



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

► Cẩm nang về các cam kết quốc tế liên quan tới lao động trẻ em

TẬP 2



► Cẩm nang về
các cam kết quốc tế
liên quan tới
lao động trẻ em

Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021
Xuất bản lần đầu năm 2021

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/>). Tác phẩm có thể sử dụng lại, chia sẻ, điều chỉnh và xây dựng dựa trên tác phẩm gốc, như được nêu chi tiết trong Giấy phép. ILO phải được ghi nhận rõ là chủ sở hữu của tác phẩm gốc. Trong các tác phẩm người sử dụng không được phép sử dụng biểu tượng của ILO.

Ghi nhận - Tác phẩm phải được trích dẫn như sau: Cẩm nang về các cam kết quốc tế liên quan tới lao động trẻ em, Hà Nội, Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021.

Bản dịch - Trong trường hợp sử dụng bản dịch của tác phẩm này, phải bổ sung tuyên bố từ chối trách nhiệm sau cùng với ghi nhận tác giả: Bản dịch này không phải do Văn phòng Lao động Quốc tế (ILO) đưa ra và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về nội dung hoặc tính chính xác của bản dịch này.

Chuyển thể - Trong trường hợp chuyển thể tác phẩm này, phải bổ sung tuyên bố từ chối trách nhiệm sau đây cùng với ghi nhận tác giả: Đây là tác phẩm chuyển thể từ tác phẩm gốc của Văn phòng Lao động Quốc tế (ILO). Trách nhiệm đối với các quan điểm và ý kiến thể hiện trong bản chuyển thể hoàn toàn thuộc về tác giả hoặc các tác giả của bản chuyển thể và không được ILO xác nhận.

Tất cả các câu hỏi về quyền và cấp phép phải được gửi tới ILO Publishing (Quyền và Cấp phép), CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email tới Rights@ilo.org.

Cẩm nang về các cam kết quốc tế liên quan tới lao động trẻ em

ISBN: 9789220351284 (Bản in),

ISBN: 9789220351291 (Bản 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**](http://www.ilo.org/publns) để có thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO.

Tài liệu này được in ấn từ nguồn hỗ trợ Bộ Lao động Hoa Kỳ tài trợ theo Thỏa thuận Hợp tác số IL-26682-14-75-K-11. 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. 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.

Toàn bộ ảnh: © ILO

In tại Việt Nam



Lời nói đầu

Trong khuôn khổ Dự án Hỗ trợ kỹ thuật nâng cao năng lực quốc gia Phòng ngừa và Giảm thiểu Lao động trẻ em tại Việt Nam (Dự án ENHANCE), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và các đối tác tổ chức thành công chuỗi các đối thoại chính sách nhằm nâng cao nhận thức và năng lực cho các bên liên quan hướng tới mục tiêu phòng, chống lao động trẻ em, nhất là trong các chuỗi cung ứng.

Nhằm chia sẻ rộng rãi các kinh nghiệm quý báu của Việt Nam và quốc tế về phòng chống lao động trẻ em được đúc kết tại các đối thoại chính sách này cũng như từ một số nghiên cứu liên quan, tiếp theo tập 1 tài liệu ***Cẩm nang về các cam kết quốc tế liên quan tới lao động trẻ em***, chúng tôi xin trân trọng giới thiệu tập 2 tài liệu ***Một số kinh nghiệm của Việt Nam và quốc tế về phòng chống lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng***. Tài liệu này tổng hợp một số kinh nghiệm trong xây dựng chính sách và can thiệp về phòng chống lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng và trong một số lĩnh vực cụ thể như nông nghiệp, thủy sản, may mặc, thủ công mỹ nghệ, công nghiệp.

Với mục tiêu cung cấp các thông tin đơn giản, dễ hiểu, dễ tiếp cận và sử dụng, chúng tôi hy vọng đây sẽ là bộ tài liệu tham khảo hữu ích cho các doanh nghiệp, người sử dụng lao động, các hiệp hội và đối tác liên quan cũng những ai quan tâm tới phòng chống lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng.

Xin chân thành cảm ơn Dự án Hỗ trợ kỹ thuật nâng cao năng lực quốc gia Phòng ngừa và giảm thiểu Lao động trẻ em ở Việt Nam (Dự án ENHANCE), nhóm chuyên gia tư vấn và đặc biệt là các doanh nghiệp, hiệp hội, Sở LĐTBXH các địa phương... đã dành thời gian đóng góp cho việc xây dựng và phát hành tài liệu này.

Xin trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc.

Mục lục

Lời giới thiệu	5
I. Chuỗi cung ứng và nguy cơ lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng	6
1. Chuỗi cung ứng là gì?	6
2. Doanh nghiệp cần làm gì để phòng chống lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng	6
3. Doanh nghiệp cần làm gì để phòng chống lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng	7
II. Xây dựng luật pháp, chính sách và các chương trình nhằm xóa bỏ lao động trẻ em	8
1. Chương trình phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2016-2020 và chương trình phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2021 -2025.	8
2. Việt Nam, một trong các quốc gia tiên phong của Liên minh 8.7	8
3. Kinh nghiệm tăng cường năng lực trong việc hỗ trợ phòng, chống lao động trẻ em của Phòng thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)	10
3.1. Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em dành cho doanh nghiệp	10
3.2. Chương trình đánh giá, công bố doanh nghiệp phát triển bền vững tại Việt Nam	12
4. Chương trình cấp Giấy chứng nhận cơ sở/địa phương không có lao động trẻ em tại Phillipin	14
III. Các kinh nghiệm nhằm phòng, chống lao động trẻ em trong ngành nông nghiệp	17
1. Bộ tiêu chuẩn IWAY của IKEA và tác động của nó đến các đối tác trong chuỗi cung ứng tại Việt Nam	17
2. Kinh nghiệm của Công ty cao su Phú Riềng nhằm xóa bỏ lao động trẻ em thông qua việc đạt các tiêu chuẩn phát triển rừng bền vững (FSC)	19
3. Kinh nghiệm của Ghana trong việc theo dõi và kiểm soát lao động trẻ em trong các đồn điền ca cao.	21
4. Kinh nghiệm của Panama trong việc xóa bỏ lao động trẻ em trong các trang trại mía đường	24
5. Kinh nghiệm của Kazakhstan nhằm xóa bỏ lao động trẻ em tại các cánh đồng thuốc lá	26

IV. Kinh nghiệm xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành may mặc	28
1. Phát triển quy tắc ứng xử để xóa bỏ lao động trẻ em nội bộ và trong chuỗi cung ứng của Tập đoàn dệt may Phong Phú	28
2. Phát triển bộ tài liệu hướng dẫn thực hiện tiêu chuẩn SA8000 tại Tập đoàn dệt may Việt Nam	30
V. Các kinh nghiệm xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành thủ công mỹ nghệ	32
1. Hỗ trợ nâng cao kỹ năng cho một số làng nghề Hà Nội của Hiệp hội xuất khẩu hàng Thủ công mỹ nghệ Việt Nam (Vietcraft)	32
2. Sáng kiến “Rugmark” cho các sản phẩm thảm không sử dụng lao động trẻ em của Ấn Độ	34
VI. Các kinh nghiệm xóa bỏ lao động trẻ em dựa vào phát triển cộng đồng, phát triển sinh kế	36
1. Xóa bỏ lao động trẻ em của tỉnh Thừa Thiên - Huế	36
2. Mô hình hỗ trợ sinh kế chế biến nước xoài tại Huyện Chợ Mới, An Giang (ENHANCE Project)	38
VII. Các kinh nghiệm về xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành khai thác và sản xuất công nghiệp	41
1. Kinh nghiệm của Brazil trong việc bảo vệ trẻ em khỏi các ngành nghề độc hại như sản xuất than	41
2. Kinh nghiệm của Paraguay trong việc xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành sản xuất gạch	42
VIII. Kinh nghiệm về xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành thủy sản	44
1. Mô hình của Công ty TNHH Thủy sản Lenger Việt Nam về đáp ứng các tiêu chuẩn ASC và trao quyền cho các đối tác trong chuỗi cung ứng	44
2. Kinh nghiệm đối phó với vấn đề lao động trẻ em trong ngành ngư nghiệp tại Thái Lan	45
PHỤ LỤC	48
1. Bộ tiêu chuẩn IWAY của IKEA	48
2. Bộ tiêu chuẩn SA8000	52
3. Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em dành cho doanh nghiệp của VCCI	57
4. Tiêu chuẩn rừng bền vững FSC	57
5. Tiêu chuẩn ASC về nuôi trồng hải sản sạch	57

I. Chuỗi cung ứng và nguy cơ lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng

▶ 1. Chuỗi cung ứng là gì?

Chuỗi cung ứng (supply chain) là mạng lưới hệ thống các tổ chức và con người, hoạt động và nguồn lực liên quan với nhau từ khâu sản xuất nguyên liệu đầu vào đến cung cấp hàng hóa và dịch vụ hoàn chỉnh đến người tiêu dùng cuối cùng.

Hình: Mô hình chuỗi cung ứng cơ bản



▶ 2. Nguy cơ và tác động của việc sử dụng lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng

Do tính chất phức tạp của chuỗi cung ứng, nguy cơ lao động trẻ em có thể xảy ra ở gần như tất cả các khâu của chuỗi, đặc biệt ở một số khâu như cung ứng nguyên vật liệu thô, nguyên liệu đầu vào để phục vụ sản xuất ra thành phẩm; các khâu gia công, sản xuất, chế biến bán thành phẩm; hoàn thiện sản phẩm, vận chuyển...; hoặc liên quan tới các nhà thầu phụ. Đặc biệt trong các chuỗi cung ứng ở khu vực kinh tế nông thôn, khu vực phi chính thức.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, sản xuất theo chuỗi cung ứng toàn cầu là xu thế phát triển của thế giới và gắn liền với việc tuân thủ các quy định về tiêu chuẩn lao động quốc tế, trong đó có các tiêu chuẩn về lao động trẻ em. Việt Nam đã phê chuẩn và thực hiện nghiêm túc Công ước quyền trẻ em của Liên Hợp Quốc và các Công ước của ILO. Đồng thời Việt Nam đã tham gia và đang tham gia đàm phán 17 Hiệp định thương mại tự do (FTA), trong đó đã phê chuẩn 02 FTA thế hệ mới là Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP có hiệu lực từ ngày 14/1/2019) và Hiệp định thương mại tự do với Liên minh Châu Âu (EVFTA có hiệu lực từ ngày 1/8/2020). Đây là hai FTA có các cam kết liên quan đến xóa bỏ lao động trẻ em trong thương mại.

Như vậy, có thể nhận thấy việc sử dụng lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng sẽ gây tác hại lớn cho doanh nghiệp (ảnh hưởng uy tín, trách nhiệm xã hội, mất đơn hàng, mất đối tác, giảm doanh thu dẫn tới phá sản doanh nghiệp, giá trị của các doanh nghiệp gắn liền với thương hiệu; thương hiệu có thể bị cáo buộc vi phạm nhân quyền nếu bị phát hiện sử dụng lao động trẻ em trong bất kỳ khâu nào của quá trình làm ra sản phẩm), ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, gây khó khăn cho việc thực hiện các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Việc sử dụng lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng có thể trở thành nguyên nhân gây ra các rào cản, khiếu kiện thương mại... Đặc biệt, việc sử dụng lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng gây ra nhiều tác động xấu và ảnh hưởng tiêu cực tới bản thân trẻ em (các em bị bóc lột sức lao động, mất các quyền bảo vệ, sống còn và phát triển).

► 3. Doanh nghiệp cần làm gì để phòng chống lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng

Trên thế giới hiện vẫn còn khoảng 152 triệu lao động trẻ em và nguy cơ lao động trẻ em luôn thường trực trong chuỗi cung ứng (Global Estimates of Child Labour, Result and trends, ILO 2017) do đây được coi là nguồn lao động giá rẻ, ít tiếng nói, dễ trở thành các công cụ kinh tế, giúp giảm giá thành sản phẩm một cách bất hợp pháp.

Để tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu nhằm phân phối sản phẩm rộng rãi ra thị trường trong và ngoài nước, các doanh nghiệp, hộ sản xuất kinh doanh,... cần đặc biệt quan tâm đến phòng ngừa và không sử dụng lao động trẻ em trong chuỗi sản xuất của chính mình, thỏa mãn các điều kiện bắt buộc của thị trường quốc tế, thể hiện trong các cam kết quốc tế và các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTA). Các doanh nghiệp cần:

- Nâng cao nhận thức và năng lực thực hiện pháp luật quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế liên quan tới lao động và lao động trẻ em
- Nâng cao nhận thức về các nguy cơ lao động trẻ em trong từng khâu của chuỗi cung ứng
- Gắn lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích quốc gia
- Cam kết và đảm bảo bằng mọi cách để chuỗi cung ứng không có lao động trẻ em.
- Tiếp cận thị trường và vốn đi đôi với các yêu cầu báo cáo bắt buộc theo pháp luật quốc tế về lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu.
- Có trách nhiệm "biết và thể hiện" trong toàn bộ chuỗi cung ứng của doanh nghiệp
- Hoàn thiện hệ thống theo dõi, giám sát phù hợp với quy mô chuỗi cung ứng nhằm phát huy tối đa nguồn lực của mình để loại bỏ lao động trẻ em ra khỏi những khâu nhỏ nhất của chuỗi cung ứng
- Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, việc làm, trẻ em trong việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em

Dưới đây là một số kinh nghiệm của các quốc gia, doanh nghiệp, tổ chức trong và ngoài nước trong phòng ngừa và xóa bỏ lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng.

II. Xây dựng luật pháp, chính sách và các chương trình nhằm xóa bỏ lao động trẻ em

▶ 1.a Chương trình phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2016-2020 và chương trình phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2021 -2025

Chương trình Phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2016 – 2020 được phê duyệt theo Quyết định số 1023/QĐ-TTg ngày 07/6/2016 của Thủ tướng Chính phủ.

Một trong các mục tiêu chính của chương trình là tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cộng đồng, trường học, người sử dụng lao động, đặc biệt tại các làng nghề truyền thống, cơ sở sản xuất, kinh doanh và khu vực kinh tế phi chính thức và triển khai các can thiệp cụ thể về phòng ngừa, can thiệp, hỗ trợ giảm thiểu tình trạng trẻ em tham gia lao động, trẻ em có nguy cơ lao động. Chương trình quốc gia phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2016-2020 sẽ tiếp tục tạo một khuôn khổ chung nhằm nâng cao nhận thức và năng lực của chính quyền các cấp, các tổ chức liên quan, người sử dụng lao động, cộng đồng, cha mẹ và bản thân trẻ em về lao động trẻ em, nhất là ở những khu vực phi chính thức, các làng nghề, điểm khởi đầu của chuỗi cung ứng.

▶ 1.b Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 -2025, định hướng đến năm 2030.

Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 -2025, định hướng đến năm 2030 được phê duyệt theo quyết định số 782/ QĐ-TTg ngày 27/05/2021.

Chương trình có 3 mục tiêu báo gồm: 1, Phòng ngừa, phát hiện, hỗ trợ, can thiệp trẻ em lao động trái quy định của pháp luật và trẻ em có nguy cơ trở thành lao động trẻ em. 2, Truyền thông về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em. 3, Đào tạo, tập huấn về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em.

▶ 2. Việt Nam, một trong các quốc gia tiên phong của Liên minh 8.7

Thông tin chung

Liên minh 8.7 là liên minh toàn cầu nhằm xóa bỏ lao động cưỡng bức, nô lệ thời hiện đại, buôn bán người và lao động trẻ em. Liên minh 8.7 được khởi động thành lập từ năm 2016 với mục đích hỗ trợ các quốc gia hoàn thành mục tiêu số 7 trong Mục tiêu Phát triển Bền vững số 8: một thế giới không còn lao động cưỡng bức, nô lệ thời hiện đại, buôn bán người và lao động trẻ em dưới mọi hình thức.



Nội dung chính

Liên minh 8.7 là đối tác toàn cầu gồm 21 quốc gia tiên phong và 226 đối tác là các tổ chức của chính phủ, phi chính phủ, doanh nghiệp, người sử dụng lao động, các tổ chức nghiên cứu, các tổ chức trợ giúp trẻ em cùng cam kết thúc đẩy hành động, hành động dựa trên sáng kiến, tạo kiến thức và sử dụng nguồn lực hiệu quả, tập hợp đối tác ở tất cả các cấp nhằm đạt được mục tiêu 8.7.

Việt Nam là quốc gia đầu tiên ở châu Á tiên phong hình thành liên minh 8.7 để xây dựng kế hoạch thực hiện mục tiêu 8.7 trong đó tập trung giải quyết vấn đề lao động trẻ em trong lĩnh vực nông nghiệp và giáo dục đối với lao động trẻ em.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Ngày 10/5/2017, Thủ tướng Chính phủ Việt Nam đã ra Quyết định 622/QĐ-TTg Ban hành Kế hoạch hành động quốc gia vì sự phát triển bền vững.

Trên cơ sở đó, Việt Nam đã:

- ▶ Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về lao động, việc làm, trẻ em nhằm ngăn chặn và xử lý hiệu quả các hành vi sử dụng lao động cưỡng bức, buôn người và nô lệ hiện đại và lao động trẻ em dưới mọi hình thức.
- ▶ Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục về luật pháp, chính sách liên quan tới lao động trẻ em, nạn buôn người và nô lệ hiện đại, lao động cưỡng bức.
- ▶ Huy động sự tham gia của các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong công tác tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức xã hội về các hình thức lao động nói trên.
- ▶ Xây dựng Kế hoạch thực hiện mục tiêu 8.7 về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em.
 - Đánh giá, rà soát chức năng, nhiệm vụ và các dịch vụ phòng ngừa, can thiệp, giảm thiểu lao động trẻ em của các Bộ, ngành, tổ chức.

- Tổ chức tham vấn xây dựng kế hoạch thực hiện mục tiêu 8.7, với một số lĩnh vực trọng tâm gồm:
 - + Giáo dục
 - + Nông nghiệp
 - + Doanh nghiệp và chuỗi cung ứng
 - + Di cư, mua bán trẻ em.
- Báo cáo Ủy ban quốc gia về trẻ em về kế hoạch thực hiện mục tiêu 8.7

Để giải quyết vấn đề lao động trẻ em, đặc biệt là bảo vệ các em khỏi các hình thức lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, quan điểm của Việt Nam là cần có sự tham gia tích cực, sự liên minh, liên kết, phối hợp chặt chẽ của tất cả các đối tác trong xã hội, cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, công đoàn, các tổ chức xã hội, gia đình, cộng đồng.

▶ **3. Kinh nghiệm tăng cường năng lực trong việc hỗ trợ phòng, chống lao động trẻ em của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)**

3.1. Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em dành cho doanh nghiệp

Thông tin chung

Việt Nam đã và đang hội nhập toàn cầu ngày càng sâu rộng. Chính vì vậy 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 (LĐTE) càng được các Doanh nghiệp chú trọng và thực hiện mạnh mẽ hơn. Trong công cuộc phòng chống, tiến tới xóa bỏ LĐTE cần sự tham gia tích cực, sự liên kết, phối hợp chặt chẽ của tất cả các đối tác trong xã hội, các cơ quan Nhà nước, doanh nghiệp, công đoàn, các tổ chức xã hội, gia đình và cộng đồng trong nước cũng như trên thế giới, ở đây, vai trò của doanh nghiệp đóng vai trò rất lớn. Thực tế, việc tăng cường hiểu biết về những hệ lụy của việc tuyển dụng và sử dụng LĐTE được coi là một giải pháp quan trọng trong việc xóa bỏ vấn nạn này, góp phần tạo sự chủ động trong việc nói không với LĐTE.

Theo đó, các doanh nghiệp cần tuân thủ các quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến vấn đề LĐTE. 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, nhất là các thương hiệu lớn có thể yêu cầu nhà cung cấp áp dụng các điều kiện phòng ngừa lao động trẻ em đặc biệt để đảm bảo phòng ngừa tối đa việc không sử dụng LĐTE trong chuỗi cung ứng của mình. Không tuân thủ có thể dẫn tới cắt giảm đơn hàng, thậm chí là loại bỏ khỏi chuỗi cung ứng.

Văn phòng Giới sử dụng Lao động/ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (BEA/VCCI) phối hợp với 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” trong đó áp dụng các biện pháp phòng ngừa và giảm thiểu LĐTE là một khía cạnh thể hiện đạo đức kinh doanh đối với các doanh nghiệp. Bộ tài liệu bao gồm 3 tờ rơi, bảng sách quy tắc ứng xử, Sách Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em dành cho doanh nghiệp và tài liệu hướng dẫn cho giảng viên.

Bộ 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. Bộ 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, bộ 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.

Nội dung chính

Tài liệu Hướng dẫn bao gồm 4 phần:

> **Phần A: Phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em mang lại lợi ích gì cho doanh nghiệp**

Trong phần này, bộ tài liệu hướng dẫn cung cấp một bức tranh tổng quát về các lợi ích to lớn mà các doanh nghiệp có thể đạt được khi tuân thủ các điều kiện về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em. Đồng thời, xác định rõ đối tượng và mục tiêu của bộ tài liệu này.

> **Phần B: Thế nào là lao động trẻ em**

Tại Phần B, bộ Hướng dẫn cũng cấp các khái niệm cơ bản nhất về trẻ em, lao động trẻ em và các công việc nào do trẻ em thực hiện được coi là lao động trẻ em.

> **Phần C: Doanh nghiệp cần làm gì để phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em**

> **Phần D hướng dẫn doanh nghiệp xây dựng kế hoạch hành động cụ thể nhằm ngăn ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em.**

> **Phần E: Các quy định quốc gia và quốc tế về lao động trẻ em**

Phần E cung cấp các quy định của Việt Nam cũng như các tiêu chuẩn và quy định quốc tế về phòng, chống lao động trẻ em để các doanh nghiệp tham khảo.



Ảnh: Bộ tài liệu Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em cho doanh nghiệp do ILO và VCCI phối hợp xây dựng (Xem phụ lục ...)

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Bộ tài liệu đã giúp Doanh nghiệp có cái nhìn tổng thể về 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. Minh chứng cho hiệu quả và tính thực tiễn cao của bộ tài liệu Hướng dẫn này, đã có nhiều doanh nghiệp Việt Nam thuộc nhiều ngành nghề khác nhau hành động quyết liệt và cụ thể nhằm xóa bỏ lao động trẻ em thông qua áp dụng những thông tin hữu ích từ tài liệu Hướng dẫn này, cụ thể như:

- Các doanh nghiệp trong lĩnh vực lâm nghiệp: Công ty cổ phần cao su Tây Ninh, Công ty TNHH một thành viên Cao su Phú Riềng (thuộc Tập đoàn Cao su Việt Nam, Công ty TNHH sản xuất cao su Liên Anh, Công ty CP cao su Lai Châu, Công ty CP Cao su Hòa Bình, Công ty TNHH MTV Tổng Công ty cao su Đồng Nai, Công ty TNHH cao su Bình Long, Công ty CP đầu tư cao su Đắk Lắk ...
- Các doanh nghiệp trong lĩnh vực chế biến thực phẩm: Công ty Sô cô la Marou Việt Nam
- Các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất gốm sứ: Công ty TNHH Gốm sứ Cường Phát
- Các doanh nghiệp trong lĩnh vực dệt may: Tổng công ty Cổ phần Phong Phú, Công ty May 10
- Các doanh nghiệp trong lĩnh vực thủy sản: Công ty Quốc Việt (sản xuất tôm), Công ty CP Trung Sơn (Trung Sơn Corp), Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thủy sản Lenger Việt Nam, Công ty CP thực phẩm Sao Ta, Công ty TNHH MTV Chế biến thủy hải sản xuất nhập khẩu Thiên Phú, Công ty Tôm miền Nam ký kết với HTX nuôi tôm Thành Đạt.

3.2. Chương trình đánh giá, công bố doanh nghiệp phát triển bền vững tại Việt Nam

Thông tin chung

"Chương trình Đánh giá, Công bố Doanh nghiệp bền vững tại Việt Nam" do Hội đồng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững Việt Nam (VBCSD) thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thực hiện từ năm 2016. Hàng năm, VCCI phối hợp với Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (MOLISA), Bộ Tài nguyên và Môi trường (MONRE), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL) tổ chức "Chương trình đánh giá, công bố các doanh nghiệp bền vững tại Việt Nam".

Mục tiêu của Chương trình nhằm:

- Vinh danh và khen thưởng các doanh nghiệp phát triển bền vững;
- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng và lợi ích của phát triển bền vững doanh nghiệp, của cộng đồng cũng như của xã hội;
- Thúc đẩy kinh doanh theo hướng phát triển bền vững;
- Tăng cường trao đổi và hợp tác về phát triển bền vững giữa các bên có liên quan tại Việt Nam bao gồm cộng đồng doanh nghiệp, cơ quan Nhà nước và các tổ chức xã hội dân sự;

- Hỗ trợ các doanh nghiệp Việt Nam học hỏi kinh nghiệm thông qua các thực tiễn tốt trên thế giới về phát triển bền vững và hội nhập kinh tế;
- Thúc đẩy nhân rộng áp dụng Bộ chỉ số CSI trong cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam.



Đặc biệt liên quan đến nội dung phòng chống lao động trẻ em trong doanh nghiệp, bộ chỉ số để đánh giá các doanh nghiệp bền vững có phần thông tin riêng về lao động xã hội, theo đó doanh nghiệp phải kiểm đếm số lao động vị thành niên (nếu có) - là lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi; 03 chỉ số phát triển bền vững gồm (i) Chỉ số về quản trị doanh nghiệp; (ii) chỉ số về môi trường; (iii) chỉ số về lao động, xã hội trong đó có tiêu chí về “không phân biệt đối xử”, rà soát? xem doanh nghiệp thực hiện chính sách không sử dụng lao động cưỡng bức và lao động trẻ em

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Qua 4 năm triển khai, Chương trình Đánh giá, Công bố Doanh nghiệp bền vững tại Việt Nam (“Chương trình”) đã thu hút được đông đảo doanh nghiệp (khoảng 1500 doanh nghiệp) hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau trên toàn quốc nộp hồ sơ tham gia. Việc được bình chọn trong danh sách “Doanh nghiệp bền vững” hàng năm của Chương trình chính là một danh hiệu đáng tự hào, là sự ghi nhận của Chính phủ, các Bộ, ban ngành, cộng đồng doanh nghiệp, các tổ chức, xã hội về các hoạt động của những doanh nghiệp tiên phong có những đóng góp xuất sắc vào sự phát triển bền vững của cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam.

Đây là Chương trình duy nhất giới thiệu Danh hiệu CSI 100 mở ra cho các doanh nghiệp cơ hội nâng cao uy tín, thương hiệu, phát triển kinh doanh theo hướng bền vững, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Bộ chỉ số CSI được nhận định là chỉ tiêu bổ sung hoàn hảo vào Bộ chỉ tiêu Phát triển doanh nghiệp mà Chính phủ công bố hàng năm vào ngày 13/10. Bên cạnh đó, Bộ chỉ số và Chương trình này cũng được đưa vào nội dung Nghị quyết 19 (năm 2018) về tiếp tục thực hiện những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia năm 2018 và những năm tiếp theo.

Nguồn: <http://vbcsd.vn/csi.asp>

► 4. Chương trình cấp Giấy chứng nhận cơ sở/địa phương không có lao động trẻ em tại Phillipin

Thông tin chung

Từ năm 2011, Bộ Lao động Việc làm Philipin (DOLE) đã ban hành Hướng dẫn thực hiện Chương trình Khuyến khích Tuân thủ các tiêu chuẩn lao động và năm 2014 ban hành Hướng dẫn thực hiện ban hành chứng thực cơ sở và/hoặc khu vực phi lao động trẻ em. Theo đó Giấy chứng nhận được cấp cho một công ty/cơ sở sản xuất kinh doanh không thuê lao động trẻ em và không sử dụng các sản phẩm và nguyên vật liệu được sản xuất mà trong quy trình có sử dụng lao động trẻ em.

Nội dung chính

Cơ sở sản xuất kinh doanh không dùng lao động trẻ em (CLFE) là nói đến công ty/cơ sở sản xuất kinh doanh không thuê lao động trẻ em và không sử dụng các sản phẩm và nguyên vật liệu được sản xuất theo quy trình có sử dụng lao động trẻ em.

Chứng chỉ CLFE là một trong những phần thưởng công nhận, thuộc Chương trình Khuyến khích Tuân thủ (ICP) của Bộ Lao động và Việc làm Philipin (DOLE) theo Chỉ thị số 115, năm 2011 của DOLE. ICP thúc đẩy tuân thủ tự nguyện thông qua:

- a) ghi nhận và khuyến khích một cách xứng đáng đối với các sáng kiến của công ty nhằm tuân thủ một cách tự nguyện với các luật về lao động hoặc vì công ty đã thực hiện các tiêu chuẩn cao hơn nhiều so với quy định
- b) hỗ trợ cho các công ty chưa tuân thủ thông qua đào tạo và hỗ trợ kỹ thuật nhằm đáp ứng tuân thủ với các yêu cầu của pháp luật

Một Chứng nhận Khu vực không dùng lao động trẻ em (CLFZ) cũng có thể được trao cho một khu kinh tế đặc biệt mà toàn bộ các cơ sở sản xuất kinh doanh trong khu này đều đã nhận được chứng chỉ CLFE.



Hình ảnh: Logo Chứng nhận Khu vực phi lao động trẻ em (CLFZ) của Philipin

Mục tiêu

Mục tiêu là nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm xã hội và tuân thủ như một thành tố của chiến dịch dựa vào doanh nghiệp vì một Phi-lip-pin không có lao động trẻ em.

Đăng ký

Các cơ sở sản xuất kinh doanh có thể đăng ký qua đề xuất bởi Hội đồng Điều phối cấp vùng (RCC) hoặc Hội đồng Ba bên cấp vùng vì Hòa bình ngành công nghiệp (RTIPC); hoặc đệ đơn trực tiếp

Các tiêu chí

Một cơ sở sản xuất kinh doanh nộp đơn đăng ký hoặc được đề xuất nhận Chứng chỉ CLFE phải đáp ứng các tiêu chí sau:

- Có một Chứng chỉ Ba bên về Tuân thủ đối với các Tiêu chuẩn Lao động;
- Duy trì một chính sách của công ty trong đó nêu rõ việc cấm lao động trẻ em, được công bố công khai. Đối với các công ty có thuê lao động trẻ (từ 15-17 tuổi) thì cần có chính sách không phân công các lao động này làm công việc độc hại và tránh các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất;
- Các hợp đồng hoặc điều khoản hợp tác với các nhà cung cấp hoặc nhà thầu, nếu có, thì phải bao gồm các quy định cấm lao động trẻ em;
- Không có vụ việc nào chưa được giải quyết với DOLE về việc sử dụng lao động trẻ em; và
- Các nhà cung cấp hoặc nhà thầu, nếu có, phải không có vụ việc nào chưa được giải quyết với DOLE về bất kỳ báo cáo giải trình nào liên quan đến lao động trẻ em.

Quy trình cấp chứng nhận

Sau khi nhận được mẫu đơn với đầy đủ các tài liệu, Văn phòng DOLE cấp vùng cần thông báo bằng văn bản tới cơ sở/khu vực về quy trình cấp chứng nhận và Bảng kiểm cần được đánh dấu.

Văn phòng DOLE cấp vùng sẽ triển khai rà soát hồ sơ, thăm trực tiếp và phỏng vấn ngẫu nhiên đối với các cán bộ công nhân viên của cơ sở/khu vực.

Đối với các cơ sở đệ đơn có nhà cung cấp và/hoặc nhà thầu đóng tại vùng khác, Văn phòng DOLE cấp vùng sẽ yêu cầu Văn phòng DOLE cấp vùng sở tại chứng nhận rằng các nhà cung cấp và/hoặc nhà thầu không có vụ việc nào chưa được xử lý hoặc báo cáo giải trình nào về việc sử dụng lao động trẻ em.

Nếu cơ sở được kiểm tra và xác nhận là tuân thủ thì Thủ trưởng Văn phòng DOLE cấp vùng sẽ ban hành Chứng nhận Cơ sở sản xuất kinh doanh phi lao động trẻ em.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Các con số

Trong vòng 3 năm triển khai, chương trình cấp chứng nhận CLFZ đã bao phủ nhiều vùng của Philipin, đồng thời giới thiệu và triển khai có hiệu quả chương trình này tại 9 quốc gia Châu Phi, bao gồm Uganda, Kenya, Ethiopia, Zimbabwe, Ghana and Morocco...

Ưu đãi và lợi ích

- Các hồ sơ đủ điều kiện sẽ được cấp Chứng chỉ/Chứng nhận Công nhận là Cơ sở/Khu vực phi lao động trẻ em;
- Các cơ sở, khu vực có chứng chỉ/ chứng nhận CLFZ sẽ được ưu tiên phê duyệt cho các chương trình và dịch vụ của DOLE;
- Được quyền sử dụng logo Cơ sở/Khu vực phi lao động trẻ em trong các tài liệu và hoạt động quảng bá; và
- Được quảng bá trên trang thông tin điện tử của DOLE, là đối tác thực hiện của chiến dịch vì một Phi-lip-pin phi lao động trẻ em.

III. Các kinh nghiệm nhằm phòng, chống lao động trẻ em trong ngành nông nghiệp

► 1. Bộ tiêu chuẩn IWAY của IKEA và tác động đến các đối tác trong chuỗi cung ứng tại Việt Nam

Thông tin chung

IKEA là một công ty đa quốc gia chuyên thiết kế đồ nội thất bán lắp ráp, thiết bị và phụ kiện nhà. Và hơn hết, đây là tập đoàn bán lẻ đồ nội thất lớn nhất thế giới. Ra đời từ năm 1943 tại Thụy Điển với cha đẻ là ông Ingvar Kamprad - một doanh nhân khởi nghiệp khi mới 17 tuổi, IKEA đã nhanh chóng thống lĩnh toàn cầu với 392 cửa hàng tại 48 quốc gia, rải rác khắp các châu lục.

Sau khi đưa sản phẩm vào Ấn Độ và Latvia trong năm 2017, Ikea đặc biệt quan tâm tới khu vực Nam Mỹ và mở rộng thị phần tại Đông Nam Á nhằm mục đích chiếm lĩnh thị trường đồ trang trí nội thất thế giới. Tại Đông Nam Á, Ikea dự kiến Việt Nam và Philippines sẽ là điểm đặt chân tiếp theo, bao gồm cả Malaysia và Thái Lan.

Nội dung chính



Approved By:
IWAY Council

Date:
2016.04.29

Edition:
5.2

IWAY Standard

Hình ảnh: Bộ tiêu chuẩn IWAY do IKEA phát triển (Xem phụ lục)

Với vị thế của mình, IKEA ý thức rõ các rủi ro về điều kiện xã hội hay môi trường của nhà cung cấp có thể ảnh hưởng lớn đến hình ảnh của IKEA. Do đó, IKEA đã đưa ra bộ quy tắc ứng xử IWAY lần đầu tiên vào năm 2000. Bộ quy tắc này nêu rõ những yêu cầu tối thiểu của IKEA về Môi trường, Trách nhiệm xã hội và Điều kiện làm việc (bao gồm cả lao động trẻ em) đặt ra cho các nhà cung cấp Sản phẩm, Nguyên liệu và Dịch vụ. Bộ tiêu chuẩn IWAY định rõ những yêu cầu mà IKEA mong muốn từ nhà cung cấp, và ngược lại những yêu cầu mà nhà cung cấp mong muốn từ IKEA về các vấn đề như điều kiện làm việc, lao động trẻ em, môi trường và quản lý các vấn đề liên quan đến rừng. Bộ IWAY bao gồm 19 lĩnh vực khác nhau và được chia thành hơn 90 vấn đề cụ thể. Những yêu cầu bắt buộc trong IWAY:

- Ngăn ngừa lao động trẻ em: IKEA không chấp nhận lao động trẻ em. Tất cả các hành động ngăn chặn Lao động trẻ em sẽ được thực hiện vì lợi ích tốt nhất cho trẻ em.
- Lao động cưỡng bức & ép buộc: Nhà cung cấp của IKEA không được sử dụng lao động cưỡng bức, tù nhân, ép buộc, lao động không tình nguyện.
- Ô nhiễm môi trường nghiêm trọng: Nhà cung cấp của IKEA phải ngăn chặn những ô nhiễm môi trường nghiêm trọng.
- Mất an toàn nghiêm trọng: Nhà cung cấp của IKEA phải bảo vệ công nhân khỏi những việc mất an toàn nghiêm trọng.
- Bảng lương và bảng chấm công: Nhà cung cấp của IKEA phải có một hệ thống chấm công và trả lương minh bạch và đáng tin cậy.
- Bảo hiểm tai nạn cho công nhân: Nhà cung cấp của IKEA phải có bảo hiểm tai nạn bao gồm toàn bộ chi phí điều trị y tế cho tai nạn cho toàn bộ công nhân.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Song hành với lợi thế thương hiệu của mình, Chương trình IWAY được các nhà cung cấp từ khắp thế giới ủng hộ và tuân thủ. Bằng mô hình đào tạo 4 bước dành cho các nhà cung cấp, IKEA đảm bảo rằng những nhà cung cấp này có khả năng đảm bảo đạt được các chuẩn toàn cầu như môi trường ISO 14000. Đầu tiên IKEA tổ chức những buổi giới thiệu chương trình này đến các nhà cung cấp và đánh giá liệu họ có thái độ tích cực tới các vấn đề về môi trường và xã hội. Trong trường hợp nhà cung cấp có thái độ tiêu cực tới chương trình IWAY, có khả năng IKEA không đưa nhà cung cấp đó vào quá trình đánh giá và lựa chọn nhà cung cấp sau này. Trong quá trình giới thiệu chương trình này, IKEA cũng nhấn mạnh đến lợi ích mà các nhà cung cấp sẽ được hưởng lợi khi tham gia vào chương trình này, chẳng hạn như tránh được những khiếu kiện của người tiêu dùng, trở thành đối tác chiến lược của IKEA với những đơn hàng lớn hơn.

Với cách tiếp cận này, IKEA đã đạt được kết quả nổi bật trong việc tăng cường việc thực hiện trách nhiệm xã hội cho hơn 1500 nhà cung cấp khác nhau trên 55 lãnh thổ/quốc gia, điều này giúp IKEA xây dựng được một chuỗi cung ứng bền vững và thân thiện với môi trường hơn. Tại Việt Nam, một loạt các doanh nghiệp đã tuân thủ chặt chẽ theo tiêu

chuẩn IWAY và là đối tác cung cấp nguyên liệu, thành phẩm bền vững cho IKEA như: Công ty gốm sứ Cường Phát, Nhà máy Z176, Tổng cục Công nghiệp quốc phòng, Công ty Cổ phần Xuất Nhập khẩu Gỗ Nam Định (NAFOCO), Công ty Scansia Pacific...

► 2. Kinh nghiệm của Công ty cao su Phú Riềng nhằm xóa bỏ lao động trẻ em thông qua việc đạt các tiêu chuẩn phát triển rừng bền vững (FSC)

Thông tin chung

Trong lĩnh vực lâm nghiệp, Công ty TNHH MTV Cao su Phú Riềng nổi lên như một ví dụ điển hình trong việc nỗ lực tuân thủ các quy định quốc tế về quản lý, sử dụng lao động nhằm loại bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em. Bên cạnh việc phát triển bộ quy chuẩn riêng của mình, doanh nghiệp trên đã đạt một loạt các chứng nhận như:

- Chứng nhận của GFA (GFA – đơn vị đánh giá và cấp chứng nhận quản lý rừng theo các tiêu chuẩn FSC - quản lý rừng theo hướng bền vững)
- VFCS/PEFC-FM (quản lý rừng) và VFCS/PEFC-CoC (chuỗi hành trình sản phẩm)
- FSC (Forest Stewardship Council) về các loại chứng nhận FSC-FM (quản lý rừng), FSC-CoC (chuỗi hành trình sản phẩm) và FSC-CW (nguồn gỗ có kiểm soát FSC).



Ảnh: Trao Chứng chỉ quản lý rừng bền vững cho các đơn vị thuộc Tập đoàn VRG.

Nội dung chính

Tiêu chuẩn quản lý rừng FSC được phân ra thành 3 loại chứng nhận cụ thể:

Chứng nhận FSC-FM (Forest Management certification): Chứng nhận về quản lý rừng. Chứng chỉ FSC-FM dành cho các đơn vị trồng và khai thác rừng: tuân thủ theo 10 nguyên tắc FSC phù hợp các nguyên tắc về môi trường, kinh tế, xã hội.

Chứng nhận FSC- CoC (Chain of Custody certification): Chứng nhận về chuỗi hành trình sản phẩm. Chứng chỉ FSC – CoC dành cho các đơn vị chế biến các sản phẩm từ rừng.

Chứng nhận FSC-CW (Controlled Wood): Chứng nhận gỗ có kiểm soát FSC, chứng nhận hệ thống quản lý cho các đơn vị quản lý rừng hay sản xuất, chế biến và thương mại những nguồn gỗ theo tiêu chuẩn kiểm soát FSC. Gỗ có kiểm soát FSC là nguồn gỗ được FSC chấp nhận là có kiểm soát để loại trừ với 5 nguồn gỗ không được chấp nhận.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Bằng việc đạt được một loạt các tiêu chuẩn về rừng bền vững nêu trên (nhất là tiêu chuẩn FSC), Công ty Cao su Phú Riềng đã chứng minh được một số lợi ích, hiệu quả kinh tế và giá trị thương hiệu nổi bật sau:

- Lợi ích về môi trường, sinh thái: Doanh nghiệp đạt được chứng nhận FSC giúp cho việc trồng và khai thác rừng phải duy trì được đa dạng sinh học và sự phát triển của hệ sinh thái. Chứng nhận tiêu chuẩn FSC là góp phần bảo vệ môi trường và nguồn sinh thái
- Lợi ích xã hội: Doanh nghiệp đạt được chứng nhận tiêu chuẩn FSC giúp cho quản lý rừng bền vững sẽ giúp dân địa phương và xã hội phát triển, duy trì lợi ích lâu dài. Doanh nghiệp đạt chứng nhận FSC doanh nghiệp sẽ chứng minh được hoạt động của mình có trách nhiệm của tổ chức với con người và xã hội trong đó có trẻ em.
- Chứng nhận FSC nhằm giảm thiểu lãng phí các nguồn tài nguyên từ rừng. Các sản phẩm được gắn nhãn FSC có giá trị kinh tế cao. Theo thống kê thì các sản phẩm có chứng nhận FSC có giá trị kinh tế cao hơn khoảng 20 – 30% so với các sản phẩm thông thường.
- Đạt được chứng nhận FSC thương hiệu của Cao su Phú Riềng sẽ được nâng cao, tạo tiền đề tốt cho các chiến dịch truyền thông quảng bá thương hiệu.

Với việc đạt được các chứng chỉ này, Công ty cao su Phú Riềng và các doanh nghiệp tiêu biểu trong lĩnh vực lâm nghiệp (Công ty in ấn Kim Bách Hợp, Công ty TNHH sản xuất nguyên liệu giấy Việt Nhật) đã đảm bảo được các điều kiện về tiêu chuẩn lao động, trong đó bao gồm cả việc xóa bỏ lao động trẻ em xuyên suốt trong toàn bộ chuỗi cung ứng của mình, từ đó mở rộng quy mô xuất khẩu sản phẩm của mình ra các thị trường nước ngoài, và hợp tác với đối tác lớn có tính ổn định rất cao như IKEA.

► **3. Kinh nghiệm của Ghana trong việc theo dõi và kiểm soát lao động trẻ em trong các đồn điền ca cao.**

Thông tin chung

Sô-cô-la là sản phẩm có thành phần chủ yếu từ hạt cây cacao, được trồng chủ yếu ở các khu vực như Tây Phi, châu Á và Mỹ latin. Hai quốc gia Tây Phi gồm Ghana và Bờ Biển Ngà là nguồn cung cấp chủ yếu, chiếm hơn 70% sản lượng cacao thế giới. Cacao thu hoạch tại các trang trại ở hai nước này phần lớn được bán cho những công ty sản xuất Sô-côla lớn trên thế giới như Nestlé (Thụy Sĩ), Hershey & Mars (Mỹ)...

Năm 2017, có tới hơn hai triệu lao động trẻ em trong các trang trại cacao, hầu hết các em có độ tuổi từ 12 đến 16. Một ngày làm việc của trẻ em thường bắt đầu lúc 6 giờ sáng và chỉ kết thúc khi trời tối. Công việc của các em hết sức nặng nhọc và nguy hiểm, như sử dụng cưa máy để phát quang cây rừng, trèo lên cây hái quả cacao bằng dao rựa... Riêng tại Ghana, 21% (1.892.553) trẻ em trong tổng dân số 8.697.602 (5-17 tuổi) đang tham gia LĐTE, trong đó khoảng 77.2 % đang làm việc trong ngành nông-lâm-ngư nghiệp (Nguồn: Điều tra Mức sống Ghana vòng 6: Báo cáo LĐTE_ Tổng cục Thống kê Ghana 2014)

► **Nội dung chính**



Hình ảnh: Thượng nghị sĩ Tom Harkin, người khởi xướng “Nghị định thư Harkin-Engel”, đến thăm dự án ILO-CCP ở Ghana

Từ khi Nghị định thư Harkin-Engel ra đời tháng 9-2001, tiếp theo đó là tuyên bố chung các năm 2005, 2008 và 2010 đã đặt ra mục tiêu cho những công ty sản xuất chocolate lớn cam kết loại bỏ dần lao động trẻ em khỏi chuỗi cung ứng, xây dựng tiêu chuẩn chứng nhận sản phẩm cacao được tạo ra mà không có bất kỳ hình thức lạm dụng lao động trẻ em nào. Vào tháng 9/2010, Chính phủ Ghana, Bờ biển Ngà, Bộ Lao động Hoa Kỳ (USDOL) và ngành công nghiệp ca cao quốc tế, đã ký Tuyên bố Hành động chung để đẩy nhanh việc giảm 70% các hình thức LĐTE tồi tệ nhất trong ngành ca cao vào năm 2020.

Theo đó, một chương trình quốc gia giám sát lao động trẻ em của Ghana đã được triển khai với 4 hoạt động chính như sau:

- Quan sát trực tiếp, thực hiện thường xuyên & lặp đi lặp lại để xác định trẻ em lao động và - trường hợp trẻ em trong độ tuổi lao động hợp pháp - kiểm tra xem các em có làm việc trong điều kiện nguy hiểm hay không
- Bảo vệ hoặc tách ra khỏi nơi làm việc
- Chuyển vụ việc cho thanh tra lao động hoặc cơ quan khác (chính quyền địa phương, cảnh sát) hoặc giới thiệu trẻ đến dịch vụ thích hợp (trường học, phúc lợi xã hội, đào tạo nghề) để họ có thể thực hiện hành động phù hợp với các kế hoạch và quy trình đã được thống nhất

- Ghi chép hành động đã thực hiện nhằm phục vụ việc báo cáo và theo dõi/theo dấu để đảm bảo tính bền vững (cho phép đánh giá cả quá trình).

Các bên tham gia chính trong ngành công nghiệp ca cao

Designed by: www.smallstarter.com

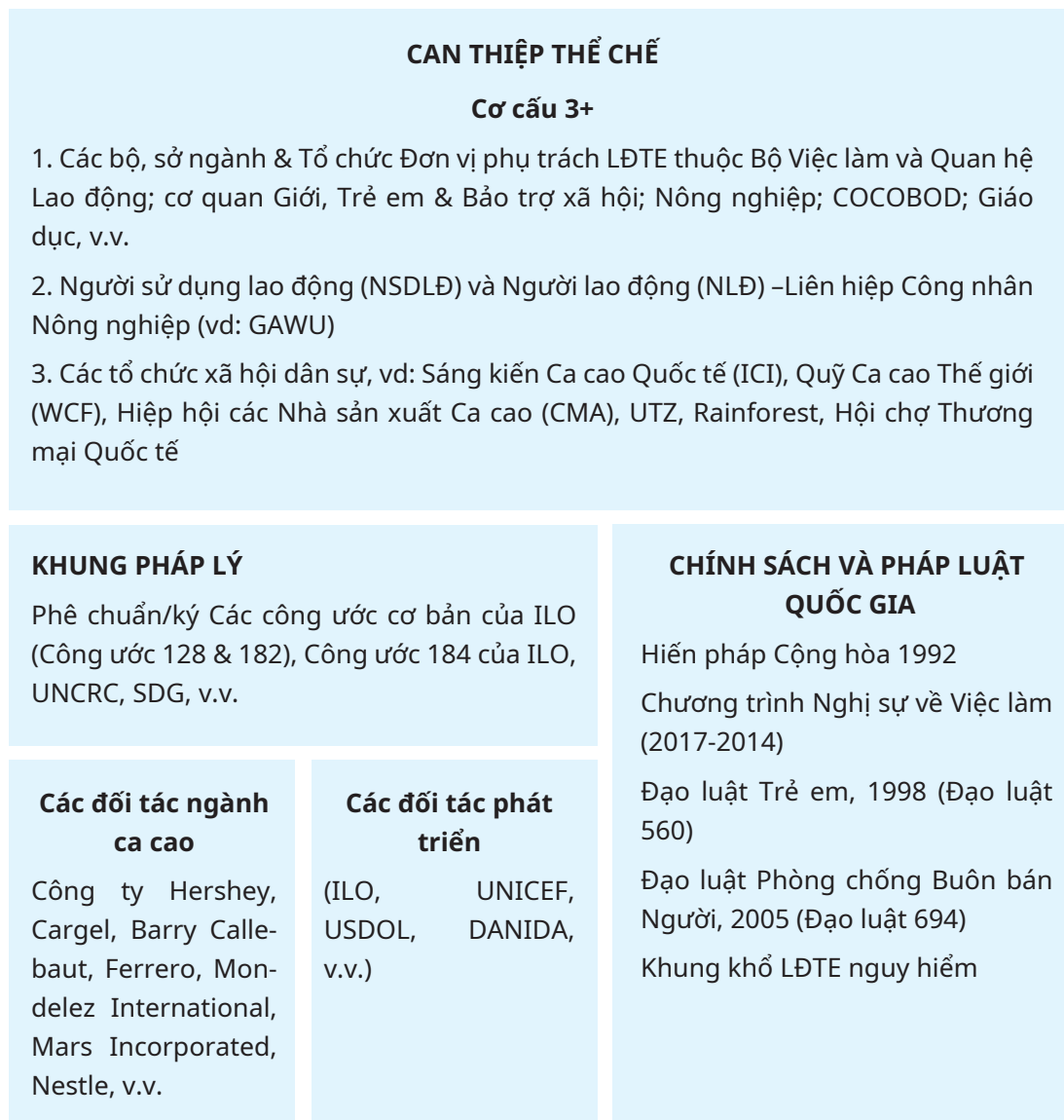


Hình ảnh: chuỗi cung ứng đối với sản phẩm cacao

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Mục tiêu giảm 70% lao động trẻ em vào năm 2020 của các tổ chức và công ty lớn trong ngành công nghiệp chocolate dựa trên một số giải pháp mới. Trước hết, đó là sáng kiến thuê nông dân địa phương làm người giám sát các trang trại cacao và báo cáo tình trạng lao động trẻ em. Nếu phát hiện bất kỳ trường hợp nào, những nông dân này khuyến khích gửi trẻ đến trường và cung cấp sự hỗ trợ cho các em. Trong các chương trình thí điểm, hệ thống giám sát mới đã giảm 30% lao động trẻ em trong ba năm (từ năm 2016 - 2019).

Hình ảnh: Mô hình 3+ của Ghana để đối phó với vấn đề lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng cacao



► 4. Kinh nghiệm của Panama trong việc xóa bỏ lao động trẻ em trong các trang trại mía đường

Thông tin chung

Trong vụ thu hoạch mía năm 2018, Bộ Lao động Hoa Kỳ (USDOL) đã tài trợ cho một nghiên cứu dựa trên phương pháp kết hợp định lượng và định tính, được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thực hiện, để hiểu thêm về tình hình lao động trẻ em trong sản xuất mía đường. Nghiên cứu tập trung vào các cách sản xuất mía đường ở Panama: (i) bởi các công ty mía đường chính thức, (ii) bởi các nhà sản xuất độc lập và bán cho các công ty và (iii) thông qua sản xuất truyền thống theo mô hình gia đình. Trong trường hợp mía được

trồng và thu hoạch trực tiếp bởi các công ty mía đường chính thức thì không phát hiện động trẻ em. Tại các nhà sản xuất độc lập và trang trại gia đình sản xuất truyền thống, có một vài trường hợp lao động trẻ em đơn lẻ.

Nội dung chính

Để đạt được kết quả đó, Chính phủ Panama đã triển khai một hệ thống nhằm giải quyết và phòng ngừa lao động trẻ em.

(i) Các hệ thống mà Chính phủ Panama đang triển khai nhằm phòng ngừa lao động trẻ em

Chính phủ đã thực hiện các bước để giải quyết lao động trẻ em thông qua luật pháp, thực thi, chính sách và chương trình. Chính phủ thường xuyên thu thập và công bố dữ liệu lao động trẻ em quốc gia, và thực hiện các chiến dịch nâng cao nhận thức về lao động trẻ em. Năm 2016, chính phủ đã cập nhật danh sách các ngành nghề nguy hiểm cho trẻ em và thể chế hóa chương trình đào tạo quốc gia cho thanh tra lao động trẻ em. Năm 2017, nước này đã sửa đổi Bộ luật Lao động trong đó củng cố và làm rõ các hình thức xử phạt đối với vi phạm về lao động trẻ em, và ra mắt hệ thống thông tin giám sát lao động trẻ em để tăng cường phối hợp liên ngành trong các trường hợp lao động trẻ em.

Chính phủ cũng hợp tác với các nhóm xã hội dân sự để cung cấp dịch vụ cho trẻ em là nạn nhân của lao động trẻ em và gia đình của họ, và những người có nguy cơ. Các dịch vụ bao gồm trực tiếp đưa trẻ em ra khỏi các tình huống bóc lột, cung cấp thức ăn và học bổng để đi học, hỗ trợ cho các hoạt động thể dục thể thao, đào tạo cho giáo viên và chuyển tiền mặt có điều kiện.

Ngoài thanh kiểm tra của Bộ Lao động, các nhà sản xuất đường cũng tiến hành thanh kiểm tra thường xuyên. Các nhà máy đường và các công ty rượu đưa ra các chính sách cấm các gia đình đưa con cái họ đến các cánh đồng và cấm trẻ em tham gia thu hoạch. Các nhóm xã hội dân sự cũng hợp tác với các nhà máy và nhà sản xuất rượu. Các công ty hỗ trợ các tổ chức cung cấp dịch vụ cho trẻ em trong khi một số công ty phát triển các trung tâm tại chỗ, có giáo viên để chăm sóc trẻ em tham gia chặt mía và hỗ trợ bữa ăn và đi lại cho trẻ em.

(ii) Các biện pháp kiểm tra ngẫu nhiên lao động trẻ em của Chính phủ Panama

Các tổ chức quan trọng, bao gồm Đại sứ quán Hoa Kỳ tại Thành phố Panama, Liên đoàn Công nghiệp Mía đường quốc gia, Tổ chức Lao động Quốc tế và Liên đoàn lao động đã chứng thực rằng trong những năm gần đây, Chính phủ Panama đã tăng cường nỗ lực xóa bỏ lao động trẻ em, đặc biệt chú trọng đến lao động trẻ em trong ngành nông nghiệp và mía đường. Cụ thể, một đại Liên đoàn Công nghiệp Mía đường quốc gia cho biết Bộ Lao động đã liên tục tiến hành thanh tra lao động bất ngờ. Một đại diện khác chứng thực rằng các công ty thực thi nghiêm chỉnh chính sách 'không lao động trẻ em', lưu ý rằng các nhà sản xuất độc lập sử dụng trẻ em sẽ bị phạt và mất quyền tiếp cận tín dụng.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Kết quả của luật pháp, thực thi, chính sách và chương trình của Chính phủ Panama, việc thu thập dữ liệu thông qua khảo sát lao động trẻ em quốc gia và nghiên cứu bằng phương pháp kết hợp, cũng như sự làm việc tận tâm của nhiều bên liên quan là lao động trẻ em trong sản xuất mía đường ở Panama hiện chỉ xảy ra trong các sự cố đơn lẻ.

► 5. Kinh nghiệm của Kazakhstan nhằm xóa bỏ lao động trẻ em tại các cánh đồng thuốc lá

Thông tin chung

Mặt hàng thuốc lá của Kazakhstan bị đưa vào danh sách hàng hóa có sử dụng lao động trẻ em và lao động cưỡng bức (TVPRA) vào năm 2009. Trẻ em tại nước này, bao gồm cả trẻ em của các gia đình di cư tham gia rất nhiều vào các hoạt động liên quan đến thuốc lá, đặc biệt trong những công việc tập trung nhiều lao động và lao động nặng nhọc. Bên cạnh đó, người lao động di cư phải đối mặt với tình trạng bị thu giữ hộ chiếu, tuyển dụng trái phép và phải các hoạt động liên quan đến lao động cưỡng bức.

Nội dung chính

Kazakhstan đã có rất nhiều nỗ lực liên quan về phòng ngừa và giải quyết lao động trẻ em nói chung, trong đó phải kể tới những nỗ lực trong sản xuất thuốc lá. Ngay từ năm 2009, công ty Philip Morris Kazacstan đã phối hợp với Tổ chức phi chính phủ Vertie và ILO triển khai Chương trình giám sát việc sử dụng lao động trong tất cả các cơ sở sản xuất thuốc lá tại Kazakhstan. Song song với Chương trình này, công ty Philip Morris Kazakhstan cùng với các tổ chức phi chính phủ sở tại đã tiến hành các chương trình giáo dục cho công dân và gia đình họ về quyền và nghĩa vụ, đặc biệt vấn đề liên quan đến lao động trẻ em. Chính phủ Kazakhstan cũng có các biện pháp cụ thể đối với các trường hợp nghi có sử dụng lao động trẻ em. Việc sử dụng lao động trẻ em đã giảm rõ rệt và tiến tới không còn tồn tại tại các cơ sở sản xuất thuốc lá.

Tiếp theo đó, vào tháng 5/2011, công ty Phillip Morris Kazakhstan (PMK) đã khởi động một chương trình Kinh nghiệm lao động trong ngành nông nghiệp Agricultural Labor Practice (ALP) nhằm từng bước xóa bỏ lao động trẻ em và các hình thức lạm dụng lao động khác trên tất cả các trang trại trồng thuốc lá là đối tác của PMK. Theo đó, việc thực hiện Chương trình ALP là bắt buộc đối với hơn 500.000 nông dân ở hơn 30 bang có thỏa thuận hợp đồng trực tiếp với PMK. Cách tiếp cận là làm việc với nông dân để họ có thể cải thiện hoạt động của họ. Tuy nhiên, nếu không có cam kết rõ ràng để có hành động khắc phục hoặc hành động không liên tục, PMK sẽ chấm dứt hợp tác. PMK còn cử các kỹ thuật viên đã được đào tạo tới các trang trại để hỗ trợ các hoạt động cho người nông dân. Một trong những hoạt động trọng tâm của PMK là đào tạo cho các cán bộ của các công ty thành viên của PMK và các nhà cung cấp những kiến thức cơ bản về nhân quyền và các tiêu chuẩn của ALP. Quy tắc ALP tập trung vào 7 vấn đề: lao động trẻ em, thu nhập và thời giờ làm việc, đối xử công bằng, lao động cưỡng bức, môi trường làm việc an toàn, tự do hiệp hội và thực thi pháp luật. Chương trình đã đào tạo hơn 2900 kỹ thuật viên và khoảng

300 trong số họ là các kỹ thuật viên tay nghề cao và đã trở thành đào tạo viên. Với hoạt động tích cực của 2900 kỹ thuật viên này, chương trình đã tiếp cận hơn 335.000 nông dân tại 28 bang nhằm cung cấp thông tin về Chương trình ALP. Chương trình còn xây dựng được một hệ thống giám sát, bao gồm cả giám sát độc lập nhằm đánh giá hiệu quả các nguyên tắc và tiêu chuẩn của Chương trình. Trong đó, đã xây dựng được một bộ công cụ đánh giá giám sát các hoạt động của Chương trình và tài liệu hóa các đánh giá đó. Ngoài ra, Chương trình còn tiến hành phỏng vấn những người nông dân và lao động để tìm hiểu về điều kiện lao động ở trang trại đáp ứng các tiêu chuẩn của ALP. Các đánh giá viên độc lập cũng thường xuyên được tập huấn nâng cao năng lực để có thể tiến hành khoảng 6 đợt đánh giá ở trên 50 tổ chức ở hơn 30 bang.

Chương trình cũng chỉ ra rằng để có thể tác động một cách bền vững tới vấn đề lao động trẻ em và các vấn đề liên quan đến lạm dụng lao động thì cần phải có sự nỗ lực chung của các bên liên quan, trong đó Chính phủ đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Chính vì thế, Chương trình tiếp cận cả các cơ quan chính phủ và phi chính phủ nhằm cải thiện điều kiện lao động trong các trang trại thuốc lá và nâng cao đời sống của các cộng đồng nông dân trồng thuốc lá. Hàng loạt các chương trình hỗ trợ sinh kế đã được tiến hành. Chẳng hạn như Chương trình hỗ trợ tài chính cho rất nhiều sáng kiến chung của các cơ quan liên quan đến phòng ngừa lao động trẻ em và điều kiện lao động trong ngành thuốc lá: hỗ trợ các hộ nông dân những kỹ năng cơ bản để tự kinh doanh để tăng thu nhập, tiếp cận các dịch vụ vệ sinh cơ bản, tăng cường chất lượng và cơ hội tiếp cận giáo dục cho trẻ em. Thông qua các sáng kiến này mà Chương trình đã xác định được một số nguyên nhân cơ bản của các vấn đề liên quan đến lao động trẻ em.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Trên cơ sở các kết quả do các cơ quan liên quan của Kazakhstan báo cáo, Bộ Lao động Hoa Kỳ (Văn phòng ILAB) đã tiến hành nghiên cứu trong năm 2012 và 2013 để hiểu rõ hơn tình hình, phân tích các nỗ lực đấu tranh đối với việc sử dụng lao động trẻ em, bao gồm cả việc xem xét tài liệu và đi thực tế phỏng vấn (6 tài liệu được phân tích và 17 cuộc phỏng vấn).

Kết quả cho thấy số cơ sở sản xuất thuốc lá tại Kazakhstan đã giảm từ 300 năm 2010 xuống còn 74 năm 2013. Trong số 200 trẻ em của người nhập cư sống tại vùng sản xuất thuốc lá năm 2012 chỉ còn 01 trẻ em được xác định là có lao động cho cơ sở sản xuất. Trên cơ sở này, ILAB cho rằng việc sử dụng lao động trẻ em đã được loại bỏ và trong trường hợp nếu có phát hiện vi phạm đã có cơ chế giám sát can thiệp một cách thỏa đáng. Do vậy, ILAB đã loại bỏ mặt hàng thuốc lá của Kazakhstan khỏi danh sách lao động trẻ em.

IV. Kinh nghiệm xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành may mặc

► 1. Phát triển quy tắc ứng xử để xóa bỏ lao động trẻ em nội bộ và trong chuỗi cung ứng của Tập đoàn dệt may Phong Phú

Thông tin chung

Tổng Công ty CP Phong Phú là doanh nghiệp dệt may hàng đầu Việt Nam, trải qua hơn 54 năm hình thành và phát triển. Phong Phú được Đảng và Nhà nước trao tặng danh hiệu Anh hùng Lao động và là doanh nghiệp hoàn thiện chuỗi sản xuất khép kín hàng đầu Tập đoàn Dệt May Việt Nam.

Tổng Công ty CP Phong Phú đã có sự chuẩn bị kỹ lưỡng về nội lực và chuỗi cung ứng để tận dụng tối đa cơ hội từ CPTPP, FTA nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và tăng tốc phát triển, đa dạng hóa thị trường, hội nhập sâu rộng với nền dệt may thế giới. Trong bối cảnh đó, Tổng Công ty CP Phong Phú ý thức được lợi thế từ chuỗi cung ứng khép kín từ Sợi – Dệt – Nhuộm hoàn tất – May đã thông qua các ngành sản xuất của mình để áp dụng bộ Quy tắc ứng xử (Code of conduct) bao gồm 11 Điều, trong đó có cả Điều 2 về việc tuyệt đối không sử dụng lao động trẻ em.

Nội dung chính

Bộ quy tắc ứng xử được Tổng Công ty CP Phong Phú áp dụng xuyên suốt chuỗi sản xuất của mình nhằm đảm bảo rằng không có lao động trẻ em nào được phát hiện, dù là ở khâu nào trong chuỗi cung ứng. Ngoài ra, để thực hiện hiệu quả quy tắc ứng xử, Phong Phú cũng quan tâm đặc biệt đến người lao động, con em người lao động. Cụ thể Tổng Công ty CP Phong Phú luôn duy trì và phát huy những hoạt động thường niên như: Tổ chức liên hoan mừng Xuân cho cán bộ, công nhân viên (CBCNV); chăm lo tết cho người nghèo và CBCNV đón tết xa nhà; tổ chức xe đưa đón cán bộ về quê đón tết cùng gia đình; tổ chức chương trình 8/3 cho nữ CBCNV; liên hoan học sinh giỏi và tết trung thu cho các cháu thiếu nhi là con CBCNV;

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Thông qua việc thực hiện và áp dụng nghiêm túc bộ Quy tắc ứng xử của mình, Phong Phú đã tiếp tục củng cố và phát triển các thị trường xuất khẩu truyền thống như Nhật Bản, Trung Quốc, Hàn Quốc, Asean... Đồng thời tận dụng các FTA, mở rộng thị trường các nước khối CPTPP, tăng cường xuất khẩu vào các thị trường mà Việt Nam đang có lợi thế cạnh tranh như Bắc Mỹ và Úc. Nhờ đó, trong 6 tháng đầu năm 2019, tổng doanh thu của Tổng Công ty đạt 1.934 tỷ đồng, lợi nhuận đạt 105 tỷ đồng, tạo việc làm và tăng thu

nhập ổn định cho hơn 4.000 người lao động. Kim ngạch xuất khẩu đạt 24,4 triệu USD, trong đó khăn chiếm 67%, sợi chiếm 12,3%, may mặc chiếm 18% và vải chiếm 2%



PHONG PHÚ
International

CÔNG TY CỔ PHẦN QUỐC TẾ PHONG PHÚ
Địa chỉ: Phường Tăng Nhơn Phú B, Quận 9, Tp. Hồ Chí Minh
Điện thoại: 84-8-37281853 Fax: 84-8-37281846
Email: info@pgi-international.com Website: www.pgi-international.com

QUY TẮC CƯ XỬ

CODE OF CONDUCT

1. TUÂN THỦ LUẬT LAO ĐỘNG. Chúng tôi luôn tuân thủ Pháp luật Lao động của Nhà nước Việt Nam. 2. LAO ĐỘNG TRẺ EM. Chúng tôi cam kết không sử dụng lao động dưới 18 tuổi. 3. LAO ĐỘNG ÉP BƯỚC. Chúng tôi không sử dụng bất cứ lao động ép buộc nào bao gồm lao động là tù nhân, lao động bị ràng buộc hay lao động để trừ nợ. 4. QUẤY RỐI HAY XÚC PHẠM. Công ty cam kết đảm bảo cho nhân viên các cơ hội bình đẳng trong mọi lĩnh vực lao động và sẽ không dung thứ bất kỳ hành vi quấy rối hay xúc phạm nào. 5. KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ. Công ty ngăn cấm việc Phân biệt Đối xử trên những đặc điểm cá nhân bao gồm: giới tính, chủng tộc, tuổi tác, tín ngưỡng. 6. TỰ DO HỘI NHẬP ĐOÀN THỂ. Tất cả CB-CNV đều được tự do tham gia các tổ chức đoàn thể và được tôn trọng quyền lựa chọn và thương lượng tập thể. 7. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG. Chúng tôi sẽ xử lý kỷ luật những nhân viên cố ý vi phạm các Chính sách và Nội quy của Công ty. 8. GIỜ LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI. Tất cả CB-CNV làm việc không được quá 60 giờ/tuần và trong 7 ngày làm việc liên tục được nghỉ 1 ngày. 9. LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI. Lương và phúc lợi được trả cho người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. 10. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN. Công ty chúng tôi cam kết đảm bảo cho CB-CNV môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. 11. MÔI TRƯỜNG. Công ty chúng tôi cam kết giảm thiểu tác động đối với môi trường trong các hoạt động của mình. Tuân thủ luật pháp và các quy định của Nhà nước về luật bảo vệ môi trường.	1. TO OBEY LABOR LAW. We always obey the Viet Nam Labor law. 2. CHILD LABOR. We engage not to hire employees under 18 years of old. 3. FORCED LABOR. We are not permitted to hire any of forced labor including : prisoners, bound labor or employees work to discharge debts. 4. HARASSMENT AND ABUSE. Company commits to ensure to all employees have an equal opportunity in working fields and not to use any action of Harassment or Abuse. 5. NON DISCRIMINATION. We must ban the discrimination based on personnel characteristic including : sex, race, age and religion. 6. FREEDOM TO PARTICIPATE IN ORGANIZATION. All employees are free to participate in any organization and are appreciated their right of choice and collective negotiation. 7. DISCIPLINE. We must discipline employee who intentionally violates the Company's policies and regulations. 8. WORKING HOURS AND REST. The working hours shall not exceed 60 hours/week and in a period of 7 working days there is a day off.. 9. SALARY AND BENEFIT. Salary and benefit are paid to employees shall not be lower than the minimum level assigned by the Government. 10. HEALTH AND SAFETY. We commit to guarantee a safe and healthy working environment for employees. 11. ENVIRONMENT. We commit to reduce environment impact in our production, as well as to obey the laws and regulations of the Government about protection of environment.
---	---

Ảnh: Bộ Quy tắc ứng xử của Tổng công ty CP Phong Phú

► 2. Phát triển bộ tài liệu hướng dẫn thực hiện tiêu chuẩn SA8000 tại Tập đoàn dệt may Việt Nam

Thông tin chung

SA8000 là tiêu chuẩn chứng nhận xã hội hàng đầu cho các nhà máy và tổ chức trên toàn cầu do tổ chức Social Accountability International đưa ra vào năm 1997 như một sáng kiến đa bên. Trong những năm qua, Tiêu chuẩn SA 8000 đã phát triển thành một khuôn khổ tổng thể giúp các tổ chức được chứng nhận thể hiện sự cống hiến của họ đối với sự đối xử công bằng của người lao động trong các ngành công nghiệp và ở bất kỳ quốc gia nào.

SA 8000 là một tiêu chuẩn chứng nhận quốc tế khuyến khích các tổ chức phát triển, duy trì và áp dụng các thực tiễn được xã hội chấp nhận tại nơi làm việc. Tiêu chuẩn SA 8000 có thể được áp dụng cho bất kỳ công ty nào, ở mọi quy mô trên toàn thế giới.



Nội dung chính: các tiêu chuẩn yêu cầu trong SA 8000

Chứng nhận SA 8000 giải quyết các vấn đề bao gồm lao động trẻ em và lao động trẻ em, an toàn vệ sinh lao động, thương lượng tập thể, phân biệt đối xử, thực hành kỷ luật, giờ làm việc, bồi thường và hệ thống quản lý. Cùng với việc thiết lập các tiêu chuẩn tại nơi làm việc trên toàn thế giới, SA 8000 cũng chấp nhận các thỏa thuận quốc tế hiện có, bao gồm các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế, các công ước quốc tế của LHQ về Nhân quyền và Công ước Liên Hợp Quốc về Quyền trẻ em.

Trong số các hạng mục phải tuân thủ, tiêu chuẩn SA 8000 sẽ kiểm toán về các vi phạm liên quan đến lao động trẻ em.

Theo SA 8000, lao động trẻ em được coi là bất cứ hình thức nào sử dụng lao động dưới 15, trừ khi độ tuổi lao động tối thiểu được quy định cao hơn bởi luật pháp quốc gia. Tiêu chuẩn SA 8000 cũng đưa ra các yêu cầu liên quan đến việc sử dụng lao động chưa thành niên, là những người dưới 18 tuổi nhưng trên 15 tuổi, vì nhiều quốc gia, chẳng hạn như Trung Quốc cho phép sử dụng lao động trong độ tuổi này.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Một nhà cung cấp sẽ đạt được các tiêu chuẩn trong phần này nếu họ tuân thủ luật pháp quốc gia. Ngoài những yêu cầu trên, bộ tiêu chuẩn này còn quy định:

- Lao động chưa thành niên chỉ làm việc khi không ở trường nếu họ thuộc sự điều chỉnh của các luật giáo dục bắt buộc
- Lao động chưa thành niên không làm việc quá 8 tiếng một ngày hoặc làm việc vào buổi tối
- Trẻ em và lao động chưa thành niên không làm việc trong điều kiện không an toàn

A - Underage Labor	
A3	Are the employees' ages compliant with the facility's policy and local laws at join date? ☒ Yes ☐ No ☐ N/A
The youngest employee is 18 years old. The employees' age complies with company policy and local laws at join date.	

Nguồn <https://www.intouch-quality.com/blog/9-requirements-of-an-sa8000-social-compliance-audit>

Hiện nay, rất nhiều tập đoàn bán lẻ chấp nhận kết quả kiểm toán môi trường – xã hội của bên thứ 3 như khung kiểm toán xã hội SA 8000 chứ không cần các nhà cung cấp áp dụng bộ quy tắc ứng xử riêng. Nhiều tập đoàn lớn như Walmart, Disney đều chấp nhận kết quả kiểm toán theo bộ tiêu chí của SA 8000. Doanh nghiệp/ nhà cung có kết quả kiểm toán xã hội SA 8000 đạt được lợi thế cạnh tranh, thu hút nhiều khách hàng hơn và xâm nhập được vào thị trường mới có yêu cầu cao; có vị thế tốt hơn trong thị trường lao động và thể hiện cam kết rõ ràng về các chuẩn mực đạo đức và xã hội giúp cho công ty dễ dàng thu hút được các nhân viên giỏi, có kỹ năng.

V. Các kinh nghiệm xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành thủ công mỹ nghệ

► 1. Hỗ trợ nâng cao kỹ năng cho một số làng nghề Hà Nội của Hiệp hội xuất khẩu hàng Thủ công mỹ nghệ Việt Nam (Vietcraft)

Thông tin chung

Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của đối tác nhập khẩu, các doanh nghiệp (DN) thủ công mỹ nghệ (TCMN) Việt Nam phải thực hiện nghiêm những yêu cầu hợp chuẩn về sức khỏe, an toàn, môi trường... mà đối tác đưa ra. Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện hợp chuẩn của nhiều DN TCMN vẫn còn hạn chế bởi vướng rào cản luật pháp cũng như chi phí để duy trì hợp chuẩn.

Cụ thể, Quỹ châu Á đã cùng với Hiệp hội xuất khẩu hàng Thủ công mỹ nghệ Việt Nam (VietCraft) tiến hành khảo sát nhu cầu của 100 nhà nhập khẩu quốc tế và 356 DN xuất khẩu hàng TCMN Việt Nam. Theo đó, tất cả các nhà nhập khẩu đều yêu cầu DN xuất khẩu phải đáp ứng được các tiêu chuẩn ngành về sức khỏe, an toàn, đồng thời ngày càng đề cao các tiêu chuẩn liên quan đến lao động và môi trường. Những tiêu chuẩn này là áp lực lớn đối với các DN xuất khẩu hàng TCMN Việt Nam khi vừa phải đáp ứng các yêu cầu của nhà nhập khẩu, vừa phải giữ giá thành thấp. Cũng theo khảo sát của VietCraft, 73% DN hiểu về các quy định hợp chuẩn, trong đó 94% DN ở phía Nam và phía Bắc, miền Trung chỉ có khoảng 52%. Một nửa DN (gần 50%) biết các quy định hợp chuẩn từ khách hàng, số còn lại biết từ các DN khác và thông qua các khóa đào tạo.

Nội dung chính

Vietcraft cùng với Quỹ châu Á đã tiến hành thực hiện dự án “Hợp chuẩn cho ngành TCMN Việt Nam” do Chính phủ Úc tài trợ nhằm nâng cao năng lực cho Hiệp hội hàng TCMN Việt Nam, nâng cao tiêu chuẩn ngành và khuyến khích việc áp dụng những tiêu chuẩn này.

Mục tiêu dự án được thực hiện thông qua một loạt các hoạt động từ nghiên cứu tiêu chuẩn ngành đến xây dựng cẩm nang hợp chuẩn tập trung vào đồ gốm, sơn mài, và mây tre đan; hỗ trợ các DN TCMN xây dựng kế hoạch phát triển bao gồm thiết kế và tiếp thị/ xây dựng thương hiệu; đồng thời vận động chính sách hướng tới hợp chuẩn trong nhiều lĩnh vực sản phẩm TCMN khác.

Ngoài dự án với Quỹ Châu Á, Vietcraft phối hợp với Cục Xúc tiến thương mại (Bộ Công thương), với sự hỗ trợ của Liên minh châu Âu thông qua dự án Hỗ trợ Chính sách thương mại và Đầu tư của châu Âu (EU-Mutrap) đã tổ chức công bố Thương hiệu quốc gia của ngành Thủ công mỹ nghệ Việt Nam - “Vietcraft Excellence” vào tháng 11/2015. Sáng kiến

xây dựng thương hiệu quốc gia cho ngành thủ công mỹ nghệ Việt Nam (Vietcraft Excellence) được xây dựng dựa trên các giá trị bền vững về sinh thái, kinh tế, xã hội và văn hóa phù hợp với các thông lệ và xu hướng hợp chuẩn quốc tế. Để đạt được thương hiệu Vietcraft Excellence, các doanh nghiệp phải đáp ứng được các giá trị bền vững của ngành thủ công mỹ nghệ Việt Nam, bao gồm 46 tiêu chí được xem xét từ khâu sản xuất đến tiêu dùng.



Ảnh: Một hộ sản xuất sản phẩm mây tre đan ngoại thành Hà Nội

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Đến nay, các dự án hợp tác giữa Vietcraft với Quỹ châu Á và Liên minh châu Âu đã đem lại một số kết quả khả quan cho ngành TCMN Việt Nam. VietCraft đã số hóa các tiêu chuẩn quốc tế thành bộ công cụ trực tuyến chuẩn đoán hợp chuẩn. Bộ công cụ này cho phép các DN TCMN Việt Nam có thể truy cập trực tuyến và chuẩn đoán khả năng hợp chuẩn của mình, đồng thời giúp họ có cơ hội kết nối trao đổi nhận tư vấn từ các chuyên gia dự án. Sau khoảng 1 năm hoạt động, trang web đã thu hút được hơn 18.000 lượt xem với hơn 54.000 lượt tải cuốn cẩm nang hợp chuẩn và nhiều phản hồi tích cực về tính hữu ích của trang web từ cả DN trong nước và quốc tế.

Ngoài ra, trong khuôn khổ các dự án này, Vietcraft đã có các chương trình đào tạo, cung cấp thông tin, kỹ thuật sản xuất, cung cấp thông tin thị trường, phối hợp với các tổ chức quốc tế và chuyên gia tư vấn quốc tế để thực hiện các buổi hội thảo chuyên đề về thiết kế, thị trường, xu hướng thúc đẩy xuất khẩu hàng thủ công mỹ nghệ vào các thị trường trọng điểm. Những hoạt động này đã góp phần vào nâng cao năng lực sản xuất, năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp TCMN, các hộ sản xuất quy mô gia đình tại Chương Mỹ, Hoài Đức, Đan Phượng..., tạo cơ hội cho các doanh nghiệp và hộ sản xuất này tiếp cận tốt

hơn với thị trường châu Âu – một thị trường rất quan trọng đối với ngành thủ công mỹ nghệ Việt Nam, với kim ngạch xuất khẩu hàng năm đạt trên 550 triệu euro

► 2. Sáng kiến “Rugmark” cho các sản phẩm thảm không sử dụng lao động trẻ em của Ấn Độ

Thông tin chung

Ấn Độ đã xây dựng một phong trào chống LĐTE mang tên “Rugmark”. Mục tiêu của phong trào này là tăng cường sự hiểu biết của cộng đồng đối với vấn đề LĐTE. “RUGMARK” là nhãn hiệu chứng nhận, đảm bảo cho các nhà nhập khẩu và người mua rằng thảm có nhãn này đã được sản xuất/ xuất khẩu bởi một công ty đã cam kết làm việc mà không có lao động trẻ em bất hợp pháp và phải tuân theo cơ chế giám sát hiệu quả.

Nội dung chính

Quỹ “RUGMARK”, Ấn Độ được thành lập vào tháng 9 năm 1994 theo Chương 25 của Đạo luật Công ty Ấn Độ năm 1956, do Ông Kailash Satyarthi, một nhà hoạt động xã hội vì quyền trẻ em và đồng thời là người nắm giữ giải Nobel Hòa bình của Ấn Độ. Với tư cách là một thực thể tư nhân, tự nguyện, phi lợi nhuận, Rugmark đảm bảo rằng mỗi sản phẩm làm ra sẽ được dán nhãn của “Rugmark” để cam kết với người tiêu dùng rằng, trong quá trình sản xuất, sản phẩm đã không dùng LĐTE. Sự hỗ trợ của những phong trào như “Rugmark” chính là một thông điệp rõ ràng đối với những công ty dựa vào LĐTE: không những người tiêu dùng nắm rõ thông tin về sản phẩm mà họ còn từ chối mua những sản phẩm có sử dụng LĐTE.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Sau thành công của sáng kiến này, thương hiệu Rugmark International đã đăng ký lại chứng nhận và giới thiệu nhãn hiệu GoodWeave vào năm 2009. Tổ chức Rugmark cũng được đổi tên thành GoodWeave International. Ngày nay, mạng lưới quốc tế bao gồm các văn phòng quốc gia sản xuất ở Ấn Độ, Nepal và Afghanistan; và các chương trình quốc gia tiêu dùng ở Mỹ, Anh và Đức. GoodWeave International chịu trách nhiệm cấp phép trên khắp Châu Âu và Bắc Mỹ với hàng nghìn thanh tra chịu trách nhiệm việc đánh giá và giám sát các nhà cung cấp từ khắp nơi trên thế giới, không chỉ đối với sản phẩm thảm, mà còn mở rộng chứng nhận đối với hàng gia dụng, may mặc và trang sức.



Ảnh: Một sản phẩm thảm của Paul Smith được dán nhãn GoodWeave

Tính đến năm 2017, GoodWeave International đã chứng nhận nhãn GoodWeave (trước đây là Rugmark) cho hơn 150 thương hiệu thảm trên toàn thế giới, 24 nhà nhập khẩu được cấp phép trải dài từ Pháp đến Ấn-đô-nê-xi-a. Các sản phẩm được dán nhãn Goodweave nhiều đến mức chiếm 18.17% thị phần sản xuất thảm trên toàn thế giới, đưa sản phẩm này đến tay 85,7 triệu người tiêu dùng (Nguồn: Annual Report Goodweave 2017).

Song hành với giá trị kinh tế, Gooweave international còn phối hợp với chính quyền địa phương nhằm giải quyết vấn đề lao động trẻ em từ gốc rễ. Cụ thể, đến hết năm 2017, số trẻ em được GoodWeave hỗ trợ lên đến hàng ngàn em:

- 11.165 trẻ em được đi học thông qua các chương trình hợp tác của GoodWeave
- 9.489 trẻ em được hỗ trợ tại trường học của 58 ngôi làng của Ấn Độ
- 992 trẻ tại Ấp-ga-nít-xtan được đi học
- 684 trẻ em tại Nê-pan được đến trường.

VI. Các kinh nghiệm xóa bỏ lao động trẻ em dựa vào phát triển cộng đồng, phát triển sinh kế

▶ 1. Xóa bỏ lao động trẻ em của tỉnh Thừa Thiên - Huế

Thông tin chung

Tỉnh Thừa Thiên - Huế là tỉnh đang triển khai “Đề án di dời dân cư, giải phóng mặt bằng khu vực I di tích Kinh thành Huế”. Đề án này ảnh hưởng đến số lượng lớn người dân trong khu vực, dẫn đến rất nhiều gia đình mất sinh kế, nhiều trẻ em đối mặt với nguy cơ phải bỏ học, phải tham gia lao động sớm cùng gia đình trong các làng nghề hay bán rong trên hè phố để kiếm sống.

Nội dung chính

Nhằm giảm bớt ảnh hưởng lên trẻ em trong cuộc di dân lịch sử này, lãnh đạo tỉnh Thừa Thiên - Huế phối hợp với Tổ chức Plan International Việt Nam hợp tác cùng ba tổ chức xã hội là Codes, Cycad và REACH thực hiện dự án “Một tương lai tươi sáng hơn cho trẻ em và thanh niên có hoàn cảnh khó khăn tại Thừa Thiên Huế”.

Dự án lấy trẻ em là trung tâm; lồng ghép nhiều giải pháp giáo dục, hỗ trợ y tế, kỹ năng sống, hướng tới tạo lập cho các em có một nghề nghiệp ổn định trong tương lai. Với sứ mệnh mang lại sự thay đổi bền vững cho trẻ em lao động và gia đình trẻ em nghèo tại các khu tái định cư của Thừa Thiên Huế, Trung tâm Phát triển Cộng đồng và Công tác Xã hội Codes – một đối tác của Plan International Việt Nam đã hỗ trợ điều kiện học tập, trang bị cho những đứa trẻ và chính cha mẹ các em “Cẩm nang lao động đường phố”, hướng dẫn những kỹ năng cơ bản để trẻ biết cách tự bảo vệ bản thân, biết cách ứng phó với các tình huống có thể xảy ra trong cuộc sống, giúp các em hiểu hơn quyền lợi và giá trị của bản thân, đồng thời “nói không” với tệ nạn xã hội. Vào tháng 7/2018, cũng từ nguồn vốn của dự án, Trung tâm REACH đã đưa vào hoạt động Nhà hàng Tre, một mô hình doanh nghiệp xã hội mà qua đó hỗ trợ cơ hội học nghề và việc làm cho thanh niên có hoàn cảnh khó khăn trên địa bàn tỉnh. Nhờ đó, các học viên ngành nhà hàng đã có thể tiếp tục nuôi dưỡng ước mơ về ngành du lịch, dịch vụ còn dang dở trên ghế nhà trường, điển hình như trường hợp của em Nguyễn Thị Thủy, khi vào làm ở Tre thì em được tiếp xúc với rất nhiều khách hàng, giúp em biết xử lý nhiều tình huống đặc biệt, nhờ đó tiếp tục trau dồi kiến thức và chuyên môn.



Ảnh: em Nguyễn Thị Thủy được học nghề và làm việc tại nhà hàng Tre - Trung tâm REACH (Ảnh REACH)

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Từ năm 2017 đến nay dự án đã hỗ trợ cho hơn 400 trẻ em và nhiều thanh niên khác, góp phần giảm thiểu lao động trẻ em tại địa phương. Qua nguồn vốn vay kêu gọi từ tổ chức Cyad, nhiều thanh niên có trường hợp khó khăn có thể vay vốn từ quỹ này và khởi nghiệp và trở thành điểm tựa kinh tế vững chắc cho gia đình, giúp các thành viên khác trong gia đình không phải từ bỏ con đường học tập. Đối với em Kim Yến, người được dự án hỗ trợ vay vốn 10 triệu đồng để tự mở cửa hàng cháo, điều này càng thêm đúng vì với vai trò chị cả và 6 người em, Yến có cơ hội vay vốn, làm chỗ dựa tài chính vững chắc cho các em mình, bớt đi những đứa trẻ lang thang, kiếm sống tạm bợ, từ đó giảm thiểu rõ rệt tỷ lệ lao động trẻ em trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Dự án “Một tương lai tươi sáng hơn cho trẻ em và thanh niên có hoàn cảnh khó khăn tại Thừa Thiên Huế” đã đem lại những kết quả hết sức đáng mừng, càng khẳng định tính hiệu quả của mô hình hợp tác giữa các cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức phát triển cộng đồng trên địa bàn, hướng tới tạo nên một cộng đồng khỏe mạnh, từ đó giảm thiểu lao động trẻ em.



Ảnh: Kim Yến và cửa hàng cháo của riêng mình với hỗ trợ vốn vay từ dự án

► 2. Mô hình hỗ trợ sinh kế chế biến nước xoài tại Huyện Chợ Mới, An Giang (ENHANCE Project)

Thông tin chung

Trong khuôn khổ Dự án ENHANCE, các chuyên gia đã phối hợp với Trung tâm Chuyển giao Công nghệ & Dịch vụ (CTTS) tại Trường Đại học Cần Thơ để phát triển một loạt các hỗ trợ sinh kế nông nghiệp tại tỉnh An Giang dựa trên kết quả phân tích chuỗi giá trị của một loạt các sản phẩm nông nghiệp điển hình tại tỉnh, trong đó có sản phẩm nông nghiệp xoài nói chung và nước ép xoài nói riêng. Cụ thể, các Phân tích đã xác định xoài, ớt, nấm và nuôi lươn là những sản phẩm nông nghiệp, ưu tiên có tiềm năng nâng cao thu nhập ở một số địa phương phù hợp với nhu cầu thị trường.

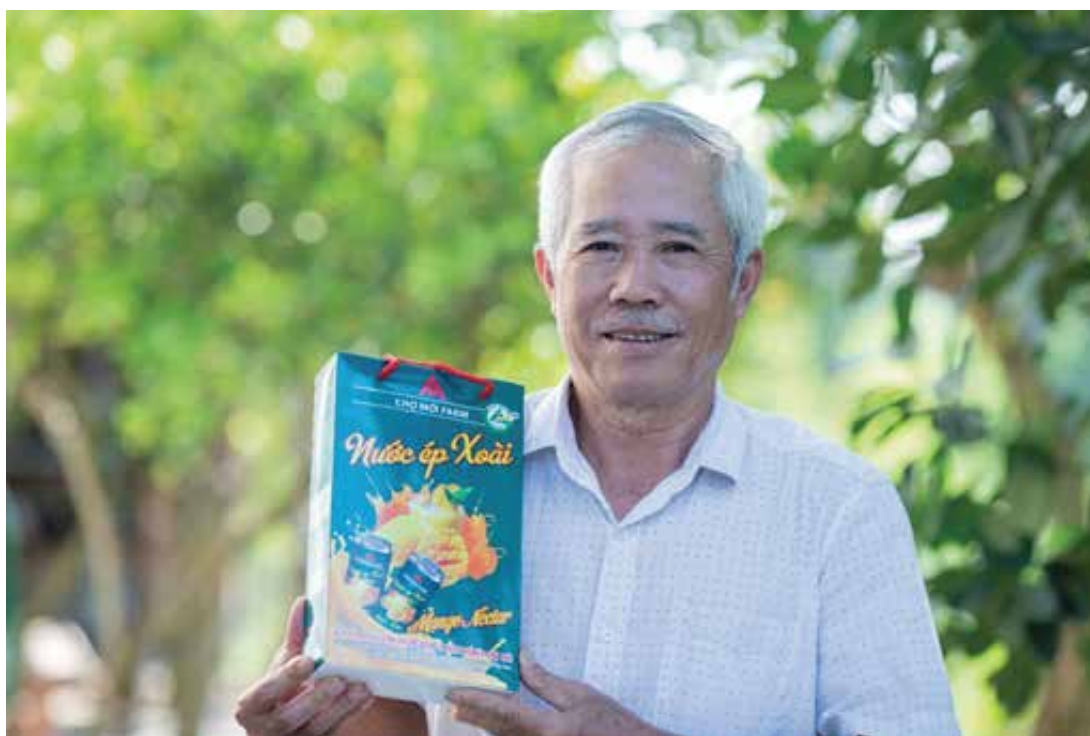
Nội dung chính

Phương pháp phân tích chuỗi giá trị đảm bảo rằng can thiệp được phát triển phù hợp với nhu cầu của thị trường và nhu cầu phát triển kinh tế địa phương. Sản lượng xoài tại An Giang nói chung và huyện Chợ Mới nói riêng rất cao, cùng với việc kích thích của các giống xoài trồng tại địa phương nhỏ và không thích hợp để xuất khẩu thì có thể được sử dụng để làm nước ép, tạo điều kiện cho nông dân địa phương bán sản phẩm dư thừa, tránh lãng phí.

Nguyên liệu sẽ được mua từ những nông dân địa phương có trẻ em tham gia hoặc có nguy cơ lao động trẻ em, và hợp tác xã sẽ thuê nhân viên từ các gia đình thuộc nhóm

mục tiêu thụ hưởng để hỗ trợ sản xuất. Việc cung cấp các cơ hội sinh kế cho các gia đình này là một phương tiện hữu hiệu và bền vững để ngăn ngừa lao động trẻ em nhằm giải quyết vấn đề hạn chế về cơ hội việc làm cho các gia đình dễ bị tổn thương, đây cũng chính là nguyên nhân cơ bản của lao động trẻ em.

Với tôn chỉ đó, Mô hình hỗ trợ sinh kế sản xuất nước ép xoài tại huyện Chợ Mới, An Giang sẽ đạt được mục đích cuối cùng là gia tăng giá trị cho các sản phẩm nông nghiệp địa phương nhằm cải thiện thu nhập và tạo cơ hội sinh kế cho các gia đình có trẻ em tham gia hoặc dễ bị tổn thương bởi lao động trẻ em.



Ảnh: Giám đốc Hợp tác xã sản xuất kinh doanh dịch vụ nông nghiệp Chợ Mới (An Giang) Trần Văn Bạ và sản phẩm nước ép xoài

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Mô hình hỗ trợ sinh kế sản xuất nước ép xoài tại An giang đã chứng minh được tính khả thi trong việc nhân rộng vì một số lý do sau đây:

- Vốn đầu tư thấp và dễ kiểm soát chất lượng sản xuất, vốn thường đòi hỏi chi phí đầu vào cao. Thiết bị có thể chế biến các loại trái cây khác, HTX có kế hoạch mở rộng sang nước ép măng cầu và thanh long. Hợp tác xã hiện có thể tự quản lý sản xuất nước trái cây sau khi được chuyển giao kỹ thuật và đào tạo hiệu quả từ CTTS. Thiết kế bao bì từ CTTS và hỗ trợ tiếp thị từ chính quyền địa phương đã thúc đẩy kết nối giữa người bán buôn và xã viên.

- Đem lại hiệu quả cao và bền vững: Trước khi được ENHANCE hỗ trợ, HTX chỉ sản xuất lúa. Việc sản xuất nước trái cây bổ sung đáng kể điều này, nâng cao thu nhập cho xã viên và thúc đẩy tạo việc làm trong cộng đồng
- Sau khi chuyển giao kỹ thuật, phát triển thiết bị, giai đoạn sản xuất thử nghiệm và hỗ trợ quảng bá, hợp tác xã đã ký hợp đồng với hai người mua và bán 14.000 lon nước cho đến nay .



Ảnh: Sản phẩm nước ép xoài đóng lon được trưng bày, bán tại "Chợ Tết xanh" TP. Long Xuyên

VII. Các kinh nghiệm về xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành khai thác và sản xuất công nghiệp

► 1. Kinh nghiệm của Brazil trong việc bảo vệ trẻ em khỏi các ngành nghề độc hại như sản xuất than

Thông tin chung

Mặt hàng than của Braxin bị đưa vào danh sách có sử dụng lao động trẻ em và lao động cưỡng bức (EO13126) năm 2009. Trên cơ sở Chương trình toàn diện nhằm xóa bỏ lao động cưỡng bức, Chính phủ Braxin (GOB) tập trung đẩy mạnh việc hoàn thiện luật pháp chính sách, thực thi và phân bổ nguồn lực tài chính và các chương trình hỗ trợ nạn nhân. Đặc biệt, một Thỏa ước nhằm xóa bỏ lao động trẻ em cấp quốc gia được xây dựng với sự tham gia của hơn 130 cơ quan, tổ chức khác nhau và các hoạt động, nỗ lực đều được giám sát trực tuyến.

Nội dung chính

Chính phủ Braxin (GOB) đưa ra luật bảo vệ trẻ em dưới 18 tuổi khỏi các công việc nguy hiểm, trong đó có sản xuất than, phạt tiền và bỏ tù từ 4-12 năm với các trường hợp cưỡng bức lao động,... những đạo luật này đã được thực thi hiệu quả. Chính phủ nước này đã tiến hành thanh tra lao động trẻ em trong tất cả 26 tiểu bang, giám sát lao động trẻ em thông qua hệ thống Giám sát lao động trẻ em (Child Labor Hotspots) và thường xuyên đào tạo thanh tra về lao động trẻ em.

Để làm được việc này, Chính phủ Braxin thực hiện một loạt các biện pháp sau:

- Đưa vào Bộ Luật lao động các nội dung về “Đơn vị thanh tra lưu động”, có thẩm quyền thanh tra các vấn đề về lao động cưỡng bức, bao gồm lao động trẻ em cưỡng bức ở khu vực hẻo lánh. Hiện nay, hơn 100 thanh tra lao động đang phục vụ trong đơn vị này và có thể buộc tội chủ cơ sở sản xuất hoặc phạt tiền tại chỗ.
- Lập “danh sách đen”, được cập nhật sáu tháng một lần, công bố các công ty, doanh nghiệp sử dụng lao động cưỡng bức, những doanh nghiệp này bị cấm mua tín dụng từ các ngân hàng nhà nước. Vi phạm được lưu giữ trong danh sách hai năm và chỉ loại bỏ khi đã ngưng sử dụng lao động trẻ em.
- Thành lập Hiệp hội Quốc gia Chống Lao động Cưỡng bức (2005). Hiệp hội này bao gồm hơn 220 thành viên, bao gồm cả khu vực tư nhân và công đoàn, tìm cách cải thiện điều kiện làm việc trong lĩnh vực mà lao động cưỡng bức đã được phát hiện ví dụ như sản xuất than.

- Triển khai thực hiện Chương trình Quốc gia để loại bỏ lao động trẻ em (PETI), chương trình này trợ cấp cho các gia đình có lao động trẻ em cam kết cho con em được học hành, không phải lao động. Chương trình này hiện đang hoạt động tại hơn 3.500 thành phố và hơn 820.000 trẻ em được hưởng lợi, bao gồm trẻ em từng làm việc trong sản xuất than.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Qua các hành động cụ thể trên Chính phủ Braxin đã đạt được nhiều kết quả ấn tượng trong nỗ lực xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành sản xuất than, cụ thể như:

- 116 công ty đã được đưa vào danh sách trên trong tháng 7 năm 2012, với tổng số 398 công ty, 74 trong số này sản xuất than củi, cải thiện đáng kể tình hình tuân thủ pháp luật về LĐTE của các công ty than.
- Từ năm 2003 đến 2011, thanh tra 26.907 trường hợp và giải cứu 70.782 lao động trẻ em, bao gồm trẻ em làm việc trong sản xuất than.
- Từ năm 1995 đến 2011 đã thanh tra phát hiện và giải cứu hơn 39.000 người khỏi lao động cưỡng bức, bao gồm cả nạn nhân của lao động cưỡng bức trong sản xuất than, Trong năm 2010, cảnh sát liên bang điều tra 323 trường hợp lao động cưỡng bức và 177 vụ kiện về lao động cưỡng bức đã được nộp tại tòa án Braxin.
- Tính đến năm 2009, theo khảo sát, GOB đã giảm số lượng lao động trẻ em từ 5 đến 17 tuổi từ 8,5 triệu năm 1992 xuống còn 4.3 triệu.
- Mặt hàng than của Braxin đã được đưa ra khỏi danh sách hàng hóa có sử dụng lao động trẻ em của Bộ Lao động Hoa Kỳ vào tháng 5/2011.

► 2. Kinh nghiệm của Paraguay trong việc xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành sản xuất gạch

Thông tin chung

Sản phẩm gạch ngói của Paraguay bị đưa vào danh sách TVPRA vào năm 2012 do có sử dụng lao động trẻ em trong quá trình sản xuất. Báo cáo của Bộ Lao động Hoa Kỳ cho thấy trẻ em tham gia vào các hoạt động độc hại nguy hiểm trong quá trình sản xuất gạch và Chính phủ Paraguay, các doanh nghiệp tư nhân và các tổ chức xã hội dân sự đã nỗ lực để đấu tranh với tình trạng trên, và tích cực tham gia vào một dự án do Bộ Lao động Hoa Kỳ (Văn phòng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và buôn bán người – OCFT) tài trợ hướng đến trẻ em đang làm việc trong các lò gạch ở Tobati, trong đó đặc biệt chú trọng đến cung cấp các cơ hội giáo dục.

Nội dung chính

Tại Paraguay, dự án kéo dài 4 năm với tổng ngân sách là 6.75 triệu đô la Mỹ thông qua Chương trình Quốc tế về Xóa bỏ lao động Trẻ em (ILO) hướng đến việc thiết lập một mô hình mẫu về xóa bỏ lao động trẻ em tại tỉnh Tobati nơi mà có 70% lao động trong các xưởng gạch dưới 18 tuổi. Dự án bao gồm các hoạt động chính sau:

- Hỗ trợ tiền mặt cho gia đình của cho 5200 trẻ em dưới 14 tuổi đang tham gia vào các hoạt động có tính chất bóc lột với điều kiện các gia đình phải đưa các em trở lại trường học. Chú trọng vào cung cấp các dịch vụ đào tạo nghề cho nhóm trẻ em vị thành niên để họ được nâng cao kỹ năng để có thể tìm được việc làm an toàn và bền vững.
- Tăng cường sự phối kết hợp giữa các cơ quan, dự án phối hợp với Ủy ban vì quyền của trẻ em (CODENI) qua một mạng lưới gồm đại diện khu vực nhà nước, khu vực tư nhân và các tổ chức xã hội dân sự, các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện người lao động, hợp tác xã và cán bộ các tỉnh, thành phố, trường học, cơ quan thi hành luật và cảnh sát.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Dự án đã đem lại nhiều kết quả mang tính thực tế và khả quan, cụ thể là:

- Năm 2011, Ban Thư ký về Trẻ em và Thanh niên và chính quyền thành phố Tobati ký một thỏa ước về các cam kết thực hiện chương trình này tại Tobati và dành 20% ngân sách của thành phố cho các hoạt động trong chương trình.
- Cung cấp các dịch vụ giáo dục cho 250 trẻ em có nguy cơ tham gia vào các hoạt động nguy hiểm trong ngành gạch. Các hoạt động bao gồm dạy kèm, vui chơi giải trí và hội thảo về vệ sinh và phát triển cá nhân.
- Hiệp hội doanh nghiệp nghề gốm tại Tobati ký một thỏa ước cam kết không sử dụng lao động trẻ em trong ngành gạch.
- Bộ Tư pháp và Lao động Paraguay lập kế hoạch thanh kiểm tra định kỳ tại 30 bang bao gồm các xưởng sản xuất gạch tại Tobati.

Với những kết quả đạt được, Chính phủ Paraguay sẽ nhân rộng các nỗ lực và mô hình đã được thí điểm trong ngành gạch sang các ngành nghề tập trung nhiều lao động trẻ em khác, với mục tiêu tiếp cận được đến tất cả trẻ em tại Paraguay.

VIII. Kinh nghiệm về xóa bỏ lao động trẻ em trong ngành thủy sản

► 1. Mô hình của Công ty TNHH Thủy sản Lenger Việt Nam về đáp ứng các tiêu chuẩn ASC và trao quyền cho các đối tác trong chuỗi cung ứng

Thông tin chung

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thủy sản Lenger Việt Nam là một trong nhiều ví dụ điển hình của các doanh nghiệp thủy sản trong việc tăng cường liên kết giữa các “mắt xích” trong chuỗi cung ứng nhằm xóa bỏ triệt để lao động trẻ em nói riêng, đảm bảo quyền lợi cho người lao động nói chung. Lenger Việt Nam được thành lập từ tháng 7-2016 hoạt động trong lĩnh vực chế biến, kinh doanh các sản phẩm ngao.

Để đạt được các kết quả đó, công ty xác định phải hướng tới hợp tác kinh doanh cùng người sản xuất quy mô nhỏ, góp phần nâng cao giá trị và thương hiệu cho ngành ngao của tỉnh, Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thủy sản Lenger Việt Nam, đơn vị tiên phong trên cả nước và thế giới thực hiện sản xuất, chế biến ngao theo tiêu chuẩn ASC - là tiêu chuẩn quốc tế được nhiều thị trường lớn như châu Âu, châu Mỹ, Nhật Bản áp dụng để kiểm soát chất lượng thực phẩm nhập khẩu.

Nội dung chính

Trong đó, Chứng nhận ASC (Hội đồng quản lý nuôi trồng thủy sản) là tiêu chuẩn quốc tế nghiêm ngặt nhất (cao hơn cả tiêu chuẩn Global GAP) áp dụng cho nuôi trồng thủy sản, là bộ tiêu chuẩn dựa trên 4 nền tảng chính là môi trường, xã hội, an sinh động vật và an toàn thực phẩm được coi là điều kiện tiên quyết để các doanh nghiệp xuất khẩu vào các thị trường nước ngoài khó tính, cũng như đảm bảo được đầu ra sản phẩm sạch và bền vững (Nguồn: <https://www.asc-aqua.org/wp-content/uploads/2019/04/m-sc-chain-of-custody-default-get-certified-guide.pdf>, <https://www.asc-aqua.org/wp-content/uploads/2019/03/ASC-Farm-Standard-Public-Consultation-Draft-2019.pdf>)

Nhằm đảm bảo các tiêu chuẩn lao động, trong đó có việc xóa bỏ lao động trẻ em ra khỏi chuỗi cung ứng của mình. Tháng 8/2019, Công ty TNHH Thủy sản Lenger và đại diện lãnh đạo UBND các huyện Giao Thủy, Nghĩa Hưng, đại diện các hộ nuôi ngao đã ký kết cùng kiểm soát, thực hiện quy chuẩn ASC trong chuỗi sản xuất từ trại nuôi đến nơi chế biến và cung ứng tới người tiêu dùng; trong đó bắt buộc phải chấp hành các quy tắc gồm tuân thủ quy định pháp luật của quốc gia sử dụng sản phẩm, quy định bảo vệ môi trường, trách nhiệm của người sản xuất, kinh doanh với cộng đồng và người lao động, đảm bảo an sinh động vật, đa dạng sinh học, truy xuất nguồn gốc thực phẩm. Để chuỗi liên kết

sản xuất, chế biến ngao của tỉnh đạt mục tiêu được chứng nhận quy chuẩn ASC vào giữa năm 2020, Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thủy sản Lenger Việt Nam ký kết hợp tác với Trung tâm Hợp tác quốc tế nuôi trồng và khai thác thủy sản bền vững (Hội Nghề cá Việt Nam) và Trung tâm nghiên cứu Tài nguyên và Phát triển nông thôn trực tiếp hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ doanh nghiệp và các hộ nuôi ngao thực hiện nghiêm ngặt, đầy đủ mọi quy trình, kỹ thuật tiêu chuẩn ASC yêu cầu đối với quá trình sản xuất, chế biến và tiếp cận các thị trường nhập khẩu thủy sản, trong đó bắt buộc phải chấp hành các quy tắc gồm:

- Tuân thủ quy định pháp luật của quốc gia sử dụng sản phẩm,
- Quy định bảo vệ môi trường,
- Trách nhiệm của người sản xuất, kinh doanh với cộng đồng, đảm bảo các điều kiện lao động, cam kết không sử dụng lao động trẻ em;
- Đảm bảo an sinh động vật, đa dạng sinh học,
- Đặc biệt phải đảm bảo an toàn vệ sinh, truy xuất nguồn gốc thực phẩm

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Bằng các nỗ lực của mình, Công ty TNHH Thủy sản Lenger đã đưa sản phẩm thủy sản của mình góp mặt tiêu thụ ổn định tại rất nhiều thị trường khó tính như châu Âu, châu Mỹ Cùng với đó, Lenger còn giúp các đối tác trong chuỗi cung ứng của mình như các hợp tác xã và các hộ nuôi ngao tại Nam Định tăng cường năng lực trong việc đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về phòng chống lao động trẻ em. Một loạt các doanh nghiệp thủy sản với mục tiêu đưa sản phẩm vào các thị trường nước ngoài khó tính cũng đã đạt chứng nhận ASC có thể kể đến như: Công ty Quốc Việt (sản xuất tôm), Công ty CP Trung Sơn (Trung Sơn Corp), Công ty CP thực phẩm Sao Ta, Công ty TNHH MTV Chế biến thủy hải sản xuất nhập khẩu Thiên Phú, Công ty Tôm miền Nam ký kết với HTX nuôi tôm Thành Đạt.

▶ 2. Kinh nghiệm đối phó với vấn đề lao động trẻ em trong ngành ngư nghiệp tại Thái Lan

Thông tin chung

Ngành chế biến tôm ở Thái Lan luôn được coi là ngành công nghiệp mũi nhọn không chỉ do sở hữu sự phong phú của nguồn tài nguyên thiên nhiên, mà còn bởi vì thực phẩm sản xuất ở đây có giá rẻ hơn so với các nước khác. Nhu cầu cao đối với tôm giá rẻ đã khiến ngành chế biến thủy sản của nước này có những hành động đi ngược lại với nhân quyền, lạm dụng lao động trẻ em nhập cư và bóc lột sức lao động của công nhân trong các nhà máy chế biến. Cuối năm 2012, Mỹ cáo buộc tôm đông lạnh xuất khẩu của Thái Lan có giá thấp hơn các nước khác vì các cơ sở chế biến tại nước này sử dụng lao động trẻ em, công nhân nhập cư bất hợp pháp.

Thời điểm đó, Thái Lan có thể bị xếp vào cấp độ 3 trong bản báo cáo nhân quyền vì Mỹ có bằng chứng cho thấy nước này lạm dụng lao động trẻ em và Chính phủ chưa nỗ lực cải thiện tình hình. Nhiều nhà nhập khẩu Mỹ đã cảnh báo về khả năng hạn chế hoặc ngừng hẳn mua tôm của nước này nhằm bảo vệ uy tín và thương hiệu của công ty.

Năm 2015 và 2016 ngành xuất khẩu tôm của Thái Lan bị một số trang mạng như MailOnline và Associated Press cho rằng ngành chế biến tôm đã lạm dụng lao động nhập cư từ các nước láng giềng và hủy diệt môi trường biển. Theo đó, lao động đến từ Campuchia, Myanmar đã phải làm việc nhiều giờ trong ngày và không có ngày nghỉ, bị trả lương thấp và thậm chí bị đánh đập.

Nội dung chính

Đứng trước tình thế bị mất thị trường Mỹ và EU, những nhà nhập khẩu tôm lớn nhất, Chính phủ và các hiệp hội xuất khẩu và chế biến tôm của Thái Lan nhanh chóng vào cuộc. Các biện pháp giải quyết tình trạng lao động trẻ em và nâng cao tiêu chuẩn sống lao động nhập cư trong ngành sản xuất tôm và chế biến thủy sản đã được triển khai. Những nỗ lực cải thiện khả năng tiếp cận giáo dục, dịch vụ an ninh xã hội và đăng ký giấy phép cho các lao động được tiến hành nhằm thể hiện là một nhà cung cấp có trách nhiệm. Chính phủ Thái Lan, ngoài việc đóng cửa hầu hết các xưởng bóc vỏ tôm trái phép, cũng đã có nhiều dự án hỗ trợ trẻ em thông qua hợp tác với ILO và cộng đồng ở các tỉnh tập trung nhiều lao động nhập cư đã nỗ lực rất lớn nhằm thiết lập các trường học dạy những môn cơ bản và các tiếng Thái, Myanmar và Anh cho trẻ nhập cư.

Thông tin từ văn phòng ILO phụ trách Thái Lan, Campuchia và Lào cũng cho biết tình trạng này đã có nhiều chuyển biến tích cực, đặc biệt trong ngành chế biến hải sản và tôm. Ở tỉnh Samut Sakhon, hiện đã có 3.500 trẻ em theo học ở các trường đặc biệt thành lập nhờ sự hỗ trợ của các dự án hợp tác với ILO và năm nay dự kiến có thêm 5.000 trẻ nhập trường.

Tính thực tiễn và khả năng áp dụng

Bằng những biện pháp mạnh mẽ đó, hai năm sau những cáo buộc của các nước nhập khẩu về việc lạm dụng lao động trẻ em trong ngành chế biến tôm, vấn đề lao động trẻ em ở Thái Lan đã được cải thiện rõ nét nhất là trong ngành chế biến tôm:

- Theo báo cáo của Bộ Lao động Hoa Kỳ, Thái Lan đã được đưa vào danh sách một trong mười quốc gia có tiến bộ về cải thiện tình trạng lao động trẻ em.
- Hiện đã có 19.074 lao động nhập cư Thái Lan đã được đăng ký năm 2011, 14.972 trẻ được đăng ký năm 2012.
- Năm 2011 có khoảng 227 nghìn trẻ em được tuyển dụng nhưng số trẻ được tuyển dụng năm 2012 giảm còn 198 nghìn, đặc biệt là trẻ trong độ tuổi 15-18 và đã có hơn 50 nghìn trẻ em nhập cư đã được tham gia vào hệ thống phúc lợi xã hội và con số này dự báo sẽ tăng mạnh trong các năm tới.

PHỤ LỤC

► 1. Bộ tiêu chuẩn IWAY của IKEA



Tiêu chuẩn IWAY

Những yêu cầu tối thiểu về Môi trường, Trách nhiệm xã hội và Điều kiện làm việc cho các nhà cung cấp Sản phẩm, Nguyên liệu và Dịch vụ.

Soạn thảo	Phê chuẩn	Ngày	Phiên bản
IKEA Supply A.G.	INGKA Holding B.V.	2008-06-04	4

Tiêu chuẩn IWAY

Giới thiệu

Những phương châm dẫn đường

Tại IKEA chúng tôi tin rằng việc kinh doanh của chúng tôi có ảnh hưởng đến các vấn đề về Xã hội và Môi trường, đến điều kiện làm việc của những cá nhân cụ thể, cũng như môi trường, của cả địa phương và toàn cầu.

Chúng tôi luôn tin tưởng rằng chúng tôi có thể kinh doanh tốt khi trở nên tốt trong kinh doanh. Đây là tiền đề cho sự phát triển trong tương lai của chúng ta, sự phát triển đạt được cùng với những nhà cung cấp có cùng chia sẻ về tầm nhìn và tham vọng.

Những phương châm dẫn đường của chúng tôi khi làm việc với những vấn đề này là:

- Đầu là sự quan tâm tốt nhất đến trẻ em?
- Đầu là sự quan tâm tốt nhất đến người lao động?
- Đầu là sự quan tâm tốt nhất đến môi trường?

Từ những phương châm này, chúng tôi tiếp tục theo đuổi mục tiêu đã được chứng minh: "công việc kinh doanh của IKEA tổng quan sẽ có ảnh hưởng tích cực tới con người và môi trường".

Những nguyên tắc cơ bản

Quy định của IKEA về việc mua bán Sản phẩm, Nguyên liệu và Dịch vụ (IWAY) là bản quy tắc đạo đức. Nó bao gồm những yêu cầu tối thiểu của IKEA về Môi trường, Trách nhiệm xã hội và Điều kiện làm việc (bao gồm cả Lao động Trẻ em).

IWAY dựa trên tám quy ước cơ bản được định nghĩa trong Quy tắc cơ bản về các Quyền tại nơi làm việc, bản Tuyên bố của ILO tháng 6 năm 1998, bản Tuyên bố Rio về Phát triển Bền vững năm 1992, Hội thảo UN Johannesburg về Phát triển bền vững và mười phương châm của Liên Hiệp Quốc Global Compact 2000.

IKEA công nhận những nguyên tắc cơ bản về Nhân quyền, được quy định tại bản "Tuyên ngôn Nhân quyền Toàn cầu" (Liên Hiệp Quốc năm 1948) và tôn trọng triệt để những quy định của Liên Hiệp Quốc về tẩy chay và cấm vận thương mại.

Tuân thủ luật pháp và yêu cầu của IKEA

Nhà cung cấp của IKEA phải luôn luôn tuân thủ những yêu cầu hạt chẽ nhất được Luật pháp hay bản IWAY của IKEA đề cập đến.

Khi yêu cầu của IKEA trái với Luật pháp nước sở tại thì Luật pháp luôn được ưu tiên thi hành. Trong trường hợp này nhà cung cấp phải lập tức thông báo cho IKEA biết.

Tính bảo mật

IWAY và tất cả các hoạt động của IWAY đều phụ thuộc vào sự hợp tác, tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau giữa Nhà cung cấp và IKEA. Tất cả các xem xét, thảo luận và các thông tin bằng văn bản nhận được từ Nhà cung cấp sẽ được IKEA, các nhân viên của IKEA và bất kỳ bên thứ ba nào do IKEA chỉ định, bảo mật.

Đạo đức kinh doanh

Giá trị của niềm tin, liêm chính và trung thực là nền móng của tiêu chuẩn IWAY và là chìa khóa để nó đi vào hiện thực. Đây là những cơ sở để chúng tôi bắt đầu mối quan hệ và ngày càng tiếp tục tôn trọng những giá trị này.

Một điều rất quan trọng là toàn bộ nhân viên của IKEA và những đối tác kinh doanh hiểu về việc IKEA phản đối sự tham nhũng. Điều này đã được đề cập đến trong bản Chính sách chống Tham nhũng của IKEA và bản Quy định của IKEA về việc chống Tham nhũng và đã được thông báo đến toàn bộ các nhà cung cấp bằng việc các nhà cung cấp ký vào bản Phương thức kinh doanh của IKEA.

Định nghĩa

Cụm từ "Nhà cung cấp của IKEA" trong tài liệu này chỉ bất kể một công ty, tổ chức hay một nhà cung cấp đơn lẻ và/hoặc vận chuyển sản phẩm, phụ kiện, nguyên liệu hay dịch vụ cho tập đoàn IKEA. Định nghĩa này áp dụng cho toàn bộ những tài liệu có liên quan đến IWAY.

Cụm từ "Công nhân" trong tài liệu này để chỉ những người công nhân được thuê mượn trực tiếp cũng như công nhân thời vụ, lương sản phẩm, cung ứng lao động, công nhân thử việc hay học việc.

**Tiêu chuẩn IWAY**

Những yêu cầu tối thiểu về Môi trường, Trách nhiệm xã hội và Điều kiện làm việc cho các nhà cung cấp Sản phẩm, Nguyên liệu và Dịch vụ.

Tiêu chuẩn IWAY - những mục chính

1. Những yêu cầu bước đầu, IWAY bắt buộc
2. Yêu cầu pháp lý chung
3. Môi trường - Khí thải, Độ ồn, Nước thải và Đất
4. Hóa chất
5. Chất thải nguy hại và không nguy hại
6. Phòng cháy chữa cháy
7. An toàn sức khỏe cho người lao động
8. Ký túc xá
9. Lương và thời giờ làm việc
10. Lao động trẻ em
11. Lao động cưỡng bức & ép buộc
12. Phân biệt đối xử
13. Tự do hội đoàn
14. Quấy rối, Lạm dụng và thi hành Kỷ luật

Tham khảo



Tiêu chuẩn IWAY

Những yêu cầu tối thiểu về Môi trường, Trách nhiệm xã hội và Điều kiện làm việc cho các nhà cung cấp Sản phẩm, Nguyên liệu và Dịch vụ.

Giải thích:

- Công ty không được giữ lương của công nhân.
- Lương phải được trả ít nhất một lần một tháng.

9.7 Một ngày nghỉ trong bảy ngày

Nhân viên phải được nghỉ tối thiểu 1 ngày nghỉ trong 7 ngày.

Giải thích:

- Một ngày nghỉ trong bảy ngày được hiểu là 24 giờ liên tục, không phải là một ngày theo lịch.

9.8 Ngày nghỉ

Nhân viên phải được nghỉ theo luật định, tiêu chuẩn và phong tục địa phương (ví dụ nghỉ ốm/ nằm viện, nghỉ phép, nghỉ lễ, nghỉ sinh sản...).

9.9 Nghỉ giải lao

Nhà cung cấp của IKEA phải cung cấp cho nhân viên thời gian thích hợp để ăn uống và giải lao.

Giải thích:

- Tối thiểu một lần giải lao một ngày và giữa ca ít nhất là 30 phút trở lên, nếu không thì phải được thỏa thuận bằng văn bản giữa nhân viên và nhà cung cấp (ví dụ thỏa thuận với công đoàn hay đại diện người lao động).

9.10 Phúc lợi

Nhà cung cấp của IKEA phải cung cấp cho nhân viên của họ tất cả các chế độ bắt buộc theo luật định.

Giải thích:

- Các chế độ bắt buộc theo luật định có thể bao gồm bảo hiểm xã hội, y tế, chế độ hưu trí v.v...

10.

Lao động trẻ em

10.1 Ngăn ngừa lao động trẻ em

IKEA không chấp nhận Lao động trẻ em. Tất cả các hành động ngăn chặn Lao động trẻ em sẽ được thực hiện vì lợi ích tốt nhất cho trẻ em.

Nhà cung cấp của IKEA không được sử dụng Lao động trẻ em và phải có những biện pháp thích hợp để đảm bảo rằng không có lao động trẻ em tại những nơi sản xuất của họ cũng như của các nhà thầu phụ.

Nhà cung cấp của IKEA phải tuân thủ Công Ước Quốc Tế Về Quyền Trẻ Em (1989), và tuân theo tất cả các quy định, luật được áp dụng tại nước sở tại và luật pháp quốc tế, các luật và điều khoản áp dụng tại đất nước mà họ tiến hành hoạt động hay sản xuất.

Nhà cung cấp của IKEA phải có những văn bản pháp lý chứng minh được ngày thành năm sinh của toàn bộ nhân viên của mình. Nhà cung cấp của IKEA phải duy trì danh sách toàn bộ nhân viên của mình.

Toàn bộ các nhà cung cấp của IKEA được yêu cầu luôn phải thông báo cho IKEA về toàn bộ các cơ sở sản xuất hay hoạt động bao gồm cả các nhà thầu phụ nơi tiến hành sản xuất hay hoạt động cho IKEA.

Giải thích:

- Lao động trẻ em được định nghĩa lao động được thực hiện bởi trẻ em, mà ảnh hưởng đến quyền phát triển khỏe mạnh và hủy hoại quyền được học tập của trẻ em.
- Theo Công Ước 138 của ILO về độ tuổi tối thiểu (1973), một trẻ em được định nghĩa như bất kỳ người nào nhỏ hơn 15 tuổi, ngoại trừ tuổi lao động thấp nhất được đề ra bởi luật địa phương cao hơn để lao động hay tốt nghiệp, trong trường hợp này tuổi cao hơn sẽ được áp dụng. Nếu tuổi lao động tối thiểu của luật được đề ra là 14 như là ngoại lệ cho những nước đang phát triển, tuổi thấp hơn sẽ được áp dụng.
- Nếu lao động trẻ em được tìm thấy tại bất kỳ nơi sản xuất, IKEA sẽ yêu cầu nhà cung cấp lập một chương trình hành động. Chương trình hành động sẽ tập trung đến lợi ích tốt nhất của trẻ em, có nghĩa là

Tài liệu này là một bản dịch. Trong trường hợp không thống nhất về cách hiểu về tài liệu này thì bản gốc Tiếng Anh sẽ được áp dụng.

Trang 15 / 18



Tiêu chuẩn IWAY

Những yêu cầu tối thiểu về Môi trường, Trách nhiệm xã hội và Điều kiện làm việc cho các nhà cung cấp Sản phẩm, Nguyên liệu và Dịch vụ.

về gia đình, xã hội và ở cấp độ giáo dục. Sự chăm sóc phải không chỉ đơn thuần chuyển lao động trẻ em từ nơi sản xuất của nhà cung cấp này đến nơi sản xuất của nhà cung cấp khác, mà phải có những giải pháp giúp trẻ em có thể phát triển.

10.2 Lao động trẻ

IKEA khuyến khích việc tuyển dụng lao động trẻ theo đúng luật.

Nhà cung cấp của IKEA phải bảo vệ những lao động trẻ dưới độ tuổi làm việc, cho tới khi đạt đến 18, từ bất cứ loại công việc nào mà bản chất hay trong trường hợp thực hiện công việc gây ảnh hưởng đến sức khỏe, an toàn và tinh thần.

Nhà cung cấp của IKEA phải bảo đảm lao động trẻ được đối xử theo đúng luật định. Bao gồm cả việc bảo đảm không làm công việc độc hại, không làm ca đêm và phải được đảm bảo mức lương tối thiểu.

Giải thích:

- Theo Công ước về Quyền trẻ em của Liên hợp quốc, năm 1989, IKEA tin tưởng rằng lao động trẻ có quyền được làm việc miễn là toàn bộ các Công ước Quốc tế và luật sở tại được tuân thủ.

11. Lao động cưỡng bức & ép buộc

11.1 Lao động cưỡng bức & ép buộc

Nhà cung cấp của IKEA không được sử dụng lao động cưỡng bức, tù nhân, ép buộc, lao động không tình nguyện.

Giải thích:

- Lao động cưỡng bức được hiểu là tất cả các lao động hoặc dịch vụ mà một người bị cưỡng bức để làm dưới hình thức trừng phạt hoặc tịch thu các vật tùy thân như: CMND, hộ chiếu..., và cho công việc mà một người làm trên cơ sở không tự nguyện.
- Lao động cưỡng bức không chỉ là cưỡng bức về con người mà còn là cưỡng bức về tài chính như mượn/vay nợ.
- Nhà cung cấp của IKEA không được:
 - Sử dụng lao động tù nhân.
 - Sử dụng lao động quân đội như là một phần nghĩa vụ của họ.
 - Yêu cầu đặt cọc.
 - Giữ lương, CMND, hộ chiếu, hay những vật tùy thân.
 - Chậm trả lương cho công nhân hơn một tháng theo thường lệ.
- Nhà cung cấp của IKEA phải cho phép nhân viên tự do rời khỏi nhà máy khi tan ca.
- Nếu hợp đồng làm việc hết hạn, nhà cung cấp của IKEA không được trừ lương khi công nhân nghỉ việc.
- Với những công nhân cho mượn hay thời vụ có ký kết hợp đồng lao động với công ty, thì không được bắt họ phải tiếp tục làm việc khi đã hết thời hạn hợp đồng và họ không muốn làm tiếp. Nhà cung cấp phải trả tất cả các chi phí/hoa hồng cho các trung tâm tuyển dụng khi nhận lao động từ các nơi này.
- Nhà cung cấp của IKEA cho công nhân vay tiền không được vượt quá ba tháng lương.

12. Phân biệt đối xử

12.1 Phân biệt đối xử

Nhà cung cấp của IKEA không được phân biệt đối xử với nhân viên về giới tính, nòi giống, tầng lớp xã hội hay tôn giáo, tình trạng hôn nhân hay thai sản, tuổi tác, tin ngưỡng hay quốc tịch và bất cứ điều gì mà luật pháp ngăn cấm.

Giải thích:

- Theo nguyên tắc chung, nhà cung cấp của IKEA phải có những quyết định về tuyển dụng, lương bổng, phúc lợi, thăng chức, chấm dứt hợp đồng và nghỉ hưu dựa vào kỹ năng của công nhân và khả năng thực hiện công việc.

▶ 2. Bộ tiêu chuẩn SA8000

Trách nhiệm Xã hội 8000

Tiêu chuẩn Quốc tế

Ban hành bởi Tổ chức Trách nhiệm Xã hội Quốc tế (SAI – Social Accountability International)

Tháng 6 năm 2014

SA8000®: 2014

Thay thế cho các phiên bản: 2001, 2004 và 2008

Ngôn ngữ chính thức được sử dụng cho Tiêu chuẩn này và các văn bản hỗ trợ là tiếng Anh. Trong trường hợp có sự không nhất quán giữa các phiên bản, bản tiếng Anh là đối chiếu mặc định.



¹ SA8000 là nhãn hiệu được đăng ký của Tổ chức Trách nhiệm Xã hội Quốc tế

SA8000: 2014

Tiêu chuẩn Quốc tế**Nội dung****I. GIỚI THIỆU**

- a. Mục đích và phạm vi
- b. Hệ thống quản lý

II. CÁC YẾU TỐ QUY CHUẨN VÀ GIẢI THÍCH**III. ĐỊNH NGHĨA**

1. Phải (bắt buộc)
2. Có thể
3. Trẻ em
4. Lao động trẻ em
5. Thỏa ước lao động tập thể
6. Hành động khắc phục
7. Hành động ngăn ngừa
8. Lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc
9. Người lao động tại nhà
10. Buôn bán người
11. Các bên liên quan
12. Mức lương đảm bảo cuộc sống
13. Vấn đề (điểm) không tuân thủ
14. Tổ chức
15. Nhân viên
16. Người lao động
17. Cơ quan tuyển dụng tư nhân
18. Khắc phục lao động trẻ em
19. Đánh giá rủi ro
20. Đại diện người lao động SA8000
21. Năng lực Thực hiện Trách nhiệm Xã hội
22. Sự kết nối các bên có liên quan
23. Nhà cung cấp / Nhà thầu phụ
24. Nhà cung cấp thứ cấp
25. Tổ chức của người lao động
26. Người lao động trẻ

IV. NHỮNG YÊU CẦU VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

1. Lao động trẻ em
2. Lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc
3. Sức khỏe và An toàn
4. Tự do hội đoàn và Quyền Thương lượng tập thể
5. Phân biệt đối xử
6. Kỷ luật
7. Giờ làm việc
8. Tiền lương
9. Hệ thống quản lý

SA8000: 2014

Tiêu chuẩn Quốc tế

II. Các Yếu tố Quy chuẩn và Giải thích

Tổ chức bắt buộc phải tuân thủ luật và các tiêu chuẩn của địa phương, quốc gia sở tại và những quy định khác hiện hành, các tiêu chuẩn ngành, các yêu cầu khác mà tổ chức đã đăng ký áp dụng, và Tiêu chuẩn này. Khi luật, tiêu chuẩn hoặc những yêu cầu mà tổ chức đăng ký và Tiêu chuẩn này cùng đề cập đến một vấn đề, điều khoản nào có lợi nhất cho người lao động sẽ được (*bắt buộc*) áp dụng.

Tổ chức cũng *phải (bắt buộc)* tuân theo các nguyên tắc trong các chuẩn mực quốc tế sau:

Công ước ILO 1 (Giờ làm việc – Ngành công nghiệp) và Khuyến nghị 116 (Giảm giờ làm)	Công ước ILO 181 (Tổ chức tuyển dụng tư nhân)
Công ước ILO 29 (Lao động cưỡng bức) và 105 (Xóa bỏ Lao động cưỡng bức)	Công ước ILO 182 (Các hình thức tồi tệ nhất của Lao động trẻ em)
Công ước ILO 87 (Tự do hội đoàn)	Công ước ILO 183 (Bảo vệ sản phụ)
Công ước ILO 98 (Quyền thương lượng tập thể)	Quy tắc ứng xử ILO trong HIV/AIDS và Thế giới Lao động.
Công ước ILO 100 (Chi trả công bằng) và 111 (Không phân biệt đối xử - Tuyển dụng và đào tạo nghề nghiệp)	Tuyên bố toàn cầu về Quyền con người
Công ước ILO 102 (Bảo hiểm xã hội – Các tiêu chuẩn tối thiểu)	Hiệp ước quốc tế về các Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa
Công ước ILO 131 (Áp dụng mức lương tối thiểu)	Hiệp ước quốc tế về các Quyền dân sự và chính trị
Công ước ILO 135 (Đại diện người lao động)	Công ước Liên Hiệp Quốc về Quyền trẻ em
Công ước ILO 138 và Khuyến nghị 146 (Độ tuổi tối thiểu)	Công ước Liên Hiệp Quốc về Loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ
Công ước ILO 155 và Khuyến nghị 164 (An toàn và sức khỏe lao động)	Công ước Liên Hiệp Quốc về Loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt chủng tộc
Công ước ILO 159 (Tuyển dụng – Hướng nghiệp lao động khuyết tật)	Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hiệp Quốc về Kinh doanh và Quyền con người.
Công ước ILO 169 (Dân tộc thiểu số và Thổ dân)	
Công ước ILO 177 (Lao động tại nhà)	

SA8000: 2014

Tiêu chuẩn Quốc tế

III. Định nghĩa (được sắp xếp theo thứ tự bảng chữ cái hoặc theo logic)

1. **Phải (Bắt buộc):** Trong Tiêu chuẩn này, từ "*phải (bắt buộc)*" là yêu cầu bắt buộc. Lưu ý: Chữ được in nghiêng nhằm nhấn mạnh.
2. **Có thể:** Trong Tiêu chuẩn này, từ "*có thể*" là sự cho phép. Lưu ý: Chữ được in nghiêng nhằm nhấn mạnh.
3. **Trẻ em:** Bất cứ người nào dưới 15 tuổi, trừ khi độ tuổi tối thiểu để làm việc hoặc bắt buộc đi học được quy định cao hơn trong luật pháp sở tại thì độ tuổi cao hơn yêu cầu được áp dụng tại địa điểm đó.
4. **Lao động trẻ em:** Bất cứ công việc nào được thực hiện bởi trẻ em nhỏ hơn lứa tuổi được chỉ định trong định nghĩa trẻ em ở trên, ngoài trừ theo Khuyến nghị ILO 146.
5. **Thỏa ước lao động tập thể:** Một giao ước chỉ rõ các điều khoản và điều kiện lao động, được thỏa thuận giữa một tổ chức (Ví dụ. Người sử dụng lao động) hoặc một nhóm người sử dụng lao động với một hoặc nhiều tổ chức người lao động.
6. **Hành động khắc phục:** Hành động để loại bỏ (các) nguyên nhân và (các) nguyên nhân cốt lõi của một điểm không tuân thủ (NC – non-conformance) được phát hiện. Lưu ý: Hành động khắc phục được thực hiện để ngăn ngừa tái diễn.
7. **Hành động ngăn ngừa:** Hành động để loại bỏ (các) nguyên nhân và (các) nguyên nhân cốt lõi của một điểm không tuân thủ (NC – non-conformance) tiềm tàng. Lưu ý: Hành động ngăn ngừa nhằm ngăn chặn sự phát sinh.
8. **Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc:** Tất cả công việc hoặc dịch vụ mà một người không tự nguyện làm và bị bắt thực hiện do bị đe dọa trừng phạt hoặc trả thù, hoặc được yêu cầu thực hiện như một hình thức trả nợ.
9. **Lao động tại nhà:** Một người được ký hợp đồng với một tổ chức hoặc với nhà cung cấp, cung cấp thứ cấp hoặc nhà thầu phụ, nhưng không làm việc tại nhà xưởng của bên thuê.
10. **Buôn người:** Tuyển dụng, điều chuyển, chứa chấp hoặc tiếp nhận người, bằng cách đe dọa, cưỡng bức, lừa gạt hoặc các hình thức áp bức khác, nhằm mục đích lạm dụng.
11. **Các bên liên quan:** Một cá nhân hoặc một nhóm liên quan hoặc bị ảnh hưởng bởi Năng lực Trách nhiệm Xã hội và/hoặc những hoạt động của một tổ chức.
12. **Mức lương đảm bảo cuộc sống:** Thu nhập mà một người lao động nhận được cho một tuần làm việc tiêu chuẩn tại nơi làm việc đủ để trang trải cuộc sống ở mức chấp nhận được cho người lao động và gia đình của họ. Những yếu tố của mức sống tiêu chuẩn bao gồm thức ăn, nước, nhà ở, giáo dục, dịch vụ y tế, di chuyển, quần áo và những nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống bao gồm những khoản dự phòng cho các phát sinh ngoài dự tính.
13. **Vấn đề (Điểm) không tuân thủ (NC – Non-conformance):** Vấn đề (Điểm) không phù hợp với một yêu cầu.
14. **Tổ chức:** Là toàn thể một tổ chức lợi nhuận hoặc phi lợi nhuận có trách nhiệm thực hiện các yêu cầu của Tiêu chuẩn này, bao gồm tất cả nhân viên được tuyển dụng bởi tổ chức đó. Lưu ý: Ví dụ, tổ chức có thể là: công ty, tập đoàn, nông trại, đồn điền, hợp tác xã, tổ chức phi chính phủ và cơ quan chính phủ.
15. **Nhân viên:** Tất cả những cá nhân được tuyển dụng hoặc hợp đồng với tổ chức, bao gồm nhưng không giới hạn từ giám đốc, điều hành, quản lý, giám sát, người lao động và người lao động hợp đồng như bảo vệ, nhân viên nhà ăn, nhân viên ký túc xá/nhà ở và nhân viên tạp vụ.
16. **Người lao động:** Những nhân viên không nằm trong nhóm quản lý.

SA8000: 2014

Tiêu chuẩn Quốc tế**IV. Những Yêu cầu Trách nhiệm Xã hội****1. LAO ĐỘNG TRẺ EM****Tiêu chí**

- 1.1 Tổ chức *không được (bắt buộc)* tham gia hoặc hỗ trợ việc sử dụng lao động trẻ em như định nghĩa ở trên.
- 1.2 Tổ chức *phải* thiết lập, lập văn bản, duy trì và tuyên truyền một cách hiệu quả đến các nhân viên và các bên liên quan, về các chính sách và quy trình nhằm khắc phục lao động trẻ em, và *phải* cung cấp sự hỗ trợ thích đáng về tài chính và các hình thức khác để trẻ tham gia và duy trì quá trình học tập cho đến khi không còn là trẻ em, theo định nghĩa ở trên.
- 1.3 Tổ chức *có thể* tuyển dụng lao động trẻ, nhưng nếu những lao động trẻ này phải tuân theo yêu cầu giáo dục bắt buộc của luật, lao động trẻ *chỉ được* làm việc ngoài giờ học. Trong bất kỳ trường hợp nào, tổng thời gian học, làm việc và di chuyển *phải* không quá 10 giờ một ngày, và thời gian làm việc *phải* không quá 8 giờ một ngày. Lao động trẻ không nên làm việc vào ban đêm.
- 1.4 Tổ chức *không được (bắt buộc)* để trẻ em hoặc lao động trẻ tiếp xúc với bất kỳ điều kiện nào – bên trong hoặc bên ngoài nơi làm việc – độc hại hoặc không an toàn tới sức khỏe và sự phát triển thể chất và tinh thần của trẻ.

2. LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC HOẶC BẮT BUỘC**Tiêu chí**

- 2.1 Tổ chức *không được (bắt buộc)* tham gia hoặc hỗ trợ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc, bao gồm lao động tù nhân, như định nghĩa trong Công ước 29, *không được (bắt buộc)* lưu giữ các giấy tờ tùy thân gốc và *không được (bắt buộc)* yêu cầu nhân viên đóng các khoản tiền/phí 'đặt cọc' cho tổ chức trước khi bắt đầu làm việc.
- 2.2 Tổ chức cũng như các bên cung cấp lao động cho tổ chức *không được (bắt buộc)* lưu giữ lại dù một phần lương, phúc lợi, tài sản hoặc giấy tờ của nhân viên nhằm mục đích ép buộc người lao động tiếp tục làm việc cho tổ chức.
- 2.3 Tổ chức *phải (bắt buộc)* đảm bảo người lao động không phải gánh chịu dù tất cả hay một phần của chi phí tuyển dụng.
- 2.4 Nhân viên *phải* được quyền rời khỏi nơi làm việc sau khi hoàn thành ngày làm việc tiêu chuẩn, và được tự do chấm dứt quan hệ lao động sau khi đã đưa ra thông báo hợp lý cho tổ chức.
- 2.5 Tổ chức và các bên cung cấp lao động cho tổ chức *không được (bắt buộc)* tham gia hoặc hỗ trợ buôn bán người.

▶ **3. Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em dành cho doanh nghiệp của VCCI**

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_721942.pdf

▶ **4. Tiêu chuẩn rừng bền vững FSC**

▶ **5. Tiêu chuẩn ASC về nuôi trồng hải sản sạch**

Văn phòng ILO Việt Nam

Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội

☎ +84 24 38 500 100

✉ hanoi@ilo.org

🌐 www.ilo.org/hanoi

📘 [Vietnam.ILO](https://www.facebook.com/Vietnam.ILO)

