

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

Thực hiện khung “Bảo vệ, Tôn trọng, Khắc phục”  
của Liên Hợp Quốc



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

## **Thực hiện khung “Bảo Vệ, Tôn Trọng và Khắc Phục” của Liên Hợp Quốc**

**LIÊN HỢP QUỐC**  
New York và Geneva, 2011

**VĂN PHÒNG CAO ỦY NHÂN  
QUYỀN LIÊN HỢP QUỐC**

## Lưu ý

Việc sắp xếp và trình bày nội dung trong ấn phẩm này không ngụ ý thể hiện quan điểm của Ban Thư ký Liên Hợp Quốc về bất kỳ chế độ pháp lý hay vấn đề thuộc thẩm quyền của quốc gia, vùng lãnh thổ, thành phố hoặc khu vực nào, cũng như vấn đề phân định biên giới hoặc lãnh thổ của các chủ thể này.

Các mã văn bản của Liên Hợp Quốc bao gồm các ký tự in hoa kèm số. Tài liệu của Liên Hợp Quốc sẽ được viện dẫn bằng cách đề cập tới một mã số văn bản.

HR/PUB/11/04

© 2011 Liên Hợp Quốc

Bản quyền đã được bảo hộ trên toàn cầu

Bản quyền

© 2011 Bản tiếng Anh thuộc về Liên Hợp Quốc

© 2017 Bản tiếng Việt thuộc về Liên Hợp Quốc

---

Thiết kế và dàn trang tiếng Việt: Emilie Langlois

Hiệu đính bản dịch: Phùng Thị Thu Hà và Trịnh Hạnh An, Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc

Dịch và biên tập tiếng Việt: Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh



# **NỘI DUNG**

---

<b>I. NGHĨA VỤ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ BẢO VỆ QUYỀN CON NGƯỜI</b>	<b>2</b>
A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG	2
B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG	4
<b>II. TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP VỀ TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI</b>	<b>12</b>
A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG	12
B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG	16
<b>III. TIẾP CẬN CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC</b>	<b>25</b>
A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG	25
B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG	26

Ấn phẩm này bao gồm “Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người: Thực hiện khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên Hợp Quốc”, được soạn thảo bởi Đại diện đặc biệt của Tổng Thư ký Liên Hợp Quốc về quyền con người, các công ty đa quốc gia và các doanh nghiệp khác. Đại diện đặc biệt đã đệ trình Các Nguyên tắc Hướng dẫn này trong phụ lục của báo cáo cuối cùng cho Hội đồng Nhân quyền (A/HRC/17/31), trong đó bao gồm phần giới thiệu và tổng quan về quá trình hình thành Các Nguyên tắc Hướng dẫn.

Hội đồng Nhân quyền đã phê chuẩn Các Nguyên tắc Hướng dẫn theo Nghị quyết 17/4 vào ngày 16 tháng 6 năm 2011.

# CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này được hình thành trên cơ sở thừa nhận:

- a) Nghĩa vụ hiện hành của Quốc gia về việc tôn trọng, bảo vệ và thực thi quyền con người và các quyền tự do cơ bản;
- b) Vai trò của các doanh nghiệp như một bộ phận đặc biệt của xã hội, thực hiện các chức năng đặc thù, được yêu cầu phải tuân thủ tất cả quy định pháp luật hiện hành và tôn trọng quyền con người;
- c) Sự cần thiết để quyền và nghĩa vụ tương xứng với các biện pháp khắc phục phù hợp và hiệu quả khi có vi phạm.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này được áp dụng cho tất cả Quốc gia và doanh nghiệp, bao gồm doanh nghiệp xuyên quốc gia và các loại hình khác, bất kể quy mô, lĩnh vực, địa điểm, chủ sở hữu và cơ cấu quản trị.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này cần được hiểu là một tổng thể hoàn chỉnh và cần được xem xét, riêng biệt hoặc cùng với nhau, trong một mục tiêu chung nhằm nâng cao các tiêu chuẩn và thực hành liên quan đến kinh doanh và quyền con người để đạt được các kết quả cụ thể cho các cá nhân và cộng đồng bị ảnh hưởng, từ đó góp phần vào quá trình toàn cầu hoá xã hội một cách bền vững.

Không nội dung nào trong Các Nguyên tắc Hướng dẫn này được coi là tạo ra các nghĩa vụ pháp lý quốc tế mới, hay giới hạn hoặc xem nhẹ bất kỳ nghĩa vụ pháp lý nào mà Quốc gia có thể đã thực thi hoặc chịu sự điều chỉnh của pháp luật quốc tế về nhân quyền.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này cần được thực thi trên cơ sở không phân biệt đối xử, và lưu ý đặc biệt đến các quyền và nhu cầu của, cũng như các thách thức đối với, các cá nhân thuộc các nhóm dân số có nguy cơ cao bị tổn thương hoặc lề hóa, và sự khác biệt về các nguy cơ mà nữ giới và nam giới phải đối mặt.



# I.

## NGHĨA VỤ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ BẢO VỆ QUYỀN CON NGƯỜI

### A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG

**1. Nhà nước phải bảo vệ nhằm chống lại các hành vi lạm dụng quyền con người do bên thứ ba, bao gồm các doanh nghiệp, gây ra trong lãnh thổ và/hoặc thẩm quyền của mình. Biện pháp này bao gồm có các bước phù hợp nhằm ngăn chặn, điều tra, trừng phạt và khắc phục các hành vi xâm phạm thông qua các chính sách, pháp luật, quy định và hoạt động tài phán hiệu quả.**

#### *Bình luận*

Nghĩa vụ pháp lý quốc tế về quyền con người của các Quốc gia yêu cầu Nhà nước tôn trọng, bảo vệ và thực thi quyền con người của các cá nhân trong lãnh thổ và/hoặc thẩm quyền của mình. Điều này bao gồm nghĩa vụ bảo vệ nhằm chống lại các hành vi lạm dụng quyền con người bởi các bên thứ ba, trong đó có doanh nghiệp.

Nghĩa vụ bảo vệ của Nhà nước là một chuẩn mực hành vi. Vì vậy, Nhà nước không nhất thiết phải chịu trách nhiệm về hành vi lạm dụng quyền con người của các chủ thể tư nhân. Tuy nhiên, Nhà nước có thể vi phạm nghĩa vụ của mình trong khuôn khổ pháp luật nhân quyền quốc tế khi có tham gia vào các hành vi lạm dụng này, hoặc khi không có động thái phù hợp nhằm ngăn chặn, điều tra, trừng phạt và khắc phục các hành vi lạm dụng của doanh nghiệp. Nhìn chung, Nhà nước có thẩm quyền trong việc quyết định thực hiện các hành động này, tuy nhiên, Nhà nước nên xem xét đầy đủ các biện pháp ngăn ngừa và khắc phục trong phạm vi cho phép, bao gồm các chính sách, pháp luật, quy định và hoạt động tài phán. Nhà nước cũng có nghĩa vụ bảo vệ và nâng cao pháp quyền, bao gồm đảm bảo sự bình đẳng trước pháp luật, công bằng trong áp dụng pháp luật và cung cấp giải trình đầy đủ, nền tảng pháp lý chắc chắn và thủ tục pháp luật minh bạch.

Chương này tập trung vào các biện pháp mang tính ngăn ngừa, còn chương III giới thiệu các biện pháp xử lý, khắc phục.

**2. Các Quốc gia nên đưa ra các kỳ vọng rõ ràng rằng tất cả các doanh nghiệp có hoạt động trong lãnh thổ và/hoặc thuộc thẩm quyền của mình phải tôn trọng quyền con người trong suốt quá trình hoạt động.**

**Bình luận**

Ở thời điểm hiện tại, theo pháp luật quốc tế về quyền con người, các Quốc gia nhìn chung không bị yêu cầu phải điều chỉnh các hoạt động ngoài lãnh thổ của các doanh nghiệp có hoạt động trong lãnh thổ và/hoặc thuộc thẩm quyền của mình. Đồng thời, các Quốc gia cũng không bị cấm điều chỉnh các hoạt động này, miễn là có cơ sở tài phán đã được công nhận. Về vấn đề này, một số cơ quan công ước về nhân quyền khuyến nghị các Nhà nước, trong phạm vi thẩm quyền của mình, cần có biện pháp ngăn ngừa các doanh nghiệp có hành vi xâm phạm ở nước ngoài.

Có nhiều lý do về mặt chính sách để giải thích cho việc Nhà nước cần yêu cầu doanh nghiệp tôn trọng quyền con người khi hoạt động ở nước ngoài, đặc biệt khi chính Nhà nước có liên quan hay hỗ trợ cho các hoạt động kinh doanh này. Lý do bao gồm việc đảm bảo khả năng dự đoán cho các doanh nghiệp thông qua các thông điệp chính sách được thể hiện đầy đủ và thống nhất, và bảo vệ uy tín của Nhà nước.

Các Quốc gia có nhiều cách tiếp cận vấn đề này. Một số Quốc gia đã đưa ra các biện pháp nội luật nhưng hàm ý áp dụng ngoài lãnh thổ quốc gia. Ví dụ bao gồm yêu cầu công ty mẹ báo cáo về các hoạt động toàn cầu của toàn công ty; sử dụng những công cụ pháp luật mềm mang tính đa phương như Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) cho các Doanh nghiệp đa quốc gia; hay đặt ra các tiêu chuẩn hoạt động được yêu cầu bởi các cơ quan hỗ trợ đầu tư ra nước ngoài. Các cách tiếp cận khác bao gồm ban hành và thực thi pháp luật điều chỉnh các hoạt động ngoài lãnh thổ Quốc gia, bao gồm các cơ chế hình sự cho phép khởi tố dựa trên quốc tịch của chủ thể thực hiện mà không xét đến địa điểm xảy ra hành vi vi phạm. Có nhiều yếu tố có thể góp phần tạo nên sự hợp lý cho các hành động của Quốc gia, ví dụ như các biện pháp dựa trên cơ sở các hiệp định đa phương.



### CÁC CHỨC NĂNG CHUNG VỀ CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT CỦA NHÀ NƯỚC

#### **3. Nhằm thực hiện nghĩa vụ bảo vệ, Nhà nước nên:**

- (a) Thực thi pháp luật nhằm, hoặc tác động đến, yêu cầu các doanh nghiệp tôn trọng quyền con người, và đánh giá định kỳ tính đầy đủ của các điều luật đó cũng như giải quyết các lỗi hỏng pháp lý;**
- (b) Bảo đảm pháp luật và chính sách khác điều chỉnh việc thành lập và hoạt động của các doanh nghiệp, như luật doanh nghiệp, không hạn chế mà tạo điều kiện cho doanh nghiệp tôn trọng quyền con người;**
- (c) Cung cấp các hướng dẫn hiệu quả cho doanh nghiệp về cách tôn trọng quyền con người trong suốt quá trình hoạt động của họ;**
- (d) Khuyến khích, và nếu cần thiết, yêu cầu doanh nghiệp thông tin cách họ giải quyết các vấn đề có tác động về quyền con người như thế nào.**

#### **Bình luận**

Nhà nước không nên mặc định rằng các doanh nghiệp đều mong muốn, hoặc có thể hưởng lợi từ, việc Chính phủ không có động thái nào, và các Nhà nước cần xem xét kết hợp các biện pháp—cấp quốc gia và quốc tế, bắt buộc và tự nguyện—một cách khéo léo để thúc đẩy doanh nghiệp tôn trọng quyền con người.

Sự thất bại trong việc đảm bảo thực thi các điều luật hiện hành trực tiếp hoặc gián tiếp yêu cầu doanh nghiệp tôn trọng quyền con người thường là một lỗi hỏng pháp lý quan trọng tại các Quốc gia. Các điều luật này có thể bao gồm pháp luật lao động và chống phân biệt đối xử, pháp luật môi trường, pháp luật tài sản, pháp luật bảo vệ đời tư và pháp luật chống tham nhũng. Bởi vậy, điều quan trọng là Nhà nước phải xem xét liệu những luật này có đang được thực thi hiệu quả hay không, và nếu không, phải tìm hiểu nguyên nhân và biện pháp phù hợp để khắc phục thực trạng này.

Tương tự, Nhà nước cũng cần phải rà soát xem các luật này có bao quát được cách tình huống liên tục tiến triển và phát sinh hay không, cũng như có tạo nên một môi trường tạo điều kiện cho doanh nghiệp tôn trọng quyền con người trong tương quan với các chính sách hiện hành hay không. Ví dụ, việc đưa ra quy định cụ thể trong một số lĩnh vực pháp luật và chính sách—như tiếp cận đất đai, bao gồm quy định về quyền sở hữu và sử dụng đất—thường được xem là cần thiết để bảo vệ cả chủ thể quyền và doanh nghiệp.

Pháp luật và chính sách quản lý việc thành lập và vận hành doanh nghiệp—ví dụ như luật doanh nghiệp và chứng khoán—trực tiếp định hình hành vi của doanh nghiệp. Tuy nhiên, mức độ hiểu biết về tác động của những chính sách này đến quyền con người vẫn còn hạn chế. Ví dụ, luật doanh nghiệp và chứng khoán không có quy định rõ ràng về những gì doanh nghiệp và nhân viên được phép, hoặc thậm chí là được yêu cầu, thực hiện liên quan đến quyền con người. Pháp luật và chính sách trong

lĩnh vực này cần hướng dẫn đầy đủ để tạo điều kiện cho doanh nghiệp tôn trọng quyền con người, trong tương quan với vai trò của các cấu quản trị hiện hành như hội đồng quản trị doanh nghiệp.

Hướng dẫn doanh nghiệp tôn trọng quyền con người cần đưa ra các kết quả mong đợi và các thực hành tốt nhất. Hướng dẫn cần đưa ra các phương pháp phù hợp, bao gồm cơ chế rà soát quyền con người, và cách thức xem xét các vấn đề về giới và các vấn đề dễ gây tổn thương và lễ hoá, đồng thời thừa nhận những thách thức cụ thể mà người dân bản địa, phụ nữ, các nhóm thiểu số (về dân tộc, tôn giáo hoặc ngôn ngữ), trẻ em, người khuyết tật, người lao động di cư và gia đình họ phải đối mặt.

Các cơ quan nhân quyền quốc gia thực hiện theo Các Nguyên tắc Paris có vai trò quan trọng trong việc giúp Nhà nước xác định mức độ tương thích và hiệu quả thực thi của pháp luật liên quan (trong nước) với nghĩa vụ của Quốc gia về quyền con người, cũng như cung cấp các hướng dẫn về quyền con người cho doanh nghiệp và những chủ thể phi Nhà nước khác.

Thông tin từ doanh nghiệp về cách họ giải quyết các tác động đến quyền con người (đa dạng), có thể từ việc trao đổi không chính thức với các bên liên quan bị ảnh hưởng đến các báo cáo công khai chính thức. Việc Nhà nước khuyến khích hoặc yêu cầu những thông tin này khi thích hợp có vai trò quan trọng thúc đẩy doanh nghiệp tôn trọng quyền con người. Có thể kích lệ việc truyền đạt thông tin đầy đủ bằng cách đưa ra các điều khoản khuyến khích tự báo cáo trong thủ tục hành chính hay thủ tục tư pháp. Yêu cầu truyền đạt thông tin như vậy đặc biệt phù hợp khi bản chất hoặc bối cảnh của hoạt động kinh doanh gây ra rủi ro đáng kể đối với quyền con người. Chính sách hay pháp luật trong lĩnh vực này có thể có ích trong việc làm rõ nội dung và cách thức doanh nghiệp cần truyền đạt thông tin, từ đó đảm bảo khả năng tiếp cận và tính chính xác của thông tin.

Mọi quy định về thông tin tối thiểu cần truyền đạt phải xem xét đến các rủi ro đối với sự an toàn và an ninh của các cá nhân và cơ sở vật chất; yêu cầu chính đáng về tính bảo mật của hoạt động thương mại; và sự khác biệt giữa quy mô và cơ cấu của từng doanh nghiệp.

Các yêu cầu báo cáo tài chính cần làm rõ rằng các tác động về quyền con người, trong một số trường hợp, có thể đóng góp "thiết thực" hoặc "đáng kể" tới hiệu suất kinh tế của doanh nghiệp.



## MỐI QUAN HỆ GIỮA NHÀ NƯỚC VÀ DOANH NGHIỆP

**4. Các Quốc gia cần có thêm các biện pháp chống lại các hành vi lạm dụng quyền con người do các doanh nghiệp thuộc Nhà nước sở hữu, kiểm soát, hoặc nhận được hỗ trợ và dịch vụ đáng kể từ các cơ quan Nhà nước—như các cơ quan tín dụng xuất khẩu, cơ quan bảo hiểm hoặc bảo lãnh đầu tư—bằng cách yêu cầu tiến hành rà soát quyền con người khi thích hợp.**

### *Bình luận*

Cá nhân mỗi Quốc gia là chủ thể chính có nghĩa vụ thực hiện pháp luật quốc tế về quyền con người, và cùng nhau, các Quốc gia có trách nhiệm quản trị thiết chế nhân quyền quốc tế. Trong trường hợp một doanh nghiệp bị kiểm soát bởi Nhà nước hoặc hành vi của doanh nghiệp này được xem là một phần của Nhà nước, thì hành vi lạm dụng quyền con người của doanh nghiệp được xem là hành vi vi phạm nghĩa vụ của Quốc gia theo pháp luật quốc tế. Hơn nữa, khi mối quan hệ giữa doanh nghiệp và Nhà nước càng gắn bó, hoặc doanh nghiệp càng có thẩm quyền theo luật hay nhận được hỗ trợ thuế càng lớn, thì Nhà nước càng có thêm cơ sở chính sách để đảm bảo doanh nghiệp tôn trọng quyền con người.

Trong trường hợp Nhà nước sở hữu hay kiểm soát doanh nghiệp, Nhà nước sẽ có quyền lực lớn nhất để bảo đảm việc thực thi các chính sách, pháp luật và quy định có liên quan đến tôn trọng quyền con người. Các bộ phận quản lý cấp cao thường báo cáo cho các cơ quan Nhà nước, và các cơ quan hữu quan của chính phủ có thẩm quyền và phạm vi giám sát lớn hơn, bao gồm bảo đảm thực thi hiệu quả quy trình rà soát về quyền con người. (Các doanh nghiệp này cũng chịu ràng buộc về trách nhiệm tôn trọng quyền con người được đề cập tại Chương II.)

Nhiều cơ quan có mối liên hệ chính thức hoặc không chính thức với Nhà nước có thể hỗ trợ và cung cấp dịch vụ cho các hoạt động của doanh nghiệp. Trong số này có bao gồm các cơ quan tín dụng xuất khẩu, cơ quan bảo hiểm hoặc bảo lãnh đầu tư, cơ quan phát triển và tổ chức tài chính phát triển. Trong trường hợp các cơ quan này không cân nhắc rõ ràng đến các tác động tiêu cực thực tế hoặc tiềm ẩn tới quyền con người đến từ các doanh nghiệp nhận hỗ trợ, các cơ quan này sẽ tự đặt mình vào tình thế rủi ro—về mặt danh tiếng, tài chính, chính trị và cả pháp luật—vì đã hỗ trợ cho các hành vi gây hại đó; các cơ quan này cũng có thể tạo thêm nhiều thách thức trong vấn đề quyền con người mà Quốc gia sở tại đang phải đối mặt.

Với những rủi ro này, Nhà nước cần khuyến khích và yêu cầu tiến hành rà soát về quyền con người đối với các cơ quan này và những doanh nghiệp hay dự án nhận hỗ trợ từ các cơ quan này khi thích hợp. Việc yêu cầu rà soát về quyền con người cần nhất khi bản chất của hoạt động kinh doanh hay bối cảnh hoạt động tiềm ẩn các rủi ro đáng kể đối với quyền con người.

**5. Nhà nước cần thực hiện đầy đủ hoạt động giám sát nhằm đáp ứng nghĩa vụ nhân quyền quốc tế khi ký hợp đồng với, hoặc đưa ra quy định điều chỉnh, các doanh nghiệp để thực hiện các hoạt động có khả năng ảnh hưởng đến việc thụ hưởng quyền con người.**

### **Bình luận**

Nhà nước không thể từ bỏ các nghĩa vụ theo pháp luật nhân quyền quốc tế ngay cả khi đã tư hữu hóa (cổ phần hóa) việc cung cấp dịch vụ công liên quan đến việc thụ hưởng quyền con người. Việc Nhà nước không thể đảm bảo các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ này hoạt động thống nhất với nghĩa vụ của Quốc gia về quyền con người sẽ gây ra hệ quả bất lợi về mặt uy tín và pháp lý của chính Nhà nước. Các hợp đồng dịch vụ hoặc quy định pháp luật liên quan cần chỉ rõ kỳ vọng của Nhà nước về việc doanh nghiệp tôn trọng quyền con người. Nhà nước cần đảm bảo việc giám sát hoạt động của doanh nghiệp một cách hiệu quả, thông qua việc cung cấp các cơ chế giám sát và giải trình độc lập, đầy đủ.

**6. Nhà nước cần thúc đẩy các doanh nghiệp mà họ có giao dịch thương mại, tôn trọng quyền con người.**

### **Bình luận**

Nhà nước thực hiện nhiều loại hình giao dịch thương mại với doanh nghiệp, đặt biệt là hoạt động mua sắm của Chính phủ. Các giao dịch này trao cho các Quốc gia—đơn lẻ và tập thể—những cơ hội đặc biệt nhằm nâng cao mức độ nhận thức và sự tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp, bao gồm thông qua các điều khoản hợp đồng đã xem xét cẩn thận các nghĩa vụ của Nhà nước theo pháp luật quốc gia và quốc tế.



## HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI TẠI CÁC KHU VỰC BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI XUNG ĐỘT

**7.** Do các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột có rủi ro cao về hành vi lạm dụng nghiêm trọng quyền con người, Nhà nước cần bảo đảm rằng doanh nghiệp đang hoạt động trong các khu vực này không tham gia vào những hành vi lạm dụng đó, bằng cách:

- (a) Từ các giai đoạn đầu, cùng doanh nghiệp xác định, ngăn ngừa và giảm thiểu các rủi ro về quyền con người trong các hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp;
- (b) Cung cấp hỗ trợ đầy đủ cho doanh nghiệp đánh giá và giải quyết các rủi ro gia tăng về các hành vi lạm dụng, đặc biệt chú ý đến các hành vi bạo lực tình dục và bạo lực giới;
- (c) Không hỗ trợ và cung cấp dịch vụ công cho doanh nghiệp tham gia vào các hành vi lạm dụng quyền con người và từ chối hợp tác giải quyết vấn đề;
- (d) Bảo đảm hiệu quả của các chính sách, pháp luật, quy định và biện pháp thực thi của Nhà nước để giải quyết rủi ro của việc doanh nghiệp tham gia vào những hành vi lạm dụng nghiêm trọng quyền con người.

### Bình luận

Một số hành vi lạm dụng quyền con người nghiêm trọng nhất có sự tham gia của doanh nghiệp xảy ra trong bối cảnh xung đột giành quyền kiểm soát lãnh thổ, tài nguyên hoặc Chính phủ—khi mà các cơ chế quyền con người không thể hoạt động như mong đợi. Các doanh nghiệp kinh doanh có trách nhiệm ngày càng dựa vào các hướng dẫn của Nhà nước để tránh gây tác động tiêu cực về quyền con người trong các hoàn cảnh khó khăn này. Do vậy, cần có những hướng tiếp cận mang tính đổi mới và thực tế. Cụ thể, cần chú ý tới các nguy cơ bạo lực tình dục và bạo lực giới, vốn đặc biệt phổ biến trong thời gian xảy ra xung đột.

Nhà nước cần giải quyết sớm vấn đề về quyền con người trước khi tình hình xung đột trở nên tồi tệ. Ở những khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột, Nhà nước sở tại có thể không có điều kiện để đảm bảo quyền con người đầy đủ do thiếu khả năng kiểm soát. Bởi vậy, khi doanh nghiệp đa quốc gia có mặt (tại các khu vực này), Quốc gia 'mẹ' của doanh nghiệp có vai trò hỗ trợ doanh nghiệp của mình và Quốc gia sở tại để đảm bảo rằng doanh nghiệp không liên quan đến những hành vi lạm dụng quyền con người; thêm vào đó, các Quốc gia láng giềng có thể đồng thời bổ sung những hỗ trợ quan trọng.



Nhằm có được chính sách thống nhất hơn và hỗ trợ doanh nghiệp đầy đủ trong bối cảnh này, Quốc gia 'mẹ' của doanh nghiệp cần thúc đẩy hợp tác chặt chẽ giữa các cơ quan hỗ trợ phát triển trong nước, bộ thương mại và bộ ngoại giao, các tổ chức tài chính xuất khẩu đặt tại thủ đô của Quốc gia đó và giữa các đại sứ quán, cũng như giữa các cơ quan này và đối tác tại Quốc gia sở tại; xây dựng các hệ thống cảnh báo sớm nhằm báo động các cơ quan Chính phủ và doanh nghiệp về các vấn đề; và đưa ra các hệ quả cho việc doanh nghiệp không hợp tác trong bối cảnh này, bao gồm từ chối hay rút lại sự hỗ trợ và cung cấp các dịch vụ công hiện có, hoặc nếu không thể, từ chối hỗ trợ và cung cấp các dịch vụ đó trong tương lai.

Các Nhà nước cần cảnh báo doanh nghiệp về rủi ro cao doanh nghiệp tham gia vào các lạm dụng nghiêm trọng quyền con người tại các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột. Nhà nước cũng cần rà soát lại các chính sách, văn bản và quy định pháp luật, và các biện pháp thực thi để giải quyết những rủi ro tăng cao này, bao gồm các điều khoản quy định doanh nghiệp thực hiện rà soát quyền con người. Khi nhận ra các lỗ hổng pháp lý, Nhà nước phải thực hiện các bước cần thiết để giải quyết, bao gồm xem xét trách nhiệm dân sự, hành chính hoặc hình sự đối với các doanh nghiệp có trụ sở hoặc hoạt động trong lãnh thổ và/hoặc thuộc thẩm quyền của các Quốc gia này đã thực hiện hoặc tham gia vào các hành vi lạm dụng nghiêm trọng quyền con người. Ngoài ra, các Quốc gia cần xem xét các cách tiếp cận đa phương, cũng như hỗ trợ các sáng kiến tập thể, để ngăn chặn và giải quyết những hành vi này.

Những điểm này bổ sung vào nghĩa vụ của Nhà nước theo pháp luật nhân đạo quốc tế khi có xung đột vũ trang, và theo pháp luật hình sự quốc tế.

## ĐẢM BẢO SỰ NHẤT QUÁN VỀ MẶT CHÍNH SÁCH

**8. Các Quốc gia cần đảm bảo rằng các cơ quan và tổ chức trực thuộc Nhà nước quản lý các hoạt động của doanh nghiệp đều nhận thức được và giám sát nghĩa vụ của Quốc gia về quyền con người khi thực thi chức năng nhiệm vụ của mình, bằng cách cung cấp thông tin, đào tạo và hỗ trợ cho các cơ quan và tổ chức này.**

### *Bình luận*

Không nhất thiết phải có xung đột giữa nghĩa vụ của Quốc gia về quyền con người với pháp luật và chính sách được Nhà nước xây dựng để quản lý hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong một số thời điểm, Nhà nước phải đưa ra các quyết định khó khăn nhằm dung hoà các nhu cầu khác nhau của xã hội. Để đạt được sự cân bằng này, Nhà nước cần có hướng tiếp cận rộng để quản lý những kế hoạch về kinh doanh và quyền con người, với mục tiêu đảm bảo sự nhất quán của chính sách trong nước theo cả chiều ngang và chiều dọc.)

Sự nhất quán theo chiều ngang là Nhà nước cần có những chính sách, pháp luật và thủ tục cần thiết nhằm thực hiện nghĩa vụ về quyền con người theo pháp luật quốc tế. Sự nhất quán theo chiều dọc là Nhà nước cần hỗ trợ và trang bị kiến thức cho các cơ quan ban ngành quản lý hoạt động của doanh nghiệp ở cấp trung ương và địa phương—bao gồm các cơ quan phụ trách pháp luật doanh nghiệp và quy định chứng khoán, đầu tư, tín dụng xuất khẩu và bảo hiểm, thương mại và lao động—để có cách thức hoạt động phù hợp với các nghĩa vụ của Quốc gia về quyền con người.

**9. Nhà nước cần duy trì không gian chính sách trong nước phù hợp để đáp ứng các nghĩa vụ về quyền con người trong khi theo đuổi các mục tiêu chính sách về thương mại và kinh doanh với các Quốc gia khác hoặc với doanh nghiệp, ví dụ thông qua các hiệp định hoặc hợp đồng đầu tư.**

### **Bình luận**

Các thỏa thuận kinh tế được ký kết giữa các Quốc gia hoặc giữa Nhà nước với doanh nghiệp—như các hiệp định đầu tư song phương, hiệp định thương mại tự do hoặc hợp đồng cho dự án đầu tư—tạo cơ hội kinh tế cho các Quốc gia. Tuy nhiên, các thỏa thuận này cũng có thể ảnh hưởng đến không gian chính sách trong nước của các Chính phủ. Ví dụ, các điều khoản của hiệp định đầu tư quốc tế có thể hạn chế các Quốc gia thực thi đầy đủ các pháp luật mới về quyền con người, hoặc khiến các Quốc gia có nguy cơ đối mặt với trọng tài quốc tế nếu thực thi không đầy đủ các nghĩa vụ này. Do đó, các Quốc gia cần đảm bảo duy trì chính sách và năng lực pháp lý đầy đủ để bảo vệ quyền con người dưới các điều khoản của các thỏa thuận này, đồng thời có những biện pháp cần thiết để bảo vệ nhà đầu tư.

---

**10. Các Quốc gia, với tư cách thành viên của các tổ chức đa phương liên quan đến các hoạt động kinh doanh, cần:**

- (a) Tìm cách bảo đảm rằng những tổ chức này không hạn chế khả năng của các Quốc gia thành viên trong việc thực hiện nghĩa vụ bảo vệ quyền con người, cũng như không cản trở các doanh nghiệp tôn trọng quyền con người;**
- (b) Khuyến khích các tổ chức này, trong phạm vi quyền hạn và năng lực của mình, thúc đẩy các doanh nghiệp tôn trọng quyền con người và, khi được yêu cầu, giúp đỡ các Quốc gia thực hiện nghĩa vụ chống lại những hành vi lạm dụng quyền con người do doanh nghiệp gây ra, thông qua các hỗ trợ kỹ thuật, phát triển năng lực và nâng cao nhận thức;**
- (c) Dựa trên Các Nguyên tắc Hướng dẫn này để nâng cao hiểu biết chung và tăng cường hợp tác quốc tế trong quản lý các thách thức về kinh doanh và quyền con người.**

### **Bình luận**

Cần có chính sách nhất quán hơn ở cấp độ quốc tế, bao gồm khi Quốc gia tham gia vào các tổ chức thương mại đa phương liên quan đến các hoạt động kinh doanh—ví dụ, các tổ chức tài chính hoặc thương mại quốc tế. Các Quốc gia cần duy trì nghĩa vụ quốc tế về bảo vệ quyền con người khi tham gia các tổ chức này.

Việc phát triển năng lực và nâng cao nhận thức thông qua các tổ chức này có thể đóng vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ các Quốc gia thực hiện nghĩa vụ bảo vệ quyền con người bằng cách chia sẻ thông tin về các thách thức và thông lệ tốt nhất, từ đó tăng cường sự thống nhất trong cách tiếp cận.

Hành động chung thông qua các tổ chức đa phương có thể giúp Quốc gia nâng cao vị thế trên trường quốc tế trong các vấn đề liên quan đến kinh doanh và quyền con người, bằng cách cải thiện hoạt động của những Quốc gia tụt hậu hơn. Việc hợp tác giữa các Quốc gia, các tổ chức đa phương và các bên liên quan cũng có thể đóng vai trò quan trọng tương tự.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn này cung cấp một điểm tham chiếu chung trong lĩnh vực này, và có thể là một nền tảng hữu ích để tạo tác động cộng hưởng tích cực sau khi đã tính tới vai trò và trách nhiệm của tất cả các bên liên quan.







## II

# TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP VỀ TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI

## A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG

**11. Doanh nghiệp cần tôn trọng quyền con người. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp cần tránh xâm phạm quyền con người và cần giải quyết các tác động tiêu cực tới quyền con người có liên quan tới hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.**

### **Bình luận**

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người là một chuẩn mực toàn cầu về hành vi mà tất cả doanh nghiệp đều cần phải thực hiện bất kể địa điểm hoạt động kinh doanh. Trách nhiệm này tồn tại độc lập với khả năng và/hoặc sự sẵn sàng của Nhà nước trong việc thực hiện các nghĩa vụ về quyền con người của Quốc gia đó, cũng như không giảm trừ các nghĩa vụ đó. Trách nhiệm này tồn tại ngoài trách nhiệm tuân thủ pháp luật và quy định trong nước về bảo vệ quyền con người.

Việc giải quyết các tác động tiêu cực đến quyền con người yêu cầu các biện pháp đầy đủ để ngăn ngừa, giảm thiểu và, khi cần thiết, khắc phục.

Doanh nghiệp có thể thực hiện các cam kết hoặc hoạt động khác nhằm hỗ trợ và thúc đẩy quyền con người, góp phần vào việc thụ hưởng các quyền này. Tuy nhiên, điều này không thể bù đắp được những thất bại của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người trong quá trình hoạt động của mình.

Doanh nghiệp không nên làm ảnh hưởng tới nỗ lực của Nhà nước trong việc thực hiện các nghĩa vụ về quyền con người của mình, bao gồm việc có thể làm suy giảm tính liêm chính của hoạt động tư pháp.

**12. Trách nhiệm của doanh nghiệp là tôn trọng quyền con người được công nhận trên phạm vi quốc tế—tối thiểu là những quyền được đề cập trong Bộ luật Nhân quyền Quốc tế và được nêu trong Tuyên bố về Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại Nơi làm việc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).**

### **Bình luận**

Doanh nghiệp có thể gây ảnh hưởng đến hầu hết các quyền con người được công nhận trên phạm vi quốc tế, do đó, doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng tất cả các quyền này. Trên thực tế, một số quyền con người có thể có nguy cơ bị lạm dụng cao hơn những quyền khác trong vài ngành công nghiệp hoặc hoàn cảnh cụ thể nên cần được chú ý nhiều hơn. Tuy nhiên, hoàn cảnh có thể thay đổi, do đó, tất cả các quyền con người cần được rà soát định kỳ.

Một danh mục đáng tin cậy về các quyền con người cốt lõi được quốc tế công nhận có trong Bộ luật Nhân quyền Quốc tế (bao gồm Tuyên ngôn Nhân quyền Phổ Quát và các văn kiện cơ bản đã pháp điển hoá Tuyên ngôn này, bao gồm: Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị, và Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hoá) và các nguyên tắc liên quan đến những quyền cơ bản trong tám công ước chính được nêu trong Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại Nơi làm việc của ILO. Đây là những tiêu chuẩn để các nhóm và tổ chức xã hội đánh giá tác động quyền con người của doanh nghiệp. Trách nhiệm của doanh nghiệp về tôn trọng quyền con người khác với trách nhiệm pháp lý và thực thi pháp luật, vốn phần lớn được quy định trong các điều khoản của pháp luật quốc gia.

Tùy theo hoàn cảnh, doanh nghiệp có thể cần xem xét các tiêu chuẩn bổ sung. Ví dụ, doanh nghiệp cần tôn trọng quyền con người của những cá nhân thuộc các nhóm và đối tượng dân số cụ thể cần được đặc biệt chú ý, nhất là khi quyền con người của những cá nhân này chịu tác động tiêu cực. Về vấn đề này, các văn kiện của Liên Hợp Quốc đã thêm thông tin về quyền của người dân bản địa, phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, các nhóm thiểu số (về dân tộc, tôn giáo hoặc ngôn ngữ), người lao động di cư và gia đình họ. Hơn nữa, trong tình huống xung đột vũ trang, doanh nghiệp cần phải tôn trọng các tiêu chuẩn của pháp luật nhân đạo quốc tế.

**13. Trách nhiệm tôn trọng quyền con người yêu cầu các doanh nghiệp phải:**

- (a) Tránh gây ra hoặc góp phần vào các tác động tiêu cực đến quyền con người thông qua hoạt động của doanh nghiệp, và giải quyết các tác động này khi chúng xuất hiện;**
- (b) Tìm kiếm giải pháp để ngăn ngừa hoặc giảm thiểu các tác động tiêu cực gắn trực tiếp tới hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp bởi các quan hệ kinh doanh, ngay cả khi các doanh nghiệp không góp phần vào các tác động đó.**

**Bình luận**

Các doanh nghiệp có thể góp phần vào những tác động tiêu cực đến quyền con người thông qua hoạt động của chính họ hoặc từ mối quan hệ kinh doanh với các bên khác. Nguyên tắc Hướng dẫn 19 giải thích thêm về những hệ quả và cách doanh nghiệp nên giải quyết tình huống này. Trong các Nguyên tắc Hướng dẫn này, cần hiểu "các hoạt động" của doanh nghiệp bao gồm cả việc có hành động và không hành động; và "các mối quan hệ kinh doanh" bao gồm các mối quan hệ với các đối tác kinh doanh, các chủ thể trong chuỗi giá trị của doanh nghiệp, và các bên thuộc Nhà nước hoặc phi Nhà nước khác gắn liền với các hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp.

**14. Trách nhiệm tôn trọng quyền con người được áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp, bất kể quy mô, lĩnh vực, bối cảnh hoạt động, chủ sở hữu và cơ cấu quản trị. Tuy nhiên, quy mô và tính phức tạp của các cách thức được doanh nghiệp sử dụng để thực hiện trách nhiệm này có thể thay đổi tùy theo các yếu tố nêu trên, và theo mức độ tiêu cực của các tác động đến từ doanh nghiệp đối với quyền con người.**

**Bình luận**

Các cách thức được doanh nghiệp sử dụng để thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người sẽ tỷ lệ thuận với quy mô của doanh nghiệp đó, bên cạnh các yếu tố khác. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể có ít năng lực hơn, cũng như quy trình sản xuất và cấu trúc quản lý lỏng lẻo hơn các công ty lớn, bởi vậy chính sách và quy trình sản xuất của những doanh nghiệp này cũng có hình thức khác nhau. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể có tác động tiêu cực nghiêm trọng đến quyền con người, đòi hỏi phải có các biện pháp xử lý bất kể quy mô doanh nghiệp. Mức độ nghiêm trọng của các tác động sẽ được đánh giá bởi quy mô, phạm vi và khả năng không thể khắc phục các tác động đó. Các cách thức được doanh nghiệp sử dụng để thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người sẽ thay đổi tùy thuộc vào việc doanh nghiệp sẽ thực hiện một cách đơn lẻ hay cùng một tập đoàn/nhóm công ty. Dẫu vậy, trách nhiệm tôn trọng quyền con người cần được áp dụng đầy đủ và tương đồng cho mọi doanh nghiệp.

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

- (a) Một cam kết chính sách thực hiện trách nhiệm tôn trọng quyền con người;**
- (b) Một quy trình rà soát về quyền con người nhằm xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và giải trình cách doanh nghiệp giải quyết các tác động về quyền con người;**
- (c) Các quy trình cho phép khắc phục tác động tiêu cực đến quyền con người do doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra.**

### **Bình luận**

Các doanh nghiệp cần biết và cần thể hiện rằng họ tôn trọng quyền con người. Những điều này chỉ có thể thực hiện được một khi doanh nghiệp ban hành các chính sách và quy trình nhất định. Các nguyên tắc từ số 16 đến 24 sẽ giải thích chi tiết hơn về những vấn đề này.



### CAM KẾT CHÍNH SÁCH

**16. Để thiết lập cơ sở về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp, các doanh nghiệp cần cam kết thực hiện các trách nhiệm này thông qua một tuyên bố chính sách:**

- (a) Được phê duyệt ở cấp cao nhất của doanh nghiệp;**
- (b) Dựa trên các kiến thức chuyên môn trong và/hoặc ngoài doanh nghiệp có liên quan;**
- (c) Quy định những kỳ vọng của doanh nghiệp về quyền con người đối với nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên gắn liền với hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp;**
- (d) Được công khai và truyền đạt đến tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên liên quan;**
- (e) Được lồng ghép vào các chính sách vận hành và quy trình cần thiết để áp dụng trong toàn doanh nghiệp.**

#### **Bình luận**

Thuật ngữ "tuyên bố" (trong "tuyên bố chính sách") được dùng một cách khái quát, chỉ mọi cách thức được doanh nghiệp sử dụng để công khai trách nhiệm, cam kết và kỳ vọng của mình.

Mức độ chuyên môn cần thiết để đảm bảo nội dung của tuyên bố chính sách là đầy đủ và hợp lý thay đổi tùy theo độ phức tạp của hoạt động kinh doanh. Các kiến thức chuyên môn này có thể được lấy từ nhiều nguồn khác nhau, từ các trích dẫn trực tuyến hoặc được in thành văn bản đáng tin cậy, tới tư vấn từ các chuyên gia có tiếng.

Tuyên bố chính sách cần được công khai. Doanh nghiệp cần chủ động truyền đạt cam kết này đến các chủ thể mà doanh nghiệp có hợp đồng kinh doanh; những bên có liên quan trực tiếp đến hoạt động của doanh nghiệp, có thể bao gồm các lực lượng an ninh quốc gia; các nhà đầu tư; và các bên liên quan có nguy cơ bị ảnh



hưởng trong trường hợp hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp ẩn chứa rủi ro đáng kể đối với quyền con người.

Truyền thông nội bộ về tuyên bố này, cũng như các chính sách và quy trình liên quan, cần làm rõ cơ chế báo cáo và hệ thống giải trình sẽ được dùng, và cần được dùng, để đào tạo các nhân viên thuộc phòng ban chức năng liên quan.

Tương tự như việc các Quốc gia cần có chính sách nhất quán, các doanh nghiệp cần nỗ lực để thống nhất giữa trách nhiệm tôn trọng quyền con người và các chính sách và quy trình chi phối hoạt động và quan hệ kinh doanh nói chung. Điều này bao gồm, ví dụ, các chính sách và quy trình đưa ra các khuyến khích tài chính và hiệu suất hoạt động của nhân viên; quy trình mua sắm của doanh nghiệp; cũng như việc vận động hành lang cho các quyền con người đang bị đe dọa.

Thông qua các biện pháp này và những cách thức phù hợp khác, tuyên bố chính sách cần được lồng ghép từ cấp lãnh đạo cao nhất của doanh nghiệp tới mọi phòng ban chức năng, nếu không, các bộ phận này có thể sẽ hoạt động mà không nhận thức hay quan tâm đến vấn đề quyền con người.

## RÀ SOÁT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

**17. Nhằm xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và giải trình cách giải quyết các tác động tiêu cực đến quyền con người, doanh nghiệp cần thực hiện rà soát về quyền con người. Quy trình này bao gồm việc đánh giá các tác động thực tế và tiềm ẩn về quyền con người, lồng ghép kết quả đánh giá vào hành động, theo dõi các biện pháp ứng phó và truyền đạt cách giải quyết các tác động đó. Rà soát về quyền con người:**

- (a) Cần bao gồm các tác động tiêu cực đến quyền con người mà doanh nghiệp có thể trực tiếp hoặc góp phần gây ra thông qua các hoạt động của mình, hoặc gắn liền với các hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của đối tác;**
- (b) Có độ phức tạp thay đổi tùy theo quy mô doanh nghiệp, rủi ro ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền con người, cũng như tính chất và bối cảnh hoạt động của doanh nghiệp;**
- (c) Cần được thực hiện liên tục với nhận thức rằng những rủi ro về quyền con người có thể thay đổi theo thời gian khi các hoạt động kinh doanh và bối cảnh vận hành của doanh nghiệp phát triển.**

### **Bình luận**

Nguyên tắc này xác định các tham số cho quá trình rà soát về quyền con người, trong khi các Nguyên tắc từ 18 đến 21 giải thích các yếu tố thiết yếu của quá trình này.

Rủi ro về quyền con người được hiểu là tác động tiêu cực tiềm ẩn của doanh nghiệp đến quyền con người. Các tác động tiềm ẩn cần được giải quyết thông qua việc ngăn ngừa hoặc giảm thiểu khả năng xảy ra, trong khi các tác động thực tế—tức là những tác động đã xảy ra—cần phải được khắc phục (Nguyên tắc 22).

Rà soát về quyền con người có thể được quy định trong các hệ thống quản lý rủi ro chung của doanh nghiệp, với điều kiện quy trình này không chỉ đơn thuần là xác định và quản lý rủi ro vật chất cho chính doanh nghiệp, mà còn bao gồm những rủi ro đối với các chủ thể có quyền liên quan.

Rà soát về quyền con người cần được bắt đầu càng sớm càng tốt khi doanh nghiệp phát triển một hoạt động hoặc một mối quan hệ mới, bởi rủi ro về quyền con người có thể gia tăng hay được giảm thiểu ngay từ giai đoạn xây dựng hợp đồng hoặc thoả thuận, và những rủi ro này có thể tiếp tục tồn tại trong hoạt động sáp nhập hoặc mua lại doanh nghiệp.

Trong trường hợp chuỗi giá trị của doanh nghiệp có nhiều chủ thể, việc rà soát các tác động tiêu cực đến quyền con người trong cả chuỗi giá trị sẽ rất khó để được tiến hành. Khi đó, doanh nghiệp cần xác định các lĩnh vực có nguy cơ nhất về tác động tiêu cực đến quyền con người do bối cảnh vận hành, một số hoạt động vận hành cụ thể, sản phẩm hoặc dịch vụ của đơn vị cung ứng hoặc khách hàng, hoặc các vấn đề cần xem xét có liên quan khác; đồng thời, rà soát về quyền con người trong những lĩnh vực này cần được ưu tiên.

Một doanh nghiệp có thể coi là đồng phạm khi góp phần, hoặc được coi là góp phần, vào các tác động tiêu cực đến quyền con người do các bên khác gây ra. Sự đồng lõa này có thể mang tính pháp lý hoặc không. Khi không mang tính pháp lý, doanh nghiệp có thể bị coi là đồng phạm với các hành vi của bên khác, ví dụ, khi họ nhận được lợi ích từ hành vi lạm dụng do bên đó gây ra.

Khi sự đồng lõa mang tính pháp lý, thẩm quyền tài phán của hầu hết các Quốc gia đều nghiêm cấm hành vi này, và một số Quốc gia quy định cả trách nhiệm hình sự đối với doanh nghiệp trong những trường hợp đó. Thông thường, các vụ kiện dân sự cũng có thể dựa trên việc doanh nghiệp bị cáo buộc gây thiệt hại, mặc dù những vụ kiện này không được xử lý theo các điều khoản về quyền con người. Pháp luật hình sự quốc tế định nghĩa việc hỗ trợ và tiếp tay được hiểu là cố ý cung cấp những hỗ trợ thiết thực và khuyến khích mà có tác động đáng kể đến hành vi phạm tội.

Việc tiến hành rà soát về quyền con người một cách phù hợp sẽ giúp các doanh nghiệp xử lý nguy cơ đối mặt với những khiếu kiện pháp lý, bằng cách chỉ ra rằng doanh nghiệp đã thực hiện mọi bước cần thiết để tránh dính líu vào việc lạm dụng quyền con người. Tuy nhiên, các doanh nghiệp thực hiện rà soát về quyền con người không nên tự cho rằng quy trình này sẽ tự động và hoàn toàn miễn trừ trách nhiệm của doanh nghiệp khi gây ra hoặc góp phần vào hành vi lạm dụng quyền con người.

**18. Để đánh giá rủi ro quyền con người, doanh nghiệp cần xác định và đánh giá mọi tác động tiêu cực—thực tế hoặc tiềm ẩn—về quyền con người mà doanh nghiệp có thể liên quan thông qua các hoạt động của bản thân doanh nghiệp hoặc kết quả của các mối quan hệ kinh doanh. Quá trình này cần:**

- (a) Dựa trên kiến thức chuyên môn về quyền con người trong nội bộ doanh nghiệp và/hoặc độc lập;**
- (b) Thực hiện tham vấn hiệu quả với những nhóm có khả năng bị ảnh hưởng và các bên liên quan, dựa trên quy mô doanh nghiệp, cũng như tính chất và bối cảnh của các hoạt động vận hành.**

## Bình luận

Bước đầu tiên trong việc rà soát quyền con người là xác định và đánh giá bản chất của các tác động tiêu cực thực tế hoặc tiềm ẩn lên quyền con người mà doanh nghiệp có thể góp phần. Mục đích là để hiểu được các tác động cụ thể đối với nhóm người cụ thể, đặt trong một bối cảnh kinh doanh cụ thể. Thông thường, bước này bao gồm đánh giá tình hình nhân quyền, nếu có thể, trước khi tiến hành hoạt động kinh doanh; xác định đối tượng có thể bị ảnh hưởng; thống kê các vấn đề và tiêu chuẩn về quyền con người có liên quan; và dự đoán các tác động tiêu cực đến quyền con người của những đối tượng trên gây ra bởi hoạt động kinh doanh được đề xuất và các mối quan hệ kinh doanh có liên quan.

Trong quá trình này, doanh nghiệp cần đặc biệt chú ý đến các tác động tới quyền của các cá nhân thuộc các nhóm dân số có nguy cơ tổn thương hoặc nguy cơ bị gạt ra ngoài lề cao, và chú ý sự khác biệt giữa những nguy cơ mà nữ giới và nam giới phải đối mặt.

Dù quá trình đánh giá tác động đến quyền con người có thể kết hợp với các quá trình khác như đánh giá rủi ro hoặc đánh giá tác động đến môi trường và xã hội, những đánh giá này cần tham chiếu tất cả các quyền con người được quốc tế công nhận, bởi doanh nghiệp có thể gây ảnh hưởng đến hầu hết các quyền này.

Bởi các tình huống nhân quyền liên tục thay đổi, các đánh giá tác động quyền con người cần được thực hiện thường xuyên: trước khi tiến hành một hoạt động hay một mối quan hệ mới; trước khi thực hiện một quyết định hay thay đổi lớn trong hoạt động kinh doanh (ví dụ như gia nhập thị trường, ra mắt sản phẩm mới, thay đổi chính sách hoặc thay đổi kinh doanh nói chung); thích nghi với hoặc dự báo thay đổi trong môi trường kinh doanh (ví dụ như căng thẳng xã hội gia tăng); và định kỳ trong suốt vòng đời của một hoạt động hoặc một mối quan hệ doanh nghiệp.

Để đánh giá các tác động đến quyền con người một cách chính xác, doanh nghiệp cần tham vấn trực tiếp các bên liên quan có nguy cơ bị ảnh hưởng để tìm hiểu quan ngại của họ, đồng thời lưu ý đến rào cản ngôn ngữ và các rào cản khác ảnh hưởng đến hiệu quả của quá trình tham vấn. Trong trường hợp không thể thực hiện các tham vấn này, doanh nghiệp cần xem xét đến các giải pháp thay thế phù hợp, như tham vấn những chuyên gia độc lập và có uy tín, bao gồm các nhà hoạt động nhân quyền và các chủ thể khác thuộc các tổ chức xã hội dân sự.

Việc đánh giá tác động về quyền con người cung cấp thông tin cho các bước tiếp theo trong quy trình rà soát về quyền con người.





**19. Để ngăn ngừa và giảm thiểu tác động tiêu cực đến quyền con người, các doanh nghiệp cần lồng ghép kết quả đánh giá tác động vào các chức năng và quy trình nội bộ có liên quan, và đưa ra các biện pháp giải quyết phù hợp.**

**(a) Để quá trình lồng ghép hiệu quả:**

- (i) Trách nhiệm giải quyết các tác động đến quyền con người cần được giao cho các cấp và phòng ban chức năng phù hợp;**
- (ii) Quá trình ra quyết định nội bộ, phân bổ ngân sách và giám sát giúp ứng phó các tác động này một cách hiệu quả.**

**(b) Các biện pháp phù hợp sẽ thay đổi tùy theo:**

- (i) Việc doanh nghiệp có gây ra hoặc góp phần vào một tác động tiêu cực cụ thể nào hay không, hoặc có phải các biện pháp chỉ tồn tại do tác động gián tiếp với hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của quan hệ kinh doanh hay không;**
- (ii) Khả năng tạo ảnh hưởng của doanh nghiệp để giải quyết các tác động tiêu cực.**

### **Bình luận**

Việc lồng ghép theo chiều ngang các kết quả đánh giá tác động quyền con người trong toàn doanh nghiệp chỉ hiệu quả nếu cam kết chính sách về quyền con người của doanh nghiệp đã được đưa vào hoạt động của mọi phòng ban chức năng có liên quan. Điều này là cần thiết để đảm bảo rằng các kết quả đánh giá được hiểu rõ, quan tâm đúng mức, và trở thành cơ sở hành động.

Khi đánh giá tác động đến quyền con người, doanh nghiệp cần xem xét các tác động tiêu cực thực tế và tiềm ẩn. Các tác động tiềm ẩn cần được ngăn ngừa hoặc giảm thiểu thông qua việc lồng ghép theo chiều ngang các kết quả đánh giá trên trong toàn doanh nghiệp, còn các tác động thực tế—tức là các tác động đã xảy ra—cần phải được khắc phục (Nguyên tắc 22).

Trong trường hợp doanh nghiệp gây ra hoặc có thể gây ra tác động tiêu cực đến quyền con người, cần có biện pháp để chấm dứt hoặc ngăn ngừa các tác động này.

Trong trường hợp doanh nghiệp góp phần hoặc có thể góp phần vào các tác động tiêu cực đến quyền con người, cần có biện pháp để chấm dứt hoặc ngăn ngừa các



đóng góp này và sử dụng sức ảnh hưởng của doanh nghiệp để giảm thiểu tối đa các tác động còn sót lại. Doanh nghiệp được xem là có sức ảnh hưởng khi doanh nghiệp có khả năng thay đổi hành động bất hợp pháp của chủ thể gây ra tác động tiêu cực.

Trong trường hợp doanh nghiệp không góp phần gây ra tác động tiêu cực đến quyền con người, nhưng tác động này gắn liền với hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của đối tác, tình huống sẽ phức tạp hơn. Các yếu tố giúp xác định các hành động phù hợp trong tình huống này bao gồm sức ảnh hưởng của doanh nghiệp đối với chủ thể gây ra tác động tiêu cực, tính nghiêm trọng của tác động, tầm quan trọng của mối quan hệ này với doanh nghiệp, và liệu việc chấm dứt mối quan hệ này có hệ quả tiêu cực đến quyền con người không.

Khi tình huống và các tác động đến quyền con người càng phức tạp, doanh nghiệp càng cần phải sử dụng tư vấn chuyên môn độc lập để quyết định cách ứng phó.

Doanh nghiệp cần sử dụng sức ảnh hưởng để ngăn ngừa hay giảm thiểu tác động tiêu cực nếu có. Và nếu không, vẫn còn nhiều cách khác. Sức ảnh hưởng có thể được củng cố bằng cách, ví dụ như tổ chức các hoạt động nâng cao năng lực hoặc có các khuyến khích khác cho các chủ thể liên quan, hay hợp tác với các bên khác nhau.

Trong nhiều trường hợp doanh nghiệp thiếu sức ảnh hưởng để ngăn ngừa hoặc giảm thiểu các tác động tiêu cực và không thể nâng cao khả năng này. Khi đó, doanh nghiệp cần xem xét chấm dứt quan hệ kinh doanh dựa trên cơ sở các đánh giá đáng tin cậy về tác động tiêu cực tiềm ẩn về quyền con người với quyết định chấm dứt này.

Trong trường hợp đây là một mối quan hệ kinh doanh 'trọng yếu' đối với doanh nghiệp, việc chấm dứt quan hệ sẽ khó khăn hơn. Một mối quan hệ được coi là trọng yếu khi đối tác cung cấp một sản phẩm hay dịch vụ cần thiết để doanh nghiệp tiến hành hoạt động kinh doanh và không có nguồn thay thế phù hợp nào khác. Khi đó, mức độ nghiêm trọng của các tác động tiêu cực đến quyền con người cũng phải được xem xét: hành vi lạm dụng càng nghiêm trọng, doanh nghiệp càng phải thay đổi nhanh trước khi quyết định chấm dứt mối quan hệ kinh doanh. Trong mọi trường hợp, nếu hành vi lạm dụng vẫn tiếp tục xảy ra và doanh nghiệp vẫn duy trì mối quan hệ này, doanh nghiệp phải tiếp tục triển khai các nỗ lực giảm thiểu tác động và chuẩn bị cho mọi hệ quả về mặt danh tiếng, tài chính hoặc pháp lý đến từ việc duy trì mối quan hệ.

---

**20. Để xác nhận liệu tiến trình giải quyết các tác động tiêu cực đến quyền con người đang được diễn ra, doanh nghiệp cần theo dõi sự hiệu quả của các cách ứng phó. Việc theo dõi này cần:**

- (a) Dựa trên các chỉ số định tính và định lượng phù hợp;**
- (b) Dựa trên thông tin phản hồi từ các nguồn trong và ngoài doanh nghiệp, bao gồm các bên liên quan bị ảnh hưởng.**

### **Bình luận**

Doanh nghiệp cần có biện pháp theo dõi để nắm được liệu các chính sách về quyền con người có đang được triển khai một cách tối ưu hay không, liệu doanh nghiệp có ứng phó hiệu quả trước các tác động đến quyền con người đã xác định trước hay không, và để tiếp tục nỗ lực cải thiện tình hình.

Doanh nghiệp cần đặc biệt nỗ lực trong việc theo dõi hiệu quả của các biện pháp ứng phó trước các tác động đối với các cá nhân thuộc các nhóm dân số có nguy cơ tổn thương hoặc nguy cơ bị gạt ra ngoài lề cao.

Việc theo dõi cần được lồng ghép vào các quy trình báo cáo nội bộ. Doanh nghiệp có thể dùng các công cụ mà họ đã sử dụng đối với các vấn đề khác, bao gồm việc thực hiện và rà soát hợp đồng, cũng như khảo sát và kiểm toán, đồng thời phân tích dữ liệu giới khi thích hợp. Các cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp cũng có thể cung cấp những phản hồi quan trọng về hiệu quả của hoạt động rà soát quyền con người của doanh nghiệp từ những đối tượng trực tiếp bị ảnh hưởng (Nguyên tắc 29).

**21. Để giải thích cách giải quyết các tác động đến quyền con người, doanh nghiệp cần chuẩn bị truyền thông ra bên ngoài, đặc biệt khi các bên liên quan bị ảnh hưởng hoặc đại diện của họ bày tỏ quan ngại. Doanh nghiệp có hoạt động hoặc bối cảnh hoạt động ẩn chứa những rủi ro nghiêm trọng đến quyền con người cần báo cáo chính thức cách giải quyết những rủi ro này. Trong mọi trường hợp, hoạt động truyền thông cần:**

- (a) Có hình thức và tần suất phù hợp với các tác động đến quyền con người của doanh nghiệp, đồng thời tiếp cận được các đối tượng dự kiến;**
- (b) Cung cấp đầy đủ thông tin để đánh giá tính thỏa đáng của các biện pháp ứng phó của doanh nghiệp trước các tác động đến quyền con người;**
- (c) Không tạo rủi ro cho các bên liên quan bị ảnh hưởng, cho nhân viên doanh nghiệp, hoặc cho các yêu cầu hợp pháp về bảo mật thương mại.**

### **Bình luận**

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người yêu cầu các doanh nghiệp có chính sách và quy trình giúp doanh nghiệp nhận biết và thể hiện sự tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp trên thực tế. Cách thể hiện bao gồm hoạt động truyền thông, cung cấp công cụ đo lường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình cho các cá nhân và nhóm có khả năng bị ảnh hưởng và các bên liên quan khác, bao gồm các nhà đầu tư.

Việc truyền đạt thông tin có thể mang nhiều hình thức, bao gồm họp mặt trực tiếp, đối thoại trực tuyến, tham vấn với các bên liên quan bị ảnh hưởng và công khai báo cáo chính thức. Báo cáo chính thức này có thể phát triển từ báo cáo thường niên truyền thống của doanh nghiệp và báo cáo về trách nhiệm/phát triển bền vững của doanh nghiệp, đến các thông tin cập nhật trực tuyến và các báo cáo tài chính và phi tài chính tổng hợp.

Doanh nghiệp cần có báo cáo chính thức khi có tác động nghiêm trọng đến quyền con người do bản chất hay bối cảnh của hoạt động kinh doanh. Các báo cáo cần bao gồm những chủ đề và chỉ số về cách doanh nghiệp xác định và giải quyết những tác động tiêu cực đến quyền con người. Giám định độc lập các báo cáo này có thể giúp củng cố nội dung và mức độ tin cậy của báo cáo. Các chỉ số theo từng lĩnh vực cụ thể có thể bổ sung các chi tiết hữu ích.

**22. Trong trường hợp doanh nghiệp xác định rằng họ đã gây ra hoặc góp phần vào các tác động tiêu cực đến quyền con người, doanh nghiệp cần đưa ra giải pháp hoặc hợp tác để khắc phục những vấn đề này một cách hợp pháp.**

### **Bình luận**

Ngay cả với những chính sách và thông lệ tốt nhất, doanh nghiệp vẫn có thể gây ra hoặc góp phần vào các tác động tiêu cực đến quyền con người mà doanh nghiệp không dự đoán trước hoặc ngăn chặn được.

Trong trường hợp đó, trách nhiệm của doanh nghiệp về quyền con người yêu cầu doanh nghiệp tự chủ động xử lý vấn đề hoặc hợp tác với các chủ thể khác thông qua quá trình rà soát về quyền con người hoặc các cách thức khác. Một cách thức hiệu quả tạo điều kiện khắc phục có thể là một cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp cho những đối tượng có khả năng bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của doanh nghiệp khi đáp ứng các tiêu chí cốt lõi được nêu tại Nguyên tắc 31.



Trong trường hợp doanh nghiệp không góp phần gây ra tác động tiêu cực đến quyền con người, nhưng tác động này gắn liền với hoạt động vận

hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của đối tác, trách nhiệm tôn trọng quyền con người không bắt buộc doanh nghiệp đưa ra biện pháp khắc phục, dẫu doanh nghiệp vẫn có thể tham gia vào quá trình khắc phục này.

Trong một số trường hợp, cụ thể là khi xảy ra hành vi phạm tội, doanh nghiệp được yêu cầu hợp tác với các cơ chế tư pháp.

Các hướng dẫn cụ thể hơn về cơ chế khắc phục, bao gồm trường hợp các cáo buộc về tác động tiêu cực đến quyền con người vẫn đang được ghi nhận, được cung cấp tại chương III về tiếp cận các biện pháp khắc phục

## **CÁC VẤN ĐỀ VỀ BỐI CẢNH**

**23. Trong mọi bối cảnh, các doanh nghiệp cần:**

- (a) Tuân thủ pháp luật và tôn trọng những quyền con người được quốc tế công nhận, tại bất cứ nơi nào có hoạt động;**
- (b) Tìm cách ưu tiên những nguyên tắc về quyền con người được quốc tế công nhận khi có các yêu cầu khác mâu thuẫn với nguyên tắc này;**
- (c) Coi rủi ro gây ra hoặc góp phần vào hành vi lạm dụng quyền con người nghiêm trọng như một vấn đề tuân thủ pháp luật, tại bất cứ nơi nào doanh nghiệp có hoạt động.**

## Bình luận

Mặc dù bối cảnh tại địa phương và quốc gia có thể ảnh hưởng đến những rủi ro về quyền con người gây ra bởi hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp, mọi doanh nghiệp vẫn phải có trách nhiệm tôn trọng quyền con người tại bất cứ nơi nào doanh nghiệp có hoạt động. Trong trường hợp bối cảnh trong nước khiến doanh nghiệp không thể tuân thủ đầy đủ trách nhiệm này, doanh nghiệp được kỳ vọng phải tôn trọng tối đa các nguyên tắc về quyền con người được quốc tế công nhận, cũng như chứng minh những nỗ lực của mình trong bối cảnh đó.

Một số môi trường, chẳng hạn như các khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột, có thể gia tăng rủi ro doanh nghiệp trở thành đồng lõa với những hành vi lạm dụng quyền con người nghiêm trọng do các chủ thể khác (ví dụ, các lực lượng an ninh) thực hiện. Doanh nghiệp cần coi các rủi ro này như những vấn đề tuân thủ pháp luật do ngày càng nhiều khiếu kiện dân sự ngoài phạm vi lãnh thổ về nghĩa vụ pháp lý của doanh nghiệp, và các điều khoản của Quy chế Rome về Tòa án Hình sự Quốc tế liên quan đến quyền tài phán được lồng ghép vào quy định trách nhiệm hình sự của doanh nghiệp. Ngoài ra, giám đốc, quản lý và nhân viên doanh nghiệp có thể phải chịu trách nhiệm cá nhân đối với những hành vi lạm dụng quyền con người nghiêm trọng.

Trong những bối cảnh phức tạp như vậy, các doanh nghiệp cần đảm bảo rằng doanh nghiệp không làm tình hình trầm trọng thêm. Nhằm đánh giá các biện pháp ứng phó tốt nhất, các doanh nghiệp không chỉ cần tham vấn chuyên gia và các phòng ban chức năng nội bộ, mà còn cần tham vấn các chuyên gia uy tín, độc lập ngoài doanh nghiệp đến từ Chính phủ, các tổ chức xã hội dân sự, cơ quan nhân quyền quốc gia và các sáng kiến đa phương.

---

**24. Trong trường hợp cần có sự ưu tiên trong việc giải quyết các tác động tiêu cực thực tế hoặc tiềm ẩn đến quyền con người, doanh nghiệp cần trước hết tìm cách ngăn ngừa và giảm thiểu các tác động nghiêm trọng nhất hoặc không thể cứu vãn được nếu không kịp thời đối phó.**

## Bình luận

Mặc dù cần giải quyết mọi tác động tiêu cực đến quyền con người, không phải lúc nào doanh nghiệp cũng có thể đồng thời giải quyết các tác động này. Khi không có hướng dẫn pháp lý cụ thể và nếu việc ưu tiên là cần thiết, doanh nghiệp cần bắt đầu xử lý những tác động nghiêm trọng nhất đến quyền con người, đồng thời hiểu rằng việc chậm trễ đối phó có thể dẫn đến khả năng khắc phục các tác động. Mức độ nghiêm trọng không phải là một khái niệm tuyệt đối, và phụ thuộc vào các tác động khác đến quyền con người mà doanh nghiệp đã xác định từ trước.





### III.

## TIẾP CẬN CÁC BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC

### A. CÁC NGUYÊN TẮC NỀN TẢNG

**25. Là một phần nghĩa vụ của Quốc gia trong việc chống lại các hành vi lạm dụng quyền con người liên quan đến kinh doanh, Nhà nước phải có những biện pháp tư pháp, hành chính, lập pháp và các biện pháp phù hợp khác, để đảm bảo khi những hành vi lạm dụng này xảy ra trong phạm vi lãnh thổ và/hoặc thẩm quyền của Quốc gia, các đối tượng bị ảnh hưởng có thể tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả.**

#### *Bình luận*

Nghĩa vụ của Quốc gia trong việc bảo vệ quyền con người có thể trở nên suy yếu hoặc vô nghĩa nếu Nhà nước không có những biện pháp phù hợp nhằm điều tra, trừng phạt và khắc phục các hành vi lạm dụng quyền con người trong kinh doanh.

Quá trình tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả bao gồm hai khía cạnh—thủ tục và nội dung. Những biện pháp khắc phục thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại được thảo luận trong phần này đa dạng nhưng nhìn chung đều nhằm giảm thiểu thiệt hại hoặc khắc phục những lạm dụng về quyền con người đã xảy ra. Các biện pháp khắc phục có thể bao gồm việc xin lỗi, khắc phục, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính, trừng phạt (qua chế tài hình sự hoặc hành chính như phạt tiền) cũng như phòng ngừa lạm dụng bằng cách cấm hoặc bảo đảm không tái phạm. Quy trình thực hiện các biện pháp khắc phục phải khách quan, không tạo điều kiện cho hành vi tham nhũng và những can thiệp mang tính chính trị tác động đến kết quả khắc phục.

Trong Các Nguyên tắc Hướng dẫn này, một khiếu nại được hiểu là việc cá nhân hay một nhóm thực hiện quyền của mình khi bị đối xử bất công, căn cứ vào pháp luật, hợp đồng, những cam kết rõ ràng hoặc ngầm định, tập quán hay quan niệm chung về sự công bằng của các cộng đồng bị hại. Thuật ngữ “cơ chế giải quyết khiếu nại”

được sử dụng để chỉ tất cả quy trình mang tính tư pháp hoặc phi tư pháp, Nhà nước hoặc phi Nhà nước mà thông qua đó các hành lạm dụng quyền con người trong kinh doanh có thể bị khiếu nại và các biện pháp khắc phục có thể được tìm kiếm.

Cơ chế giải quyết khiếu nại cấp Nhà nước có thể được quản lý bởi các tổ chức hoặc cơ quan Nhà nước, hay một tổ chức độc lập chịu sự điều chỉnh của luật pháp hoặc hiến pháp. Cơ chế này có thể mang tính tư pháp hoặc phi tư pháp. Một số cơ chế cho phép những đối tượng bị ảnh hưởng trực tiếp yêu cầu bồi thường; các cơ chế khác cho phép bên trung gian đại diện những đối tượng này. Các ví dụ bao gồm toà án (giải quyết các vụ kiện hình sự và dân sự), cơ chế xét xử các vấn đề về lao động, cơ quan nhân quyền quốc gia, Cơ quan đại diện quốc gia theo Hướng dẫn về Doanh nghiệp Đa quốc gia của Tổ chức Phát triển và Hợp tác Kinh tế (OECD), các cơ quan thanh tra, và cơ quan giải quyết khiếu nại của Chính phủ.

Đề đảm bảo việc tiếp cận các biện pháp khắc phục hành vi lạm dụng quyền con người của doanh nghiệp, Nhà nước cần giúp người dân nhận thức và hiểu rõ các cơ chế này, cách tiếp cận, cũng như những sự hỗ trợ (về tài chính hoặc chuyên môn) mà người dân có thể nhận được trong quá trình thực hiện.

Các cơ chế giải quyết khiếu nại tư pháp và phi tư pháp cấp Nhà nước cần trở thành nền tảng của một hệ thống khắc phục chung. Trong hệ thống này, cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp có thể giúp hỗ trợ và giải quyết bước đầu. Chức năng khắc phục của các nỗ lực hợp tác, và các cơ chế bảo vệ quyền con người trong khu vực và quốc tế có thể giúp hoàn thiện và củng cố các cơ chế cấp Nhà nước và cấp vận hành của doanh nghiệp. Hướng dẫn chi tiết về các cơ chế này sẽ được nêu trong Các Nguyên tắc Hướng dẫn từ 26 đến 31.

## B. CÁC NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG

### CƠ CHẾ TƯ PHÁP NHÀ NƯỚC

**26. Nhà nước phải tiến hành các biện pháp phù hợp để đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế tư pháp trong nước khi giải quyết các hành vi lạm dụng quyền con người của doanh nghiệp, bao gồm xem xét giảm thiểu các rào cản pháp lý và thực tế có thể cản trở việc áp dụng các biện pháp khắc phục.**

#### *Bình luận*

Cơ chế tư pháp hiệu quả là cốt lõi để đảm bảo việc tiếp cận các biện pháp khắc phục. Năng lực xử lý những hành vi lạm dụng quyền con người liên quan đến kinh doanh phụ thuộc vào tính khách quan, liêm chính và khả năng đảm bảo thực hiện quy trình xét xử công bằng.

Nhà nước cần bảo đảm không tạo rào cản cho việc khởi kiện hợp pháp tại toà án khi quyền truy đòi theo pháp luật là một phần thiết yếu để tiếp cận các biện pháp khắc phục, hoặc khi không còn biện pháp thay thế nào hiệu quả hơn. Nhà nước cũng phải đảm bảo công lý sẽ không bị cản trở bởi những hành vi tham nhũng xảy ra trong quá trình xét xử, rằng toà án là một chủ thể độc lập, không chịu áp lực về kinh tế hay

chính trị từ các cơ quan Nhà nước và các chủ thể kinh doanh khác, đồng thời đảm bảo rằng các hoạt động hợp pháp và hoà bình của các nhà hoạt động nhân quyền sẽ không bị cản trở.

Rào cản pháp lý có thể cản trở việc giải quyết những vụ kiện hợp pháp về hành vi lạm dụng quyền con người liên quan đến kinh doanh có thể tồn tại khi:

- Cách thức phân bổ trách nhiệm pháp lý giữa các thành viên trong một tập đoàn theo quy định của pháp luật hình sự và dân sự trong nước tạo điều kiện cho việc né tránh trách nhiệm giải trình;
- Đơn kiện của nguyên đơn bị Nhà nước sở tại từ chối và người này cũng không thể khởi kiện tại Quốc gia của mình, bất kể nội dung của đơn kiện;
- Một số đối tượng, như những người dân bản địa hay người di cư, không được hưởng mức độ bảo vệ pháp lý về quyền con người như các công dân khác.

Những rào cản thực tế và về quy trình trong tiếp cận các biện pháp khắc phục tư pháp có thể xuất hiện trong các trường hợp sau:

- Chi phí khởi kiện vượt quá mức phù hợp và/hoặc không thể giảm xuống mức phù hợp mặc dù có hỗ trợ của Chính phủ để trở thành một biện pháp ngăn chặn những trường hợp không đáng có, các cơ chế "thị trường" (như các cơ cấu bảo hiểm khi tranh kiện và chi phí pháp lý), hoặc những phương thức khác;
- Các nguyên đơn gặp khó khăn trong việc tìm đại diện pháp lý, do thiếu nguồn lực hoặc thiếu động lực thúc đẩy các luật sư tư vấn cho nguyên đơn trong lĩnh vực này;
- Không có nhiều lựa chọn khi muốn tổng hợp các yêu cầu bồi thường hay khi muốn tiến hành tố tụng thông qua đại diện (ví dụ như những vụ kiện tập thể hay những hành động khác mang tính tập thể), và điều này cũng cản trở các biện pháp khắc phục hiệu quả cho cá nhân các nguyên đơn.
- Lực lượng kiểm sát viên Nhà nước không đủ nguồn lực, chuyên môn và sự hỗ trợ để thực hiện các nghĩa vụ của Quốc gia gồm điều tra các cá nhân và doanh nghiệp tham gia lạm dụng quyền con người.

Phần lớn các rào cản này là kết quả của việc thường xuyên xảy ra mất cân bằng giữa các bên trong một vụ kiện về quyền con người liên quan tới kinh doanh, chẳng hạn như về nguồn lực tài chính, mức độ tiếp cận thông tin và kiến thức chuyên môn của các bên. Hơn nữa, đây là hệ quả của việc chủ động phân biệt đối xử hay là hệ quả vô ý từ cách tổ chức và hoạt động của các cơ chế tư pháp, các cá nhân thuộc các nhóm dân số có nguy cơ tổn thương hoặc nguy cơ bị gạt ra ngoài lề cao thường phải đối mặt thêm với những trở ngại văn hóa, xã hội, vật chất và tài chính khi tiếp cận, sử dụng và hưởng lợi từ các cơ chế này. Cần phải đặc biệt chú ý đến các quyền và nhu cầu đặc thù của các nhóm này ở mỗi giai đoạn của quá trình khắc phục: tiếp cận, tiến hành và kết quả.



## CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI PHI TƯ PHÁP NHÀ NƯỚC

**27. Bên cạnh các cơ chế tư pháp, Nhà nước cần xây dựng cơ chế khiếu nại phi tư pháp phù hợp và hiệu quả như một phần của hệ thống khắc phục của Nhà nước đối với những hành vi lạm dụng quyền con người liên quan đến kinh doanh.**

### *Bình luận*

Các cơ chế hành chính, lập pháp và phi tư pháp khác đóng vai trò quan trọng trong việc bổ sung và hoàn thiện cơ chế tư pháp. Ngay cả khi có hệ thống tư pháp hiệu quả và đầy đủ, hệ thống này vẫn không thể hỗ trợ cho mọi cáo buộc lạm dụng. Ngoài ra, không nhất thiết luôn phải sử dụng các biện pháp khắc phục tư pháp, và đó không phải lúc nào cũng là cách tốt nhất cho mọi nguyên đơn.

Những khoảng trống trong các quy định về biện pháp khắc phục hành vi lạm dụng quyền con người liên quan đến kinh doanh có thể được hoàn thiện bằng cách mở rộng các chức năng hiện có của cơ chế phi tư pháp và/hoặc bổ sung thêm cơ chế mới khi thích hợp. Các biện pháp này có thể dựa trên cơ sở hòa giải, xét xử, hoặc những cách thức khác phù hợp với văn hóa và dựa trên các tiêu chuẩn và quy tắc về quyền con người—hoặc kết hợp nhiều biện pháp với nhau—tùy thuộc vào các vấn đề và lợi ích chung liên quan, cũng như các nhu cầu tiềm ẩn của các bên. Để đảm bảo tính hiệu quả, các biện pháp cần đáp ứng các tiêu chí được nêu trong Nguyên tắc 31.

Các cơ quan nhân quyền quốc gia giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong vấn đề này.

Tương tự các cơ chế tư pháp, Nhà nước cần xem xét cách thức giải quyết vấn đề mất cân bằng giữa các bên trong các khiếu nại về quyền con người liên quan đến kinh doanh, cũng như mọi rào cản mà các cá nhân thuộc các nhóm dân số có nguy cơ tổn thương hoặc nguy cơ bị gạt ra ngoài lề cao gặp phải.



## CÁC CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI PHI NHÀ NƯỚC

**28. Các Quốc gia cần xem xét những cách thức nâng cao tiếp cận các cơ chế giải quyết khiếu nại phi Nhà nước hiệu quả để giải quyết các hành vi lạm dụng quyền con người liên quan đến kinh doanh.**

### *Bình luận*

Một loại hình của cơ chế giải quyết khiếu nại phi Nhà nước là các cơ chế do cá nhân một doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp cùng các bên liên quan, do hiệp hội ngành nghề/doanh nghiệp hoặc các tổ chức nhiều thành phần đưa ra. Đây không phải là các cơ chế tư pháp nhưng vẫn có thể sử dụng các quy trình dựa trên cơ sở đối thoại, xét xử, hoặc những cách thức khác phù hợp với văn hóa và đúng về mặt quyền lợi. Các cơ chế này có thể mang lại những lợi ích nhất định như tốc độ tiếp cận và khắc phục nhanh, chi phí thấp và/hoặc phạm vi xuyên quốc gia.

Một loại hình khác là sử dụng các cơ quan nhân quyền khu vực hoặc quốc tế. Các cơ quan này chủ yếu giải quyết các cáo buộc vi phạm của Nhà nước về nghĩa vụ tôn trọng quyền con người. Tuy nhiên, một số cơ quan cũng giải quyết trường hợp Nhà nước thất bại trong việc thực hiện nghĩa vụ bảo vệ quyền con người khỏi các hành vi lạm dụng của doanh nghiệp.

Nhà nước có thể đóng vai trò hữu ích trong việc nâng cao nhận thức hoặc tạo điều kiện tiếp cận các chương trình nâng cao nhận thức bên cạnh cung cấp các cơ chế giải quyết khiếu nại.

---

**29. Để có thể xem xét nhanh chóng và trực tiếp xử lý các khiếu nại, các doanh nghiệp cần thiết lập hoặc tham gia vào các cơ chế giải quyết khiếu nại hiệu quả ở cấp vận hành cho những cá nhân và cộng đồng có thể chịu tác động tiêu cực.**

### *Bình luận*

Các cá nhân và cộng đồng chịu tác động tiêu cực của hoạt động kinh doanh có thể tiếp cận trực tiếp với các cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp. Các cơ chế này thường được quản lý trực tiếp bởi chính doanh nghiệp hoặc hợp tác với các bên liên quan khác. Các cơ chế này cũng có thể được cung cấp bởi các chuyên gia hay cơ quan ngoài doanh nghiệp có thẩm quyền. Bên khiếu nại có thể sử dụng các cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp mà không cần phải tiếp cận các cơ chế giải quyết khác từ trước. Các cơ chế này có thể giúp doanh nghiệp trực tiếp đánh giá vấn đề và tìm kiếm biện pháp khắc phục thiệt hại.

Cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp thực hiện hai chức năng chính liên quan đến trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp:



- Thứ nhất, cơ chế này giúp doanh nghiệp xác định các tác động tiêu cực về quyền con người như một phần của quá trình rà soát nội bộ thường xuyên. Các cơ chế này cung cấp các kênh thông tin để những cá nhân bị ảnh hưởng trực tiếp nêu quan ngại khi nhận thấy mình đang hoặc có thể bị tổn hại từ các hoạt động của doanh nghiệp. Thông qua việc phân tích xu hướng và nội dung khiếu nại, doanh nghiệp có thể nhận diện được các vấn đề mang tính hệ thống và điều chỉnh cho phù hợp;
- Thứ hai, cơ chế này giúp doanh nghiệp có thể sớm và trực tiếp giải quyết các khiếu nại và khắc phục các tác động tiêu cực ngay từ lúc xác định được vi phạm, từ đó ngăn ngừa những thiệt hại chồng chất và khiếu nại leo thang.

Các cơ chế này không yêu cầu đương đơn phải xác định các hành vi bị khiếu nại có lạm dụng quyền con người hay không trước khi khiếu nại, mà mục đích là xác định những mối quan ngại chính đáng của các đối tượng có thể chịu tác động tiêu cực. Nếu không được xác định và giải quyết, theo thời gian, những mối quan ngại này có thể trở thành những tranh chấp lớn hơn và lạm dụng quyền con người nghiêm trọng hơn.

Cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp cần đáp ứng một số tiêu chí để đảm bảo tính hiệu quả trong thực tế (Nguyên tắc 31). Các tiêu chí này có thể được đáp ứng thông qua nhiều hình thức khác nhau của các cơ chế giải quyết khiếu nại, tùy theo yêu cầu về quy mô, nguồn lực, lĩnh vực, văn hóa và các giá trị khác.

Cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp có thể được xem là sự bổ sung quan trọng vào việc duy trì quan hệ với các bên liên quan và các quy trình thương lượng tập thể, nhưng không thể hoàn toàn thay thế hai điều trên. Những cơ chế này không nên được dùng để làm suy yếu vai trò giải quyết tranh chấp lao động của các công đoàn hoạt động theo pháp luật, hay ngăn cản việc tiếp cận các cơ chế giải quyết khiếu nại tư pháp hoặc phi tư pháp khác.

---

## ***29. Các sáng kiến ngành, đa bên và hợp tác khác dựa trên cơ sở tôn trọng các tiêu chuẩn liên quan đến quyền con người cần đảm bảo sự sẵn sàng của các cơ chế giải quyết khiếu nại hiệu quả.***

### ***Bình luận***

Các tiêu chuẩn liên quan đến quyền con người đang xuất hiện ngày càng nhiều trong các cam kết do các tổ chức ngành, các sáng kiến đa bên và hợp tác khác đưa ra, như các bộ quy tắc ứng xử, tiêu chuẩn hoạt động, khung thoả thuận toàn cầu giữa công đoàn và tập đoàn xuyên quốc gia, và các hoạt động tương tự khác.

Các sáng kiến hợp tác này cần đảm bảo có cơ chế hiệu quả để các bên bị ảnh hưởng hoặc đại diện hợp pháp của họ luôn có thể bày tỏ quan ngại khi cho rằng có cam kết không được thực hiện. Việc thiếu các cơ chế này có thể đem lại rủi ro cho hoạt động chính đáng của các sáng kiến hợp tác. Các cơ chế có thể được thiết lập bởi từng thành viên, bởi sự hợp tác giữa các bên, hoặc kết hợp cả hai. Các cơ chế này cần có trách nhiệm giải trình và cho phép các biện pháp khắc phục những tác động tiêu cực về quyền con người.

## NHỮNG TIÊU CHÍ XÁC ĐỊNH TÍNH HIỆU QUẢ CỦA CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI PHI TƯ PHÁP

**31. Để đảm bảo tính hiệu quả, các cơ chế giải quyết khiếu nại phi tư pháp, của Nhà nước lẫn phi Nhà nước, cần:**

- (a) Hợp pháp và chính đáng:** gây dựng được lòng tin từ các nhóm đối tượng mục tiêu, và có trách nhiệm giải trình về đối xử công bằng trong quá trình khiếu nại;
- (b) Dễ tiếp cận:** được biết đến bởi tất cả các nhóm đối tượng mục tiêu, và cung cấp hỗ trợ đầy đủ cho những đối tượng có thể gặp các rào cản tiếp cận nhất định;
- (c) Dễ dự đoán:** có quy trình thủ tục rõ ràng với khung thời gian cụ thể cho từng giai đoạn, kèm miêu tả cụ thể về các quy trình và kết quả có thể xảy ra, cũng như các phương tiện giám sát quá trình thực hiện;
- (d) Công bằng:** đảm bảo rằng các bên bị thiệt hại có thể tiếp cận thông tin, các ý kiến tư vấn và kiến thức chuyên môn cần thiết để tham gia vào quy trình khiếu nại trong sự công bằng, được thông tin đầy đủ và được tôn trọng;
- (e) Minh bạch:** thông báo diễn biến của quá trình xử lý khiếu nại với các bên liên quan, và cung cấp đầy đủ thông tin về hiệu suất hoạt động của cơ chế, với mục đích xây dựng niềm tin về tính hiệu quả của cơ chế và bảo vệ những lợi ích chung có nguy cơ bị tổn hại;
- (f) Tương thích với quyền:** đảm bảo rằng kết quả và các biện pháp khắc phục phù hợp với những quyền con người được quốc tế công nhận;
- (g) Liên tục phát triển:** có cách thức phù hợp để rút ra những bài học nhằm cải thiện cơ chế và ngăn ngừa các khiếu nại và hành vi vi phạm trong tương lai;

**Cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành cũng cần:**

- (h) Dựa trên sự tham gia và đối thoại:** tham khảo ý kiến các nhóm đối tượng mục tiêu về thiết kế và hiệu suất của cơ chế, và tập trung vào đối thoại để xử lý và giải quyết các khiếu nại.

### **Bình luận**

Mục đích của một cơ chế khiếu nại chỉ có thể đạt được khi các đối tượng mục tiêu của cơ chế biết được sự tồn tại của cơ chế, cũng như tin tưởng và có thể sử dụng cơ chế. Những tiêu chí trên cung cấp một quy chuẩn cho việc thiết kế, điều chỉnh hoặc đánh giá một cơ chế khiếu nại phi tư pháp nhằm đảm bảo tính hiệu quả trên thực tế. Việc không thiết kế và vận hành tốt cơ chế khiếu nại sẽ làm gia tăng cảm giác bất bình của các bên liên quan bị ảnh hưởng, khiến họ cho rằng các cơ chế này không tôn trọng và không trao quyền cho họ.

Bảy tiêu chí đầu được áp dụng đối với mọi cơ chế khiếu nại, của Nhà nước hay phi Nhà nước, dựa trên cơ sở đối thoại hay xét xử. Tiêu chí thứ tám đặc biệt dành cho các cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp.

Thuật ngữ “cơ chế khiếu nại” được sử dụng ở đây là một thuật ngữ chuyên môn. Thuật ngữ này không phải lúc nào cũng phù hợp hay hữu dụng khi được áp dụng cho một cơ chế cụ thể, nhưng các tiêu chuẩn về tính hiệu quả sẽ không thay đổi.

Sau đây là bình luận cho mỗi tiêu chí kể trên (từ a đến h):

- (a) Các đối tượng mục tiêu của cơ chế phải tin tưởng cơ chế trước khi sử dụng. Một yếu tố điển hình quan trọng để tạo nên lòng tin của các bên liên quan là sự đảm bảo rằng các bên liên quan tới quá trình khiếu nại không thể tác động đến tính công bằng của quá trình này;
- (b) Các rào cản trong việc tiếp cận có thể bao gồm sự thiếu hiểu biết về cơ chế, ngôn ngữ sử dụng, tính rõ ràng của thông tin, chi phí, vị trí địa lý và nguy cơ bị trừng phạt;
- (c) Để có thể được tin tưởng và sử dụng, một cơ chế khiếu nại phải cung cấp công khai các thông tin về thủ tục. Khung thời gian cho mỗi giai đoạn cần phải được tôn trọng nhưng cũng có thể linh hoạt trong một số trường hợp cần thiết;
- (d) Trong những tranh chấp hoặc khiếu nại giữa doanh nghiệp và các bên liên quan bị ảnh hưởng, các bên liên quan thường ít tiếp cận được thông tin và tư vấn chuyên môn hơn, cũng như thường thiếu các nguồn lực tài chính phục vụ việc tiếp cận đó. Việc không giải quyết được sự mất cân bằng này sẽ làm giảm khả năng đạt được một quy trình xét xử công bằng và khó đi đến các giải pháp lâu dài;
- (e) Cần thường xuyên thông báo diễn biến của từng khiếu nại tới các bên liên quan nhằm củng cố niềm tin vào quy trình khiếu nại. Thông tin minh bạch về hiệu suất của cơ chế cho tất cả các bên liên quan—thể hiện qua các số liệu thống kê, tình huống cụ thể, hoặc chi tiết về việc xử lý một số trường hợp nhất định—là cần thiết để thể hiện tính chính đáng và hợp pháp của quy trình và duy trì lòng tin. Đồng thời, cần đảm bảo tính bảo mật của nội dung trao đổi giữa các bên và thông tin cá nhân khi cần thiết;
- (f) Khiếu nại thường không đề cập đến vấn đề về quyền con người và trong nhiều trường hợp không đưa ra các quan ngại về quyền con người. Dù vậy, một khi kết quả khiếu nại có hệ quả liên quan đến quyền con người, cần chú ý đảm bảo rằng các kết quả đó phù hợp với những quyền con người được quốc tế công nhận;
- (g) Việc thường xuyên phân tích tần suất, đặc điểm chung và nguyên nhân của khiếu nại có thể tạo điều kiện cho các tổ chức quản lý cơ chế xác định và tạo ảnh hưởng đến những chính sách, thủ tục hoặc thông lệ cần phải thay đổi để ngăn chặn những hành vi có hại trong tương lai;
- (h) Đối với các cơ chế giải quyết khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp, việc tham khảo ý kiến của các bên liên quan bị ảnh hưởng về thiết kế và hiệu suất của cơ chế giúp đảm bảo cơ chế đáp ứng các nhu cầu của những đối tượng này, được họ sử dụng trên thực tế, và đảm bảo rằng tất cả các bên đều ủng hộ sự thành công của cơ chế. Về nguyên lý, một doanh nghiệp không thể vừa là đối tượng bị khiếu nại, vừa quyết định kết quả của khiếu nại, nên các cơ chế này sẽ tập trung vào việc đạt được thoả thuận thông qua con đường đối thoại. Khi cần xét xử, quy trình này sẽ được cung cấp bởi một cơ chế của bên thứ ba hợp pháp và độc lập.



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

Tài liệu này do Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc tại Việt Nam xuất bản, theo sự ủy quyền của Liên Hợp Quốc

HR/PUB/11/04

© 2011 Liên Hợp Quốc

Bản quyền đã được bảo hộ trên toàn cầu

Bản quyền

© 2011 Bản tiếng Anh thuộc về Liên Hợp Quốc

© 2017 Bản tiếng Việt thuộc về Liên Hợp Quốc

Bản quyền đã được bảo hộ trên toàn cầu

