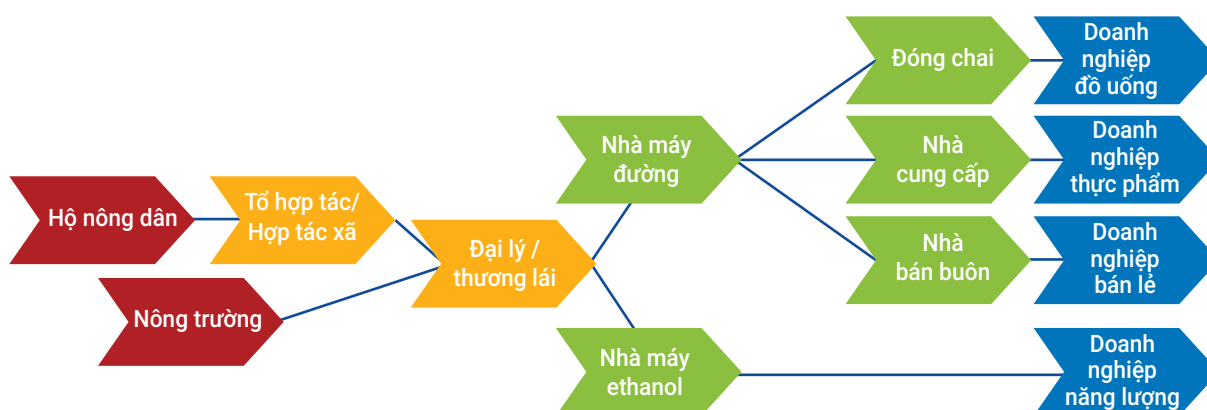
- ☐ Doanh nghiệp có triển khai đánh giá và đánh giá lại các vi phạm về lao động trẻ em đang hoặc có thể xảy ra hay không?
- ☐ Việc đánh giá và đánh giá lại có được thực hiện trong cả hoạt động của doanh nghiệp và chuỗi cung ứng hay không?
- ☐ Khi đánh giá tình hình, doanh nghiệp có huy động nhân sự nội bộ và chuyên gia bên ngoài một cách phù hợp hay không?
- ☐ Khi đánh giá tình hình, doanh nghiệp có nghiêm túc hỏi ý kiến các trẻ em và người chưa thành niên chịu ảnh hưởng (hoặc người đại diện của các em) hay không?
- ☐ Khi chọn lĩnh vực ưu tiên đánh giá, doanh nghiệp chọn theo tác hại (mức độ, phạm vi, giới hạn khắc phục) đã gây ra hoặc có khả năng gây ra cho trẻ em và người chưa thành niên hay chọn theo tác hại đối với doanh nghiệp?
- ☐ Doanh nghiệp đã xác định mối liên quan của mình tới lao động trẻ em là gì (làm phát sinh, góp phần làm phát sinh ra hay có liên quan) hay chưa?

Cách làm thiết thực của doanh nghiệp: vẽ sơ đồ chuỗi cung ứng

Một số doanh nghiệp đã dùng cách **vẽ sơ đồ chuỗi cung ứng khi đánh giá tình hình lao động trẻ em**. Sơ đồ này giúp họ không bỏ sót đối tác nào có thể vi phạm về lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng của mình, ước tính được số lượng và xác định rõ mối liên quan giữa mình và đối tác đó. Đây cũng là công cụ giúp xác định ai cần tham gia đánh giá, và lĩnh vực cần hành động xử lý về sau.

Sau đó, doanh nghiệp nhờ **chuyên gia thử nghiệm sơ đồ**. Họ có thể giúp doanh nghiệp xây dựng và điều chỉnh nội dung đánh giá, kể cả xác định lĩnh vực ưu tiên cho phù hợp. Doanh nghiệp cũng có thể sử dụng chuyên gia này trong quá trình đánh giá và đánh giá lại tình hình, hành động xử lý vi phạm và đánh giá hiệu quả phòng ngừa giảm thiểu lao động trẻ em sau khi hành động.

Hình 3. Minh họa vẽ sơ đồ chuỗi cung ứng cho sản phẩm mía đường



Hành động 2. Xây dựng cam kết chính sách

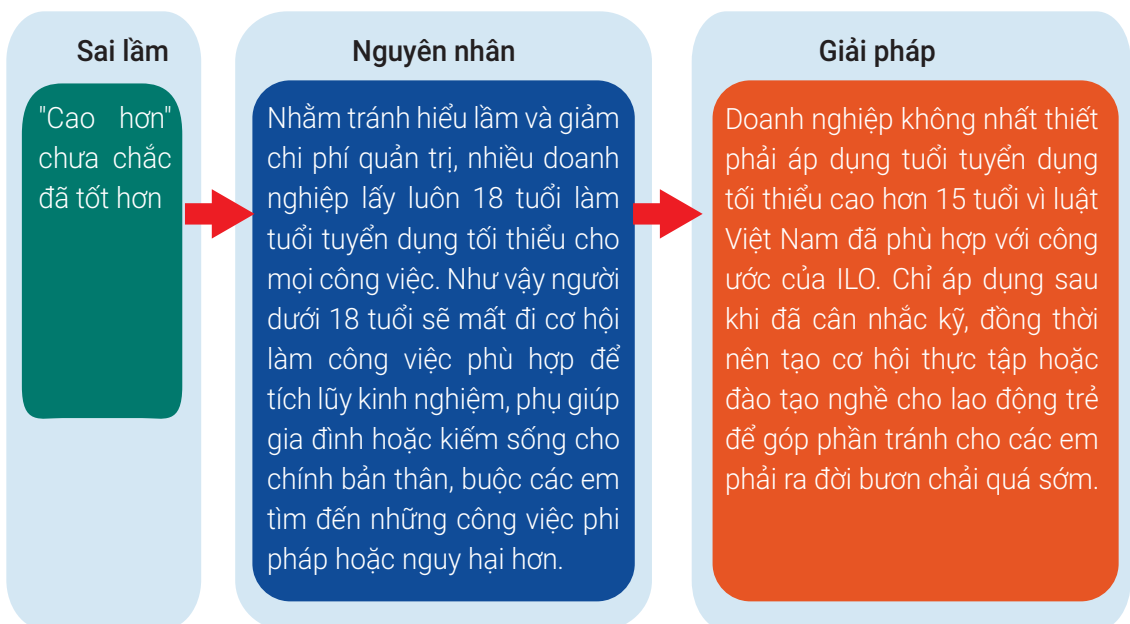
2.1. Nội dung cam kết

Nội dung và phạm vi: Doanh nghiệp nên xây dựng và đưa ra cam kết chính thức về vấn đề lao động trẻ em. Đó có thể là một tuyên bố, cam kết, chính sách hay quy tắc ứng xử. Bất kể hình thức là gì, nội dung của nó cần phải phù hợp với các quy định pháp luật quốc gia và công ước quốc tế, và nêu rõ những yêu cầu và tiêu chuẩn đối với người lao động trong doanh nghiệp và các đối tác kinh doanh, nhà cung cấp của mình. Có thể tham khảo nội dung cam kết chính sách của một doanh nghiệp trong Phụ lục 6.

Đồng bộ: Để xây dựng nội dung cam kết, doanh nghiệp cần rà soát các chính sách, quy trình và hướng dẫn đang áp dụng và điều chỉnh những điểm chưa đồng nhất với cam kết mới về lao động trẻ em. Ngay từ lúc này đã phải xác định phòng ban nào chịu trách nhiệm triển khai cam kết cho phù hợp.

Cao hơn luật quốc gia: Một số doanh nghiệp, thường là doanh nghiệp đa quốc gia, có thể cam kết thực hiện các tiêu chuẩn cao hơn luật quốc gia. Nhiều doanh nghiệp dẫn chiếu trực tiếp các tiêu chuẩn quốc tế, ví dụ như thương hiệu bán lẻ IKEA về nội thất và đồ gia dụng. Thậm chí một số doanh nghiệp còn áp dụng cao hơn tiêu chuẩn quốc tế. Để đảm bảo chặt chẽ, doanh nghiệp có thể đưa ra yêu cầu bắt buộc các nhà cung cấp cũng phải tuân thủ. Nếu đây là yêu cầu của một khách hàng cụ thể đối với doanh nghiệp của bạn, bạn cần tuân thủ trong phạm vi sản xuất và cung ứng cho các đơn hàng của khách hàng đó. Nhưng có đưa vào cam kết chính sách áp dụng cho toàn bộ doanh nghiệp và hệ thống cung ứng hay không thì doanh nghiệp nên cân nhắc kỹ sau khi đọc lập luận nêu ra trong Hình 4 dưới đây.

Hình 4. Sai lầm cần tránh trong xây dựng cam kết chính sách



Riêng biệt hay lồng ghép: Một số doanh nghiệp lựa chọn xây dựng riêng một chính sách hoặc quy tắc ứng xử về lao động trẻ em. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp lại chọn lồng ghép vào các chính sách hiện có, ví dụ như chính sách nhân sự, mua hàng, trách nhiệm xã hội...

Hộp 2: Bộ quy tắc ứng xử về lao động trẻ em

Ngày càng nhiều doanh nghiệp đưa ra các cam kết chính thức về đạo đức kinh doanh. Nó có thể được gọi là bộ quy tắc ứng xử, cam kết nguyên tắc kinh doanh, tuyên bố đạo đức kinh doanh, hướng dẫn đạo đức kinh doanh, tiêu chuẩn nhà cung cấp hay hướng dẫn mua hàng... Nếu doanh nghiệp đã có sẵn một bộ quy tắc ứng xử, các cam kết về lao động trẻ em cần được đưa vào đây.

Bộ quy tắc ứng xử rất phổ biến đối với các doanh nghiệp đa quốc gia trong ngành dệt may, da giày và đồ thể thao. Xu hướng hiện nay là cả các lĩnh vực như nông nghiệp, thực phẩm, thuốc lá, khoáng sản, bán lẻ, nhà hàng khách sạn và du lịch cũng đang áp dụng ngày càng nhiều.

Doanh nghiệp cũng có thể lựa chọn tham gia một bộ quy tắc ứng xử về lao động trẻ em chung cho mọi doanh nghiệp, hoặc theo ngành nghề, lĩnh vực. Ở Việt Nam, Bộ quy tắc ứng xử về lao động trẻ em đã ra đời vào năm 2018, do Văn phòng Giới sử dụng lao động VCCI phối hợp với các doanh nghiệp và hỗ trợ kỹ thuật của ILO – IPEC xây dựng dựa trên bản năm 2014. Đây là tuyên bố cam kết của giới sử dụng lao động, đáp ứng các yêu cầu của pháp luật Việt Nam cũng như các tiêu chuẩn lao động quốc tế, khuyến khích doanh nghiệp tự nguyện tán thành và triển khai thực hiện. Bộ quy tắc ứng xử năm 2018 nêu ra cam kết hành vi ứng xử của doanh nghiệp nói chung, đồng thời có những nội dung đặc thù phù hợp với hiện trạng và nhu cầu của doanh nghiệp trong các ngành nghề da giày và may mặc, chế biến thủy hải sản, chế tác đá - gỗ và thủ công mỹ nghệ: mây tre đan, chiếu cói, thêu ren. Nó áp dụng với doanh nghiệp trong những ngành nghề đó cũng như cho giới sử dụng lao động nói chung.

2.2. Xây dựng và phổ biến

Ai tham gia xây dựng: Các phòng ban chức năng chính như sản xuất, mua sắm, nhân sự, cán bộ phụ trách kiểm toán nội bộ, quan hệ lao động cần tham gia xây dựng cam kết vì họ chính là người thực hiện. Nếu cần thì có thể có thêm chuyên gia bên ngoài. Ngoài ra doanh nghiệp cũng nên tham khảo ý kiến trẻ em và lao động chưa thành niên và người đại diện của các em nếu có thể, công đoàn, và các đối tác kinh doanh dự kiến sẽ áp dụng.

Phê duyệt cam kết: Trong các doanh nghiệp lớn mà lãnh đạo cấp cao không trực tiếp tham gia quá trình xây dựng, thì họ cần phê duyệt cam kết về lao động trẻ em cũng như những điểm điều chỉnh trong các chính sách và quy trình có liên quan. Đây là tín hiệu cho thấy tầm quan trọng của việc tuân thủ, mở đường cho triển khai thực hiện về sau.

Phổ biến và công bố: Sau khi đã xây dựng và phê duyệt, cần phổ biến và công bố cam kết chính sách trong và ngoài doanh nghiệp cho các đối tượng phù hợp. Vui lòng xem chi tiết trong Hành động 6 về cung cấp thông tin.

Các câu hỏi hướng dẫn:

- ☐ Doanh nghiệp đã có cam kết chính thức về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em hay chưa? Cam kết có dẫn chiếu các tiêu chuẩn và công ước quốc tế phù hợp⁵ hay không?
- ☐ Cam kết có cho phép sử dụng người dưới 18 tuổi thực hiện những công việc phù hợp với thời gian phù hợp theo nhóm tuổi hay không?
- ☐ Các chính sách và quy trình vận hành khác đã được rà soát và điều chỉnh đồng bộ với cam kết hay chưa?
- ☐ Quá trình xây dựng có sự tham gia và tham khảo ý kiến của các phòng ban, cán bộ triển khai, các trẻ em và gia đình, các đối tác chịu ảnh hưởng hay không?
- ☐ Cam kết đã được lãnh đạo cao nhất của doanh nghiệp phê duyệt hay chưa?
- ☐ Cam kết có nêu cụ thể những yêu cầu đối với đối tác kinh doanh có liên quan hay không? Các yêu cầu đó đã được lồng ghép vào các hợp đồng, điều kiện hợp tác với nhà cung cấp, khách hàng, đối tác liên doanh, đầu tư... hay chưa?
- ☐ Cam kết đã được phổ biến trong và ngoài doanh nghiệp tới người lao động, khách hàng, nhà cung cấp và các bên liên quan khác hay chưa?

Cách làm thiết thực của doanh nghiệp: bốn nguyên tắc về cam kết chính sách

Khi xây dựng và triển khai công bố cam kết chính sách về lao động trẻ em, nhiều doanh nghiệp áp dụng triệt để những nguyên tắc sau đây:

- **Làm quan trọng hơn nói.** Đừng cam kết điều gì doanh nghiệp không chắc chắn sẽ thực hiện và kiểm soát được. Doanh nghiệp có cam kết cao chưa chắc đã làm tốt hơn doanh nghiệp cam kết vừa phải hoặc chưa có cam kết.
- **Giải quyết vấn đề trước khi xây dựng cam kết.** Có cam kết mà không thực hiện đúng còn gây hậu quả tiêu cực cho doanh nghiệp hơn là không có cam kết. Doanh nghiệp sẽ tranh thủ xử lý cơ bản một số vấn đề rồi mới đưa ra cam kết.
- **Tuyên truyền nội bộ trước.** Sẽ là sai lầm nếu công bố cam kết ra bên ngoài mà chưa tuyên truyền nội bộ. Doanh nghiệp cần hướng dẫn thật kỹ cho người lao động và quản lý của mình để hiểu nội dung và cách làm trước.
- **Trong nhà rồi cũng ra ngoài ngõ.** Ngay cả khi doanh nghiệp không chủ động công bố rộng rãi, việc doanh nghiệp có tuân thủ các cam kết chính sách của chính mình hay không cũng dễ dàng trở thành chủ đề công khai thông qua truyền thông và các tổ chức phi chính phủ. Vì vậy, doanh nghiệp cứ coi như là có công chúng giám sát để xây dựng và thực hiện đúng nội dung cam kết.

⁵ Như Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, Bộ Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và nhân quyền (UNGP), Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em, Công ước số 138 của ILO về độ tuổi lao động tối thiểu, Công ước số 182 của ILO về những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Hành động 3. Triển khai các biện pháp trong doanh nghiệp

Nếu doanh nghiệp xác định có hoặc có thể có lao động trẻ em trong doanh nghiệp hay chuỗi cung ứng, bản chất mối liên quan của doanh nghiệp (làm phát sinh, góp phần làm phát sinh hay có liên quan) với hành vi vi phạm sẽ quyết định biện pháp phù hợp cần thực hiện. Nếu doanh nghiệp chưa rõ bản chất mối liên quan của mình, nên quay lại xem ba cách mà doanh nghiệp có thể liên quan đến lao động trẻ em ở mục C1 và công cụ đánh giá ở Phụ lục 5.

Phần dưới đây gợi ý cách xử lý khi vi phạm phát sinh hoặc có thể sẽ phát sinh ngay trong doanh nghiệp.

3.1. “4T” cần làm ngay

Sa thải ngay lập tức lao động trẻ em có thể gây hại nhiều hơn cho gia đình và chính các em. Tuy nhiên, có một số việc doanh nghiệp có thể làm ngay để ngăn ngừa và giảm thiểu vấn đề mà không ảnh hưởng tiêu cực đến các em đang làm việc. Đó là phương pháp “4T”, viết tắt của bốn chữ: Tuyển dụng - Tội tệ - Thời giờ - Thông báo⁶. Phương pháp này tập trung vào ba yếu tố:

- **Tuyển dụng - Chấm dứt việc tuyển dụng thêm trẻ em**

Dừng ngay việc thuê thêm trẻ em thì vấn đề sẽ không trầm trọng thêm. Cần quyết định chấm dứt vĩnh viễn chứ không phải tạm dừng việc tuyển dụng trẻ em. Nếu chấm dứt tuyển dụng lao động chưa thành niên dưới một độ tuổi nào đó là cam kết chính sách của doanh nghiệp thì cũng cần bổ sung ngay nội dung này vào quy trình tuyển dụng để cán bộ nhân sự tuân thủ.

- **Tội tệ - Xóa bỏ lao động trẻ em làm các công việc nguy hiểm, độc hại**

Bố trí cho các em dưới 18 tuổi làm việc khác, nếu các em đang làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại, hoặc làm việc trong điều kiện nguy hại cho các em. Đây là một trong những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Doanh nghiệp có thể căn cứ vào tiêu chí thứ ba ở phần B4 để xác định loại công việc này. Chú ý là sau khi bố trí lại thì phải giám sát xem các em có bị chuyển dần dần về lại công việc nguy hiểm độc hại cũ hay không.

- **Thời giờ - Giảm thời gian làm việc về đúng mức quy định theo nhóm tuổi**

Giảm thời gian làm việc để đảm bảo các em không làm quá số giờ Bộ luật Lao động 2012 cho phép theo nhóm tuổi trong những công việc không nguy hiểm độc hại. Doanh nghiệp có thể căn cứ vào tiêu chí thứ nhất ở phần B4 để xác định số giờ này. Trong nhiều trường hợp, chỉ cần giảm số giờ lao động là các em có điều kiện đến trường học tập đầy đủ.

- **Thông báo - Thông báo ngay cho UBND xã/ phường hoặc đường dây nóng 111**

Thông báo ngay cho UBND xã/ phường sở tại hoặc đường dây nóng bảo vệ trẻ em quốc gia 111. Theo Luật trẻ em 2016, trẻ em lao động trong điều kiện nặng nhọc độc hại nguy hiểm là một trong 14 nhóm trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt. UBND cấp xã là đơn vị đầu tiên phải có trách nhiệm tiếp cận và giải quyết. Vì vậy, khi doanh nghiệp chủ động phát hiện ra các trường hợp vi phạm, cần phải báo ngay cho UBND. Trong trường hợp UBND xã không tiếp nhận giải quyết kịp thời thì doanh nghiệp gọi điện cho Tổng đài bảo vệ trẻ em quốc gia

⁶ Điều chỉnh từ 3 “H” trong tiếng Anh gồm: “Hiring” - tuyển dụng, “Hazards” – nguy hại, và “Hour” – thời giờ.

111. Nếu người lao động dưới 18 tuổi đang lao động trong doanh nghiệp không thuộc loại công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm, doanh nghiệp cũng có trách nhiệm giải thích động viên để các em chủ động dừng công việc và chuyển sang học văn hóa, học nghề phù hợp với độ tuổi, khả năng phát triển và nhu cầu cuộc sống trước mắt.

Trong trường hợp cha mẹ sử dụng lao động của con cái trong nhà thì cũng áp dụng “4T” đầu tiên, đặc biệt chú ý yếu tố thời giờ làm việc. Nên áp dụng triệt để nguyên tắc là làm việc không được ảnh hưởng đến việc học tập của con em mình.

Phương pháp “4T” cũng cần ghi nhớ khi doanh nghiệp áp dụng và gây ảnh hưởng lên các đối tác kinh doanh trong chuỗi cung ứng ở Hành động 4.

3.2. Hỗ trợ gia đình để tạo điều kiện cho lao động chưa thành niên tham gia học tập đào tạo

Đây vừa là biện pháp khắc phục tác hại, vừa là biện pháp phòng ngừa lao động trẻ em tái diễn. Có một vài giải pháp gợi ý như sau:

- **Hỗ trợ việc làm cho gia đình:** Bố trí cha mẹ, người nhà đã thành niên của trẻ em vào làm các công việc phù hợp trong doanh nghiệp hoặc nhà cung cấp (sử dụng ảnh hưởng để khuyến khích họ nhận) để thay thế thu nhập mà lao động trẻ em mang lại. Khi đó cần thống nhất với gia đình chọn thành viên phù hợp và có thể phải kèm cặp dạy nghề, đổi lại gia đình cho con em họ đến trường.
- **Hỗ trợ vật chất có điều kiện:** Cung cấp cho cha mẹ của trẻ những khoản hỗ trợ, bằng tiền mặt hoặc vật chất, thường là một lần hoặc có giới hạn, ví dụ như viện phí cho người nhà bị tai nạn, ốm đau bất thường khiến gia đình khó khăn phải cho trẻ em bỏ học đi lao động. Kèm theo là các điều kiện có liên quan đến phòng chống lao động trẻ em, ví dụ như phải cho con em họ đi học lại...
- **Hỗ trợ tín dụng và sinh kế:** Có thể hỗ trợ một lần và trực tiếp từ doanh nghiệp như một khoản vốn chăn nuôi hoặc buôn bán nhỏ, nhưng thông thường là kết nối gia đình với các chương trình tín dụng ưu đãi, các chính sách chế độ của Nhà nước, dự án của tổ chức phi chính phủ và tổ chức quốc tế tại địa phương. Những chương trình này cung cấp các khoản vay nhỏ không lãi hoặc lãi suất thấp, thậm chí là vốn cho không ban đầu, kèm theo tập huấn kèm cặp để tổ chức sản xuất kinh doanh giúp tăng thu nhập cho họ.

Để làm được việc này, doanh nghiệp cần có cơ chế ra quyết định và bố trí nguồn lực phù hợp. Đồng thời, để thực hiện được cũng đòi hỏi cam kết và phối hợp rất chặt chẽ với gia đình các em. Doanh nghiệp cũng cần huy động sự tham gia của cộng đồng, nhà trường và chính quyền địa phương nơi gia đình sinh sống để kết nối cho các em đến trường hoặc đi học nghề, bố trí hỗ trợ gia đình và giám sát họ không cho con em đi làm trở lại trước khi đủ tuổi (xem thêm Hành động 7. Huy động sự tham gia)

3.3. Đáp ứng tiêu chuẩn cao hơn của khách hàng

Nếu khách hàng yêu cầu áp dụng tiêu chuẩn cao hơn luật quốc gia và các công ước quốc tế của Việt Nam, doanh nghiệp cần phải đảm bảo đáp ứng. Đối với các doanh nghiệp ở Việt Nam, đây thường là chính sách của khách hàng nước ngoài, các thương hiệu và nhãn hàng quốc tế lớn. Nếu doanh nghiệp của bạn gặp trường hợp như thế này, nên hỏi rõ khách hàng nội dung

các tiêu chuẩn của họ. Doanh nghiệp có thể tham khảo danh mục kiểm tra ở Phụ lục 7 để nắm vững các yêu cầu của khách hàng.

Việc đáp ứng các tiêu chuẩn cao hơn luật quốc gia và công ước quốc tế đòi hỏi thời gian để doanh nghiệp bố trí lại công việc hoặc thay thế hoàn toàn lao động dưới 18 tuổi, tìm biện pháp hỗ trợ các em và gia đình và tổ chức lại dần dần cả hệ thống tuyển dụng và sản xuất. Bạn nên thống nhất trước với khách hàng một thời gian quá độ dài hơn thời gian mà người thanh sát của khách hàng cho doanh nghiệp để khắc phục khi giám sát đánh giá. Nếu có thể doanh nghiệp nên đề nghị khách hàng giúp đỡ hướng dẫn, tập huấn cho đội ngũ quản lý của bạn để áp dụng. Và cũng có thể trao đổi để khách hàng xem xét hỗ trợ trực tiếp thêm cho các trường hợp lao động dưới 18 tuổi được bố trí lại.

Các câu hỏi hướng dẫn:

- ☐ Doanh nghiệp đã áp dụng “4T” ngăn ngừa và giảm thiểu vấn đề lao động trẻ em trong doanh nghiệp chưa?
- ☐ Doanh nghiệp làm thế nào để hỗ trợ gia đình tạo điều kiện cho các em tham gia học tập đào tạo?
- ☐ Doanh nghiệp đã phân công trách nhiệm và quyền hạn phù hợp cho những người phụ trách xử lý vấn đề lao động trẻ em trong doanh nghiệp chưa?
- ☐ Doanh nghiệp đã phân công trách nhiệm định tạo điều kiện khai thác kinh doanh chưa?
- ☐ Doanh nghiệp có nắm vững các yêu cầu của khách hàng về lao động trẻ em không? Nếu cao hơn hoặc khác biệt so với quy định pháp luật thì doanh nghiệp làm thế nào để xử lý yêu cầu đó?
- ☐ Doanh nghiệp đã đề nghị khách hàng hỗ trợ chưa?

Cách làm thiết thực của doanh nghiệp: tạo sinh kế thay thế và cơ hội giáo dục để giải quyết nguyên nhân gốc rễ của lao động trẻ em

Một doanh nghiệp chế biến nông sản có các xưởng thu mua và chế biến tại các vùng nguyên liệu tập trung lớn quyết định sẽ kết nối với các chương trình dự án và chính quyền địa phương để giải quyết tổng thể và toàn diện vấn đề về lao động trẻ em tại những các cộng đồng có nguy cơ cao. Doanh nghiệp phối hợp với các trường và trung tâm giáo dục trong chương trình phổ cập trung học cơ sở của địa phương để bố trí cho các lao động dưới 18 tuổi chưa tốt nghiệp trung học cơ sở hoàn thành trình độ phổ cập trong các lớp học tối. Một số gia đình đặc biệt khó khăn được xác nhận hộ nghèo và kết nối với Ngân hàng chính sách xã hội huyện để vay khoản vay lãi suất thấp cho hộ nghèo và đặc biệt khó khăn để phát triển sản xuất. Doanh nghiệp cũng bố trí công việc phù hợp cho một số người nhà của các trẻ em trong xưởng của mình và một số nhà cung cấp có xưởng gần nơi họ sống để kiếm thêm thu nhập.

Hành động 4. Kiểm soát chuỗi cung ứng

Với doanh nghiệp quản trị tốt, nguy cơ sử dụng lao động trẻ em trong doanh nghiệp sẽ không lớn. Tuy nhiên, các vi phạm về lao động trẻ em, đặc biệt là những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, lại thường xuất hiện trong chuỗi cung ứng, qua hoạt động của các nhà cung cấp, thương lái, nhà thầu phụ hoặc tại cộng đồng địa phương nơi doanh nghiệp tổ chức một số cơ sở vệ tinh, đơn vị gia công hay điểm thu mua. Quan hệ kinh doanh có thể là nguồn gốc chủ yếu làm phát sinh các nguy cơ về lao động trẻ em. Khi đó, kiểm soát chuỗi cung ứng là hành động vô cùng quan trọng, kể cả đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa cần tuân thủ tiêu chuẩn của khách hàng, hay doanh nghiệp chính là người mua, thương hiệu lớn đưa ra yêu cầu mua hàng và tiêu chuẩn đó.

Dù doanh nghiệp mua hàng thành phẩm hay nguyên liệu thì cũng khó khăn và tốn kém để có thể đảm bảo tất cả mọi đơn vị trong chuỗi cung ứng đều không có lao động trẻ em. Sẽ đặc biệt khó khi số lượng nhà cung cấp và đơn vị gia công lớn hay chuỗi cung ứng dài, ví dụ trong ngành may mặc, nông nghiệp, chế biến thực phẩm và thủ công mỹ nghệ. Có nhiều biện pháp kiểm soát đã được xây dựng, và doanh nghiệp có thể tham khảo trong hộp sau đây.

Hộp 3: Xóa bỏ lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng – danh mục gợi ý các biện pháp cần thực hiện

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Sàng lọc ban đầu đối với nhà cung cấp và đối tác tiềm năng | ☐ |
| 2. Phổ biến cho nhà cung cấp, đối tác cam kết chính sách của doanh nghiệp | ☐ |
| 3. Đưa các quy định vào hợp đồng mua bán, hợp đồng hợp tác | ☐ |
| 4. Hướng dẫn hỗ trợ khắc phục và nâng cao tiêu chuẩn | ☐ |
| 5. Giám sát đánh giá, kiểm tra thường xuyên và đột xuất | ☐ |
| 6. Cảnh báo vi phạm | ☐ |
| 7. Loại bỏ nhà cung cấp và đối tác không tuân thủ | ☐ |
| 8. Tổ chức sản xuất tập trung nếu phù hợp | ☐ |

4.1. Sàng lọc ban đầu đối với nhà cung cấp và đối tác tiềm năng

Sàng lọc ban đầu gồm kiểm tra hồ sơ tài liệu, kiểm tra tại chỗ điều kiện lao động và hoạt động thực tế, chỉ ra những vi phạm, nguy cơ và thiếu sót chưa đáp ứng các quy định của luật pháp quốc gia và tiêu chuẩn của doanh nghiệp mua hàng nếu có thể chọn nhà cung cấp, đối tác này (xem thêm mục 5.2. Nội dung giám sát đánh giá của Hành động 5).

4.2. Phổ biến cam kết chính sách của doanh nghiệp

Nhà cung cấp và đối tác mới cần được phổ biến và hướng dẫn kỹ để nắm được yêu cầu không sử dụng lao động trẻ em. Cần đưa cả văn bản và giải thích bằng lời để họ nhận thức rõ ràng ngay từ đầu. Nội dung phổ biến cần làm rõ:

- Tuổi lao động tối thiểu và các công việc và điều kiện làm việc bị coi là nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo luật quốc gia; các công việc được phép làm và thời giờ làm việc theo các nhóm tuổi thấp hơn 18;
- Yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp mua hàng, nếu cao hơn hoặc khác đi so với luật quốc gia;
- Thống nhất biện pháp và thời gian khắc phục vi phạm và thiếu sót đã phát hiện qua sàng lọc ban đầu để nâng cao tiêu chuẩn, tuân thủ yêu cầu của doanh nghiệp mua hàng;
- Cách giám sát đánh giá việc tuân thủ;
- Biện pháp xử lý và hậu quả đối với nhà cung cấp và đối tác nếu vi phạm.

Trong trường hợp doanh nghiệp của bạn là bên được đánh giá để trở thành nhà cung cấp, cần làm rõ những nội dung này với khách hàng đang đánh giá và thảo luận với mình.

4.3. Đưa các quy định vào hợp đồng mua bán, hợp đồng hợp tác

Cần đưa các nội dung cam kết và biện pháp xử lý nếu vi phạm thành điều khoản hợp đồng. Biện pháp xử lý có thể là chấm dứt hợp đồng, trả tiền phạt, chịu chi phí và trách nhiệm triển khai biện pháp khắc phục... Hầu hết các doanh nghiệp mua hàng đều không chấm dứt hợp đồng ngay mà thống nhất một biện pháp mang tính xây dựng hơn với nhà cung cấp.

4.4. Hướng dẫn hỗ trợ khắc phục và nâng cao tiêu chuẩn

Có thể lúc đầu nhà cung cấp chưa có nhận thức đúng đắn về lao động trẻ em nên dễ xảy ra vi phạm hoặc nguy cơ vi phạm và có những thiếu sót chưa đáp ứng đúng tiêu chuẩn. Nếu họ có cam kết khắc phục thì doanh nghiệp mua hàng có thể hướng dẫn và hỗ trợ thêm cho nhà cung cấp và đội ngũ quản lý để khắc phục vi phạm và duy trì việc tuân thủ về sau. Cần thống nhất biện pháp và thời gian khắc phục, thời hạn đánh giá lại để được lựa chọn chính thức trở thành nhà cung cấp. Hoạt động này cũng giúp họ nâng cao năng lực quản lý.

Trong trường hợp doanh nghiệp của bạn chính là nhà cung cấp đang được xem xét lựa chọn thì nếu có thể bạn nên chủ động đề nghị khách hàng hướng dẫn hỗ trợ để khắc phục và xây dựng hệ thống đảm bảo tuân thủ về sau.

4.5. Giám sát đánh giá, kiểm tra thường xuyên và đột xuất

Có vài cách doanh nghiệp có thể thực hiện giám sát đánh giá đối với nhà cung cấp và sẽ được trình bày kỹ ở Hành động 5.

4.6. Cảnh báo vi phạm

Khi bị phát hiện vi phạm hoặc nguy cơ, nhà cung cấp cần hiểu rằng doanh nghiệp sẽ xử lý nghiêm nếu để vi phạm diễn ra. Mỗi doanh nghiệp mua hàng có một cách để thực hiện việc này, như giảm lượng đặt hàng toàn bộ năm tới, giảm lượng đặt hàng và cho thời gian khắc phục để đánh giá lại, ngừng đặt hàng một thời gian cho đến khi khắc phục... Thông thường, khách hàng không loại bỏ nhà cung cấp ngay từ lần đầu tiên phát hiện vi phạm. Cũng có thể doanh nghiệp cần ủng hộ những nhà cung cấp đang gặp khó khăn tạm thời và hợp lý, để họ đáp ứng yêu cầu khắc phục, ví dụ như giãn tiến độ giao hàng hoặc hỗ trợ chi phí cho trẻ học

nghe. Nếu bạn ở vị trí của nhà cung cấp bị cảnh báo, hãy thử trao đổi các khó khăn của mình và đề nghị sự giúp đỡ của doanh nghiệp mua hàng.

4.7. Loại bỏ nhà cung cấp và đối tác không tuân thủ

Đây thường là biện pháp cuối cùng, khi nhà cung cấp và đối tác không thực hiện nghiêm túc việc khắc phục, khắc phục không đúng thời hạn, tái diễn nhiều lần. Doanh nghiệp có thể chấm dứt hợp đồng ngay lập tức, chấm dứt hợp đồng và cảnh báo trong ngành, chấm dứt hợp đồng và mọi cơ hội hợp tác về sau, thậm chí là chấm dứt hợp đồng và báo cáo cơ quan có thẩm quyền về hành vi vi phạm nghiêm trọng.

4.8. Tổ chức sản xuất tập trung (nếu phù hợp)

Ở Việt Nam biện pháp này phù hợp với các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thuê gia công qua cơ sở vệ tinh, hay giao nguyên liệu trực tiếp cho hộ để gia công tại nhà, đặc biệt trong các lĩnh vực may mặc, thủ công mỹ nghệ, sơ chế nông sản. Sản xuất phân tán tại hộ gia đình khó giám sát kiểm tra và có nguy cơ sử dụng lao động trẻ em lớn hơn là tập trung tại một điểm. Khi đánh giá và phát hiện vi phạm hoặc nguy cơ vi phạm lớn, doanh nghiệp có thể tổ chức sản xuất gia công tập trung tại địa điểm của mình, hoặc yêu cầu các hộ, tổ nhóm tập trung tại một địa điểm trong cộng đồng. Phải kết hợp với giao trách nhiệm cho một đại diện có uy tín của nhóm hộ, đồng thời thống nhất từ đầu với cả nhóm là tất cả các hộ phải liên đới chịu trách nhiệm và hậu quả nếu để vi phạm xảy ra. Doanh nghiệp cũng phải tăng cường giám sát kiểm tra hơn.

Nếu là khách hàng mua của nhà cung cấp này, doanh nghiệp cần sử dụng ảnh hưởng để nhà cung cấp tổ chức lại sản xuất và tăng cường giám sát kiểm tra tại các cơ sở vệ tinh. Có thể kết hợp hướng dẫn hỗ trợ khắc phục và nâng cao tiêu chuẩn lại một lần nữa. Tuy nhiên, nếu vi phạm hoặc nguy cơ vẫn tiếp diễn thì có lẽ là lúc nên nghĩ đến việc loại bỏ nhà cung cấp.

Hộp 4: Sử dụng ảnh hưởng để tạo ra sự thay đổi trong chuỗi cung ứng

Ảnh hưởng là khả năng tạo ra sự thay đổi của một doanh nghiệp đối với những thực hành sai trái của một bên khác làm phát sinh hoặc góp phần làm phát sinh lao động trẻ em.

Đây là khái niệm trung tâm, đóng vai trò then chốt đối với công tác phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng. Doanh nghiệp sử dụng ảnh hưởng với đối tác kinh doanh trực tiếp và bên thứ ba. Nếu doanh nghiệp thấy mình chỉ có ảnh hưởng hạn chế đối với bên thứ ba do không ký hợp đồng trực tiếp hoặc lý do nào đó thì có thể chủ động gia tăng ảnh hưởng thông qua hợp tác với đơn vị khác.

Những hình thức gây ảnh hưởng chính bao gồm:

- **Ảnh hưởng thương mại truyền thống:** là ảnh hưởng qua những hoạt động thông thường trong quan hệ thương mại như ký hợp đồng;
- **Ảnh hưởng kinh doanh mở rộng:** là ảnh hưởng doanh nghiệp tự tạo ra qua những hoạt động không thường xuyên trong quan hệ thương mại như xây dựng năng lực, nâng cao nhận thức;
- **Ảnh hưởng kết hợp với các đối tác kinh doanh:** là ảnh hưởng được tạo ra thông qua hành động chung với các doanh nghiệp trong cùng ngành hoặc một vài ngành;

- **Ảnh hưởng qua hợp tác hai bên:** là ảnh hưởng được tạo ra thông qua hợp tác với một hoặc một vài chủ thể khác như chính phủ, đối tác kinh doanh, công đoàn, tổ chức giới sử dụng lao động, tổ chức phi chính phủ/ tổ chức quốc tế;
- **Ảnh hưởng thông qua hợp tác nhiều bên:** là ảnh hưởng được tạo ra thông qua hành động tập thể với tất cả các bên gồm chính phủ, đối tác kinh doanh, công đoàn, tổ chức giới sử dụng lao động, tổ chức phi chính phủ/ tổ chức quốc tế;

Các câu hỏi hướng dẫn:

- ☐ Doanh nghiệp đã áp dụng biện pháp nào để kiểm soát chuỗi cung ứng không sử dụng lao động trẻ em? Có giao trách nhiệm và quyền hạn cụ thể hay chưa?
- ☐ Doanh nghiệp đã thực hiện biện pháp nào nhằm gây ảnh hưởng khiến nhà cung cấp và đối tác kinh doanh phải tuân thủ các yêu cầu về lao động trẻ em và khắc phục hậu quả khi vi phạm?
- ☐ Làm thế nào để doanh nghiệp biết các biện pháp nhà cung cấp thực hiện có hiệu quả và đem lại lợi ích tốt nhất cho những trẻ em liên quan?
- ☐ Làm thế nào để doanh nghiệp đảm bảo rằng vi phạm không tái diễn trong tương lai trong chuỗi cung ứng?

Cách làm thiết thực của doanh nghiệp: xây dựng năng lực cho hộ nông dân và liên kết trực tiếp

Doanh nghiệp thu mua nông sản đã triển khai hệ thống tư vấn nông hộ giúp họ ứng các yêu cầu mua hàng của mình, trong đó có tiêu chuẩn về lao động trẻ em. Các tư vấn viên của doanh nghiệp cũng hỗ trợ hộ phân tích chi phí sản xuất, nâng cao năng suất và chất lượng nông sản nhằm đảm bảo thu nhập cao hơn cho hộ nông dân, qua đó giảm nhu cầu sử dụng lao động trẻ em của họ.

Doanh nghiệp cũng đã đi đến một quyết định mang tính chiến lược là liên kết trực tiếp nhiều hơn với nông hộ, giảm số lượng mua qua thương lái, đại lý thu mua. Đây gọi là lồng ghép chuỗi cung ứng theo chiều dọc. Phòng mua hàng chịu trách nhiệm trực tiếp xử lý vi phạm về lao động trẻ em nếu xảy ra tại vùng nguyên liệu, giảm thiểu khả năng nông dân tiếp nhận nhiều thông tin trái chiều từ các nguồn khác nhau.

Hành động 5. Giám sát đánh giá

Giám sát đánh giá trong vấn đề lao động trẻ em có mục tiêu kép: i) kiểm chứng xem trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng có lao động trẻ em hay không và đến mức độ nào để củng cố biện pháp phòng ngừa và nâng cao hiệu quả của biện pháp khắc phục; và ii) chứng minh cho bên ngoài thấy doanh nghiệp không vi phạm về lao động trẻ em hoặc đang cải thiện vấn đề này. Một cuộc đánh giá đơn lẻ thì gọi là đánh giá hoặc kiểm toán xã hội. Một loạt các cuộc đánh giá liên tục lặp đi lặp lại thì gọi là giám sát. Trong tài liệu này ta coi là “giám sát đánh giá” và “giám sát” có nghĩa như nhau. Để đạt mục tiêu, doanh nghiệp cần tổ chức giám sát đánh giá một cách liên tục và có hệ thống.

5.1. Phương thức giám sát đánh giá

Có nhiều phương thức giám sát: giám sát nội bộ, giám sát của khách hàng, giám sát bên ngoài và giám sát độc lập.

- **Giám sát nội bộ**, còn gọi là giám sát bên thứ nhất, là quá trình chính người của doanh nghiệp tiến hành giám sát đánh giá. Đó có thể là kiểm toán nội bộ, giám sát vệ sinh an lao động, cán bộ quan hệ lao động hoặc tiêu chuẩn lao động và môi trường (SEA), cán bộ nhân sự, cán bộ mua hàng, công đoàn cơ sở, khảo sát người lao động. Chúng ta đã nói về cơ chế khiếu nại trong Hành động 1. Cơ chế này cũng có thể sử dụng trong giám sát nội bộ.
- **Giám sát của khách hàng**, còn gọi là giám sát bên thứ hai, là quá trình khách hàng giám sát nhà cung cấp của mình. Cách này được cả doanh nghiệp đa quốc gia sử dụng trong giám sát doanh nghiệp sản xuất thành phẩm ở các nước để cung cấp cho mình, doanh nghiệp sản xuất giám sát nhà cung cấp linh kiện, nguyên vật liệu, dịch vụ, và doanh nghiệp nhỏ và vừa trong nước giám sát các đơn vị gia công, thầu phụ, cung cấp nguyên vật liệu.
- **Giám sát bên ngoài là giám sát bên thứ ba**. Đây là quá trình tổ chức hoặc chuyên gia bên ngoài do doanh nghiệp thuê tiến hành giám sát đánh giá. Bên giám sát bên ngoài thường là những công ty kiểm toán, công ty đánh giá, tổ chức chuyên môn có uy tín, hoặc nhóm chuyên gia có uy tín và chuyên môn phù hợp.
- **Giám sát độc lập** cũng là giám sát bên thứ ba giống như giám sát bên ngoài nhưng bên tiến hành giám sát đánh giá không được doanh nghiệp trả tiền thuê. Bên giám sát độc lập thường là tổ chức phi chính phủ hoặc hiệp hội doanh nghiệp, họ có thể sử dụng cán bộ có chuyên môn, thuê chuyên gia hoặc kết hợp cả hai.

Cả bốn phương thức đều có thể thực hiện với cả giám sát đánh giá trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Doanh nghiệp thường linh hoạt chọn một hay kết hợp một vài phương thức tùy theo nguồn lực, đối tượng, nhu cầu và mục đích của mình cũng như thời điểm, quy mô và tính chất phức tạp của vấn đề.

5.2. Nội dung giám sát đánh giá

Một cuộc giám sát đánh giá trong doanh nghiệp hay chuỗi cung ứng đều bao gồm các nội dung sau:

- Kiểm tra hồ sơ tài liệu liên quan, như cam kết chính sách hoặc quy tắc ứng xử, hồ sơ nhân sự và bản chấm công của người lao động;

- Kiểm tra tại chỗ, cả báo trước và đột xuất;
- Phỏng vấn quản lý và người lao động, trong đó có người dưới 18 tuổi, công đoàn;
- Một số trường hợp phỏng vấn thêm các bên khác như gia đình của trẻ, tổ chức phi chính phủ, đại diện cộng đồng có liên quan;
- Chỉ ra các vi phạm và nguy cơ vi phạm;
- Thống nhất biện pháp và thời gian khắc phục;
- Dự kiến thời gian giám sát đánh giá lại.

Doanh nghiệp có thể tham khảo một công cụ đơn giản thể hiện các nội dung giám sát đánh giá trong Phụ lục 5. Cần sử dụng các chỉ số định tính và định lượng phù hợp để đo lường hiệu quả phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em. Ngoài các chỉ số định lượng đã thể hiện, nội dung định tính có thể tập trung vào các nguyên nhân khiến các em lao động sớm và khả năng khắc phục, ví dụ như hoàn cảnh và thu nhập của gia đình, cơ hội giáo dục và học nghề tại chỗ... để có thể đề ra và tiếp tục cải thiện các biện pháp phòng ngừa giảm thiểu. Để làm được việc này, cần giao trách nhiệm và quyền hạn rõ ràng cho người phụ trách đánh giá.

5.3. Phạm vi giám sát đánh giá

Giám sát đánh giá về lao động trẻ em cần thực hiện cả trong doanh nghiệp và hệ thống cung ứng. Nếu có điều kiện, doanh nghiệp có thể ủng hộ và tham gia một dự án có nội dung giám sát cộng đồng nhằm hướng tới xóa bỏ lao động trẻ em trong xã hội, chứ không phải chỉ trong hệ thống hoặc ngành kinh doanh của mình, ví dụ như Dự án ENHANCE của ILO ở Việt Nam⁷.

5.3.1. Giám sát đánh giá trong doanh nghiệp

Lồng ghép vào các hệ thống giám sát vận hành thường xuyên: Doanh nghiệp thường có nhiều hệ thống giám sát vận hành thường xuyên như kiểm toán nội bộ, kiểm toán mua hàng, giám sát vệ sinh an toàn lao động, giám sát sản xuất, giám sát quan hệ lao động phối hợp với công đoàn, khảo sát người lao động hoặc các bên liên quan độc lập. Giám sát đánh giá về lao động trẻ em trong doanh nghiệp có thể lồng ghép vào một vài hệ thống phù hợp. Cần đảm bảo phổ biến, hướng dẫn và tập huấn đầy đủ cho các cán bộ phụ trách về các cam kết chính sách của doanh nghiệp, phương thức và công cụ giám sát đánh giá, giao nhiệm vụ và quyền hạn chính thức để họ có thể triển khai hiệu quả. Lý tưởng là những cán bộ này được tham gia từ khi xây dựng cam kết chính sách của doanh nghiệp về lao động trẻ em.

Cơ chế khiếu nại: Hiếm có doanh nghiệp nào bố trí cán bộ giám sát toàn thời gian về lao động trẻ em tại nơi làm việc. Chính những người có mặt thường xuyên tại nơi sản xuất như công nhân, tổ trưởng, quản lý các bộ phận sản xuất là người biết rõ nhất tình hình. Nếu được trang bị kiến thức đúng họ có thể phát hiện và phản ánh các nguy cơ và vi phạm về lao động trẻ em tại nơi làm việc. Doanh nghiệp cần có một cơ chế khiếu nại phù hợp để huy động nguồn thông tin này cho giám sát đánh giá và cả đề ra biện pháp khắc phục, ví dụ như qua các tổ công đoàn, các cuộc họp quản lý – công nhân...

⁷ https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_428372/lang--vi/index.htm

Kết hợp các phương thức giám sát khi cần: Giám sát thường xuyên trong doanh nghiệp sử dụng giám sát nội bộ là chủ yếu. Tuy nhiên, tùy mục tiêu và thời điểm cụ thể bạn có thể áp dụng thêm các phương thức khác cho hiệu quả.

Ví dụ, khi đánh giá lần đầu về tình hình lao động trẻ em, doanh nghiệp có thể thuê giám sát bên ngoài để nhận định chính xác bức tranh toàn cảnh. Họ cũng có chuyên môn về lao động trẻ em tốt hơn doanh nghiệp và có thể nâng cao năng lực cho cán bộ của doanh nghiệp khi phối hợp làm việc chung. Nếu doanh nghiệp tham gia vào một dự án phát triển, bạn có thể tranh thủ giám sát độc lập của dự án đó, thường là vào đầu, giữa và cuối dự án để đánh giá tình hình ban đầu và đo lường hiệu quả các biện pháp triển khai sau một thời gian. Đánh giá độc lập của một dự án uy tín hoặc đánh giá bên ngoài của công ty và nhóm chuyên gia có uy tín cũng có độ tin cậy rất cao đối với khách hàng tiềm năng, người tiêu dùng và truyền thông.

Đương nhiên là doanh nghiệp phải tiếp nhận giám sát của khách hàng đối với cả hoạt động trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng của mình. Kết quả giám sát của khách hàng rất có ích cho doanh nghiệp để liên tục cải thiện các biện pháp phòng ngừa và khắc phục của mình.

5.3.2. Giám sát đánh giá trong chuỗi cung ứng

Phương thức giám sát đánh giá trong chuỗi cung ứng: Đây là hoạt động giám sát đánh giá, kiểm tra thường xuyên và đột xuất đối với nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của doanh nghiệp. Có nhiều cách thực hiện như cử cán bộ phụ trách tiêu chuẩn lao động và môi trường (SEA) giám sát, huấn luyện cán bộ mua hàng trực tiếp giám sát, phối hợp giữa cán bộ tiêu chuẩn lao động và cán bộ mua hàng, thuê giám sát bên ngoài hoặc dựa vào giám sát độc lập của hiệp hội doanh nghiệp, chương trình dự án hoặc tổ chức phi chính phủ tại địa phương. Doanh nghiệp nhỏ và vừa thường sử dụng giám sát nội bộ còn các doanh nghiệp lớn, có số lượng nhà cung cấp lớn thì thường kết hợp cả giám sát nội bộ và giám sát bên ngoài. Tất nhiên là trong mọi trường hợp, khách hàng của doanh nghiệp cũng có thể tiến hành giám sát đánh giá đối với nhà cung cấp của doanh nghiệp.

Một số vấn đề thường gặp khi giám sát đánh giá chuỗi cung ứng là:

- Khó xác định tuổi thật của trẻ
- Hồ sơ tài liệu không chính xác
- Khả năng trẻ bị giấu đi hoặc tạm thời chuyển chỗ làm việc trong thời gian giám sát đánh giá

Để tránh những vấn đề này, ngoài giám sát đánh giá định kỳ và có báo trước, nên kết hợp kiểm tra đột xuất và kiểm tra tất cả các xưởng, địa điểm làm việc của nhà cung cấp. Khi tiếp xúc với trẻ và gia đình nên hỏi tuổi âm lịch để so sánh với tuổi ghi trong hồ sơ, kết hợp quan sát và các kỹ thuật khác.

Các câu hỏi hướng dẫn:

- ☐ Doanh nghiệp đang sử dụng phương thức và hệ thống nào để giám sát hiệu quả phòng chống lao động trẻ em trong doanh nghiệp? Trong chuỗi cung ứng?
- ☐ Nội dung giám sát có đầy đủ và dựa vào các chỉ số định lượng và định tính phù hợp để đánh giá hiện trạng, nguyên nhân và đề ra giải pháp hay không?
- ☐ Hoạt động giám sát có thu được thông tin phản hồi từ các bên liên quan trong và ngoài doanh nghiệp, và từ các trẻ em bị ảnh hưởng hay không?
- ☐ Kết quả giám sát đánh giá có được sử dụng để đề ra và thúc đẩy các biện pháp cải thiện liên tục hay không? Bằng cách nào?
- ☐ Doanh nghiệp có vận dụng cơ chế khiếu nại hiệu quả giúp hỗ trợ phát hiện và giải quyết các trường hợp lao động trẻ em tại nơi làm việc hay không?

Cách làm thiết thực của doanh nghiệp: giám sát đánh giá từ các điểm tập kết hàng gia công và nhóm sở thích

Công ty TNHH một thành viên ABC là một doanh nghiệp quy mô vừa có uy tín chuyên sản xuất và xuất khẩu sản phẩm cói mỹ nghệ ở Ninh Bình. Ngoài số công nhân làm việc trực tiếp tại xưởng, doanh nghiệp hợp tác gia công đan sản phẩm cói mỹ nghệ với khoảng 1.000 hộ dân của hai huyện Kim Sơn (Ninh Bình) và Nga Sơn (Thanh Hóa). Để đảm bảo không sử dụng lao động trẻ em theo đúng chính sách của doanh nghiệp, đáp ứng quy định pháp luật Việt Nam cũng như yêu cầu của khách hàng Mỹ, Nhật Bản và châu Âu, doanh nghiệp đã áp dụng một hệ thống giám sát đánh giá lồng ghép chặt chẽ với hệ thống quản lý gia công như sau:

- Tổ chức 10 điểm tập kết hàng gia công, mỗi điểm có 2 cán bộ giám sát, đồng thời là cán bộ kiểm định chất lượng thành phẩm và xuất cói nguyên liệu;
- Tổ chức hơn 1.000 hộ dân thành 100 nhóm sở thích, trung bình mỗi nhóm có 10 hộ dân và cử ra một trưởng nhóm có uy tín và tay nghề tốt;
- Cứ 10 nhóm sẽ nhận cói nguyên liệu và giao thành phẩm đan cho một điểm tập kết, cứ 5 nhóm với khoảng 50 hộ dân sẽ do một cán bộ giám sát phụ trách;
- Tập huấn toàn bộ cán bộ giám sát và trưởng nhóm về tuân thủ các tiêu chuẩn lao động, trong đó có lao động trẻ em, cũng như giám sát chất lượng;
- Trưởng nhóm hướng dẫn lại cho hộ thành viên và chịu trách nhiệm giám sát tiến độ, chất lượng cũng như việc tuân thủ yêu cầu không sử dụng lao động trẻ em trong nhóm, báo cáo cho cán bộ giám sát phụ trách nhóm. Ngoài ra, nhóm cử ra thư ký để phụ trách ghi chép danh sách lao động, biên bản các cuộc họp nhóm hàng tháng và sổ sách xuất nhập nguyên liệu sản phẩm cho các hộ;
- Cán bộ giám sát đảm bảo mỗi hộ được kiểm tra ít nhất 1 lần/ tháng, giám sát mỗi nhóm ít nhất 2 lần/ tháng, bằng cả hai hình thức định kỳ vào đợt xuất;

- Việc kiểm tra chéo được tiến hành hàng tháng. Hai cán bộ giám sát cùng một điểm sẽ kiểm tra chéo nhóm và hộ dân của nhau. Tương tự giữa các điểm sẽ luân chuyển ngẫu nhiên để kiểm tra đột xuất với nhóm và hộ của điểm khác;
- Cán bộ giám sát báo cáo về công ty kết quả giám sát hàng tháng trong vùng của mình cũng như vùng của điểm tập kết khác, và phải cam kết hoàn toàn chịu trách nhiệm về kết quả;
- Đại diện công ty kiểm tra đột xuất mỗi quý một lần theo mẫu ngẫu nhiên lấy từ danh sách nhóm sở thích và hộ gia công của các điểm tập kết;
- Các hộ gia công tự nguyện tham gia nhóm sở thích theo tiêu chí và quy định của nhóm, đăng ký danh sách với UBND xã và được UBND xã xác nhận.

Bằng cách này công ty đã đảm bảo không có một trường hợp nào vi phạm về lao động trẻ em trong 10 năm qua, đáp ứng các quy định pháp luật cũng như tiêu chuẩn của khách hàng nước ngoài.

Hành động 6. Cung cấp thông tin

6.1. Đối tượng, hình thức và tần suất cung cấp thông tin

Cần cung cấp thông tin cho cả các đối tượng trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng để thực hiện, cũng như cho các bên liên quan bên ngoài hệ thống để giảm thiểu rủi ro về uy tín và ủng hộ nỗ lực của doanh nghiệp khi giải quyết vấn đề lao động trẻ em.

Trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng, cần cung cấp thông tin cho những đối tượng sau:

- Toàn thể người lao động;
- Tất cả các cán bộ quản lý và nhân viên các phòng ban triển khai thực hiện;
- Công đoàn cơ sở;
- Những trẻ em chịu ảnh hưởng và gia đình các em;
- Các nhà cung cấp và đối tác trong chuỗi cung ứng.

Không chỉ dừng ở cung cấp thông tin, các cán bộ chịu trách nhiệm cần được tập huấn kỹ để thực hiện. Nhà cung cấp và đối tác trong chuỗi cung ứng có thể cần được hỗ trợ, khuyến khích hợp lý hoặc yêu cầu bắt buộc phải tuân thủ nội dung của cam kết.

Đối với bên ngoài, doanh nghiệp cần cung cấp thông tin cho những đối tượng sau:

- Khách hàng;
- Nhà đầu tư;
- Cộng đồng và chính quyền địa phương nơi trẻ em và gia đình sinh sống.

Trong trường hợp có truyền thông và tổ chức phi chính phủ quan tâm đến vấn đề lao động trẻ em trong khu vực hay trong ngành thì cũng nên cung cấp thông tin cho họ.

Hình thức và tần suất cung cấp thông tin tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của vấn đề cũng như yêu cầu triển khai thực hiện. Thông tin cho các bên thực hiện cần cung cấp ngay sau khi

xây dựng và phê duyệt để triển khai và định kỳ theo tiến độ giám sát đánh giá. Thông tin ra bên ngoài thường được cung cấp định kỳ một năm một lần, hoặc thường xuyên hơn nếu vấn đề nghiêm trọng. Trong trường hợp đặc biệt, khi vấn đề khẩn cấp đột ngột xuất hiện do truyền thông, tổ chức phi chính phủ phát hiện hoặc khách hàng và nhà đầu tư chất vấn thì có thể phải công bố tiến độ và kết quả giải quyết hàng ngày, hàng tuần đến khi xử lý xong khủng hoảng truyền thông.

6.2. Nội dung cung cấp thông tin

Thông tin do doanh nghiệp cung cấp cần giúp các bên liên quan đánh giá hợp lý các nỗ lực và kết quả của doanh nghiệp trong phòng chống lao động trẻ em. Hơn nữa, thông tin cung cấp trong nội bộ doanh nghiệp và chuỗi cung ứng phải giúp hướng dẫn thực hiện và xác định trách nhiệm.

Vì vậy, khi cung cấp thông tin cho các đối tượng bên trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng, nên có những nội dung cơ bản như sau:

- Các cam kết chính sách của doanh nghiệp về lao động trẻ em;
- Các chính sách và quy trình vận hành khác đã được điều chỉnh đồng bộ;
- Các biện pháp, chiến lược cụ thể mà doanh nghiệp triển khai để phòng ngừa, giảm thiểu nguy cơ và khắc phục tác hại trong cả doanh nghiệp và chuỗi cung ứng;
- Ai phụ trách làm việc gì, trách nhiệm và quyền hạn cụ thể của họ;
- Yêu cầu đối với nhà cung cấp và đối tác kinh doanh, các hỗ trợ nếu có để nâng cao nhận thức và năng lực giúp họ tuân thủ;
- Cơ chế giám sát đánh giá và khiếu nại;
- Tiến độ và kết quả triển khai hàng năm trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng;
- Tiến độ và kết quả giải quyết các vấn đề khẩn cấp.

Khi đưa thông tin ra bên ngoài, nên tập trung về các biện pháp và nỗ lực của doanh nghiệp, chứ không chỉ là có hay không có lao động trẻ em. Ví dụ như:

- Các cam kết chính sách của doanh nghiệp về lao động trẻ em;
- Tiến độ và kết quả giải quyết các vấn đề khẩn cấp (khi giải quyết khủng hoảng truyền thông);
- Kết quả giám sát đánh giá tích cực đối với doanh nghiệp (như giảm số lao động trẻ em, tạo cơ hội học nghề, hỗ trợ gia đình) và ảnh hưởng của doanh nghiệp dẫn cải thiện tích cực trong chuỗi cung ứng (như hỗ trợ nhà cung cấp đánh giá và thu thập số liệu để phòng ngừa vi phạm trong tương lai);
- Toàn bộ hoặc tóm tắt nội dung đánh giá của bên thứ ba về những biện pháp mà doanh nghiệp áp dụng để xử lý vấn đề lao động trẻ em trong điều kiện nguy cơ cao;
- Đơn vị mà doanh nghiệp hợp tác để khắc phục các trường hợp lao động trẻ em đã phát hiện, chuyên môn của họ và phương thức hợp tác;
- Kết quả hoạt động hàng năm của doanh nghiệp và tác động nhiều năm lên các nguyên

nhân gốc rễ của lao động trẻ em (như xóa đói giảm nghèo, giáo dục dạy nghề, nâng cao nhận thức).

- Chia sẻ những nghiên cứu điển hình giúp lý giải nguyên nhân phát sinh lao động trẻ em trong những ngành nghề, bối cảnh nhất định, các bên cần phối hợp để xử lý hiệu quả vấn đề, chứ không phải chỉ có trách nhiệm của doanh nghiệp.

6.3. Cân bằng giữa đảm bảo minh bạch và phòng tránh rủi ro khi cung cấp thông tin

Khi cung cấp thông tin, doanh nghiệp nên đảm bảo công khai minh bạch tối đa. Đồng thời, trong nhiều trường hợp nên cân nhắc một số giới hạn hợp lý. Đó là khi cung cấp thông tin có thể gây rủi ro cho trẻ em, người lao động hoặc các bên liên quan, do yêu cầu về bảo mật thương mại và thông tin cá nhân. Nội dung giới hạn⁸ có thể bao gồm những thông tin quan trọng khi đàm phán kinh doanh đang diễn ra, thông tin được pháp luật bảo vệ không cho phép tiết lộ cho bên thứ ba như danh tính và nhân thân.

Các câu hỏi hướng dẫn:

- ☐ Doanh nghiệp có cung cấp đầy đủ thông tin để hướng dẫn và đánh giá việc thực hiện cho các cá nhân, phòng ban và nhà cung cấp chịu trách nhiệm thực hiện hay không?
- ☐ Doanh nghiệp có cung cấp thông tin cho các trẻ em chịu ảnh hưởng và gia đình, cộng đồng, chính quyền địa phương, khách hàng, nhà đầu tư hay không?
- ☐ Doanh nghiệp có chủ động cung cấp thông tin chính thức về cách xử lý các vấn đề lao động trẻ em nghiêm trọng với truyền thông và tổ chức phi chính phủ hoạt động trong lĩnh vực này hay không?
- ☐ Thông tin chính thức được cung cấp có bao gồm những nghiên cứu, nhận định và kết quả giám sát từ bên thứ ba nhằm tăng mức độ tin cậy hay không?
- ☐ Bằng cách nào doanh nghiệp xác minh được thông tin tới được đối tượng dự kiến?
- ☐ Doanh nghiệp làm thế nào để đảm bảo minh bạch tối đa đồng thời phòng tránh rủi ro đối với các bên bị ảnh hưởng (trẻ em và gia đình, các đối tác đang đàm phán) khi cung cấp thông tin?

Cách làm thiết thực của doanh nghiệp: hợp tác với truyền thông

Truyền thông thường tập trung vào khía cạnh vi phạm pháp luật hay vi phạm cam kết chính sách của doanh nghiệp về lao động trẻ em. Nhiều công ty có tên tuổi đã bị truyền thông chỉ trích về lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng, ngay cả khi công ty không hề biết những việc đó xảy ra. Các doanh nghiệp có bề dày xử lý vấn đề truyền thông đã rút ra một vài kinh nghiệm thiết thực.

- Nguyên tắc đầu tiên đối với truyền thông là minh bạch thông tin. Giấu giếm bằng chứng về việc sử dụng lao động trẻ em sẽ “gây ông đập lưng ông” vì sớm muộn cũng lộ ra.

⁸ Hướng dẫn về trách nhiệm của doanh nghiệp và quyền con người của Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về Nhân quyền (OHCHR)

- Thứ hai, có thể hợp tác với truyền thông một cách xây dựng. Thay vì né tránh, doanh nghiệp có thể chủ động thể hiện với báo chí những nỗ lực của mình để phòng ngừa lao động trẻ em tại doanh nghiệp và nhà cung cấp, nhưng nếu vi phạm đây đó vẫn diễn ra thì doanh nghiệp muốn được phản ánh để có biện pháp khắc phục ngay.
- Thứ ba, nên có một chiến lược rõ ràng đối với truyền thông. Hầu hết các doanh nghiệp lớn đều có chính sách truyền thông và quy định rõ ai là người phát ngôn và phát ngôn cái gì trong trường hợp nào. Doanh nghiệp nhỏ và vừa thường cho là càng ít bị truyền thông để mắt đến càng tốt và thiếu chuẩn bị sẵn sàng cho tình huống bị đưa lên mặt báo. Ít nhất doanh nghiệp nên chuẩn bị sẵn vài phương án là trong những trường hợp nào cần cung cấp thông tin, ai là người cung cấp, cung cấp cho báo chí hay kênh truyền thông nào.
- Thứ tư, đưa thông tin thống nhất trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng trước khi công bố cho truyền thông.
- Thứ năm, mạng xã hội là truyền thông phi chính thức có sức mạnh to lớn. Ngày nay, trên mạng xã hội ai cũng có thể trở thành “phóng viên điều tra” dù có chuyên môn hay không. Doanh nghiệp nên thường xuyên theo dõi các chủ đề có liên quan đến lĩnh vực của mình trên mạng xã hội và xác định một số diễn đàn, hội nhóm phù hợp để có thể tham gia cung cấp hoặc đính chính thông tin khi cần.

Những kinh nghiệm này không chỉ hữu ích trong vấn đề lao động trẻ em, mà còn trong rất nhiều vấn đề quan trọng khác của doanh nghiệp.

Hành động 7. Huy động sự tham gia trong phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em

Phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em không chỉ là trách nhiệm của doanh nghiệp. Để đảm bảo hiệu quả doanh nghiệp cần huy động sự tham gia của trẻ em, gia đình, nhà trường, chính quyền, các chương trình dự án phi chính phủ hay tổ chức thiện nguyện, và huy động chuyên gia nếu cần. Doanh nghiệp cũng cần sự ủng hộ của đội ngũ người lao động, khách hàng, công đoàn và tổ chức giới sử dụng lao động.

7.1. Tham vấn ý kiến đối tượng chịu ảnh hưởng

Doanh nghiệp cần phối hợp với trẻ em và người chưa thành niên đang lao động, cũng như những em chưa tham gia lao động nhưng ở trong những khu vực, cộng đồng có nguy cơ cao bị ảnh hưởng từ hoạt động của mình, gia đình các em và nghiêm túc tiếp thu ý kiến của họ. Việc này cần diễn ra khi (i) rà soát đánh giá tình hình ban đầu, (ii) giám sát đánh giá hành động của doanh nghiệp và nhà cung cấp, và (iii) đánh giá tác động về sau.

Khi tham vấn trẻ em, đặc biệt là các em có nguy cơ trở thành lao động trẻ em, có thể không tiếp xúc được trực tiếp với các em. Nếu gặp tình huống này, doanh nghiệp cần tham vấn các chuyên gia, gia đình, các tổ chức và cá nhân ở địa phương có thể liên hệ được với các em để phản ánh chính xác ý kiến của các em. Còn nếu tiếp xúc được trực tiếp với các em, doanh nghiệp cần tế nhị và nên hỏi trước chuyên gia các hành xử phù hợp.

7.2. Huy động sự tham gia của gia đình

Ngoài tiếp xúc tham vấn gia đình như mục trên, doanh nghiệp rất cần gia đình tham gia khi giải

quyết các trường hợp vi phạm hoặc có nguy cơ trở thành lao động trẻ em. Một số giải pháp hỗ trợ gia đình để tạo điều kiện cho các em tham gia học tập đào tạo đã được trình bày cụ thể ở mục 4.2. Hành động 4. Cần lưu ý rằng phối hợp với gia đình là điều kiện tiên quyết để giải quyết tận gốc các nguyên nhân dẫn tới lao động trẻ em và đảm bảo vi phạm không tái diễn trong doanh nghiệp, chuỗi cung ứng của doanh nghiệp cũng như nơi khác.

7.3. Phối hợp với các bên liên quan khác

Để đảm bảo hiệu quả doanh nghiệp cần phối hợp với các bên liên quan khác trong quá trình quản lý các rủi ro lao động trẻ em. Đó có thể là nhà trường, trung tâm giáo dục thường xuyên, cơ sở đào tạo và dạy nghề tại địa phương khi tạo cơ hội giáo dục đào tạo cho các em. Đó có thể là cộng đồng, chính quyền địa phương, các tổ chức phi chính phủ, tổ chức quốc tế, các cá nhân và tổ chức thiện nguyện tại địa phương khi kết nối các hỗ trợ tín dụng và sinh kế cho gia đình cũng như giám sát các gia đình đã nhận hỗ trợ không cho con em đi làm trở lại. Doanh nghiệp cũng cần sự ủng hộ của đội ngũ người lao động, công đoàn và tổ chức giới sử dụng lao động, bên giám sát bên ngoài và độc lập để phát hiện các vi phạm và vi phạm mới, thực hiện và chứng minh cho nỗ lực thực hiện các giải pháp phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em.

Tóm lại các bên liên quan có thể đóng vai trò là nguồn thông tin quan trọng hoặc là đối tác phối hợp hành động nhằm phòng ngừa và giảm thiểu vấn đề lao động trẻ em.

7.4. Xem xét tác động với các nhóm dễ bị tổn thương và bị gạt ra ngoài lề

Trong số những trẻ em và người chưa thành niên có thể bị ảnh hưởng, có những em thuộc các nhóm dễ bị tổn thương hoặc gạt ra ngoài lề cao hơn. Đó có thể là trẻ khuyết tật, trẻ dân tộc thiểu số và con em các gia đình lao động nhập cư từ nơi khác. Trẻ em gái cũng thường dễ bị tổn thương hơn trẻ em trai. Cần lưu ý đặc biệt đến những nhóm này khi doanh nghiệp xem xét nguyên nhân và đề ra biện pháp giải quyết, và nên phối hợp với các tổ chức chuyên môn phù hợp.

Các câu hỏi hướng dẫn:

- ☐ Doanh nghiệp có tiếp xúc trực tiếp với những trẻ em đã hoặc có thể bị ảnh hưởng, hoặc nếu không tiếp xúc được với các em thì tiếp xúc với gia đình, người đại diện và các chuyên gia để tham vấn ý kiến hay không?
- ☐ Doanh nghiệp có làm theo hướng dẫn của chuyên gia khi lập kế hoạch và triển khai tiếp xúc trực tiếp với trẻ em hay không?
- ☐ Doanh nghiệp xác định các bên liên quan nhằm phối hợp hành động bằng cách nào? Phối hợp như thế nào và bao lâu một lần?
- ☐ Mục tiêu phối hợp là gì và trên thực tế đã đạt được những mục tiêu này hay chưa? Nếu chưa, tại sao?
- ☐ Doanh nghiệp có xem xét tác động đối với trẻ em thuộc các nhóm có dễ bị tổn thương hoặc gạt ra ngoài lề cao hay không? Bằng cách nào?

PHẦN D

**CÁC QUY ĐỊNH QUỐC GIA VÀ
QUỐC TẾ VỀ LAO ĐỘNG TRẺ EM**



C1. Các quy định của Việt Nam

Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam.	Quy định "nghiêm cấm xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động và những hành vi khác vi phạm quyền trẻ em"
Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 năm 2019	- Quy định độ tuổi lao động tối thiểu (thông qua khái niệm người lao động) - Quy định khái niệm người lao động chưa thành niên - Quy định một số công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên - Quy định thời giờ làm việc đối với người lao động chưa thành niên - Quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sử dụng người lao động chưa thành niên
Luật trẻ em số 102/2016/QH13 năm 2016	- Quy định khái niệm trẻ em, bóc lột trẻ em - Quy định các quyền cơ bản và bổn phận của trẻ em
Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13 năm 2015	Người chưa thành niên là người dưới 18 tuổi
Bộ luật hình sự số 100/2015/QH13 năm 2015	Quy định tội vi phạm quy định về sử dụng người lao động dưới 16 tuổi và chế tài hình sự đối với tội này
Nghị định số 95/2013/NĐ-CP năm 2013	Quy định chế tài xử phạt vi phạm hành chính đối với vi phạm quy định về lao động chưa thành niên
Nghị định số 144/2013/NĐ-CP năm 2013	Quy định chế tài xử phạt vi phạm hành chính đối với vi phạm về bảo vệ chăm sóc trẻ em, trong đó có cấm lạm dụng lao động trẻ em; cấm sử dụng trẻ em để mua, bán, vận chuyển hàng hóa, hàng giả, hàng trốn thuế, tiền tệ trái phép...
Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH	- Ban hành danh mục công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên và Ban hành danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc - Ban hành danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc
Thông tư liên tịch số 21/2004/TTLT-BLĐTBXH-BYT	Quy định danh mục chỗ làm việc, công việc không được sử dụng người lao động dưới 18 tuổi trong các cơ sở kinh doanh dịch vụ dễ bị lợi dụng để hoạt động mại dâm như khách sạn, nhà nghỉ, xoa bóp/ massage, hút tóc, gội đầu, vận chuyển du lịch...

C2. Các tiêu chuẩn và quy định quốc tế

Công ước số 138 của ILO về độ tuổi lao động tối thiểu, 1973	- Quy định độ tuổi tối thiểu đối với nhiều loại công việc khác nhau - Được 168 quốc gia thông qua và triển khai thực hiện - Có miễn trừ cho các quốc gia đang phát triển nhưng rất ít quốc gia sử dụng
Công ước số 182 của ILO về những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999	- Quy định một số hình thức lao động trẻ em “tồi tệ nhất” cần được ưu tiên xóa bỏ - Là công ước của ILO được thông qua nhanh nhất với 179 quốc gia thông qua - Các quốc gia thông qua cần xây dựng “danh mục công việc nguy hại” trong đó bao gồm những hoạt động không được phép giao cho người dưới 18 tuổi thực hiện
Tuyên bố Doanh nghiệp đa quốc gia của ILO, 1977	- Hướng dẫn dành cho các doanh nghiệp đa quốc gia, chính phủ và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động - Là văn kiện đầu tiên của ILO trực tiếp xét tới vấn đề của doanh nghiệp - Bao gồm các quy định về độ tuổi lao động tối thiểu và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, 1998	- Cam kết các quốc gia tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản dù đã thông qua hay chưa thông qua các Công ước liên quan của ILO - Bao gồm các nguyên tắc về các quyền cơ bản trong Công ước số 138 và số 182 về lao động trẻ em - Được tham chiếu trong Bộ Nguyên tắc hướng dẫn của LHQ về kinh doanh và quyền con người (UNGP) - Nhiều doanh nghiệp đã cam kết triển khai thực hiện
Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em, 1989	- Hiệp ước của Liên Hợp Quốc - Được nhiều quốc gia thông qua nhất (194 quốc gia) - Quy định nhiều nội dung về các quyền trẻ em, bao gồm quyền được bảo vệ khỏi lao động trẻ em

Link tải văn bản (theo thứ tự xuất hiện trong bảng):

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORmLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORmLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO

www.ilo.org/empent/Publications/WCmS_094386/lang-en/index.htm

www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm

www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx

PHỤ LỤC



Phụ lục 1. Danh mục công việc nhẹ theo pháp luật Việt Nam

(Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH)

A. Danh mục công việc được sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc theo khoản 6 điều 3 của Thông tư

Không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định tại Điều 5 của Thông tư này.

B. Danh mục công việc được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm việc

1. Biểu diễn nghệ thuật.
2. Vận động viên thể thao.
3. Lập trình phần mềm.
4. Các nghề truyền thống: chấm men gốm; cưa vỏ trai; làm giấy dó; làm nón lá; chấm nón; dệt chiếu; làm trống; dệt thổ cẩm; thêu thổ cẩm; làm bún gạo; làm miến; làm giá đỗ; làm bánh đa; dệt tơ tằm; se sợi hoa sen; vẽ tranh sơn mài, se nhang, làm vàng mã (trừ các công đoạn có sử dụng hóa chất độc hại như sơn ta, hóa chất tẩy rửa, hóa chất dùng để ướp màu, hóa chất tạo mùi, tạo tàn nhang cong...).
5. Các nghề thủ công mỹ nghệ: thêu ren; mộc mỹ nghệ; làm lược sừng; làm tranh dân gian (tranh Đông Hồ, tranh Hàng Trống,...); nặn tò he; làm tranh khắc gỗ, biểu tranh lụa; nhặt vỏ sò, điệp để gắn trên tranh mỹ nghệ; mài đánh bóng tranh mỹ nghệ; khâu chuỗi tràng hạt kết cườm, đánh bóng trang sức mỹ nghệ; làm rối búp bê; làm thiếp mừng các sản phẩm từ giấy nghệ thuật trang trí trên thiếp mừng; làm khung tranh mô hình giấy, hộp giấy, túi giấy.
6. Đan lát, làm các đồ gia dụng, đồ thủ công mỹ nghệ từ nguyên liệu tự nhiên như: mây, tre, nứa, dừa, chuối, bèo lục bình, đay, cói, quế, guột, đốt, lá nón.
7. Gói nem, gói kẹo, gói bánh (trừ việc vận hành hoặc sử dụng các máy, thiết bị, dụng cụ đóng gói).
8. Nuôi tằm.
9. Làm cỏ vườn rau sạch; thu hoạch rau, củ, quả sạch theo mùa.
10. Chăn thả gia súc tại nông trại.
11. Phụ gỡ lưới cá, đan lưới cá, phơi khô thủy sản.
12. Cắt chỉ, đơm nút, thừa khuyết, đóng gói vào hộp các sản phẩm dệt thủ công.

Phụ lục 2. Danh mục các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam

Công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi

(Theo điều 147, BLLĐ 2019)

1. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:

- a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;
- b) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;
- c) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;
- d) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;
- đ) Phá dỡ các công trình xây dựng;
- e) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;
- g) Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;
- h) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

2. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:

- a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
- b) Công trường xây dựng;
- c) Cơ sở giết mổ gia súc;
- d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;
- đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.

3. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm h khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.

B. Danh mục công việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên quy định tại Phụ lục III, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH.

1. Trực tiếp luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thiếc, thủy ngân, kẽm, bạc).
2. Đốt và ra lò luyện cốc.
3. Đốt lò đầu máy hơi nước.
4. Vận hành nồi hơi đốt nhiên liệu (than đá, bã mía, củi, mùn cưa, trấu) và nồi hơi sử dụng nhiên liệu lỏng và có khí áp suất làm việc từ 4,0 bar trở lên, công suất trên 0,5 T/h).
5. Vận hành hệ thống điều chế và nạp axetylen, oxy, hydro, clo và các khí hoá lỏng, các trạm khí nén có áp suất 8,0 bar.
6. Vận hành hệ thống lạnh (làm nước đá, đông lạnh).
7. Lắp đặt khuôn máy rèn, dập, ép, cắt kim loại (không phân biệt máy hơi nước, khí nén, điện hoặc cơ).
8. Thu gom bã thải sản xuất cồn công nghiệp.
9. Vận hành máy hồ vải sợi.
10. Nhuộm, hấp, vải sợi.
11. Chủ nhiệm kho, thủ kho, phụ kho kho hóa chất, thuốc nhuộm.
12. Khai thác đá, đập đá thủ công, cạy bẫy đá trên núi.
13. Trực tiếp đưa vật liệu vào máy nghiền đá và làm việc với máy nghiền đá.
14. Tuyển quặng chì.
15. Sử dụng các loại máy cầm tay chạy bằng hơi ép có sức ép từ 4 atm trở lên (như máy khoan, máy búa và các máy tương tự gây những chấn động không bình thường cho thân thể người).
16. Đãi, tuyển vàng, quặng, đá đỏ.
17. Trực tiếp đào gốc cây có đường kính lớn hơn 40cm bằng phương pháp thủ công.
18. Cưa xẻ gỗ 2 người kéo bằng phương pháp thủ công.

19. Đốn hạ những cây có đường kính từ 35cm trở lên, cưa cắt cành, tỉa cành trên cao bằng phương pháp thủ công.
20. Vận xuất gỗ lớn, xeo bản, bốc xếp gỗ có đường kính từ 35cm trở lên bằng thủ công, bằng máng gỗ, bằng cầu trượt gỗ.
21. Mò vớt gỗ chìm, cánh kéo gỗ trong âu, triền đưa gỗ lên bờ.
22. Xuôi bè mảng trên sông có nhiều ghềnh thác.
23. Lái máy kéo nông nghiệp.
24. Các công việc khai thác phân dơi; khai thác tổ yến tự nhiên ngoài đảo.
25. Xẻ gỗ bằng máy cưa đĩa và máy cưa vòng.
26. Vận hành các máy bào trong nghề gỗ (trừ máy cầm tay).
27. Trực tiếp nuôi, huấn luyện thú dữ hoặc động vật có nọc độc.
28. Sơ chế tre, nứa, mây và cói, nếu có sử dụng hóa chất độc hại.
29. Đốt lò nung gạch chịu lửa, lò vôi, tôi vôi bằng phương pháp thủ công.
30. Công việc phải làm một mình trên đường sắt, hoặc ở nơi tầm nhìn của người công nhân không vượt quá 400m.
31. Công việc di chuyển, nối hoặc tách toa xe trong xưởng máy, trên đường sắt.
32. Điều khiển các phương tiện giao thông vận tải có động cơ có dung tích xi lanh từ 50 cm³ trở lên.
33. Móc buộc tải trọng cho cầu trục, cần trục, cổng trục, palăng điện.
34. Khảo sát đường sông.
35. Các công việc trên tàu đi biển, trừ trường hợp đủ 16 tuổi trở lên.
36. Lắp đặt giàn khoan.
37. Làm việc ở giàn khoan trên biển.
38. Công việc gác tàu, trông tàu trong âu, triền đà.
39. Khoan thăm dò giếng dầu và khí.

40. Khoan thăm dò, khoan nổ mìn, bắn mìn.
41. Cán ép tấm da lớn, cứng.
42. Tráng paraffin trong bể rượu.
43. Lưu hoá, hình thành, bốc dỡ sản phẩm cao su cỡ lớn như: thùng, két nhiên liệu, lốp ô tô.
44. Công việc tiếp xúc với xăng, dầu trong hang, hầm: giao nhận, bảo quản, vận hành máy bơm và đo xăng, dầu.
45. Đốt lò sinh khí nấu thuỷ tinh, thổi thuỷ tinh bằng miệng.
46. Châm lửa cho máy đốt dầu tiêu thụ từ 400 l/h.
47. Các công việc đóng mới và sửa chữa phương tiện thủy phải mang vác, gá đặt vật gia công có trọng lượng từ 20kg trở lên.
48. Vận hành lò đốt rác và xử lý nước thải.
49. Nấu, tẩy rửa bột giấy bằng clo.
50. Lắp đặt sửa chữa đường dây điện trong cống ngầm hoặc trên cột ngoài trời, đường dây điện cao thế, lắp dựng cột điện cao thế.
51. Lắp đặt, sửa chữa cáp ngầm, cáp treo của đường dây điện thông tin.
52. Vận hành, trực các trạm điện hạ áp, trung áp và cao áp.
53. Kiểm tra, sửa chữa và xử lý các mạch điện có điện thế 700 V trong trường hợp dòng điện một chiều; trên 220V trong trường hợp dòng điện xoay chiều và các vật duy trì mạch điện đó.
54. Công việc ở đài phát thanh, phát sóng tần số radiô như đài phát thanh, phát hình và trạm radar, trạm vệ tinh viễn thông... bị ảnh hưởng bởi điện từ trường vượt quá tiêu chuẩn cho phép.
55. Sửa chữa lò, thùng, tháp kín, đường ống trong sản xuất hóa chất.
56. Các công việc tiếp xúc dung môi hữu cơ như: ngâm tẩm tà vẹt, trải nhũ tương giấy ảnh, in hoa trên màng mỏng, in nhãn trên giấy láng mỏng, cán ép nhựa phenon, vận hành nồi đa tụ keo phenon.
57. Trực tiếp tiếp xúc với hoá chất gây biến đổi gen:
 - 57.1. Hóa chất: 5 Fluro- uracil;

57.2. Hóa chất: Benzen.

58. Trực tiếp tiếp xúc với các hoá chất, hợp chất gây tác hại sinh sản lâu dài (như gây thiếu năng tinh hoàn, thiếu năng buồng trứng):

58.1. Estrogen;

58.2. Axít cis-retinoic;

58.3. Cacbaryl;

58.4. Dibromuaclo propan(DBCP);

58.5. Toluendiamin và dinitrotoluen;

58.6. Polyclorin biphenyl (PCBs);

58.7. Polybromua biphenyl (PBBs).

59. Trực tiếp tiếp xúc (bao gồm các khâu: sản xuất, đóng gói, pha chế, phun thuốc, khử trùng kho) với các hoá chất trừ sâu, trừ cỏ, diệt mối mọt, diệt chuột, trừ muỗi có chứa Clo hữu cơ và một số hoá chất có khả năng gây ung thư sau đây:

59.1. Hóa chất: 1,4 butanediol, dimetansunfonat;

59.2. Hóa chất: 4 aminnobiphenyl;

59.3. Amiăng loại amosit, amiăng loại crysotil, amiăng loại crocidolit;

59.4. Asen (hay thạch tín), canxi asenat;

59.5. Dioxin;

59.6. Diclorometyl-ete;

59.7. Các loại muối cromat không tan;

59.8. Nhựa than đá, phần bay hơi nhựa than đá;

59.9. Xyclophotphamit;

59.10. Diethylstilboestol;

59.11. Hóa chất: 2, Naphtylamin;

- 59.12. Hóa chất: N, N - di (Cloroetyl). 2. Naphtylamin;
- 59.13. Thori dioxyt;
- 59.14. Theosufan;
- 59.15. Vinyl clorua, vinyl clorid;
- 59.16. Hóa chất: 4- amino, 10- metyl folic axít;
- 59.17. Thủy ngân, hợp chất metyl thủy ngân, metyl thủy ngân clorua;
- 59.18. Nitơ pentoxyt;
- 59.19. Hóa chất: 2,3,7,8 tetracloro dibenzen furan;
- 59.20. Hóa chất: 2- alphaphenyl-beta axetyletyl;
- 59.21. Axety salixylic axít;
- 59.22. Asparagin;
- 59.23. Benomyl;
- 59.24. Boric axít;
- 59.25. Cafein;
- 59.26. Dimetyl sunfoxid;
- 59.27. Direct blue-1;
- 59.28. Focmamid;
- 59.29. Hydrocortison, Hydrocortission axetat;
- 59.30. Iod (kim loại);
- 59.31. Chì, chì axetat, chì nitrat (tiếp xúc với xăng sơn, mực in có chứa chì, sản xuất ắc quy, hàn chì);
- 59.32. Mercapto, purin;
- 59.33. Kali bromua, kali iodu;

- 59.34. Propyl- thio- uracil;
- 59.35. Ribavirin;
- 59.36. Natri asenat, natri asenit, natri iodua, natri salixylat;
- 59.37. Tetrametyl thiuram disunfua;
- 59.38. Trameinnolon axetonid;
- 59.39. Triton WR-1339;
- 59.40. Trypan blue;
- 59.41. Valproic axít;
- 59.42. Vincristin sunfat;
- 59.43. Khí dụng Vinazol.
- 60. Tiếp xúc thường xuyên với các hoá chất sau đây
 - 60.1. Oxyt cacbon (CO): trong vận hành lò tạo khí than, thải xỉ;
 - 60.2. Các loại thuốc nhuộm có gốc anilin, xylizin, toluzin, auramin;
 - 60.3. Các hợp chất có gốc xianua (-CN-);
 - 60.4. Phốt pho và các hợp chất P2O5, P2S5, PCl3, H3P;
 - 60.5. Trinitro toluen (TNT);
 - 60.6. Mangan dioxyt (MnO2);
 - 60.7. Photgein (COCl2);
 - 60.8. Disunfua cacbon(CS2);
 - 60.9. Oxit nitơ và axít nitric;
 - 60.10. Anhydrit sunfuaric và axít sunfuaric;
 - 60.11. Đất đèn (CaC2) như vận hành lò đất đèn dạng hở, thải xỉ.

61. Làm việc trong thùng chìm.
62. Nạo vét cống ngầm, công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước bẩn hôi thối.
63. Sản xuất photpho vàng.
64. Mổ tử thi, liệm mai táng người chết, bốc mồ mả, các công việc trong nhà xác.
65. Nhặt hoặc phân loại rác thải, chất thải, các chất thải hoặc phế liệu.
66. Công việc tiếp xúc với hơi thuốc gây mê hàng ngày, làm việc ở khoa hồi sức cấp cứu, khoa chống nhiễm khuẩn, kiểm soát nhiễm khuẩn ở khoa lây của các cơ sở y tế, các trung tâm truyền máu, các cơ sở sản xuất vắc xin phòng bệnh, tham gia dập tắt các ổ dịch, làm việc ở khu điều trị bằng sóng ngắn, siêu âm.
67. Lắp dựng, tháo dỡ hoặc thay đổi giàn giáo.
68. Công việc phải mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng lao động chưa thành niên:

Tuổi của lao động chưa thành niên	Công việc không thường xuyên (kg)		Công việc thường xuyên (kg)	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Từ 15 tuổi (180 tháng) đến dưới 16 tuổi (192 tháng)	≥ 15	≥ 12	≥ 10	≥ 8
Từ 16 tuổi (192 tháng) đến dưới 18 tuổi (216 tháng)	≥ 30	≥ 25	≥ 20	≥ 15

69. Phân loại, tái chế các sản phẩm có chứa than chì.

D: Danh mục nơi làm việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên- Phụ lục IV, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH.

1. Tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại có trong môi trường lao động nằm ngoài giới hạn cho phép theo tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về vệ sinh lao động, bao gồm: điện từ trường, rung, ồn, nhiệt độ, bụi silic, bụi không chứa silic, bụi bông, bụi amiăng, bụi than, bụi tale; các loại chất, tia phóng xạ; bức xạ bởi tia X, các chất độc hại và các tia có hại khác.
2. Tiếp xúc với các vi sinh vật gây bệnh.
3. Thời gian làm việc trên 04 giờ/ngày trong không gian làm việc gò bó, chật hẹp, công việc có khi phải quỳ gối, nằm, cúi khom.
4. Trên giá cao hay dây treo cao hơn 2 m so với mặt sàn làm việc; địa hình đồi núi dốc trên 30°.
5. Các công việc ở trong hố sâu hơn 5m.
6. Làm việc trong nhà tù hoặc trong bệnh viện tâm thần.

Phụ lục 3. Các trường hợp ngoại trừ theo Công ước 138 của ILO

Điều 5.

3. Phạm vi áp dụng Công ước này ít nhất phải bao gồm: các ngành công nghiệp khai khoáng và sản xuất vật liệu; công nghiệp chế tạo; công nghiệp xây dựng; công nghiệp điện, khí đốt và nước; các dịch vụ vệ sinh; dịch vụ vận tải; kho bãi; thông tin liên lạc; đồn điền và các cơ sở nông nghiệp khác mà sản phẩm chủ yếu nhằm mục đích thương mại; **song loại trừ những cơ sở sản xuất nông nghiệp mang tính chất gia đình hoặc có quy mô nhỏ, sản phẩm nhằm đáp ứng nhu cầu tiêu dùng ở địa phương và không thường xuyên thuê mướn lao động.**

Điều 6.

Công ước này không áp dụng với những hình thức lao động do trẻ em hoặc người chưa thành niên thực hiện ở các trường phổ thông, giáo dục nghề nghiệp hoặc kỹ thuật hay trong các cơ sở đào tạo khác; hoặc với những công việc do những người từ đủ 14 tuổi trở lên thực hiện trong các cơ sở kinh doanh, **nếu được thực hiện theo đúng những điều kiện mà nhà chức trách có thẩm quyền quy định sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động có liên quan, và là một phần không tách rời của:**

- (a) một chương trình giáo dục hoặc đào tạo nghề mà trách nhiệm trước hết thuộc một trường hoặc một cơ sở đào tạo nghề;
- (b) một chương trình đào tạo nghề được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận và được tiến hành chủ yếu hoặc toàn bộ tại một doanh nghiệp;
- (c) một chương trình hướng nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc lựa chọn một nghề hoặc một hướng đào tạo nào đó.

Phụ lục 4. Các hình thức xử lý vi phạm về sử dụng lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam

STT	Hành vi vi phạm	Hình thức xử lý
Vi phạm hành chính theo Bộ luật lao động 2012 được xử lý theo quy định tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP		
1	Không lập sổ theo dõi riêng khi sử dụng LĐ chưa thành niên hoặc không xuất trình sổ theo dõi khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu	Phạt tiền: 10-15 triệu đồng
2	Sử dụng người dưới 15 tuổi mà không ký kết hợp đồng LĐ bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật	Chế tài khác: Cảnh cáo
3	Sử dụng LĐ chưa thành niên làm việc quá thời giờ làm việc quy định	Phạt tiền: 10-15 triệu đồng
4	Sử dụng người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm	Chế tài khác: Cảnh cáo
5	Sử dụng LĐ là người chưa thành niên làm công việc, tại nơi làm việc bị cấm	Phạt tiền: 10-15 triệu đồng
6	Sử dụng người dưới 15 tuổi làm công việc ngoài danh mục được pháp luật cho phép	Chế tài khác: Cảnh cáo
Vi phạm hành chính theo Luật trẻ em 2016 được xử lý theo quy định tại Nghị định 144/2013/NĐ-CP		
7	Cha, mẹ, người giám hộ, người nuôi dưỡng bắt trẻ em làm công việc gia đình quá sức, quá thời gian, ảnh hưởng đến việc học tập, vui chơi, giải trí và sự phát triển của trẻ em	Phạt tiền: 1-3 triệu đồng Chế tài khác: Xử phạt bổ sung; Khắc phục hậu quả
8	Sử dụng trẻ em để mua, bán, vận chuyển hàng hóa, hàng giả, hàng trốn thuế, tiền tệ trái phép	Phạt tiền: 10-15 triệu đồng Chế tài khác: Xử phạt bổ sung; Khắc phục hậu quả
9	Dụ dỗ, lôi kéo, ép buộc trẻ em bỏ học, nghỉ học	Phạt tiền: 1-3 triệu đồng Chế tài khác: Cảnh cáo; khắc phục hậu quả

STT	Hành vi vi phạm	Hình thức xử lý
10	Dụ dỗ, lôi kéo, ép buộc trẻ em bỏ nhà đi lang thang	Phạt tiền: 3-5 triệu đồng Chế tài khác: Khắc phục hậu quả
11	Cha, mẹ, người giám hộ ép buộc trẻ em đi lang thang kiếm sống; lợi dụng trẻ em lang thang để trục lợi	Phạt tiền: 5-10 triệu đồng Chế tài khác: Khắc phục hậu quả
12	Tổ chức, ép buộc, cho thuê, cho mượn, sử dụng trẻ em để xin ăn	Phạt tiền: 10-15 triệu đồng Chế tài khác: Khắc phục hậu quả
13	Dụ dỗ, lôi kéo, ép buộc trẻ em tham gia phục vụ đánh bạc, chứng kiến việc đánh bạc hoặc việc sử dụng trái phép chất ma túy	Phạt tiền: 3-5 triệu đồng Chế tài khác: Khắc phục hậu quả
14	Đưa hình ảnh của trẻ em vào sản phẩm văn hóa, thông tin, truyền thông có nội dung khiêu dâm, bạo lực, kinh dị	Phạt tiền: 40-50 triệu đồng Chế tài khác: Khắc phục hậu quả
Nếu hành vi vi phạm cấu thành tội hình sự sẽ bị xử lý theo quy định trong Bộ luật Hình sự 2017		
15	Tội vi phạm quy định về sử dụng người lao động dưới 16 tuổi	Phạt tiền: 30-200 triệu đồng Chế tài khác: Phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm; Phạt tù từ 06 tháng đến 07 năm; Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 10-50 triệu đồng, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định 1-5 năm.

Số LĐ dưới 13 tuổi: _____ em

Số giờ LĐ: _____ giờ/ngày (tuần)

Công việc và nơi làm việc _____

Kết luận

8. Các vi phạm và nguy cơ vi phạm trong doanh nghiệp:

9. Biện pháp và thời gian khắc phục, người thực hiện:

10. Các vi phạm và nguy cơ vi phạm trong chuỗi cung ứng:

11. Biện pháp và thời gian khắc phục, người của doanh nghiệp phụ trách đánh giá lại:

Phụ lục 6. Ví dụ cam kết chính sách về lao động trẻ em của doanh nghiệp

TẬP ĐOÀN PENTLAND

4. Không sử dụng lao động trẻ em

4.1: Không tuyển dụng lao động trẻ em.

4.2: Nếu vi phạm về lao động trẻ em được xác định trong cơ sở hoặc khu vực của một nhà cung cấp, nhà cung cấp đó sẽ phải khởi động hoặc tham gia một chương trình để chuyển các trẻ em tham gia vào lao động trẻ em sang môi trường học tập có chất lượng cho đến khi các em đến tuổi thành niên.

4.3: Không một người nào dưới 18 tuổi được sử dụng làm việc vào ban đêm, làm công việc độc hại nguy hiểm hoặc trong điều kiện độc hại nguy hiểm.

4.4: Trong cam kết này, “trẻ em” nghĩa là người dưới 15 tuổi, trừ trường hợp luật quốc gia hoặc địa phương quy định một độ tuổi phổ cập giáo dục cao hơn tuổi lao động tối thiểu cao hơn. Trong trường hợp đó độ tuổi cao hơn sẽ được áp dụng. “Lao động trẻ em” nghĩa là bất kỳ công việc nào được thực hiện bởi một trẻ em hoặc một người trẻ tuổi, trừ phi công việc đó được coi là chấp nhận được theo Công ước số 138 của ILO về tuổi tối thiểu 1973.

(Nguồn: Pentland Group, www.pentland.com)

Phụ lục 7. Các yêu cầu của khách hàng liên quan đến lao động trẻ em

1. Tuổi tối thiểu đối với công việc thông thường: _____ tuổi
(nếu cao hơn luật Việt Nam)

2. Tuổi tối thiểu đối với công việc nguy hiểm độc hại _____ tuổi
và các hình thức lao động “tồi tệ nhất”: (nếu cao hơn luật Việt Nam)

3. Các công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại trong lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp,
theo quy định của luật Việt Nam:

4. Các công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại trong lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp,
theo quy định của khách hàng (nếu khác luật Việt Nam):

5. Quy định của khách hàng liên quan đến lao động trẻ em:
 - i) _____
 - ii) _____
 - iii) _____



ISBN 978-92-2-133995-3 (web pdf)