

# THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM VÀ NGÀNH DU LỊCH TẠI VIỆT NAM

HƯỚNG DẪN DÀNH CHO CÁC CÔNG TY • 2022



© Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban quyền con người Úc 2022.

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban quyền con người Úc khuyến khích những thông tin được trình bày trong ấn phẩm này được trao đổi và chia sẻ rộng rãi.



Tất cả thông tin được trình bày trong ấn phẩm này được cấp phép theo giấy phép quốc tế Creative Commons Attribution 4.0, ngoại trừ:

- Hình ảnh
- Biểu tượng, bất kỳ nhãn hàng hoặc thương hiệu
- Nội dung hoặc tài liệu do bên thứ ba cung cấp
- Những phần được đề cập khác.

Để xem bản sao của giấy phép này, vui lòng truy cập <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>.

Khi cần thiết, độc giả có thể sao chép, truyền đạt và chuyển thể ấn phẩm, nhưng phải ghi nguồn Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban quyền con người Úc và tuân thủ các điều khoản cấp phép khác.

**Vui lòng ghi nguồn:** © Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban quyền con người Úc 2022.

Quan điểm trong nghiên cứu này là của tác giả và không đại diện cho VCCI, cũng như bất kỳ cơ quan nào thuộc Chính phủ Việt Nam, Chính phủ Úc hoặc Ủy ban quyền con người Úc.

### **Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và ngành du lịch tại Việt Nam • Hướng dẫn giành cho các công ty**

ISBN 978-1-925917-67-3

#### **Lời cảm ơn**

Ủy ban quyền con người Úc trân trọng cảm ơn những cá nhân sau vì những đóng góp của họ trong ấn phẩm này: Sally Cobb, Nicole D'Souza, Anthony Hallal, Claire Hart, Sarah McGrath, Natasha de Silva và Lauren Zanetti.

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam trân trọng cảm ơn:

Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững, PGS.TS. Nguyễn Thị Thanh Hải (Viện Quyền Con người – Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh) là người đã soạn bản thảo đầu tiên, và những cá nhân liên quan khác vì những đóng góp của họ trong ấn phẩm này.

Tài liệu này cũng có thể truy cập ở định dạng điện tử trên trang web của Ủy ban quyền con người Úc tại: <https://humanrights.gov.au/our-work/publications>

Để biết thêm về Ủy Ban quyền con người Úc hoặc bản quyền của ấn phẩm này, vui lòng liên hệ:

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam  
Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững  
Tầng 4, toà nhà VCCI  
Số 9 Đào Duy Anh, Hà Nội  
Điện thoại: (84-24).35743492

Ủy ban quyền con người Úc  
Hộp thư bưu điện số 5218  
Thành phố Sydney, bang New South Wales 2001  
Điện thoại: (02) 9284 9600  
Email: [communications@humanrights.gov.au](mailto:communications@humanrights.gov.au)

**Thiết kế và trình bày:** Dancingirl Designs

**In tại:** Công ty TNHH L.U.C.K.H.O.U.S.E

**Hình ảnh:** Adobe Stock



# THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM VÀ NGÀNH DU LỊCH TẠI VIỆT NAM

## HƯỚNG DẪN DÀNH CHO CÁC CÔNG TY

2022



<b>Tóm tắt</b>	<b>5</b>
<b>Danh mục từ viết tắt</b>	<b>6</b>
<b>Lời giới thiệu</b>	<b>7</b>
<b>PHẦN 1: GIỚI THIỆU CHUNG</b>	<b>9</b>
1. Bối cảnh	9
2. Mục đích của Hướng dẫn	9
3. Ngành du lịch ở Việt Nam	10
4. Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và Du lịch bền vững ở Việt Nam	12
<b>PHẦN 2: KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI: CÁC MỐC PHÁT TRIỂN VÀ KHUÔN KHỔ CHÍNH</b>	<b>15</b>
1. Tổng quan về quyền con người và khuôn khổ quốc tế chính	15
2. Khuôn khổ quốc tế về quyền con người và kinh doanh	17
3. Khuôn khổ quốc gia về quyền con người và kinh doanh	21
<b>PHẦN 3: RỦI RO VỀ QUYỀN: NHỮNG THÁCH THỨC CHÍNH ĐỐI VỚI NGÀNH DU LỊCH TẠI VIỆT NAM</b>	<b>25</b>
1. Các quyền của người lao động	25
2. Buôn bán người và bóc lột tình dục	29
3. Quyền con người và môi trường	30
4. Quyền về đất đai và quyền văn hóa	31
5. Những thách thức đối với ngành du lịch	32
6. Phục hồi sau đại dịch COVID-19	33
<b>PHẦN 4: DOANH NGHIỆP NÊN ỨNG PHÓ NHƯ THẾ NÀO?</b>	<b>35</b>
1. Xây dựng cam kết chính sách về quyền con người	37
2. Tra soát quyền con người	39
3. Sử dụng quy trình Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về tra soát quyền con người	41
4. Tiếp cận với các biện pháp khắc phục hiệu quả	50
<b>PHẦN 5: ĐƯA CÁC NGUYÊN TẮC VÀO THỰC TẾ</b>	<b>55</b>
1. Tập trung vào rủi ro đối với con người	55
2. Đưa quyền con người vào trọng tâm của chiến lược kinh doanh, vận hành và văn hóa doanh nghiệp	55
3. Kết nối và lắng nghe chủ thể quyền và các bên liên quan khác	56
4. Xây dựng quan hệ để phối hợp hành động	57



## Tóm tắt

---

Du lịch đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam, giúp tạo ra việc làm, cơ sở hạ tầng và cơ hội thị trường. Qua ngành du lịch, Việt Nam ngày càng hội nhập với nền kinh tế toàn cầu, thúc đẩy kết nối giữa các nền văn hóa, các khu vực và quốc gia. Tuy nhiên, từ đó cũng có thể dẫn đến thách thức lớn trong công cuộc thúc đẩy, bảo vệ và thực hiện quyền con người. Với sự đa dạng và tầm bao phủ rộng rãi của ngành du lịch, những rủi ro liên quan cũng đáng kể không kém, xuất hiện ở khắp các doanh nghiệp. Đồng thời còn tồn tại rủi ro về quyền con người đối với người lao động, cộng đồng địa phương và khách du lịch.

Trên thế giới, ngày càng có nhiều kỳ vọng vào các doanh nghiệp cần hoạt động có trách nhiệm và bền vững - và trọng tâm của vấn đề này là tôn trọng quyền con người. Sau khi Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc nhất trí tán thành Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người (Nguyên tắc Hướng dẫn) vào năm 2011, ngày càng có nhiều sự tập trung vào hành vi kinh doanh có trách nhiệm giữa các chính phủ, doanh nghiệp, nhà đầu tư, xã hội và công đoàn. Điều này đã dẫn đến nhiều phát triển về luật pháp, chính sách và thực tiễn trên thế giới và trong khu vực Đông Nam Á.

Việt Nam là điểm đến du lịch ngày càng có tầm quan trọng và chiếm thị phần ngày càng lớn. Ngành du lịch là một trong những ngành dịch vụ quan trọng nhất trên cả nước. Tuy nhiên, cũng giống như hầu hết các quốc gia trên thế giới, ngành du lịch Việt Nam đã bị ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch COVID-19. Khi ngành công nghiệp đang tìm cách khôi phục lại như trước đại dịch thì hiện nay là thời điểm quan trọng để đảm bảo rằng quyền con người cần được đặt lên hàng đầu và là trọng tâm trong nỗ lực phục hồi. Hướng dẫn này nhằm hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua đại dịch một cách có trách nhiệm và bền vững bằng cách hỗ trợ để doanh nghiệp hiểu về những thách thức chính về quyền con người trong ngành du lịch và cách thức để ứng phó một cách phù hợp.

## Danh mục từ viết tắt

AHRC	Ủy ban quyền con người Úc
AICHR	Ủy ban liên Chính phủ ASEAN về quyền con người
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
COP26	Hội nghị các bên lần thứ 26 (Hội nghị về Biến đổi khí hậu của liên hợp quốc tại Glasgow)
CSR	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
DFAT	Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc
EVFTA	Hiệp định thương mại tự do liên minh châu Âu -Việt Nam
GCNV	Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu của Việt Nam
GSO	Tổng cục thống kê
ICCPR	Công ước Quốc tế về các quyền dân sự và chính trị
ICESCR	Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
IATA	Hiệp hội Vận tải Hàng không Quốc tế
ITUC	Tổng liên đoàn Lao động Quốc tế
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
NAP	Kế hoạch hành động quốc gia
NCP	Đầu mối liên hệ quốc gia
NGO	Tổ chức phi chính phủ
NHRI	Cơ quan nhân quyền Quốc gia
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
OHCHR	Văn phòng Cao ủy nhân quyền Liên hợp quốc
SDGs	Các mục tiêu phát triển bền vững
UDHR	Tuyên ngôn Phổ quát về quyền con người
UN	Liên hợp quốc
UNDP	Chương trình phát triển Liên hợp quốc
UNGC	Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc
UNGPs	Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và quyền con người
VCCI	Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VGCL	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
VNAT	Tổng cục Du lịch



## Lời giới thiệu

Hướng dẫn này được xây dựng trong khuôn khổ chương trình hợp tác “Thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam”, giữa Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban quyền con người Úc. Chương trình hợp tác này nhằm tăng cường năng lực kinh doanh và bồi dưỡng các lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp tương lai thúc đẩy hành vi kinh doanh có trách nhiệm và tôn trọng quyền con người ở Việt Nam. Dự án do Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc (DFAT) hỗ trợ.

Các quan điểm được trình bày trong hướng dẫn này là của riêng các tác giả và không phản ánh quan điểm của Chính phủ Úc và Chính phủ Việt Nam.

**Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)** là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, doanh nhân, người sử dụng lao động và hiệp hội doanh nghiệp tại Việt Nam nhằm mục đích phát triển, bảo vệ và hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thúc đẩy quan hệ hợp tác kinh tế, thương mại, khoa học - công nghệ với nước ngoài trên cơ sở bình đẳng và cùng có lợi, theo quy định của pháp luật.

**Văn phòng Phát triển bền vững Doanh nghiệp (SDforB)** là đơn vị trực thuộc VCCI với chức năng hỗ trợ các doanh nghiệp và doanh nhân phát triển bền vững. Thông qua hoạt động của SDforB và các Phòng, Ban liên quan, VCCI đã và đang tích cực tham gia vào các nỗ lực và sáng kiến nhằm thúc đẩy thông lệ kinh doanh có trách nhiệm và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người ở Việt Nam.

**Ủy ban quyền con người Úc (AHRC)** là cơ quan quốc gia về quyền con người của Úc, được thành lập vào năm 1986 theo luật của Quốc hội Liên bang. AHRC hoạt động độc lập với chính phủ thông qua Chủ tịch và các Ủy viên. AHRC cung cấp phân tích quyền con người cho tòa án và nghị viện, thực hiện nghiên cứu và đóng góp vào quan hệ đối tác. Vai trò của AHRC là hướng tới một nước Úc trong đó các quyền con người được tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy, tìm kiếm các giải pháp thiết thực cho các vấn đề quan tâm, vận động cho sự thay đổi hệ thống và nâng cao nhận thức trong cộng đồng. AHRC cũng có chức năng xử lý khiếu nại yêu cầu tổ chức điều tra và nếu thích hợp, cố gắng kết hợp các khiếu nại được đưa ra theo luật chống phân biệt đối xử của liên bang.

Ngoài chức năng giáo dục công, xử lý khiếu nại và chính sách, AHRC đóng vai trò nâng cao việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người ở khu vực Ấn Độ Dương - Thái Bình Dương và trên toàn cầu thông qua tham gia và hợp tác với các chính phủ, các tổ chức quyền con người ở quốc gia khác, các tổ chức phi chính phủ quốc tế (NGOs) và các nhà tài trợ trong các cuộc họp khu vực, các hoạt động nâng cao năng lực và các chương trình hợp tác song phương. AHRC vui mừng được hợp tác với VCCI trong những nỗ lực này tại Việt Nam.







## 1. Bối cảnh

Nền kinh tế Việt Nam đã có sự tăng trưởng đáng kể trong 30 năm qua. Những cải cách kinh tế và chính trị đã đưa Việt Nam từ một trong những nước nghèo nhất trên thế giới trở thành quốc gia có thu nhập trung bình thấp.<sup>1</sup> Sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng này được thúc đẩy bởi sự thành công của một số ngành, bao gồm cả lĩnh vực dịch vụ và đặc biệt là du lịch.<sup>2</sup> Du lịch đóng một vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam bằng cách tạo việc làm, cơ sở hạ tầng và cơ hội thị trường. Ngành này cũng hỗ trợ thúc đẩy sự hiểu biết lẫn nhau nhiều hơn giữa các nền văn hóa, khu vực và quốc gia. Tuy nhiên, ngành du lịch cũng có thể gây nên những thách thức lớn đối với việc thúc đẩy, bảo vệ và thực hiện quyền con người.

Trên thế giới ngày càng có nhiều kỳ vọng vào các doanh nghiệp hoạt động có trách nhiệm và bền vững- và trọng tâm của vấn đề này là tôn trọng quyền con người. Sau khi Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc nhất trí thông qua Các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người (Nguyên tắc hướng dẫn) vào năm 2011, các chính phủ, doanh nghiệp, nhà đầu tư, các tổ chức xã hội và công đoàn ngày càng tập trung nhiều vào hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Nhờ đó, đã mang lại sự phát triển về luật pháp, chính sách và thực tiễn trên thế giới và trong khu vực Đông Nam Á.

Việt Nam là điểm đến du lịch ngày càng có tầm quan trọng và thị phần lớn trong khu vực và quốc tế. Ngành du lịch là một trong những ngành dịch vụ quan trọng nhất của Việt Nam. Tuy nhiên, giống như hầu hết các nước trên thế giới, ngành du lịch Việt Nam đã chịu ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19.

Khi ngành công nghiệp đang tìm cách xây dựng lại theo hướng trước đại dịch thì cũng là thời điểm quan trọng để đảm bảo rằng quyền con người được đặt lên hàng đầu và trọng tâm trong các nỗ lực phục hồi. Hướng dẫn này nhằm hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua đại dịch một cách bền vững bằng cách hỗ trợ họ hiểu những thách thức chính về quyền con người trong ngành và cách ứng phó phù hợp.<sup>3</sup>

## 2. Mục đích của Hướng dẫn

Mục đích của hướng dẫn giới thiệu này là nêu bật một số thách thức và vấn đề về quyền con người đang nảy sinh trong ngành du lịch ở Việt Nam và đưa ra lời khuyên thiết thực nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch để đáp ứng trách nhiệm tôn trọng quyền con người của họ.

Hướng dẫn này có liên quan và phù hợp với các doanh nghiệp trong nước và quốc tế hoạt động tại Việt Nam trong lĩnh vực du lịch, bao gồm nhưng không giới hạn ở các dịch vụ lưu trú, vận chuyển, điểm tham quan, sự kiện và hội nghị, bán lẻ, dịch vụ ăn uống, chăm sóc sức khỏe, dịch vụ thông tin và dịch vụ trực tuyến. Mặc dù trọng tâm của hướng dẫn này là hỗ trợ các doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch chính thức ở Việt Nam, nhưng cũng cần ghi nhận chuỗi giá trị của các doanh nghiệp này bao gồm nhiều doanh nghiệp, chẳng hạn như các doanh nghiệp nhỏ và đơn lẻ. Mặc dù các khái niệm và nguyên tắc trong hướng dẫn này có thể áp dụng cho các doanh nghiệp thuộc mọi quy mô, nhưng các doanh nghiệp nhỏ hoạt động trong lĩnh vực này có thể sẽ cần hướng dẫn và hỗ trợ phù hợp hơn.

Hướng dẫn này nhằm mục đích cung cấp thông tin chung, không phải là một văn bản có tính ràng buộc pháp lý. Các tổ chức hoặc cá nhân nên tìm kiếm tư vấn pháp lý cho riêng mình nếu có thắc mắc về việc tuân thủ luật pháp trong nước hoặc theo tiêu chuẩn quốc tế. Mọi nghiên cứu điển hình hoặc ví dụ trong tài liệu này nhằm mục đích giáo dục và không cấu thành sự chứng thực của bất kỳ công ty hoặc tổ chức nào được đề cập.

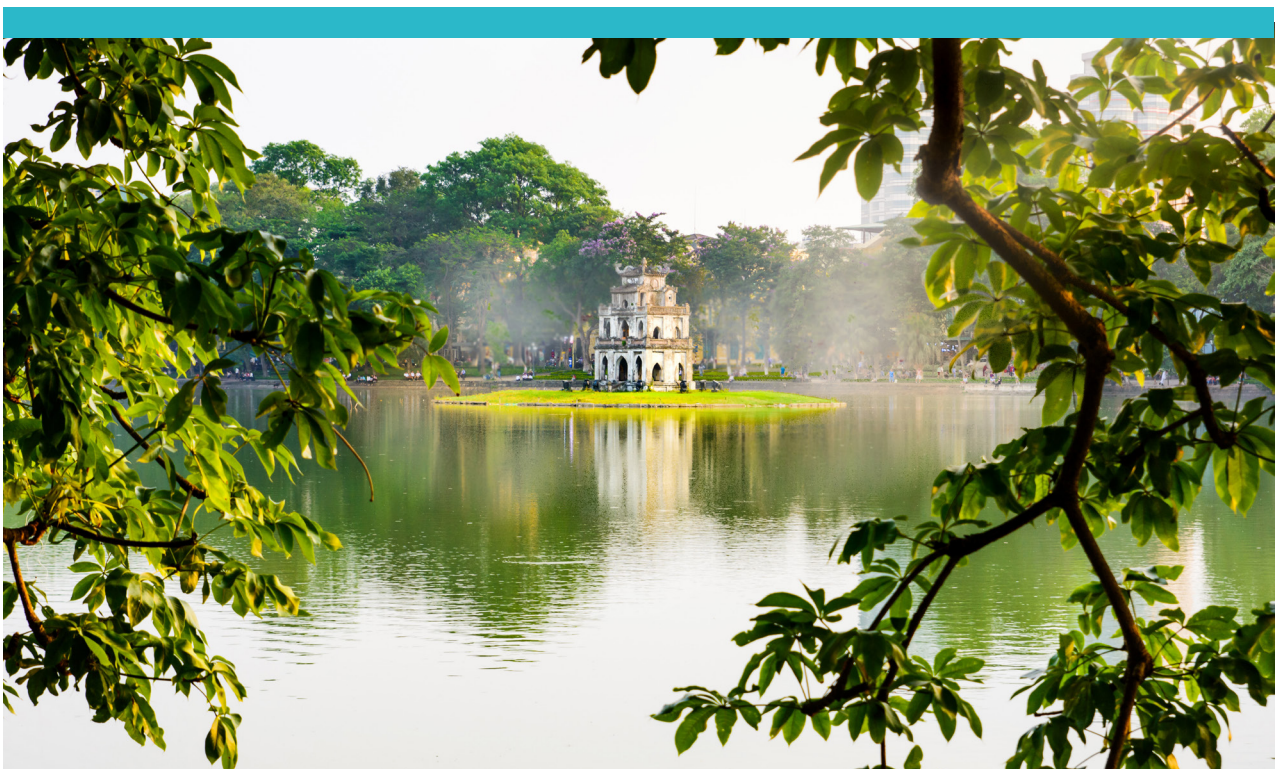
Hướng dẫn này được biên soạn bằng tiếng Việt và tiếng Anh.

### 3. Ngành du lịch ở Việt Nam

Theo Ngân hàng Thế giới, Việt Nam là “một trong những quốc gia mới nổi năng động nhất ở khu vực Đông Á”.<sup>4</sup>

Trong những năm qua, ngành du lịch và lữ hành đã tăng đáng kể tỷ trọng đóng góp vào GDP của Việt Nam từ 6% năm 2013 lên 7,9% năm 2017.<sup>5</sup> Với đóng góp này và mối quan hệ với các ngành nghề khác như bán lẻ và khách sạn, ngành du lịch được Chính phủ Việt Nam ưu tiên đặt làm vai trò then chốt nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và phát triển kinh tế xã hội.<sup>6</sup> Trước khi đại dịch COVID-19 bùng phát, đóng góp của ngành du lịch vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP) tăng hàng năm, đạt tỷ trọng 9,2% trong GDP trực tiếp vào năm 2019. <sup>7</sup>Năm 2019, ngành du lịch cũng đã mang lại 2,55 triệu cơ hội việc làm.<sup>8</sup>

Tuy nhiên, cũng như nhiều nước, ngành du lịch Việt Nam đã chịu ảnh hưởng nặng nề của COVID-19. Năm 2020, do tác động của COVID-19, Việt Nam chỉ đón 3,7 triệu lượt khách du lịch quốc tế - giảm mạnh 80% so với năm 2019 - và 56 triệu lượt khách du lịch nội địa, giảm 34% so với năm trước.<sup>9</sup>



Dù Việt Nam đã mở cửa lại biên giới cho du khách quốc tế, sự khởi sắc trở lại của ngành có thể còn chậm và nhiều doanh nghiệp ở cả khu vực chính thức và phi chính thức đang nỗ lực để phục hồi.<sup>10</sup>

Du lịch là một ngành công nghiệp rộng lớn, phức tạp và đa dạng ở Việt Nam. Sơ đồ 1 dưới đây giới thiệu tổng quan ở cấp độ cao về các thành phần chính tạo nên chuỗi giá trị du lịch.

Trong mỗi thành phần của chuỗi giá trị, các doanh nghiệp bao gồm từ các công ty đa quốc gia đến các doanh nghiệp siêu nhỏ được bản địa hóa do gia đình điều hành. Lĩnh vực du lịch cũng bao gồm sự kết hợp của các tác nhân nhà nước và tư nhân. Ngày càng có nhiều hàng hóa và dịch vụ liên quan đến du lịch được phân phối thông qua nền kinh tế gig (kinh tế tự do) hoặc nền kinh tế nền tảng.<sup>11</sup>

### Sơ đồ 1: Chuỗi giá trị của ngành du lịch



## 4. Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và Du lịch bền vững ở Việt Nam

### Thực hành kinh doanh có trách nhiệm là gì?

Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), thực hành kinh doanh có trách nhiệm có nghĩa là “đóng góp tích cực cho sự tiến bộ về kinh tế, môi trường và xã hội của các quốc gia mà doanh nghiệp đang hoạt động, phòng tránh và giải quyết những tác động tiêu cực của các hoạt động kinh doanh, bao gồm cả trong chuỗi cung ứng”<sup>12</sup>

Kinh doanh có trách nhiệm có nghĩa là phải phòng ngừa và giải quyết các tác động “bất lợi” từ hoạt động và vận hành của doanh nghiệp, đồng thời đóng góp vào sự phát triển bền vững cho các quốc gia nơi mà doanh nghiệp hoạt động. Mong đợi này áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp không phân biệt quy mô, lĩnh vực, cơ cấu, địa điểm, quyền sở hữu hoặc tình trạng pháp lý.

Trọng tâm của ứng xử và thực hành kinh doanh có trách nhiệm là tôn trọng quyền con người.

Việt Nam đã và đang có những bước đi tích cực nhằm tạo ra môi trường hỗ trợ ngành du lịch phát triển bền vững, có trách nhiệm và tôn trọng quyền con người. Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030 đã được thông qua ngày 21 tháng 1 năm 2020. Chiến lược hướng tới mục tiêu phát triển du lịch bền vững và bao trùm, trên nền tảng tăng trưởng xanh, tối đa hóa sự đóng góp của du lịch cho các mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc.<sup>13</sup>

Trong những năm gần đây, Việt Nam cũng đã tích cực tham gia vào nhiều quá trình cải cách để đảm bảo tuân thủ chặt chẽ hơn các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và lao động. Ví dụ, Bộ Tư pháp Việt Nam phối hợp với Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) và Chính phủ Thụy Điển đã công bố *Đánh giá sơ bộ Khung pháp lý về Thực hành Kinh doanh có Trách nhiệm tại Việt Nam* (Đánh giá sơ bộ) vào tháng 10 năm 2020.<sup>14</sup> Đánh giá sơ bộ cung cấp bản tổng hợp về mức độ phù hợp của khung pháp lý ở Việt Nam với các tiêu chuẩn quốc tế về thực hành kinh doanh có trách nhiệm. Đây là bước quan trọng để xây dựng Kế hoạch Hành động Quốc gia về kinh doanh và quyền con người.<sup>15</sup>



Ngành du lịch và các hoạt động liên quan ở Việt Nam được quy định ở cả cấp quốc gia và cấp tỉnh. Tổng cục Du lịch (VNAT) trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, là cơ quan của Chính phủ Việt Nam quản lý các hoạt động du lịch trong cả nước. Tổng cục quản lý và kiểm soát các quy định liên quan đến phát triển kinh doanh, lập kế hoạch, đào tạo nhân sự, hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện chính sách và các quy định khác trong lĩnh vực du lịch.

Ngành du lịch cũng là trách nhiệm địa phương của Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch các tỉnh. Các cơ quan này làm việc cùng với các cơ quan liên quan khác (như cơ quan quản lý an ninh, nông nghiệp, lao động, v.v.), để xây dựng khung chính sách hoạt động du lịch của cả quốc gia và khu vực.<sup>16</sup>









# 02 KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI: CÁC MỐC PHÁT TRIỂN VÀ KHUÔN KHỔ CHÍNH

## 1. Tổng quan về quyền con người và khuôn khổ quốc tế chính



Quyền con người quan trọng với tất cả mọi người – trên toàn thế giới.

Quyền con người thừa nhận giá trị vốn có của mỗi người, bất kể chúng ta xuất thân từ đâu, chúng ta sống ở đâu, chúng ta trông như thế nào, chúng ta nghĩ gì hay chúng ta tin tưởng điều gì.

Quyền con người là được đối xử công bằng, đối xử công bằng với người khác và có khả năng đưa ra những lựa chọn chính đáng trong cuộc sống hàng ngày của chúng ta. Tôn trọng quyền con người là nền tảng của các cộng đồng vững mạnh, trong đó mọi người đều có thể đóng góp và cảm thấy được tham gia.

Kể từ khi thành lập Liên hợp quốc vào năm 1945, các chính phủ trên thế giới đã đồng ý với một bộ tiêu chuẩn chung để duy trì quyền con người. Bộ tiêu chuẩn này dựa trên các nguyên tắc về nhân phẩm, bình đẳng và tôn trọng lẫn nhau, được chia sẻ giữa các nền văn hóa, tôn giáo và triết học.

Các tiêu chuẩn về quyền con người được các chính phủ đồng ý nêu trong ba văn kiện cốt lõi của Liên hợp quốc, cùng nhau tạo thành “Bộ luật quốc tế về quyền con người”.

1. **Tuyên ngôn phổ quát về quyền con người (UDHR)** được Liên hợp quốc thông qua năm 1948, công nhận các quyền cơ bản và tự do cơ bản mà tất cả con người được hưởng. Nó đã trở thành một văn kiện nền tảng truyền cảm hứng cho nhiều công cụ, văn bản quyền con người quốc tế ràng buộc về mặt pháp lý.

2. **Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR)** được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua năm 1966. ICESCR được Việt Nam phê chuẩn năm 1982.
3. **Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR)** được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua năm 1966. ICCPR được Việt Nam phê chuẩn năm 1982.

Luật quốc tế về quyền con người bắt buộc Quốc gia phải tôn trọng, bảo vệ và thực hiện các quyền con người của mọi cá nhân trong phạm vi lãnh thổ hoặc quyền tài phán của họ.<sup>17</sup> Quyền con người bao gồm các quyền dân sự và chính trị như quyền bầu cử, quyền tự do ngôn luận và các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội như quyền được đảm bảo an sinh xã hội và quyền nói ngôn ngữ của mình và niềm tin tôn giáo của mình. Quyền làm việc được quy định trong UDHR, tại Điều 6 và 7 của ICESCR lần lượt quy định về quyền làm việc và các điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi.<sup>18</sup>



## Các văn kiện quốc tế về quyền con người

Việt Nam đã phê chuẩn các văn kiện quốc tế về quyền con người sau:

- Công ước Quốc tế về các quyền Dân sự và Chính trị.
- Công ước Quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa.
- Công ước về loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ.
- Công ước về Quyền Trẻ em.
- Công ước về quyền của người khuyết tật.
- Công ước về loại bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc.
- Công ước chống tra tấn và các hình thức đối xử hoặc trừng phạt tàn bạo, vô nhân đạo hoặc hạ nhục con người

## Sơ đồ 2: Ứng dụng RightsApp

### RightsApp

Toàn văn các văn kiện về quyền con người mà Việt Nam là thành viên có sẵn trên **RightsApp**, một ứng dụng dành cho điện thoại thông minh.

Để tải ứng dụng RighstApp tìm “RightsApp” ở cửa hàng ứng dụng Apple hoặc Google Play Store.

RightsApp

**WHAT IF YOU HAD ONE REFERENCE GUIDE TO INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW, IN YOUR POCKET?**



## Tổng quan về quyền lao động

Song song với hệ thống các tiêu chuẩn, nguyên tắc về quyền con người, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã cùng với chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động để thiết lập các tiêu chuẩn lao động, xây dựng chính sách và các chương trình thúc đẩy việc làm tốt cho tất cả mọi người.<sup>19</sup> Việt Nam tái gia nhập ILO năm 1992.<sup>20</sup> ILO đã thông qua nhiều tiêu chuẩn pháp lý và các văn kiện về bảo vệ và thúc đẩy các quyền của người lao động. Một văn kiện quan trọng của ILO là “Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc”<sup>21</sup> nêu rõ các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc của bốn quyền cơ bản:

1. Quyền tự do hội họp và thương lượng tập thể;
2. Xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc;
3. Xóa bỏ lao động trẻ em; và
4. Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

Các quyền này được ghi nhận thêm trong tám Công ước cơ bản của ILO và các công ước quản trị và kỹ thuật khác.<sup>22</sup> Tính đến tháng 7 năm 2020, Việt Nam đã phê chuẩn 25 Công ước của ILO, bao gồm 7 trong 8 Công ước cơ bản, 3 trong 4 Công ước về quản trị và 15 trong 178 Công ước kỹ thuật.<sup>23</sup>

Ngoài ra, ILO đã thông qua các văn kiện về điều kiện lao động trong lĩnh vực du lịch, bao gồm Công ước số 172 về Điều kiện lao động trong các khách sạn, nhà hàng và các cơ sở tương tự (1991); và Hướng dẫn của ILO về Việc làm thoả đáng và Du lịch có trách nhiệm xã hội (2017). Hướng dẫn của ILO về Việc làm thoả đáng và Du lịch có trách nhiệm với xã hội cung cấp một khuôn khổ cho việc thúc đẩy và bảo vệ quyền lao động và việc làm thoả đáng trong ngành du lịch, dẫn đến nâng cao tính bền vững và đóng góp chung của ngành vào việc đạt được các Mục tiêu Phát triển Bền vững.<sup>24</sup>

## 2. Khuôn khổ quốc tế về quyền con người và kinh doanh

Bối cảnh kinh doanh và quyền con người đã có sự phát triển đáng kể trong những thập kỷ gần đây. Với sự gia tăng của toàn cầu hóa, tự do hóa thị trường, nhu cầu xã hội mới và sự phát triển công nghệ, vai trò của doanh nghiệp trong xã hội ngày càng trở nên nổi bật. Do đó, mối quan tâm đến tác động của hoạt động kinh doanh trong xã hội ngày một gia tăng, trong đó có mối quan hệ của doanh nghiệp với quyền con người. Tất cả các quyền con người đều liên quan đến kinh doanh, bao gồm cả những doanh nghiệp hoạt động trong ngành du lịch. Hoạt động của doanh nghiệp có thể gây tác động - cả tích cực và tiêu cực - đến nhiều người, bao gồm khách hàng, nhà cung cấp và nhân viên của họ, và cộng đồng nơi doanh nghiệp hoạt động.



Trên thế giới, các doanh nghiệp nhận ra rằng tôn trọng quyền con người không chỉ là điều đúng đắn nên làm mà còn mang lại lợi ích tốt cho hoạt động kinh doanh. Nhiều người tiêu dùng, nhà đầu tư và chính phủ đều mong muốn các doanh nghiệp hoạt động có trách nhiệm và bền vững. Ngày càng có nhiều bằng chứng về giá trị xã hội và kinh tế của doanh nghiệp nhờ việc đưa quyền con người vào thực hành kinh doanh cốt lõi của mình và những chi phí đáng kể có thể nảy sinh khi bỏ qua quyền con người.<sup>25</sup> Tôn trọng quyền con người không chỉ là quản lý rủi ro mà còn có thể tạo ra các cơ hội kinh doanh mới bao gồm khả năng tiếp cận thị trường, vốn, nhà cung cấp và người tiêu dùng.

## Lợi ích kinh doanh của việc tôn trọng quyền con người

- Giảm thiểu rủi ro về vận hành, pháp lý và danh tiếng
- Tăng cường lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp
- Tạo môi trường thu hút, giữ chân và tạo động lực cho nhân viên
- Thu hút các nhà đầu tư và người tiêu dùng quan tâm đến đạo đức
- Tăng cường mối quan hệ với các bên liên quan bao gồm khách hàng, nhà cung cấp và cộng đồng địa phương

## Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người

Vào tháng 6 năm 2011, Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc đã nhất trí thông qua các Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người (Nguyên tắc Hướng dẫn). Các Nguyên tắc Hướng dẫn đưa ra tiêu chuẩn toàn cầu để giải quyết và ngăn ngừa các tác động quyền con người liên quan đến hoạt động kinh doanh. Sự tán thành của Liên hợp quốc báo hiệu lần đầu tiên cộng đồng quốc tế đã có được nhận thức chung về mối quan hệ giữa kinh doanh và quyền con người, nêu rõ vai trò và trách nhiệm của cả quốc gia và doanh nghiệp.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn hoạt động dựa trên một khuôn khổ gồm ba trụ cột, được gọi là Khuôn khổ Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục, đó là:

- Nhà nước có nghĩa vụ bảo vệ quyền con người.
- Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người.
- Nạn nhân của các lạm dụng quyền con người liên quan đến kinh doanh được tiếp cận các biện pháp khắc phục phù hợp và hiệu quả.





---

*Trách nhiệm tôn trọng quyền con người là chuẩn mực toàn cầu về hành vi được mong đợi đối với tất cả các doanh nghiệp ở bất cứ nơi nào họ tiến hành hoạt động kinh doanh. Trách nhiệm này tồn tại độc lập với khả năng và/hoặc sự sẵn sàng của nhà nước nhằm thực hiện nghĩa vụ Quốc gia về quyền con người, và không làm giảm trừ các nghĩa vụ đó. Trách nhiệm này được xem xét trên cả việc tuân thủ pháp luật và quy tắc bảo vệ quyền con người của một quốc gia.*

### Bình luận về Nguyên tắc hướng dẫn số 11

---

Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc hiện là tiêu chuẩn toàn cầu để ngăn ngừa và giải quyết các tác động bất lợi về quyền con người liên quan đến kinh doanh. Gần một thập kỷ sau khi được thông qua, các Nguyên tắc Hướng dẫn đã được triển khai thành luật, chính sách và thực tiễn trên khắp thế giới. Việc áp dụng rộng rãi và nhanh chóng các Nguyên tắc Hướng dẫn và khuôn khổ cơ bản khác được nêu dưới đây, làm nổi bật kỳ vọng ngày càng tăng về các doanh nghiệp sẽ hoạt động một cách bền vững, có trách nhiệm và tôn trọng quyền.

## Trách nhiệm quyền con người có sự khác biệt gì so với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp?

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) thường được coi là cam kết tự nguyện, là hoạt động từ thiện hoặc một hình thức tự điều chỉnh. Mặc dù không có định nghĩa chung về CSR và thực tiễn của nó rất khác nhau, nhưng trọng tâm của CSR có xu hướng tập trung vào đóng góp tích cực cho xã hội bằng cách giúp giải quyết các vấn đề và nguyên nhân nổi bật. Nó thường được coi là một trách nhiệm 'bổ sung' và tồn tại riêng biệt với các chức năng và hoạt động kinh doanh cốt lõi.

Không giống như các cách tiếp cận CSR là mang tính tùy chọn, trách nhiệm của doanh nghiệp phải tôn trọng, như được nêu trong Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc, yêu cầu các doanh nghiệp phải điều tra và giải quyết các tác động thực tế hoặc tiềm ẩn về quyền con người. Trách nhiệm này đòi hỏi phải áp dụng các chính sách và thực tiễn vào hoạt động và chiến lược kinh doanh.

Một phần quan trọng của Nguyên tắc Hướng dẫn là doanh nghiệp không thể bù đắp trách nhiệm về quyền con người của mình. Có nghĩa là, một doanh nghiệp không thể phủ nhận trách nhiệm của mình trong lĩnh vực này bằng cách làm tốt trong lĩnh vực khác.

### Các khuôn khổ liên quan khác

Các Nguyên tắc Hướng dẫn không phải là văn kiện duy nhất về kinh doanh và quyền con người. Bên cạnh đó còn có một số khuôn khổ hỗ trợ và có liên quan khác mà doanh nghiệp cần xem xét.

- Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia (Hướng dẫn của OECD)** là các khuyến nghị của các Quốc gia đối với các doanh nghiệp đa quốc gia về hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Hướng dẫn của OECD đưa ra khuôn khổ toàn cầu, nêu rõ các tiêu chuẩn ứng xử kinh doanh có trách nhiệm về nhiều vấn đề như quyền con người, quyền lao động và môi trường. Hướng dẫn của OECD đã được sửa đổi vào năm 2011 để đảm bảo sự phù hợp với các Nguyên tắc Hướng dẫn Hướng dẫn của Liên hợp quốc. OECD áp dụng khái niệm về trách nhiệm tra soát (due diligence) của các Nguyên tắc hướng dẫn (sẽ được thảo luận thêm ở Phần 4) cho tất cả các khía cạnh của trách nhiệm doanh nghiệp.<sup>26</sup> Hướng dẫn của OECD yêu cầu các Quốc gia tuân thủ phát triển các cơ chế khiếu nại để giải quyết khiếu nại của những cá nhân cảm thấy bị ảnh hưởng tiêu cực bởi hành vi kinh doanh thiếu trách nhiệm của các công ty có liên quan. Cơ chế khiếu nại do các Quốc gia thành lập được gọi là Đầu mối liên hệ quốc gia (National Contact Points - NCP). Khi thấy rằng các chuẩn mực được ghi nhận trong Hướng dẫn của OECD bị vi phạm, mọi cá nhân đều có thể tiếp cận cơ chế này. Việt Nam không phải là quốc gia có nghĩa vụ tuân thủ Hướng dẫn của OECD nhưng đã tham gia nhiều diễn đàn và chương trình khu vực do OECD tổ chức, trong đó có dự án chung về thúc đẩy chuỗi cung ứng có trách nhiệm ở châu Á.<sup>27</sup>

- Các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs)** được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua vào tháng 9 năm 2015. SDGs đưa ra kế hoạch chi tiết để có một tương lai bền vững và công bằng cho tất cả mọi người đến năm 2030, đồng thời kêu gọi hành động phối hợp của các Quốc gia, doanh nghiệp và xã hội để chấm dứt nghèo đói và thúc đẩy công bằng.<sup>28</sup> SDGs đặc biệt nhấn mạnh vai trò của doanh nghiệp như là đối tác chính, kêu gọi “tất cả các doanh nghiệp áp dụng sự sáng tạo và đổi mới của mình để giải quyết các thách thức phát triển bền vững”.<sup>29</sup> Trong khi thừa nhận vai trò của doanh nghiệp như một động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế và cơ sở hạ tầng, SDGs kêu gọi rõ ràng doanh nghiệp cần có hành động phù hợp với các Nguyên tắc Hướng dẫn.<sup>30</sup> Việt Nam đã thông qua Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 về các mục tiêu phát triển bền vững theo Quyết định 633/QĐ-TTg ngày 10 tháng 5 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ.<sup>31</sup>





- **Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc** được thông qua năm 2000, và là sáng kiến lớn nhất thế giới về phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đây là một sáng kiến tự nguyện nhằm tìm cách gắn kết các hoạt động và chiến lược kinh doanh với mười nguyên tắc được chấp nhận rộng rãi trong các lĩnh vực quyền con người, lao động, môi trường và chống tham nhũng. Tại Việt Nam, mười nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc được thúc đẩy thực hiện thông qua Mạng lưới Hiệp ước Toàn cầu của Việt Nam (Global Compact Network Viet Nam- GCNV). GCNV được VCCI và Liên hợp quốc phát động vào năm 2007 tại Việt Nam. Mục tiêu của GCNV là trở thành trung tâm quốc gia xuất sắc về trách nhiệm doanh nghiệp. GCNV xác định các thách thức và giải pháp liên quan đến sự kết nối giữa doanh nghiệp và cộng đồng, môi trường, chính phủ và người tiêu dùng, nhằm thúc đẩy sự bền vững của doanh nghiệp và đóng góp vào việc đạt được các Mục tiêu Phát triển bền vững. Bằng cách tham gia Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, doanh nghiệp cam kết duy trì và thực hiện mười nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc. Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc và Hướng dẫn của OECD cung cấp các công cụ và hành động thiết thực để thực hiện điều này.

### 3. Khuôn khổ quốc gia về quyền con người và kinh doanh

Một thập kỷ sau khi được Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc thông qua, các Nguyên tắc Hướng dẫn ngày càng trở thành chuẩn mực trong luật pháp, chính sách và thực tiễn. Sau lời kêu gọi của Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc dành cho tất cả các Quốc gia thành viên xây dựng các Kế hoạch Hành động Quốc gia về kinh doanh và quyền con người (National Action Plan- NAPs),<sup>32</sup> một số quốc gia trên thế giới đã và đang tham gia vào các quá trình xây dựng NAP để hỗ trợ việc thực hiện các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc và thúc đẩy hành vi kinh doanh có trách nhiệm.

Đáng chú ý, một số quốc gia đã giải quyết những rủi ro và thách thức cụ thể mà ngành du lịch đặt ra trong NAP của họ. Ví dụ: NAP của Ba Lan cam kết sửa đổi luật để giải quyết vấn đề bóc lột tình dục trẻ vị thành niên trong ngành khách sạn và NAP của Đức cam kết cung cấp hỗ trợ tài chính tăng cường cho Bàn tròn về Quyền con người trong Du lịch.<sup>33</sup>



## Kế hoạch Hành động Quốc gia về kinh doanh và quyền con người ở Châu Á

Nếu như trước đây nhiều NAP về kinh doanh và quyền con người được xây dựng ở Châu Âu, thì ngày càng có nhiều quốc gia ở Châu Á tham gia vào quá trình này. Điều này là tín hiệu cho thấy sự gia tăng tăng động lực về chất lượng đầu tư trực tiếp nước ngoài và đảm bảo rằng tăng trưởng kinh tế cần đạt được một cách bền vững và tôn trọng quyền.

Sau một quá trình tham vấn sâu rộng với các bên liên quan, Thái Lan là quốc gia đầu tiên ở châu Á công bố NAP độc lập về kinh doanh và quyền con người vào năm 2019. Kể từ đó, một số quốc gia châu Á đã tiếp tục công bố NAP bao gồm Nhật Bản, Đài Loan và Pakistan. Ngoài ra, Hàn Quốc có một chương riêng về kinh doanh và quyền con người trong kế hoạch hành động quốc gia về quyền con người. Nhiều quốc gia khác trong khu vực đã cam kết phát triển NAP, bao gồm Ấn Độ, Indonesia, Malaysia, Mông Cổ và Philippines.

Tại Việt Nam, Bộ Tư pháp đang làm việc với UNDP để xây dựng NAP.<sup>34</sup>

Ngoài ra, kinh doanh và quyền con người đã trở thành lĩnh vực ưu tiên của Ủy ban liên chính phủ ASEAN về quyền con người (AICHR). Thông qua các cuộc họp và hội thảo của mình, AICHR đã đưa ra nền tảng quan trọng để các chính phủ trong khu vực ASEAN học hỏi lẫn nhau, đặc biệt là việc xây dựng NAP.



Ngoài việc xây dựng các khuôn khổ chính sách này, một số quốc gia đã ban hành luật có tính ràng buộc về tính minh bạch của doanh nghiệp hoặc trách nhiệm tra soát quyền con người. Với dấu ấn toàn cầu của ngành du lịch, nhiều doanh nghiệp nằm ngoài khu vực pháp lý này sẽ bị ảnh hưởng và sẽ phải tuân thủ luật pháp theo một cách nào đó. Ví dụ, các doanh nghiệp nằm trong chuỗi giá trị hoặc có mối quan hệ kinh doanh với đơn vị báo cáo sẽ cần trả lời việc họ đang làm gì để xác định, giải quyết và khắc phục rủi ro và tác động về quyền con người của mình.



## Phát triển về luật pháp

Ngày càng có nhiều động lực từ các quốc gia trên thế giới về xây dựng luật pháp yêu cầu các doanh nghiệp “biết và thể hiện” việc tôn trọng quyền con người.

Nội dung và phạm vi của các luật này khác nhau giữa các quốc gia. Ví dụ, một số luật được ban hành cụ thể, tập trung vào các lĩnh vực như nô lệ hiện đại hoặc lao động trẻ em, trong khi những luật khác bao gồm tất cả các vấn đề về quyền con người và môi trường. Ngoài ra, một số luật tập trung vào việc báo cáo (ví dụ như Úc và Vương quốc Anh có đạo luật về chế độ nô lệ hiện đại) trong khi những luật khác yêu cầu các doanh nghiệp tham gia vào quá trình tra soát về quyền con người (ví dụ như Luật về Tra soát trách nhiệm của Pháp).

Úc: *Đạo luật chống nô lệ hiện đại 2018 (Khối thịnh vượng chung)*, *Đạo luật chống nô lệ hiện đại 2018 (bang New South Wales)*

- Pháp: *Luật về tra soát trách nhiệm (2017)*
- Vương quốc Anh: *Đạo luật chống nô lệ hiện đại 2015*
- Mỹ: *Đạo luật về minh bạch trong các chuỗi cung ứng của bang California 2010*
- Hà Lan: *Đạo luật về tra soát trách nhiệm đối với lao động trẻ em 2019*
- EU: *Chỉ thị của Liên minh Châu Âu về tiết lộ phi tài chính (Chỉ thị 2014/95/EU)*.
- Đức: Nghĩa vụ tra soát doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng 2021 (sẽ có hiệu lực vào 2023)
- Na Uy: *Đạo luật minh bạch của Na Uy 2022*.

Ngoài ra, Ủy ban EU hiện đang xây dựng Chỉ thị về tra soát bền vững của doanh nghiệp, khi được thông qua, Chỉ thị này sẽ yêu cầu các Quốc gia thành viên EU thông qua quy định pháp luật bắt buộc về trách nhiệm của doanh nghiệp đối với quyền con người và môi trường.







## 03

## RỦI RO VỀ QUYỀN: NHỮNG THÁCH THỨC CHÍNH ĐỐI VỚI NGÀNH DU LỊCH TẠI VIỆT NAM

Sau khi Liên hợp quốc đưa ra Các nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người, các doanh nghiệp được kỳ vọng sẽ “biết và thể hiện” rằng họ tôn trọng quyền con người trong các hoạt động, vận hành cũng như trong các mối quan hệ của mình. Mục tiêu của phần này là hỗ trợ các doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực du lịch tại Việt Nam hiểu và nhận diện được những rủi ro chính về quyền con người có thể phát sinh trong các hoạt động, các chuỗi cung ứng hoặc các mối quan hệ kinh doanh của mình.

Sự đa dạng và phạm vi hoạt động ngày càng mở rộng của ngành du lịch cho thấy có rất nhiều rủi ro gắn liền với lĩnh vực du lịch và những rủi ro này sẽ không giống nhau giữa các doanh nghiệp. Do vậy, những rủi ro về quyền con người như trình bày dưới đây nên được xem như một xuất phát điểm hơn là một danh sách cuối cùng.

Hơn nữa, một số nhóm người ở trong tình trạng dễ bị tổn thương cao hơn và do đó, có thể gặp nguy cơ bị phân biệt đối xử, bị bóc lột và/hoặc bị lạm dụng nhiều hơn. Trong ngành du lịch tại Việt Nam, các nhóm này bao gồm phụ nữ, trẻ em, các cộng đồng bản địa và dân tộc thiểu số, người khuyết tật và lao động di trú (bao gồm cả người di trú nội địa). Khi xem xét những tác động tiềm ẩn của hoạt động kinh doanh đối với người lao động, với các cộng đồng địa phương cũng như khách du lịch, cần phải dành sự lưu tâm đặc biệt tới những nhóm này. Các đặc điểm của những nhóm này và các thách thức mà họ phải đối mặt không tồn tại riêng rẽ, mà có thể giao thoa với nhau, tác động nhiều hơn tới khả năng của các cá nhân trong việc chống lại quyền lực hoặc lạm dụng. Ví dụ, chính sự tác động qua lại lẫn nhau giữa tình trạng di cư và giới của người di trú có thể khiến những phụ nữ di cư rất dễ bị tổn thương do các điều kiện tuyển dụng và các điều kiện làm việc mang tính bóc lột.<sup>35</sup>

## 1. Các quyền của người lao động

Một số rủi ro gắn liền với lao động có thể phát sinh đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch.<sup>36</sup> Đại dịch toàn cầu COVID-19 đồng thời vừa làm lộ rõ, vừa làm trầm trọng thêm bản chất bất bênh và không chắc chắn trong ngành du lịch. Do tính chất phức tạp, theo mùa vụ và đòi hỏi lao động tập trung của lĩnh vực này cũng như sự chiếm ưu thế của các doanh nghiệp nhỏ nên đây là ngành mà việc làm thường mang tính bất bênh và khó điều chỉnh. Ngoài ra, ngành du lịch thường dựa trên các công việc theo mùa vụ, theo ca và phụ thuộc vào lực lượng lao động phổ thông.<sup>37</sup> Điều này không chỉ tạo ra những thách thức về điều kiện làm việc, tiền lương và khả năng tổ chức tập thể của người lao động, mà còn khiến người lao động dễ bị tổn thương nhiều hơn trước tình trạng phân biệt đối xử, lạm dụng và/hoặc bóc lột. Bên cạnh đó, những nhà tuyển dụng thiếu đạo đức có thể lợi dụng người lao động bằng cách thu phí và/hoặc trói buộc người lao động vào một bản hợp đồng đòi hỏi họ phải trả thêm phần trăm phụ phí từ lương.<sup>38</sup> Do những người lao động này thường bị trả lương thấp nên gánh nặng đó có thể rất đáng kể. “Các nguyên tắc chi trả của nhà tuyển dụng (The ‘Employer Pays Principles’) tạo ra một kỳ vọng ngày càng lớn rằng không người lao động nào phải trả tiền để có được một công việc.<sup>39</sup> Ví dụ, các chuỗi khách sạn quốc tế hạng sang Kempinski (Thụy Sĩ) và Radisson (Hoa Kỳ) đều có chính sách công khai phù hợp với các nguyên tắc này.<sup>40</sup>

Lao động trẻ em cũng là hiện tượng phổ biến trong ngành du lịch, đặc biệt là trong các doanh nghiệp gia đình thuộc khu vực kinh tế phi chính thức, nơi mà hiện tượng này phần lớn không được báo cáo hoặc ghi nhận lại (ở Việt Nam cũng như một số quốc gia khác).<sup>41</sup>

ILO và UNICEF từng cảnh báo rằng các tác động tài chính và kinh tế - xã hội của đại dịch COVID-19 có thể khiến ngày càng nhiều trẻ em tham gia vào lực lượng lao động.<sup>42</sup>

Tại Việt Nam, Hiến pháp 2013 ghi nhận rằng người lao động phải được bảo đảm “điều kiện làm việc công bằng và an toàn” và nghiêm cấm phân biệt đối xử, lao động cưỡng bức cũng như nghiêm cấm tuyển dụng người lao động dưới độ tuổi lao động tối thiểu.<sup>43</sup>

Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản pháp luật có liên quan quy định về các vấn đề như thời giờ làm việc, bao gồm số giờ làm việc, số giờ nghỉ ngơi, các đợt nghỉ giải lao, bảo hiểm xã hội, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp. Mặc dù vậy, các quyền của người lao động vẫn là một trong những rủi ro đáng kể nhất đối với ngành du lịch.





Bảng dưới đây được xây dựng nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp nhận diện những rủi ro (liên quan đến lao động) đối với người lao động trong các hoạt động và chuỗi cung ứng của doanh nghiệp.

### Bảng nhận diện rủi ro đối với các quyền của người lao động

Tiền lương	<ul style="list-style-type: none"><li>Doanh nghiệp và các đối tác kinh doanh của doanh nghiệp (bao gồm cả nhà cung cấp) có trả cho người lao động mức lương sinh hoạt tối thiểu không? Tức là, mức lương phải là một khoản thu nhập để người lao động và gia đình họ có được mức sống tử tế.</li></ul>
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp	<ul style="list-style-type: none"><li>Doanh nghiệp và/hoặc các đối tác kinh doanh của doanh nghiệp đã tiến hành đánh giá an toàn và sức khỏe nghề nghiệp hay chưa?</li><li>Người lao động có được sử dụng các trang thiết bị bảo hộ cá nhân cần thiết và phù hợp hay không?</li><li>Người lao động có các kỹ năng, được đào tạo và có các công cụ cần thiết để thực hiện công việc của mình một cách an toàn hay không?</li></ul>
Số giờ làm việc và điều kiện làm việc	<ul style="list-style-type: none"><li>Người lao động trong doanh nghiệp và trong các chuỗi cung ứng có ghi chép lại số giờ làm việc và công việc làm thêm của họ hay không và họ có được tiếp cận với những ghi chép này hay không?</li><li>Người lao động trong doanh nghiệp và trong các chuỗi cung ứng có được quyền nghỉ ngơi và nghỉ hợp lý sau bữa ăn hay không?</li><li>Người lao động có được bù đắp tương xứng cho thời giờ làm thêm hay không?</li></ul>
Tự do lập hội và thương lượng tập thể	<ul style="list-style-type: none"><li>Người lao động trong doanh nghiệp và các chuỗi cung ứng có thể thành lập và tham gia các tổ chức độc lập mà không sợ bị trả thù hoặc trừ dặt hay không??</li><li>Người lao động có được tự do gặp gỡ mà không có sự hiện diện của người quản lý hay không?</li></ul>
Phân biệt đối xử, quấy rối và bắt nạt	<ul style="list-style-type: none"><li>Người lao động trong doanh nghiệp và/hoặc các chuỗi cung ứng có nguy cơ bị phân biệt đối xử, bị quấy rối hoặc bị bắt nạt hay không?</li><li>Doanh nghiệp có các chính sách nhằm ngăn ngừa và giải quyết tình trạng phân biệt đối xử, quấy rối và bắt nạt trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động hay chưa?</li></ul>
Lao động cưỡng bức	<ul style="list-style-type: none"><li>Người lao động trong doanh nghiệp và/hoặc các chuỗi cung ứng có:<ul style="list-style-type: none"><li>Bị hạn chế quyền tự do đi lại hay không?</li><li>Bị khấu trừ tiền lương hoặc bị giữ giấy tờ tùy thân hay không?</li><li>Bị bạo lực, đe dọa hoặc hăm dọa về thể chất hoặc tình dục không?</li></ul></li><li>Phải làm việc để trả một món nợ giả mạo hay không?</li></ul>
Lao động trẻ em	<ul style="list-style-type: none"><li>Doanh nghiệp và các đối tác kinh doanh có kiểm tra/xác minh tuổi của người lao động hay không?</li><li>Nếu lao động trẻ được tuyển dụng hợp pháp thì công việc mà họ đang thực hiện có an toàn và phù hợp với độ tuổi hay không?</li></ul>

## Các nguyên tắc về lao động cưỡng bức của Liên minh khách sạn bền vững

Thật không may, các hình thức của nô lệ hiện đại – như lao động cưỡng bức, lệ thuộc vì gán nợ và buôn bán người – lại đang phổ biến trong lĩnh vực du lịch. Không quốc gia nào tránh được những vi phạm quyền con người mang tính rộng khắp này và tình trạng này ảnh hưởng tới tất cả các khu vực trên thế giới.<sup>44</sup>

Năm 2018, Liên minh khách sạn bền vững (trước đây là Đối tác du lịch quốc tế) đã đưa ra Các nguyên tắc về lao động cưỡng bức. Mục đích của Các nguyên tắc này là “ưu tiên hành động nhằm xử lý những tác nhân hàng đầu của tình trạng lao động cưỡng bức trong ngành kinh doanh khách sạn”.<sup>45</sup>

Ba nguyên tắc đó là:

- Tất cả người lao động đều có quyền tự do đi lại;
- Không người lao động nào phải trả tiền để có việc làm;
- Không người lao động nào bị ép vào cảnh nợ nần hoặc cưỡng bức làm việc.<sup>46</sup>

Liên minh khách sạn bền vững còn xây dựng khóa đào tạo trực tuyến miễn phí nhằm hỗ trợ các khách sạn nhận diện những rủi ro liên quan đến nô lệ hiện đại.<sup>47</sup>



## 2. Buôn bán người và bóc lột tình dục

Buôn bán người và bóc lột tình dục phụ nữ và trẻ em là một thách thức lớn trong lĩnh vực du lịch.<sup>48</sup> Theo ILO, bóc lột tình dục chiếm tới gần 19% (4,8 triệu người) tổng số các vụ nô lệ tình dục hiện đại trên toàn cầu.<sup>49</sup> Trong số này, phần lớn nạn nhân là phụ nữ và trẻ em gái (99%).<sup>50</sup> Báo cáo đánh giá về Việt Nam của ECPAT năm 2018 cho thấy bóc lột tình dục trẻ em là vấn đề nổi cộm trên toàn quốc.<sup>51</sup> Cụ thể, Báo cáo này đưa ra cảnh báo rằng hoạt động buôn bán trẻ em gái vị thành niên cho mục đích hôn nhân trẻ em đang tăng lên tại các địa phương phía Bắc.<sup>52</sup>



Các doanh nghiệp du lịch, bao gồm hàng không, khách sạn và các hình thức vận tải khác có thể vô tình “tiếp tay” cho việc buôn bán người và bóc lột tình dục.<sup>53</sup> Do vậy, những rủi ro về buôn bán người và các hình thức khác của nô lệ hiện đại cần phải là ưu tiên hàng đầu đối với những người hoạt động kinh doanh trong ngành du lịch.

### Buôn bán người và ngành công nghiệp hàng không

Năm 2018, Hiệp hội Vận tải hàng không quốc tế (IATA) đã nhất trí thông qua một nghị quyết về việc xóa bỏ tình trạng buôn bán người và cam kết hành động nhằm nhận diện và giải quyết dứt điểm tình trạng buôn bán người.<sup>54</sup>

IATA đã xây dựng nhiều loại tài liệu và học liệu cho các nhân viên ngành hàng không, bao gồm tài liệu hướng dẫn và khóa học trực tuyến.<sup>55</sup> IATA cũng đang hợp tác với các sân bay và các bên liên quan khác trong lĩnh vực vận tải hàng không nhằm nâng cao nhận thức và chia sẻ các học liệu cũng như tài liệu hướng dẫn.<sup>56</sup>

Một giải pháp sẵn có cho các doanh nghiệp kinh doanh du lịch là cam kết tuân theo *Bộ quy tắc ứng xử bảo vệ trẻ em khỏi bóc lột tình dục*. Bộ quy tắc này là một cam kết tự nguyện về việc bảo vệ trẻ em khỏi bóc lột tình dục trong lĩnh vực du lịch. Tính đến tháng 7/2022, Bộ quy tắc này đã thu hút sự tham gia của 396 thành viên từ 245 quốc gia, hầu hết trong số đó là các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực lữ hành và khách sạn.<sup>57</sup> Một số hãng du lịch tại Việt Nam như các khách sạn thuộc tập đoàn Accor Hotels Vietnam cũng là những thành viên của Bộ quy tắc này.<sup>58</sup>



### 3. Quyền con người và môi trường

Quyền con người có mối liên hệ chặt chẽ với môi trường nơi con người sinh sống. Các nguyên tắc khung của Liên hợp quốc về quyền con người và môi trường khẳng định rằng “tác hại của môi trường ảnh hưởng tới việc hưởng thụ các quyền con người và việc thực thi các quyền con người sẽ góp phần bảo vệ môi trường cũng như thúc đẩy phát triển bền vững”.<sup>59</sup> Năm 2021, Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc lần đầu tiên thừa nhận rằng sống trong môi trường sạch, trong lành và bền vững là một quyền con người.<sup>60</sup> Năm 2022, Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua một nghị quyết có tính bước ngoặt, trong đó ghi nhận quyền có môi trường sạch, trong lành và bền vững là một quyền con người, đồng thời kêu gọi gia tăng nỗ lực trên toàn thế giới nhằm thúc đẩy và bảo vệ quyền đó cho tất cả mọi người.<sup>61</sup>

Lĩnh vực du lịch thường dựa vào những môi trường vật lý đang sinh sôi và bền vững. Du khách du lịch tới Việt Nam để tận hưởng các bãi biển sạch, những khu rừng bạt ngàn, cuộc sống thiên nhiên hoang dã phong phú và những rặng núi kỳ vĩ.

Tuy vậy, những tác động của ngành du lịch đối với môi trường có thể rất lớn.<sup>62</sup> Ví dụ, các hoạt động liên quan đến du lịch có thể dẫn tới tình trạng ô nhiễm môi trường nước và không khí, cạn kiệt tài nguyên thiên nhiên, dư thừa rác thải và phát thải khí gây hiệu ứng nhà kính.<sup>63</sup>

Tổ chức Du lịch thế giới của Liên hợp quốc định nghĩa du lịch bền vững là “du lịch có tính đến các tác động về kinh tế, xã hội và môi trường cả trong hiện tại và tương lai, giải quyết các nhu cầu của du khách, của ngành, của môi trường và của các cộng đồng địa phương”.<sup>64</sup> Dựa trên mối quan hệ qua lại giữa quyền con người và môi trường, doanh nghiệp cần áp dụng các biện pháp để hiểu rõ tác động xã hội và môi trường từ các hoạt động sản xuất kinh doanh của họ. Việc tiến hành một quá trình toàn diện nhằm nhận diện, ngăn ngừa và giảm thiểu các tác động tiêu cực đối với môi trường sẽ không chỉ góp phần gìn giữ môi trường tự nhiên nhằm bảo đảm khả năng phát triển lâu dài của lĩnh vực du lịch, mà còn đảm bảo rằng các quyền của cộng đồng địa phương sẽ không bị ảnh hưởng tiêu cực.



## Quyền được có nước sạch

Tiếp cận nước sạch được cộng đồng quốc thừa nhận là các quyền con người cơ bản.<sup>65</sup> Tuy nhiên, các hoạt động kinh doanh liên quan đến lĩnh vực du lịch có thể dẫn tới tình trạng khan hiếm và ô nhiễm nguồn nước.<sup>66</sup> Biến đổi khí hậu cũng đang tác động đến trữ lượng nước và thường dẫn tới sự cạnh tranh giành giật các nguồn khan hiếm.<sup>67</sup> Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch cần phải quan tâm nhiều đến việc bảo đảm rằng họ sẽ giảm lượng nước tiêu thụ và xóa bỏ tình trạng ô nhiễm nguồn nước.

Sáng kiến Sứ mệnh về nước của CEO trong khuôn khổ Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc đang nỗ lực huy động một số lượng lớn các nhà lãnh đạo doanh nghiệp nhằm giải quyết những thách thức toàn cầu về nước thông qua hoạt động quản lý nước của doanh nghiệp, hợp tác với Liên hợp quốc, các chính phủ, các tổ chức xã hội và các chủ thể khác.<sup>68</sup> Thông qua việc ủng hộ sáng kiến này, các doanh nghiệp cam kết thúc đẩy hoạt động quản lý nước trên 6 lĩnh vực chủ chốt, bao gồm:

- Các hoạt động sản xuất kinh doanh trực tiếp
- Chuỗi cung ứng và quản lý lưu vực đầu nguồn
- Hành động tập thể
- Chính sách công
- Sự tham gia của cộng đồng
- Tính minh bạch

## 4. Quyền về đất đai và quyền văn hóa

Tiếp cận đất đai có mối liên hệ chặt chẽ với việc thụ hưởng một loạt các quyền con người. Việc xây dựng các cơ sở và hạ tầng du lịch – như khách sạn, công viên hoặc sân bay – có thể dẫn tới việc di dời dân cư, nhà ở và thậm chí là cả cộng đồng.<sup>69</sup> Việc di dời như vậy có thể thách thức quyền tiếp cận của các cộng đồng địa phương đối với tài nguyên thiên nhiên, bao gồm đất nông nghiệp, rừng, nước và các tài nguyên cơ bản khác. Các quyền văn hóa có quan hệ chặt chẽ với đất đai.<sup>70</sup> Khi các cộng đồng địa phương bị di dời, họ sẽ mất quyền tiếp cận sinh kế, các nguồn canh tác và đánh bắt thủy sản quen thuộc, cũng như các địa danh truyền thống và linh thiêng.<sup>71</sup> Người dân thuộc các cộng đồng địa phương tại các điểm đến du lịch mới nổi, đặc biệt là những người sống trong đói nghèo, có thể có rất ít quyền lực hoặc lựa chọn khi đối mặt với các dự án phát triển. Bất kỳ sự mất cân bằng quyền lực nào, dù là thực tế hay trong nhận thức, đều cần phải được xét đến khi thu hút sự tham gia của các cộng đồng và/hoặc các cá nhân xung quanh việc sử dụng đất.

Việt Nam đã ban hành nhiều quy định pháp luật để bảo vệ các cộng đồng địa phương khi phải di dời, bao gồm Luật Đất đai 2013, Luật Bảo vệ môi trường 2014 và Thông tư của Bộ Tài nguyên và môi trường về các phương án đền bù, hỗ trợ và tái định cư khi diễn ra việc di dời trên đất đai liên quan đến nhà nước. Tuy nhiên, vẫn tồn tại những thách thức cả trong luật và trên thực tế, đặc biệt là thiếu vắng quy trình đồng thuận dựa trên nguyên tắc tự nguyện, được thông báo trước và được cung cấp thông tin đầy đủ.<sup>72</sup>



Ngoài những tác động đối với quyền con người của vấn đề di dời, hoạt động du lịch còn có thể gây nên những tác động kinh tế và văn hóa-xã hội khác ở cấp địa phương. Những tác động này bao gồm việc làm mất đi bản sắc và các phương thức sinh sống truyền thống và sự gia tăng chi phí sinh hoạt đối với các cộng đồng địa phương.<sup>73</sup> Các quyền văn hóa và nhu cầu ngôn ngữ của các cộng đồng địa phương cần được tính đến khi thu hút sự tham gia của người dân thuộc các cộng đồng địa phương vào việc lập kế hoạch và phát triển các dự án du lịch.

## 5. Những thách thức đối với ngành du lịch

Mối quan hệ giữa du lịch và quyền con người có tính phức tạp cao, tuy vậy mức độ bền vững và khả năng phát triển lâu dài của lĩnh vực này phụ thuộc vào việc tuân thủ các nguyên tắc và tiêu chuẩn hành xử có trách nhiệm của doanh nghiệp. Điều quan trọng là phải hiểu được một số thách thức mà ngành du lịch đang đối mặt và những rủi ro mà ngành này gây ra đối với việc hiện thực quyền con người.

### Sự đa dạng và phức tạp

Giống như các nước khác, ngành du lịch Việt Nam có tính đa dạng cao, phân mảnh và phức tạp, chủ yếu dựa vào các doanh nghiệp nhỏ, đặc biệt trong khu vực phi chính thức, và nhiều dịch vụ kinh doanh thuê ngoài (outsourcing) như vệ sinh và an ninh.<sup>74</sup> Điều này tạo ra những thách thức lớn trên phương diện hoạt động điều hành (của doanh nghiệp) và quản lý bằng pháp luật (của nhà nước), đặc biệt đối với các nhóm dễ bị tổn thương. Ngành du lịch còn có mối liên hệ tương tác với nhiều ngành khác như xây dựng, bán lẻ và khách sạn, do đó cùng chia sẻ những rủi ro với các ngành này.<sup>75</sup>

Đối với nhiều doanh nghiệp, hiểu được vai trò và trách nhiệm của mình trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền con người là điều rất khó khăn và thách thức. Phần 4 và phần 5 của tài liệu hướng dẫn này sẽ đưa ra góc nhìn sâu hơn về cách thức mà các doanh nghiệp có thể ứng phó với những thách thức đó.

### Thiếu kiến thức và nhận thức về quyền con người

Không giống như các ngành khác, ví dụ như dệt may hoặc nông nghiệp, cho đến nay, ngành du lịch Việt Nam ít phải đối mặt hơn với sự giám sát và ít chịu áp lực về việc thực hiện quyền con người. Tất cả các chủ thể, bao gồm chính phủ, ngành công nghiệp và xã hội, đều đóng vai trò nhất định trong việc nâng cao kiến thức, nhận thức và năng lực về quyền con người của cả ngành lẫn các chủ thể quyền.

### Tác động của biến đổi khí hậu

Theo Tổ chức Du lịch thế giới của Liên hợp quốc, “lĩnh vực du lịch rất dễ bị tổn thương trước biến đổi khí hậu và đồng thời, góp phần vào việc phát thải khí gây hiệu ứng nhà kính, gây nên hiện tượng ấm lên toàn cầu. Việc thúc đẩy hành động chống biến đổi khí hậu trong ngành du lịch, do đó, có tầm quan trọng hàng đầu đối với khả năng phục hồi của lĩnh vực này.”<sup>76</sup> Một ngành du lịch không bền vững sẽ đe dọa đến quyền của những người mà hoạt động sinh kế của họ phụ thuộc vào du lịch, cho dù là cá nhân hay các cộng đồng. Trong nhiều trường hợp, người lao động tận tụy với một nghề trong ngành du lịch sau khi rời bỏ những sinh kế truyền thống của mình đôi khi lại phải di cư tới những nơi khác trong nước hoặc thậm chí chứng kiến làng mạc và ruộng đồng biến mất mà không thể cứu vãn nổi trước sự phát triển của ngành du lịch và quá trình xây dựng cơ sở hạ tầng.

Nếu du lịch không bền vững trong khu vực hoặc vùng nơi người lao động sinh sống thì khả năng có được một công việc tử tế và bền vững của họ có thể sẽ gặp rủi ro. Ngoài ra, Việt Nam cũng là nước rất dễ bị ảnh hưởng bởi các tác động của biến đổi khí hậu. Ủy ban liên chính phủ về biến đổi khí hậu (IPCC) xác định Việt Nam là một trong 9 quốc gia nơi có ít nhất 50 triệu người có thể phải gánh chịu các tác động do mức nước biển dâng, các cơn bão mạnh và những mối đe dọa khác liên quan đến biến đổi khí hậu.<sup>77</sup>

## Tuyên bố Glasgow: Cam kết vì một thập niên hành động chống biến đổi khí hậu trong ngành du lịch

Tuyên bố Glasgow được đưa ra tại Hội nghị thượng đỉnh về biến đổi khí hậu của Liên hợp quốc (COP 26) năm 2021. Tuyên bố này đề xuất một kế hoạch phối hợp hành động cho ngành du lịch nhằm hỗ trợ cam kết toàn cầu trong việc giảm phát thải các khí gây hiệu ứng nhà kính vào năm 2030 và đạt mức phát thải ròng bằng 0 vào năm 2050.<sup>78</sup> Khi trở thành một bên ký kết, các tổ chức được kỳ vọng sẽ đưa ra những cam kết rõ ràng về việc lập kế hoạch, đo lường và báo cáo về các hoạt động của mình.<sup>79</sup> Để biết thêm thông tin, vui lòng xem: <https://www.oneplanetnetwork.org/programmes/sustainable-tourism/glasgow-declaration>.

## 6. Phục hồi sau đại dịch COVID-19

Tác động của đại dịch COVID-19 đối với ngành du lịch tại Việt Nam cũng giống như đối với hầu hết các quốc gia khác trên thế giới, với việc đóng cửa nhiều doanh nghiệp trên quy mô lớn trong thời kỳ phong tỏa và việc vắng bóng khách du lịch quốc tế đã ảnh hưởng tiêu cực tới sự phát triển của ngành này. Việt Nam chứng kiến hoạt động lưu hành nội địa trầm lắng trong giai đoạn 2020-2022 đã gây thêm nhiều tác động tới các doanh nghiệp và người lao động. Trong khi người lao động trong khu vực chính thức có thể được hưởng lợi từ việc bảo đảm việc làm và hỗ trợ phúc lợi xã hội, thì những người làm việc trong khu vực phi chính thức lại phải đối mặt với những thách thức thậm chí còn lớn hơn.

Còn quá sớm để dự báo tác động dài hạn đối với ngành du lịch tại Việt Nam và những hệ quả mà bất kỳ thay đổi nào có thể gây ra đối với quyền con người của các cá nhân và các cộng đồng mà sinh kế của họ phụ thuộc vào lĩnh vực này. Căn cứ vào tác động của đại dịch COVID-19 tới ngành du lịch, đó có thể là điều hấp dẫn đối với các doanh nghiệp khi bù đắp thiệt hại bằng cách đốt cháy giai đoạn và chấp nhận các thực tiễn kinh doanh mang tính bóc lột.<sup>80</sup> Tuy vậy, các tác động kinh tế và xã hội mà đại dịch gây ra đã làm nổi rõ nhu cầu cần có những biện pháp bảo vệ mạnh mẽ hơn và cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm trong các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.







# 04 DOANH NGHIỆP NÊN ỨNG PHÓ NHƯ THẾ NÀO?

Ngày nay, đã có sự ghi nhận ở cấp độ toàn cầu là doanh nghiệp phải có trách nhiệm tôn trọng quyền con người. Các Nguyên tắc Hướng dẫn nêu rõ rằng doanh nghiệp dù có “cấu trúc, sở hữu, quy mô lĩnh vực hoạt động như thế nào thì cũng phải tôn trọng quyền con cho dù nhà nước có sẵn sàng hay có khả năng bảo vệ quyền hay không”.<sup>81</sup> Điều này có nghĩa là doanh nghiệp không được vi phạm các quyền con người và cần giải quyết bất kỳ tác động tiêu cực nào về quyền con người mà doanh nghiệp có liên quan.<sup>82</sup>

## Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc nêu rõ rằng các doanh nghiệp phải:

- Tránh gây nên hoặc góp phần gây nên những tác động tiêu cực về quyền con người trong quá trình thực hiện hoạt động của mình, đồng thời cần giải quyết những tác động tiêu cực đó nếu nó xuất hiện.
- Tìm cách ngăn ngừa hoặc giảm nhẹ những tác động tiêu cực về quyền con người có liên quan trực tiếp đến hoạt động vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp qua những mối quan hệ kinh doanh, ngay cả khi doanh nghiệp không góp phần vào những tác động đó.<sup>83</sup>





Mục đích của phần này là để giúp doanh nghiệp hiểu và thể hiện được trách nhiệm tôn trọng quyền con người của mình.<sup>84</sup> Quá trình này sẽ khác nhau đối với từng doanh nghiệp tùy theo mô hình kinh doanh và khu vực hoạt động, nhưng hoạt động kinh doanh cần tuân thủ các bước sau:

**Sơ đồ 3:**



## 1. Xây dựng cam kết chính sách về quyền con người

Cả Nguyên tắc Hướng dẫn và Nguyên tắc của OECD đều nhấn mạnh sự cần thiết phải có chính sách trong đó doanh nghiệp nêu rõ cam kết về quyền con người.<sup>85</sup> Cam kết về chính sách cần phải thể hiện rõ qua việc xác định vị thế và mong đợi của doanh nghiệp trong vấn đề quyền con người đối với người sử dụng lao động, các mối quan hệ kinh doanh và các bên liên quan. Bằng cách xây dựng sự cam kết trong chính sách và tích hợp nó vào hoạt động vận hành của công ty, doanh nghiệp thể hiện cho các bên liên quan, cả trong và ngoài, thấy rằng doanh nghiệp rất coi trọng việc bảo vệ quyền con người.<sup>86</sup>

Trước khi doanh nghiệp bắt đầu xây dựng cam kết bảo vệ quyền con người ở chính sách của mình, cần lưu ý rằng không có một biểu mẫu cố định cho chính sách về quyền con người, mà nó sẽ khác nhau tùy từng doanh nghiệp và cần được liên tục rà soát và điều chỉnh qua thời gian.<sup>87</sup> Doanh nghiệp có thể quyết định xây dựng một chính sách riêng biệt hoặc tích hợp các cam kết bảo vệ quyền con người vào những chính sách hoặc các bộ quy tắc ứng xử khác của mình.

Các doanh nghiệp chọn xây dựng chính sách riêng về quyền con người thường là vì rủi ro vi phạm quyền con người của doanh nghiệp đó rất phổ biến và đáng kể nên cần có chính sách độc lập để hạn chế những rủi ro đó.<sup>88</sup> Đối với các doanh nghiệp khác, chính sách bảo vệ quyền con người là một thông điệp mạnh mẽ gửi đến người lao động cũng như cộng đồng về sự nghiêm túc của doanh nghiệp trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền con người cũng như tạo nền tảng cho những đối thoại và thảo luận liên quan.<sup>89</sup> Điều quan trọng là mỗi doanh nghiệp phải tự quyết định hình thức nào là phù hợp nhất với hoàn cảnh của mình.

Sẽ không thực tế nếu kỳ vọng bất kỳ ai hoặc tất cả mọi người trong doanh nghiệp sẽ trở thành chuyên gia về quyền con người trong một sớm một chiều. Do đó, doanh nghiệp có thể cân nhắc mời thêm sự tham gia của các chuyên gia độc lập. Điều quan trọng cần lưu ý là ý kiến đóng góp từ các chuyên gia không phải nhằm để kết nối với các bên liên quan chính, chẳng hạn như người lao động, trong hoạt động vận hành và chuỗi cung ứng của doanh nghiệp. Thay vào đó, chuyên gia là người hỗ trợ doanh nghiệp bằng cách tư vấn chuyên môn cho quá trình thực hiện trách nhiệm quyền con người cũng như các vấn đề tiềm ẩn có thể phát sinh.





Sơ đồ 4: Các bước chính để xây dựng chính sách quyền con người



## Chính sách về Quyền con người: Khách sạn nghỉ dưỡng IHG

IHG đã hoạt động tại Việt Nam hơn một thập kỷ và có 14 khách sạn thuộc 4 thương hiệu với 15 khách sạn khác đang được triển khai (tính đến tháng 9 năm 2021).<sup>90</sup>

Chính sách Quyền con người của IHG đã được cập nhật đáng kể vào năm 2019.<sup>91</sup> Cách tiếp cận của công ty dựa trên Hướng dẫn của OECD, Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc và Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc.

Chính sách Quyền con người của IHG đưa ra các cam kết phù hợp với Tuyên ngôn phổ quát về quyền con người, Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị và Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại nơi làm việc.<sup>92</sup> Chính sách cũng nêu mong đợi đối với các đối tác kinh doanh, đặc biệt là các bên nhận nhượng quyền. Chính sách Quyền con người cũng nêu rõ cam kết của IHG trong việc cung cấp biện pháp khắc phục.<sup>93</sup>

Chính sách cũng đề cập đến Quy tắc Ứng xử dành cho Nhà cung cấp của IHG, trong đó bao gồm các tiêu chuẩn tối thiểu mà các nhà cung cấp phải tuân thủ.<sup>94</sup> Theo Quy tắc Ứng xử dành cho Nhà cung cấp, các nhà cung cấp của IHG phải tôn trọng quyền con người theo các tiêu chuẩn quyền con người quốc tế được liệt kê trong chính sách của họ.<sup>95</sup> IHG mong muốn các nhà cung cấp tuân thủ các tiêu chuẩn này cả trong doanh nghiệp và trên toàn bộ chuỗi cung ứng của họ.<sup>96</sup>

## 2. Tra soát quyền con người

Trách nhiệm tôn trọng quyền con người của một doanh nghiệp được áp dụng trên thực tế thông qua một quy trình được gọi là tra soát quyền con người (human rights due diligence). Đây là quá trình mà qua đó doanh nghiệp “biết và thể hiện” được rằng doanh nghiệp tôn trọng quyền con người.<sup>97</sup> Mục đích của việc tra soát quyền con người là để “xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và chịu trách nhiệm” cho bất kỳ tác động bất lợi nào về quyền con người mà doanh nghiệp gây nên trong quá trình vận hành, sản xuất.<sup>98</sup> Cam kết chính sách về quyền con người sẽ định hướng quá trình tra soát quyền con người của doanh nghiệp.<sup>99</sup>

Không nên nhầm lẫn giữa tra soát về quyền con người với tra soát kinh doanh vì đây là những khái niệm riêng biệt. Tra soát quyền con người tập trung vào các tác động mà doanh nghiệp có hoặc có thể gây nên đối với con người - trong khi tra soát kinh doanh tập trung vào các rủi ro đối với doanh nghiệp. Tra soát quyền con người yêu cầu doanh nghiệp cần ưu tiên giải quyết các rủi ro tiềm ẩn về quyền con người, bất kể có “giải pháp kinh doanh” để giải quyết những rủi ro này hay không, hay liệu những rủi ro đó có dễ giải quyết nhất hoặc được chú ý nhiều nhất hay không.<sup>100</sup>



Có nhiều loại hình doanh nghiệp kinh doanh hoạt động trong ngành du lịch ở Việt Nam. Mặc dù tất cả đều có trách nhiệm tôn trọng quyền con người, nhưng điều này sẽ được áp dụng như thế nào trong thực tế sẽ khác nhau tùy thuộc vào từng doanh nghiệp. Quy mô và mức độ phức tạp của việc tra soát quyền con người sẽ khác nhau giữa các doanh nghiệp, tùy thuộc vào quy mô của doanh nghiệp, loại hình kinh doanh, vị trí của doanh nghiệp, các mô hình tìm nguồn cung ứng và khả năng gây ra các tác động tiêu cực đến quyền con người. Ví dụ, một công ty lữ hành địa phương với 50 nhân viên hoạt động tại một khu vực, sẽ có cách tiếp cận và đối mặt với những rủi ro về quyền con người khác với công ty du lịch hoạt động đa quốc gia mà có hoạt động và chuỗi cung ứng tại nhiều địa điểm ở Việt Nam và trên thế giới.

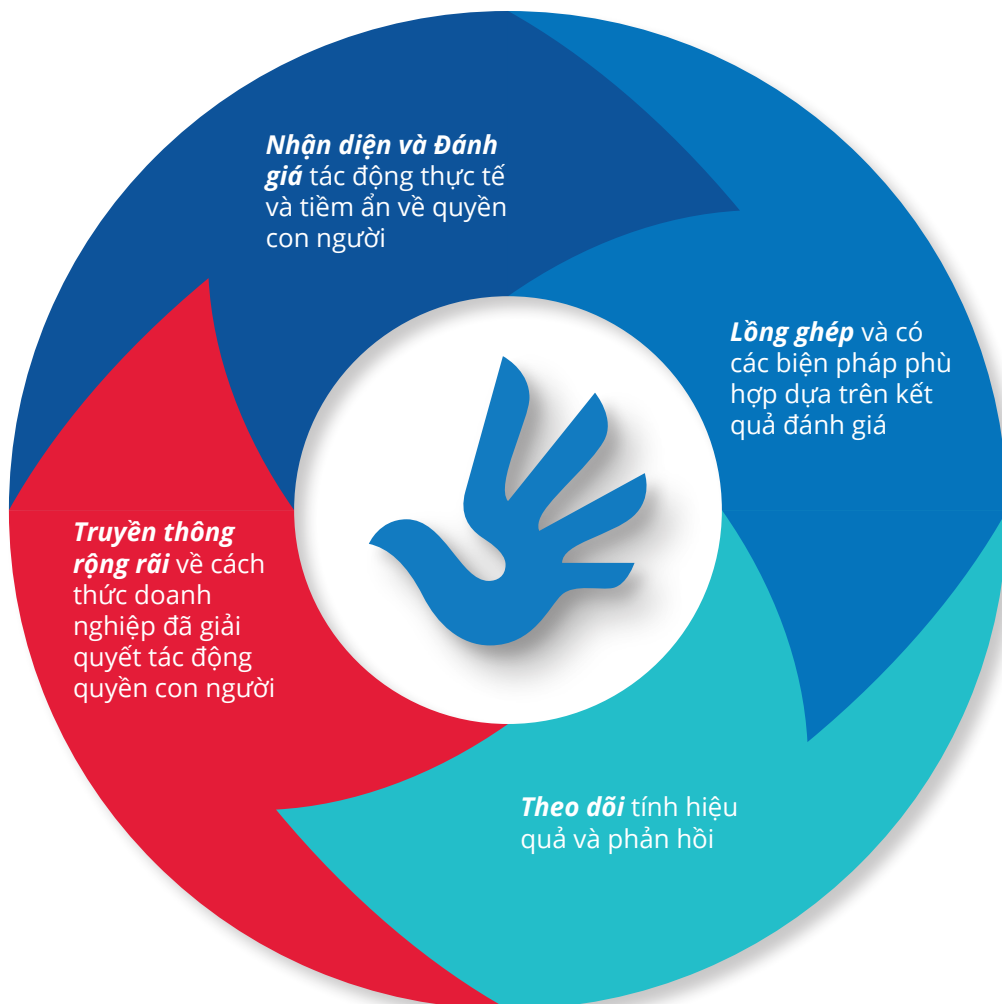
Trong hoạt động kinh doanh, một số quyền con người có thể gặp nhiều rủi ro hơn những quyền khác, và do đó đòi hỏi sự chú ý nhiều hơn trong quá trình tra soát.<sup>101</sup> Ví dụ, một khách sạn có thể phải đối mặt với rủi ro về buôn bán người, bóc lột tình dục hoặc bóc lột sức lao động và do đó, có thể cần phải chú trọng hơn đến việc giải quyết những rủi ro này. Ví dụ về một số loại rủi ro quyền con người phổ biến trong ngành du lịch đã được nêu trong Phần 3 của Hướng dẫn và những vấn đề này có thể sẽ cần được các doanh nghiệp xem xét khi xây dựng chính sách quyền con người và quy trình tra soát quyền con người. Khi các tác động bất lợi về quyền con người được xác định, chúng cần được khắc phục (xem Phần 4.4 về tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả).



### 3. Sử dụng quy trình Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về tra soát quyền con người

Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc nêu rõ rằng quá trình tra soát quyền con người bao gồm bốn bước chính:

#### Sơ đồ 5: Quy trình tra soát quyền con người của Các nguyên tắc hướng dẫn





**(a) Nhận diện và đánh giá tác động về quyền con người**

Bước quan trọng đầu tiên để thực hiện tra soát về quyền con người là xác định và đánh giá các tác động, rủi ro về quyền con người mà doanh nghiệp có thể liên đới. Điều này liên quan đến việc đánh giá các tác động bất lợi thực tế và tiềm ẩn mà doanh nghiệp có thể liên quan thông qua các mối quan hệ, hoạt động và vận hành doanh nghiệp.<sup>102</sup>

Để xác định hiệu quả các rủi ro và tác động tiềm ẩn, điều quan trọng là phải hiểu về cấu trúc và vận hành của doanh nghiệp, kể cả chuỗi cung ứng của doanh nghiệp. Điều này cũng giúp doanh nghiệp biết được những rủi ro tồn tại ở đâu. Ví dụ: nhà điều hành tour du lịch thuê nhà cung cấp thực phẩm và đồ uống có biết thực phẩm được sản xuất ở đâu không? Hay xa hơn nữa, liệu có biết nguồn nguyên liệu đến từ đâu không?

Khi đã có cái nhìn tổng quan rõ ràng về doanh nghiệp và các mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp, hãy bắt đầu quá trình xác định những tác động bất lợi thực tế hoặc tiềm ẩn cụ thể mà doanh nghiệp có thể gây ra. Quá trình này có thể có nhiều hình thức khác nhau; tuy nhiên, sẽ hữu ích khi tiến hành nghiên cứu và có sự kết nối tham gia với các bên liên quan về các rủi ro và tác động tiềm ẩn. Việc tương tác với chủ thể quyền như nhân viên, người lao động trong chuỗi cung ứng và cộng đồng hoặc khách hàng là những nhóm đối tượng có thể bị ảnh hưởng bởi doanh nghiệp, là rất cần thiết để hiểu rõ hơn về tình hình.

Đối với ngành du lịch, doanh nghiệp nên bắt đầu bằng cách xem xét các hoạt động vận hành và chuỗi cung ứng của doanh nghiệp liên quan đến các vấn đề quyền con người được nêu trong Phần 3 để hiểu những rủi ro về tác động quyền con người có thể xảy ra, hoặc các trường hợp rủi ro đã xảy ra trong thực tế.

## Phân tích rủi ro trong chuỗi cung ứng

“Bàn tròn về quyền con người trong du lịch”, một mạng lưới mở để hỗ trợ các doanh nghiệp du lịch trên con đường tôn trọng quyền con người trong du lịch, đã liệt kê một danh sách các rủi ro quyền con người tiềm ẩn có thể xảy ra trong chuỗi cung ứng du lịch, tập trung vào một số giai đoạn và quy trình cụ thể bao gồm hệ thống bán lẻ, điều hành tour du lịch, phương tiện đi lại, chỗ ở, thực phẩm và đồ uống, các hoạt động du lịch.<sup>103</sup>

Một số doanh nghiệp có thể giải quyết tất cả các rủi ro liên quan đến quyền con người cùng một lúc. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp lại có quy mô phức tạp, với nhiều dự án, đầu tư nhiều lĩnh vực, và chuỗi cung ứng toàn cầu với nhiều cấp độ. Nhận thức được những phức tạp này, quy trình tra soát về quyền con người không yêu cầu các công ty giải quyết mọi rủi ro về quyền con người ngay lập tức, mà ưu tiên giải quyết những rủi ro nghiêm trọng nhất của họ trước.<sup>104</sup> Ví dụ, Intercontinental Hotels Group (IHG) đã xác định các rủi ro tiềm ẩn nghiêm trọng nhất về quyền con người trong vận hành kinh doanh của mình là gì dựa trên quy mô, phạm vi và khả năng khắc phục<sup>105</sup>, và sau đó lựa chọn ưu tiên giải quyết tình trạng nô lệ hiện đại.<sup>106</sup>

## Đánh giá tác động của quyền con người và quyền trẻ em trong toàn ngành: Starwood Foundation, UNICEF và Article One

Starwood Foundation hợp tác với UNICEF và Article One để tiến hành đánh giá tác động của quyền con người và quyền trẻ em ở cấp độ toàn ngành tại điểm đến du lịch phổ biến.<sup>107</sup> **Đánh giá toàn ngành xem xét các tác động quyền** con người về mặt thực tế cũng như tiềm năng của một ngành cụ thể trong bối cảnh địa lý, cho phép các bên liên quan nhìn thấy bức tranh tổng thể về tác động của một ngành.<sup>108</sup>

**Đánh giá này tập trung vào các khách sạn đang hoạt động tại ba thị trường phổ biến. Phương pháp** tiến hành cụ thể là:

- Thành lập của Ban cố vấn các bên liên quan
- Có sự tham gia của hơn 80 đại diện từ Chính phủ, liên hiệp các tổ chức đa phương, nhà cung cấp và hiệp hội ngành
- Có sự tham gia của hơn 350 chủ thể quyền, bao gồm nhân viên khách sạn, trẻ em ở địa phương, lãnh đạo cộng đồng sở tại và nạn nhân buôn bán người.<sup>109</sup>

Ngoài việc tìm cách hiểu và giải quyết các rủi ro, tác động về quyền con người trong ngành, hoạt động đánh giá cũng nhằm nâng cao mức độ hiểu biết của ngành du lịch về các rủi ro về quyền con người và quyền trẻ em.<sup>110</sup> Do đó, nhóm dự án đã tham gia chặt chẽ với Đối tác Du lịch Quốc tế (nay là Liên minh Khách sạn Bền vững) để chia sẻ các phát hiện và đề xuất các giải pháp.<sup>111</sup>





Ngoài mức độ nghiêm trọng, Nguyên tắc Hướng dẫn cũng yêu cầu doanh nghiệp xem xét khả năng xảy ra tác động khi phân tích những rủi ro. Điều quan trọng cần lưu ý là khả năng xảy ra rủi ro về quyền con người ít nghiêm trọng không có nghĩa là giảm cấp độ rủi ro đó, đặc biệt là khi không thể khắc phục được thiệt hại cho người bị ảnh hưởng.<sup>112</sup>

Quy mô	Ảnh hưởng của tác động đối với quyền con người
Phạm vi	Số lượng người đang hoặc có thể bị ảnh hưởng
Không thể khắc phục	Sự dễ dàng, thuận lợi, hoặc những người bị ảnh hưởng cần được khắc phục để họ được hưởng (các) quyền như trước đó. <sup>113</sup>

Các Nguyên tắc Hướng dẫn chỉ ra rằng tra soát về quyền con người là một quá trình thực hiện liên tục có tính đến bản chất phát triển của cả hoạt động kinh doanh và rủi ro về quyền con người.<sup>114</sup> Do đó, khi doanh nghiệp đã giải quyết các tác động quyền con người nghiêm trọng nhất, quy trình tra soát về quyền con người sẽ khiến các doanh nghiệp từng bước hành động để giải quyết các tác động về quyền con người khác. Cũng như các rủi ro kinh doanh khác, rủi ro về quyền con người cần được đánh giá trước khi đưa ra các quyết định quan trọng như bắt đầu một dự án mới hoặc thâm nhập thị trường mới, ra mắt ra sản phẩm mới hoặc tham gia vào mối quan hệ kinh doanh mới (ví dụ như với nhà cung cấp).<sup>115</sup>

## Đánh giá tác động về quyền con người: Tóm lược

1. Hiểu rõ ràng về cấu trúc và vận hành doanh nghiệp bao gồm cả chuỗi cung ứng.
2. Nghiên cứu các vấn đề chính về quyền con người của ngành, thu thập thông tin từ các báo đài, các tổ chức quốc tế, tổ chức xã hội, hiệp hội ngành, nghiệp đoàn và giới học thuật. Ngoài ra, cũng cần dựa trên thông tin nội bộ, ví dụ như bất kỳ cơ chế khiếu nại nào hiện có.
3. Có sự tham vấn thực chất với các nhóm và các bên liên quan có khả năng bị ảnh hưởng để hiểu sâu hơn về các rủi ro và tác động tiềm ẩn.
4. Khi đã nhận diện được các vấn đề quyền con người tiềm ẩn, cần đánh giá rủi ro dựa trên mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra.

**(b) Lồng ghép và đưa giải pháp dựa trên các phát hiện về tác động bất lợi về quyền con người**

Khi doanh nghiệp đã xác định được những tác động về quyền con người, những phát hiện đó cần được lồng ghép vào chính sách, các quy trình hoạt động của doanh nghiệp và tiến hành các biện pháp phù hợp để ngăn ngừa rủi ro tác động bất lợi và giải quyết những tác động đã xảy ra.<sup>116</sup> Đối với những tác động đã xảy ra, doanh nghiệp sẽ cần phải tham gia vào quá trình khắc phục đền bù.<sup>117</sup> (được thảo luận dưới đây).

## Lồng ghép các phát hiện của đánh giá rủi ro: Khách sạn nghỉ dưỡng Hilton

Vào năm 2019, Tập đoàn Khách sạn và Khu nghỉ dưỡng Hilton (Hilton) đã tiến hành đánh giá rủi ro chuyên sâu liên quan đến hành lang di cư Nam Á đến Qatar.<sup>118</sup> Đánh giá liên quan đến các cuộc phỏng vấn trực tiếp với các cơ quan tuyển dụng, ứng viên và các khách sạn đang vận hành tại Qatar. Đánh giá đã xác định các rủi ro trong ngành xung quanh phí tuyển dụng. Sau đánh giá, Hilton đã xây dựng danh sách mới các nhà cung cấp lao động được ưu tiên và kiểm tra hàng năm.<sup>119</sup>

Trong quá trình tra soát về quyền con người, đây là giai đoạn yêu cầu doanh nghiệp kiểm tra các thủ tục và quy trình nội bộ để đảm bảo rằng các rủi ro được giải quyết, xem xét các tác động xảy ra ở đâu để giải quyết một cách thích hợp. Lồng ghép kết quả của đánh giá vào chính sách, quy trình hoạt động của doanh nghiệp liên quan đến quá trình “thực hiện các phát hiện về một tác động tiềm ẩn, xác định người nào trong doanh nghiệp cần tham gia để giải quyết vấn đề đó và đảm bảo các biện pháp hành động hiệu quả”.<sup>120</sup> Việc tạo ra sự ứng phó phù hợp phụ thuộc vào mối quan hệ với các tổn hại đã xảy ra. Doanh nghiệp có thể gây ra hoặc góp phần vào các tác động tiêu cực đến quyền con người thông qua các hoạt động của chính doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng có thể có “liên quan trực tiếp” với các rủi ro hoặc tác động về quyền con người thông qua các mối quan hệ kinh doanh, chẳng hạn như chuỗi cung ứng của doanh nghiệp đó.<sup>121</sup>





## Tìm hiểu về “gây ra”, “góp phần gây ra” và “liên quan trực tiếp”

Một doanh nghiệp có thể **gây ra** tác động bất lợi đến quyền con người thông qua hoạt động của chính doanh nghiệp. Ví dụ, trả lương thấp cho công nhân, thuê lao động trẻ em hoặc bóc lột phụ nữ để đổi lấy sự thăng tiến. Trong những tình huống này, doanh nghiệp nên thực hiện các bước cần thiết để ngăn chặn và chấm dứt tác động, đồng thời đưa ra biện pháp khắc phục.

Một doanh nghiệp có thể **góp phần gây ra** những tác động bất lợi đến quyền con người thông qua các hoạt động hoặc thiếu sót của mình. Ví dụ, việc đồng ý đơn đặt hàng với một nhà cung cấp với thời hạn gấp khiến cho đơn đặt hàng không thể hoàn thành được nếu như không dồn ép và vi phạm các tiêu chuẩn quyền con người. Trong những tình huống này, doanh nghiệp nên thực hiện các bước cần thiết để ngừng hoặc ngăn chặn những tác động và sử dụng sức ảnh hưởng của mình để chấm dứt hay ngăn ngừa bất kỳ tác động nào. Doanh nghiệp cũng nên có những động thái để đảm bảo việc thực hiện biện pháp khắc phục.

Các tình huống mà doanh nghiệp có **liên quan trực tiếp** đến tác động bất lợi trở nên phức tạp hơn. Những điều này liên quan đến các tình huống mà doanh nghiệp không góp phần gây ra tác động bất lợi, nhưng tác động đó gắn trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm, hoặc dịch vụ theo quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp. Ví dụ, một nhà thầu của nhà cung cấp ký hợp đồng thầu phụ với một nhà thầu khác sử dụng lao động trẻ em trong khi doanh nghiệp không biết điều này. Trong trường hợp này, nếu doanh nghiệp có sức ảnh hưởng, doanh nghiệp nên sử dụng sức ảnh hưởng của mình để ngăn chặn hoặc giảm thiểu tác hại. Nếu doanh nghiệp chưa có nhiều ảnh hưởng, doanh nghiệp nên tìm cách xây dựng nó. Trong Nguyên tắc Hướng dẫn không đề cập đến việc doanh nghiệp chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc khắc phục những tác động bất lợi do doanh nghiệp đó liên quan, tuy nhiên doanh nghiệp cần có vai trò nhất định.

Mặc dù các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc vạch ra các hình thức nên trên để giúp xác định mối quan hệ của doanh nghiệp đối với thiệt hại và ứng phó thích hợp, bản chất của hoạt động kinh doanh có nghĩa là trên thực tế, có sự liên tục giữa các loại này tùy thuộc vào hành vi hoặc thiếu sót của doanh nghiệp. Do đó, rủi ro của doanh nghiệp có thể không phải lúc nào cũng nằm gọn trong một trong các hình thức này.

### Sự ảnh hưởng

Sức ảnh hưởng chính là khả năng của một doanh nghiệp trong việc tác động đến người khác. Nguyên tắc Hướng dẫn nêu rõ “doanh nghiệp có thể tạo ra sự ảnh hưởng khi có khả năng tạo ra thay đổi hiệu quả đối với những thực hành gây tác động tiêu cực”.<sup>122</sup>

## Giải quyết các vấn đề hệ thống: TUI Group

TUI Group là một doanh nghiệp du lịch lớn, bao gồm các công ty con tại các quốc gia Châu Âu cũng như các đối tác hoạt động trên toàn thế giới, bao gồm cả Việt Nam. Ngoài các cam kết về chính sách và các chương trình kiểm toán và đào tạo, TUI đã đầu tư vào các sáng kiến nhằm ngăn chặn thanh thiếu niên bị buôn bán và bóc lột.<sup>123</sup>

TUI Care Foundation đã hợp tác với Tổ chức Plan International để tổ chức đào tạo cho những người trẻ tuổi ở Việt Nam nhằm hỗ trợ họ thoát khỏi vòng đời đói nghèo và giảm nguy cơ bị bóc lột trong tương lai. Chương trình đào tạo bốn tháng bao gồm hai tháng rưỡi đào tạo nghề tại trung tâm đào tạo địa phương, và sáu tuần thực tập hưởng lương tại nhà hàng đào tạo ở Huế.<sup>124</sup> Sáng kiến cũng bao gồm phát triển kỹ năng kinh doanh và các khoản vay nhỏ cho thanh thiếu niên để thành lập các doanh nghiệp nhỏ của riêng họ.<sup>125</sup> Mục đích là hỗ trợ sinh viên có được việc làm lâu dài và chất lượng tốt.<sup>126</sup>

## Lồng ghép và cách giải quyết: Tóm lược

1. Tra soát, điều chỉnh các chính sách, thủ tục, và thực hành để đảm bảo các rủi ro được giải quyết một cách phù hợp.
2. Đảm bảo có sự lãnh đạo, trách nhiệm và giải trình khi giải quyết rủi ro và tác động về quyền con người.
3. Phân bổ ngân sách phù hợp để có biện pháp giải quyết hiệu quả các tác động này.
4. Đào tạo, tập huấn cho nhân viên chuyên trách về quyền con người, tập trung vào những rủi ro nổi bật nhất của doanh nghiệp.
5. Khi phát hiện ra những tác động tiêu cực về quyền con người cần phải có hành động cụ thể giảm thiểu và quản lý rủi ro.
6. Phối hợp với các bên liên quan, đồng nghiệp, các nhà cung cấp và/hoặc người mua hàng về những rủi ro cụ thể và những vấn đề có tính hệ thống.



### (c) Theo dõi tính hiệu quả của việc phản hồi

Giám sát và theo dõi là điều cần thiết để giúp doanh nghiệp biết được liệu các biện pháp doanh nghiệp đang thực hiện để quản lý rủi ro về quyền con người có hiệu quả hay không.<sup>127</sup> Doanh nghiệp có thể theo dõi phản hồi của mình theo nhiều cách khác nhau, như thực hiện trong nội bộ, thông qua bên thứ ba hoặc kết hợp cả hai.

Để theo dõi hiệu quả, điều quan trọng là phải xây dựng các chỉ số dựa trên cả dữ liệu định tính và định lượng. Mỗi loại dữ liệu sẽ cung cấp những phần thông tin riêng biệt. Ví dụ, một đường dây nóng dành cho nhân viên có thể chỉ có hai khiếu nại trong tháng vừa qua. Về giá trị bề ngoài, người ta có thể kết luận rằng doanh nghiệp đó không có vấn đề gì và doanh nghiệp hoàn toàn tuân thủ tất cả các quyền con người và tiêu chuẩn lao động. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải tìm hiểu xem việc ít có khiếu nại có phản ánh đúng thực tế hay không hay có những rào cản đang ngăn cản các cá nhân khiếu nại. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cần có dữ liệu định tính để hiểu bản chất vấn đề đằng sau các số liệu.

Các nguồn dữ liệu tiềm năng để hỗ trợ việc theo dõi, giám sát này bao gồm khảo sát nhân viên và phản hồi đối với bộ phận nhân sự, đánh giá nội bộ, đánh giá nhà cung cấp, cơ chế khiếu nại và phản hồi của các bên liên quan.

Khi đánh giá tính hiệu quả, điều quan trọng là phải tham gia với các bên liên quan có khả năng bị ảnh hưởng để hiểu được tình hình của họ có đang được cải thiện hay không và các tác động đã được giải quyết một cách thích hợp hay chưa. Mặc dù kiểm toán xã hội có thể được sử dụng như một công cụ để giám sát việc thực hiện trách nhiệm tra soát trong chuỗi cung ứng, nhưng chỉ riêng quy trình này không đủ để theo dõi các tác động đến quyền con người.<sup>128</sup>

## Theo dõi tính hiệu quả: TUI Group

TUI Group được yêu cầu báo cáo theo Đạo luật chống nô lệ hiện đại của Vương quốc Anh. Để theo dõi hoạt động của các nỗ lực chống nô lệ hiện đại, công ty đã xây dựng một số chỉ số. Bao gồm:

- Số lượng khách hàng lưu trú trong khách sạn đạt chứng nhận của Hội đồng Du lịch Bền vững Toàn cầu
- Số lượng nhân viên đã được đào tạo về quyền con người
- Các hành động thực hiện để củng cố các chính sách của công ty
- Các bước thực hiện để tăng cường tra soát và quản lý chuỗi cung ứng
- Các trường hợp nô lệ hiện đại được báo cáo và các hành động được thực hiện để ứng phó
- Các dự án quyền con người và quan hệ đối tác tại các điểm đến của TUI Group.<sup>129</sup>

## Theo dõi tính hiệu quả: Tóm lược

1. Xây dựng hệ thống và các chỉ số để theo dõi những biện pháp giảm thiểu và khắc phục đang diễn ra và tính hiệu quả của chúng.
2. Dựa trên phân tích các nguồn dữ liệu định tính và định lượng bao gồm cả quan điểm của các bên liên quan có thể bị ảnh hưởng.
3. Học hỏi từ việc giám sát, theo dõi, và tích hợp những kinh nghiệm đó vào các chính sách, quy trình và thông lệ.

### (d) Truyền thông rộng rãi về cách thức doanh nghiệp đã giải quyết tác động về quyền con người

Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người cũng bao gồm việc đưa ra các quy trình và thủ tục cho phép doanh nghiệp “thể hiện” sự tôn trọng đối với quyền con người bằng cách cung cấp thông tin về những nỗ lực của họ để đánh giá và giải quyết tác động về quyền con người cho các bên liên quan.<sup>130</sup> Trao đổi cởi mở về những nỗ lực của doanh nghiệp giúp thể hiện tính minh bạch và trách nhiệm giải trình với các cá nhân hoặc nhóm bị ảnh hưởng cũng như với các bên liên quan, chẳng hạn như xã hội và nhà đầu tư.<sup>131</sup>

Việc cung cấp thông tin có thể được thực hiện dưới các hình thức khác nhau và có thể bao gồm các cuộc họp trực tiếp và trực tuyến, báo cáo và tài liệu khác có sẵn trên trang mạng của doanh nghiệp hoặc dưới dạng bản in.<sup>132</sup> Tùy thuộc bên liên quan của doanh nghiệp là ai mà doanh nghiệp có thể xem xét cung cấp thông tin này bằng các ngôn ngữ khác nhau. Ví dụ: nếu người lao động của doanh nghiệp chủ yếu nhập cư từ một quốc gia khác, doanh nghiệp nên cung cấp thông tin bằng ngôn ngữ quốc gia đó. Hoặc, nếu lực lượng lao động của doanh nghiệp chủ yếu đến từ các vùng sâu, vùng xa với trình độ dân trí thấp, cần phải xem xét đến các cách khác để truyền thông hiệu quả. Các doanh nghiệp trong ngành du lịch cũng nên xem xét cách họ giao tiếp với khách hàng và đảm bảo rằng thông tin cung cấp dễ tiếp cận và tôn trọng văn hóa.

Nâng cao tính minh bạch trong khu vực tư nhân là một xu hướng ngày càng gia tăng. Như đã thảo luận ở Phần 2, ngày càng có nhiều chính phủ trên khắp thế giới yêu cầu doanh nghiệp phải minh bạch hơn về các rủi ro và tác động về quyền con người thông qua báo cáo công khai. Nhờ đó, công chúng biết được nhiều thông tin hơn về việc các doanh nghiệp đã xác định và giải quyết các rủi ro và tác động về quyền con người như thế nào. Tuy nhiên, phân tích về các báo cáo đã được công bố theo các cơ chế báo cáo khác nhau đã cho thấy nhiều mặt hạn chế cần cải thiện vì nhiều báo cáo chỉ chứa thông tin chung và không cung cấp thông tin chi tiết về các rủi ro và chiến lược giảm thiểu cụ thể.<sup>133</sup>



## Truyền thông rộng rãi về cách thức doanh nghiệp đã giải quyết tác động về quyền con người: Tóm lược

1. Báo cáo công khai thông tin liên quan đến chính sách, chiến lược, quy trình và kết quả của doanh nghiệp. Đảm bảo thông tin này phù hợp và có thể truy cập được.
2. Tương tác với các bên liên quan có nguy cơ bị ảnh hưởng bởi rủi ro, tác động và chiến lược giảm tác động quyền con người của doanh nghiệp theo cách thức phù hợp có tính đến sự khác biệt về ngôn ngữ, văn hóa và khả năng đọc viết.



## Thông tin bổ sung

*Khung Báo cáo về Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người*, do Shift và Mazars xây dựng, là một hướng dẫn toàn diện nhằm hỗ trợ các công ty báo cáo về các vấn đề về quyền con người phù hợp với trách nhiệm tôn trọng quyền con người của họ.

[www.UNGPreporting.org](http://www.UNGPreporting.org)

## 4. Tiếp cận với các biện pháp khắc phục hiệu quả

Tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả là nội dung cốt lõi của Nguyên tắc Hướng dẫn. Khi xảy ra các tổn hại về quyền con người liên quan đến kinh doanh, Nguyên tắc Hướng dẫn nêu rõ ba nhóm cơ chế để cung cấp khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả: (1) cơ chế tư pháp của nhà nước, (2) cơ chế ngoài tư pháp của nhà nước và (3) cơ chế ngoài tư pháp của doanh nghiệp, hiệp hội và các tổ chức xã hội khác. Trong khi các cơ chế tư pháp hiệu quả là cốt lõi của việc đảm bảo khả năng tiếp cận các biện pháp khắc phục,<sup>134</sup> hướng dẫn này tập trung vào vai trò của cơ chế ngoài tư pháp của doanh nghiệp.

## Sơ đồ 6: Tiếp cận biện pháp khắc phục



Biện pháp khắc phục đối với tác động bất lợi đến quyền con người bao gồm quá trình diễn ra biện pháp khắc phục; và cung cấp một động thái tích cực để bù đắp lại tác động bất lợi đã xảy ra.<sup>135</sup> Các biện pháp khắc phục có thể bao gồm việc khôi phục lại, bồi thường, làm hài lòng, cải tạo và đảm bảo không tái phạm.<sup>136</sup> Điều quan trọng là phải hiểu được những bức xúc, khiếu nại của các cá nhân hoặc cộng đồng bị ảnh hưởng để đảm bảo rằng nhu cầu của họ được đáp ứng và thiệt hại được khắc phục.

Mục tiêu chính của tra soát về quyền con người là phòng ngừa và giảm thiểu, trong khi khắc phục hậu quả là một hành động bù đắp lại đối với thiệt hại đã xảy ra. Mặc dù doanh nghiệp đã trải qua quy trình tra soát toàn diện nhất, doanh nghiệp đó vẫn có thể gây ra hoặc góp phần gây ra tác động bất lợi về quyền con người. Khi điều này xảy ra, doanh nghiệp phải có biện pháp khắc phục đối với vi phạm quyền con người.<sup>137</sup>



*Để các cơ chế giải quyết vi phạm được tiến hành nhanh chóng và trực tiếp giải quyết các khiếu nại, các doanh nghiệp cần thiết lập hoặc tham gia vào những cơ chế xử lý vi phạm hiệu quả ở cấp vận hành cho các cá nhân hay những cộng đồng có thể bị ảnh hưởng bất lợi.*

Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc, 29

Theo Nguyên tắc Hướng dẫn, một doanh nghiệp cần thiết lập các hệ thống phù hợp có thể dễ dàng tiếp cận để giải quyết khiếu nại nhằm khắc phục kịp thời các tác động tiêu cực mà doanh nghiệp có thể đã gây ra hoặc góp phần gây ra. Doanh nghiệp nên thiết lập một cơ chế khiếu nại hiệu quả kết nối trực tiếp giữa một cá nhân hoặc cộng đồng bị ảnh hưởng và doanh nghiệp. Điều này có thể sẽ giúp doanh nghiệp sớm giải quyết thiệt hại trước khi nó leo thang hơn nữa. Nếu để sự việc phải đưa ra tòa sẽ mất thêm nhiều thời gian và chi phí. Ví dụ về các cơ chế khiếu nại ở cấp vận hành của doanh nghiệp có thể được thực hiện dưới các hình thức như đường dây nóng bí mật, hộp thư khiếu nại và quy trình giải quyết tranh chấp nội bộ.

## Cơ chế giải quyết khiếu nại của doanh nghiệp: Khách sạn nghỉ dưỡng IHG

IHG đã thiết lập kênh khiếu nại độc lập và bảo mật nhằm giải quyết khiếu nại trực tuyến hoặc qua điện thoại.<sup>138</sup> Đối tượng có thể khiếu nại bao gồm nhân viên IHG và bất kỳ ai có quan hệ với IHG, bao gồm các nhà cung cấp và công nhân của họ.<sup>139</sup> Các khiếu nại có thể được thực hiện liên quan đến việc vi phạm Quy tắc Ứng xử của công ty bao gồm một loạt các vấn đề liên quan đến quyền con người, môi trường làm việc, gian lận và trộm cắp, trốn thuế, tham nhũng và hối lộ.<sup>140</sup> Việc khiếu nại có thể được thực hiện bằng bất kỳ ngôn ngữ nào và hệ thống quản lý khiếu nại được quản lý trên một máy chủ bên ngoài. Các khiếu nại sau đó được gửi đến một nhóm nhỏ nhân viên IHG, những người có trách nhiệm xem xét và xử lý các khiếu nại.<sup>141</sup>



**(a) Đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế khiếu nại của doanh nghiệp**

Nguyên tắc số 31 của Nguyên tắc Hướng dẫn đưa ra các tiêu chí cần xem xét khi xây dựng và thực hiện cơ chế giải quyết khiếu nại của doanh nghiệp. Để đảm bảo tính hiệu quả, cơ chế này cần bảo đảm:

- (a) **Tính hợp pháp:** để bảo đảm sự tin tưởng từ các bên có quyền lợi liên quan vì chính họ là chủ thể của cơ chế này, và có trách nhiệm giải trình về đảm bảo công bằng trong quá trình khiếu nại.
- (b) **Khả năng tiếp cận:** phải được tất cả các bên liên quan biết đến vì chính họ là chủ thể sử dụng cơ chế này, và phải hỗ trợ đầy đủ cho những đối tượng có thể gặp những rào cản nhất định khi muốn tiếp cận cơ chế này.
- (c) **Dự đoán được:** đưa ra một thủ tục rõ ràng với khung thời gian cụ thể cho từng giai đoạn, kèm theo miêu tả chi tiết về loại quy trình và các kết quả có thể xảy ra, cũng như các phương tiện giám sát việc thực thi.
- (d) **Tính công bằng:** phải đảm bảo rằng bên bị thiệt hại có thể tiếp cận với các nguồn thông tin, được tư vấn và được cung cấp kiến thức chuyên môn cần thiết để tiến hành quy trình khiếu kiện một cách công bằng, được thông tin đầy đủ và được tôn trọng.
- (e) **Tính minh bạch:** thông báo cho bên khiếu kiện về tiến độ của quá trình xử lý và cung cấp đầy đủ thông tin về hoạt động của cơ chế để xây dựng niềm tin về tính hiệu quả của cơ chế, cũng như bảo vệ bất kỳ lợi ích công cộng nào có nguy cơ bị xâm phạm.

(f) **Sự tương thích với các quyền:** đảm bảo rằng kết quả và các biện pháp xử lý là phù hợp với các quyền con người đã được quốc tế công nhận.

(g) **Liên tục học hỏi và phát triển:** tự rút ra bài học bằng việc sử dụng những cách thức phù hợp để xác định, nhằm cải thiện các cơ chế và ngăn chặn hành vi xâm phạm trong tương lai.

(h) **Dựa trên sự tham gia và đối thoại:** tham khảo ý kiến các nhóm có lợi ích liên quan về những biện pháp được thiết kế và áp dụng, và tập trung vào đối thoại như một biện pháp xử lý và giải quyết các khiếu nại.

Mặc dù tất cả các tiêu chí trên đều quan trọng trong việc đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế khiếu nại, nhưng trọng tâm chính là tiêu chí về tính hợp pháp và có được sự tin tưởng của những người sử dụng tiềm năng. Nếu không có sự tin tưởng như vậy, cơ chế khiếu nại sẽ không được sử dụng và sẽ bị coi là vô tác dụng. Một trong những cách để xây dựng lòng tin đó là thu hút người dùng tiềm năng tham gia vào quá trình xây dựng cơ chế. Điều này sẽ đảm bảo tính phù hợp với mục đích là những người có liên quan sẽ sử dụng nó.

Biện pháp khắc phục hậu quả thường được coi là tách biệt với tra soát về quyền con người, nhưng thực ra đây là một thành phần không thể thiếu của quá trình tra soát về quyền con người. Có một cơ chế khiếu nại hiệu quả cho phép doanh nghiệp xác định sớm các vấn đề trước khi chúng leo thang hoặc trở nên nghiêm trọng hơn. Ví dụ, trong các trường hợp người lao động bị quấy rối và bắt nạt, nếu doanh nghiệp có những động thái giải quyết sớm sẽ hạn chế thiệt hại cho người khiếu nại và cũng hạn chế số lượng nạn nhân tiềm ẩn. Ngoài ra, bằng cách phân tích xu hướng khiếu nại, một doanh nghiệp có thể xác định các vấn đề mang tính hệ thống và có những ứng phó phù hợp.<sup>142</sup>







## 05

ĐƯA CÁC NGUYÊN TẮC  
VÀO THỰC TẾ

Bắt đầu quá trình xác định và giải quyết các rủi ro và tác động về quyền con người có thể là một thách thức đối với doanh nghiệp. Ở phần này sẽ cung cấp một số gợi ý cho các doanh nghiệp đang tìm cách bắt đầu áp dụng thực hành kinh doanh có trách nhiệm hoặc củng cố các phương pháp và chiến lược hiện có.

## 1. Tập trung vào rủi ro đối với con người

Con người là trọng tâm của ngành du lịch - dù đó là người lao động đang duy trì hoạt động của các doanh nghiệp, cộng đồng địa phương tại các điểm tham quan du lịch hay khách du lịch. Do đó, hiểu được những rủi ro quyền con người liên quan đến ngành này là điều cần thiết cho khả năng tồn tại lâu dài và bền vững của mỗi doanh nghiệp. Tích hợp tra soát về quyền con người có nghĩa là nhìn rủi ro qua lăng kính “rủi ro đối với con người”. Đối với nhiều doanh nghiệp, điều này sẽ đòi hỏi tư duy và hiểu biết khác về rủi ro, mà theo cách hiểu truyền thống thường tập trung vào “rủi ro đối với doanh nghiệp”.

Lấy con người làm trung tâm, cách tiếp cận dựa trên quyền con người là đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp trong quá trình ứng phó và phục hồi sau COVID-19. Khi doanh nghiệp phải vượt qua những thời điểm đầy thử thách này và áp lực tài chính ngày càng tăng, doanh nghiệp có thể điều chỉnh cắt giảm nhiều quyền lợi của người lao động để tiết kiệm chi phí. Để tránh làm trầm trọng thêm các tác động bất lợi về quyền con người, điều quan trọng là phải nhìn nhận các quyết định và hành động qua lăng kính của những người có thể bị tác động tiêu cực, đặc biệt là những người dễ bị tổn thương nhất.<sup>143</sup>

Cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm đòi hỏi doanh nghiệp tự hỏi: ai là người bị tác động bởi các quyết định, hoạt động, mối quan hệ, các chiến lược và doanh nghiệp cần làm gì để giải quyết những rủi ro và tác động này?

## 2. Đưa quyền con người vào trọng tâm của chiến lược kinh doanh, vận hành và văn hóa doanh nghiệp

Quyền con người không nên được coi là một “phần bổ sung” mà phải là trọng tâm của chiến lược kinh doanh, vận hành và văn hóa của doanh nghiệp. Văn hóa tôn trọng quyền tìm cách đưa sự tôn trọng và trách nhiệm thực hiện quyền con người vào tất cả các cấp của một tổ chức và rộng hơn là trên toàn xã hội. Nâng cao nhận thức và kiến thức về quyền con người trong doanh nghiệp, bao gồm cả nhận thức về các tác động tiềm ẩn của nó, là bước quan trọng đầu tiên để xây dựng văn hóa tôn trọng quyền.

Ngoài nhận thức về quyền con người, điều quan trọng là phải xây dựng để đưa các hành động tôn trọng quyền con người vào chính sách, quy trình báo cáo và chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, bao gồm cả việc đảm bảo trách nhiệm và trách nhiệm giải trình phù hợp. Quá trình này cũng sẽ yêu cầu xem xét các hệ thống và quy trình không tôn trọng quyền con người, ví dụ, thông qua các thông lệ mua hàng hoặc các chỉ số hoạt động chính khác của doanh nghiệp, đồng thời khám phá cách khuyến khích nhân viên đưa trách nhiệm tôn trọng của doanh nghiệp vào các quyết định kinh doanh và nơi làm việc.



### 3. Kết nối và lắng nghe chủ thể quyền và các bên liên quan khác

Do sự phức tạp của lĩnh vực này và bản chất ngấm ngấm của nhiều tác hại về quyền con người, việc đánh giá đầy đủ và hiểu rõ những rủi ro về quyền con người mà người lao động, cộng đồng và khách du lịch trong lĩnh vực này phải đối mặt có thể là một thách thức. Hiểu được điều đó, điều quan trọng là khả năng “nhìn thế giới qua đôi mắt của đối phương” và điều này chỉ có thể đạt được thông qua sự tham gia tích cực và hiệu quả của các bên.

Tương tác với các bên liên quan chính, chẳng hạn như chủ thể quyền, là rất quan trọng để tra soát về quyền con người hiệu quả. Sự tham gia và tham vấn có ý nghĩa sẽ giúp doanh nghiệp có được bức tranh toàn cảnh về các rủi ro và tác động về quyền con người. Sự kết nối này vượt ra ngoài cách tiếp cận hạn hẹp, mà đó là tương tác đối thoại liên tục hai chiều.

Do sự mất cân bằng quyền lực và tính dễ bị tổn thương, sự kết nối với các chủ thể quyền có thể cần sự hỗ trợ của một bên trung gian, chẳng hạn như công đoàn, các tổ chức công nhân hoặc tổ chức xã hội. Các tổ chức như vậy có thể giúp hỗ trợ lan rộng tiếng nói của chủ thể quyền.

Đại dịch COVID-19 đã tạo ra những thách thức đáng kể cho các tổ chức thuộc mọi lĩnh vực, và điều này đặc biệt đúng với ngành du lịch Việt Nam. Các doanh nghiệp đang xây dựng chiến lược phục hồi có thể cần phải xem xét lại cách họ vận hành, cung cấp sản phẩm và dịch vụ cũng như kết nối với nhân viên, cộng đồng địa phương và người tiêu dùng. Ngoài việc xác định và giảm thiểu rủi ro, việc tuân thủ các nguyên tắc quyền con người có thể sẽ hỗ trợ doanh nghiệp điều hướng giai đoạn phục hồi đại dịch.<sup>144</sup>



Các doanh nghiệp khuyến khích sự tham gia có ý nghĩa và coi các chủ thể quyền là tai mắt tại chỗ của họ, cho phép xác định và giảm thiểu rủi ro sớm hơn, đồng thời hiểu sâu hơn về các tác động thực tế và tiềm năng của hoạt động kinh doanh của họ.

## 4. Xây dựng quan hệ để phối hợp hành động

Nhiều thách thức về quyền con người nảy sinh trong lĩnh vực du lịch mang tính hệ thống và một doanh nghiệp không thể tự giải quyết được, mà cần sự lãnh đạo, đầu tư và hợp tác toàn ngành.

Để tạo ra sự thay đổi mang tính bước ngoặt và có tác động xã hội, cần có sự cam kết hợp tác thực sự từ các doanh nghiệp, hiệp hội ngành hàng và các cơ quan Nhà nước ở cấp quốc gia và cấp tỉnh ở Việt Nam. Bằng cách làm việc với nhiều bên liên quan, bao gồm cả với chính phủ, các tổ chức xã hội, công đoàn, tổ chức quốc tế, để có những ý tưởng và giải pháp mới nhằm giải quyết các vấn đề phức tạp mà toàn ngành đang phải đối mặt. Sự hợp tác của nhiều bên liên quan cũng sẽ có cái nhìn đa chiều hơn trong việc giải quyết vấn đề.

## Ví dụ về các sáng kiến đa bên

“Bàn tròn về quyền con người trong Du lịch” là hiệp hội phi lợi nhuận theo luật của Đức và là một sáng kiến quốc tế đa bên liên quan thúc đẩy quyền con người trong du lịch.<sup>145</sup> Bàn tròn hoạt động như mạng lưới mở để hỗ trợ các doanh nghiệp thực hiện các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc. Bàn tròn có 33 thành viên đến từ sáu quốc gia bao gồm các công ty lữ hành, hiệp hội du lịch và các tổ chức xã hội.

Liên minh Khách sạn Bền vững là tập hợp các công ty khách sạn với nhau và sử dụng sức mạnh tập thể của ngành để giải quyết những thách thức chính ảnh hưởng đến con người và thế giới. Các thành viên của Liên minh Khách sạn Bền vững chiếm 25% ngành công nghiệp khách sạn toàn cầu tính theo phòng và bao gồm 14 công ty khách sạn hàng đầu thế giới với tổng số hơn 30.000 khách sạn và 4,5 triệu phòng.<sup>146</sup> Thành viên bao gồm cả khách sạn lớn và nhỏ.

Với sự tham gia của nhiều doanh nghiệp nhỏ trong toàn bộ chuỗi cung ứng của ngành du lịch, việc tìm kiếm các cơ hội để nâng cao năng lực là vô cùng quan trọng nhằm giúp xác định và ứng phó với các rủi ro và thách thức về quyền con người.

Việc tham gia vào các cuộc đối thoại và hợp tác với nhiều bên liên quan không những có thể mất thời gian và mà còn có thể đưa doanh nghiệp ra khỏi vùng an toàn của mình. Tuy nhiên, đó là một bước cần thiết để phục hồi ngành du lịch và tạo ra sự thay đổi.



- 1 Ngân hàng Thế giới, 'Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam' (14 tháng 4 năm 2022) <<https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/overview#1>>.
- 2 Wurong Shih và Ninh Do, 'Tác động của du lịch đến tăng trưởng kinh tế dài hạn của Việt Nam' (2016) 07 *Nền kinh tế hiện đại* 371-376.
- 3 Hướng dẫn này dựa trên hướng dẫn trước đây do Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Ủy ban quyền con người Úc xây dựng cho lĩnh vực may mặc và da giày: AHRC và VCCI, 'Ứng xử kinh doanh có trách nhiệm và ngành may mặc và giày dép: Hướng dẫn cho các công ty tại Việt Nam' (2021) <[https://humanrights.gov.au/sites/default/files/vcci\\_apparel\\_and\\_footwear\\_guidance\\_2021\\_eng\\_web\\_7.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/vcci_apparel_and_footwear_guidance_2021_eng_web_7.pdf)>.
- 4 Như trên, chú thích số 1.
- 5 Ngân hàng Thế giới, 'Lấy cổ phiếu: Những phát triển kinh tế gần đây của Việt Nam' (tháng 7 năm 2019) 43. <<https://documents1.worldbank.org/curated/vi/821801561652657954/pdf/Taking-Stock-Recent-Economic-Developments-of-Vietnam-Special-Focus-Vietnam-Tourism-Phat-trien-Burc-di-Tru-lai-Tu-Dinh-Diem-Viet-Nam-Du-lich-Xu-huong-Thach-thuc-va-Chinh-sach-Uu-tien.pdf>>.
- 6 Như trên, chú thích số 5, 34.
- 7 Statista, 'Tỷ trọng đóng góp trực tiếp vào GDP của ngành du lịch ở Việt Nam từ 2015 đến 2021' (2022) <<https://www.statista.com/statistics/1077200/vietnam-share-tourism-sector-direct-gdp/>>.
- 8 World Data Atlas, 'Các chỉ số du lịch, Việt Nam' <<https://knoema.com/atlas/Viet-Nam/topics/Tourism/Travel-and-Tourism-Direct-Contribution-to-E-Job/Direct-contribution-of-travel-and-tourism-to-employment>>.
- 9 Tổng cục Thống kê, 'Du lịch Việt Nam 2021: Cần quyết tâm và nỗ lực vượt khó' (2021) <<https://www.gso.gov.vn/vi/data-and-statistics/2021/03/vietnam-tourism-2021-can-quyet-tam-va-no-luc-vuot-qua-kho-khan/>>.
- 10 Tuyên D. Quang và cộng sự, 'Việt Nam đã sẵn sàng chào đón khách du lịch trở lại chưa? Đánh giá tác động kinh tế của COVID-19 và phản ứng của ngành du lịch Việt Nam đối với đại dịch' (2020) *Những vấn đề hiện tại trong du lịch* <<https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1860916>>.
- 11 Nghị viện Châu Âu, 'Du lịch và Nền kinh tế Chia sẻ' (2017) <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/595897/EPRS\\_BRI\(2017\)595897\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/595897/EPRS_BRI(2017)595897_EN.pdf)>.
- 12 OECD, 'Ứng xử kinh doanh có trách nhiệm và Các mục tiêu phát triển bền vững' (2020) <<https://mneguidelines.oecd.org/RBC-and-the-sustainable-development-goals.pdf>> 2.
- 13 Trung tâm Thông tin về Công nghiệp và Thương mại Việt Nam, 'Chiến lược phát triển du lịch đến năm 2030' (29/6/2020) <<http://asemconnectvietnam.gov.vn/default.aspx?ZID1=14&ID8=95695&ID1=2>>.
- 14 Bộ Tư pháp, UNDP Việt Nam và Chính phủ Thụy Điển, 'Đánh giá sơ bộ Khung quy định về Thực hành Kinh doanh có Trách nhiệm ở Việt Nam' (Tháng 10 năm 2020) <[https://www.vn.undp.org/content/vietnam/vi/home/library/democratic\\_governance/preprecious-%20đánh-giá-của-quy-định-khung-trên-trách-nhiệm-kinh-doanh-thực-hành-trong-viet-nam.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/vi/home/library/democratic_governance/preprecious-%20đánh-giá-của-quy-định-khung-trên-trách-nhiệm-kinh-doanh-thực-hành-trong-viet-nam.html)>.
- 15 Để biết thêm thông tin về các cam kết này, xem AHRC và VCCI, 'Ứng xử kinh doanh có trách nhiệm và ngành may mặc và giày dép: Hướng dẫn cho các công ty tại Việt Nam' (2021) <[https://humanrights.gov.au/sites/default/files/vcci\\_apparel\\_and\\_footwear\\_guidance\\_2021\\_eng\\_web\\_7.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/vcci_apparel_and_footwear_guidance_2021_eng_web_7.pdf)>.
- 16 V. Dao Truong, 'Xây dựng chính sách du lịch ở Việt Nam: góc nhìn vì người nghèo' (2013) *Tạp chí Nghiên cứu Chính sách Du lịch, Giải trí và Sự kiện*, 5 (1) 28-45.
- 17 Liên hợp quốc, 'Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và quyền con người' (2011) 3 <[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.
- 18 Ủy ban quyền con người Úc, 'Quyền được làm việc và quyền được làm việc' (ngày 1 tháng 5 năm 2013) <<https://www.humanrights.gov.au/our-work/rights-and-freedoms/right-work-and-rights-lam-viec>>.
- 19 Tổ chức Lao động Quốc tế, 'Sứ mệnh và tác động của ILO' (2020) <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>>.
- 20 Tổ chức Lao động Quốc tế, 'Giới thiệu về ILO tại Việt Nam' (2020) <<https://www.ilo.org/hanoi/Aboutus/lang-en/index.htm>>.
- 21 Tổ chức Lao động Quốc tế, 'Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và các hoạt động tiếp theo' (ngày 18 tháng 6 năm 1998, sửa đổi ngày 15 tháng 6 năm 2010) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---tuyen-bo/-tài-liệu/-quy-chuẩn-instrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---tuyen-bo/-tài-liệu/-quy-chuẩn-instrument/wcms_716594.pdf)>.
- 22 Tổ chức Lao động Quốc tế, 'Công ước và Khuyến nghị' (2020) <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>>.
- 23 Tổ chức Lao động Quốc tế, 'Tỷ lệ phân bổ cho Việt Nam' <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103004](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103004)>.
- 24 Tổ chức Lao động Quốc tế, 'Hướng dẫn của ILO về việc làm tử tế và du lịch có trách nhiệm với xã hội' (23 tháng 11 năm 2017) <[https://www.ilo.org/sector/activities/searries-meetings/WCMS\\_546337/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/activities/searries-meetings/WCMS_546337/lang-en/index.htm)>.
- 25 Tiến sĩ Başak Bağlayan và cộng sự, 'Kinh doanh tốt: Trường hợp kinh tế để bảo vệ quyền con người' (Tháng 12 năm 2018) <[https://www.icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/GoodBusinessReport\\_Dec18-2018.pdf](https://www.icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/GoodBusinessReport_Dec18-2018.pdf)>.
- 26 UN OHCHR, 'Câu hỏi thường gặp về Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và quyền con người' (2014) 46 <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)>.
- 27 OECD, 'Thúc đẩy chuỗi cung ứng có trách nhiệm ở châu Á' (2020) <<http://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-asia/>>.
- 28 Liên hợp quốc, 'Hành động vì các Mục tiêu Phát triển Bền vững' (2020) <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>>.
- 29 Liên hợp quốc, 'Chuyển đổi thế giới của chúng ta: Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững' (2015) 67 <<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>>.
- 30 Liên hợp quốc.
- 31 'Chuyển đổi thế giới của chúng ta: Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững' (2015) 67 <<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>>; <[https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoach%20hanh%20dong%20quoc%20gia\\_04-07-ENG\\_CHXHCNVN.pdf](https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoach%20hanh%20dong%20quoc%20gia_04-07-ENG_CHXHCNVN.pdf)>.
- 32 Hội đồng nhân quyền Res 26/22, UN Doc A / HRC / RES / 26/22 (ngày 15 tháng 7 năm 2014).
- 33 Các Kế hoạch Hành động Quốc gia về Kinh doanh và quyền con người, 'Ngành Du lịch' (2022) <<https://globalnaps.org/issue/tourism-sector/>>.
- 34 UNDP, 'Việt Nam thực hiện các bước tiếp theo trong việc phát triển NAP về kinh doanh có trách nhiệm' (22 tháng 4 năm 2022) <<https://www.undp.org/news/viet-nam-takes-next-steps-developing-nap-có-trách-nhiệm-kinh-doanh>>.

- 35 El Didi, Hagar, và các tác giả khác, 'Làm giảm mức độ tổn thương đối với lao động cưỡng bức và buôn bán nữ lao động di trú từ Nam Á tới Tây Á' (2022): *Tạp chí Development in Practice*, trang 1-12.
- 36 Tổ chức Lao động quốc tế, 'Các hướng dẫn của ILO về công việc tử tế và du lịch có trách nhiệm xã hội' (2017) <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_546337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546337.pdf)>.
- 37 Đã dẫn.
- 38 Viện nghiên cứu Quyền con người và kinh doanh, 'Các chi phí tuyển dụng' (2018) *Báo cáo tóm tắt về lao động di trú* <<https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/briefing-recruitment-fees>>.
- 39 Viện nghiên cứu Quyền con người và kinh doanh, 'Nguyên tắc về chi trả của người sử dụng lao động' <<https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>>, xem thêm Tổ chức Di cư quốc tế, 'Thiết lập thực tiễn tuyển dụng có đạo đức trong ngành kinh doanh khách sạn' (2022) <[https://sustainablehospitalityalliance.org/wp-content/uploads/2022/02/Guidance-note-for-hospitality-sector-on-ethical-recruitment\\_FINAL.pdf](https://sustainablehospitalityalliance.org/wp-content/uploads/2022/02/Guidance-note-for-hospitality-sector-on-ethical-recruitment_FINAL.pdf)>.
- 40 Trung tâm nguồn dữ liệu về Kinh doanh và quyền con người, 'Lời kêu gọi thức tỉnh: Tuyển dụng có tính bóc lột gây rủi ro cho người lao động di trú tại các khách sạn phục vụ World Cup của Qatar' (Tháng 7/2022) 12 <[https://media.business-humanrights.org/media/documents/2022\\_World\\_Cup\\_hotels.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/2022_World_Cup_hotels.pdf)>.
- 41 D. Edralin, 'Lao động trẻ em trong ngành du lịch, những lưu ý về giáo dục kinh doanh' (2002) 5(2) 1-6; H.A.N Hewttiarachchi và T.M.S.P.K. Thennakoon, 'Sử dụng lao động trẻ em trong ngành du lịch: Nghiên cứu tình huống từ quận Amparra tại' *Tạp chí nghiên cứu đa ngành quốc tế (International Journal of Multidisciplinary Studies)* (2018) 5(2).
- 42 Tổ chức Lao động quốc tế và Quỹ Nhi đồng Liên hợp quốc, 'COVID-19 và lao động trẻ em: Thời khủng hoảng, lúc để hành động' (2020) <<https://data.unicef.org/resources/covid-19-and-child-labour-a-time-of-crisis-a-time-to-act/>>.
- 43 Hiến pháp Việt Nam (2013) Điều 35.
- 44 Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về quyền con người, 'Quyền con người và hoạt động mua bán người' (2014) Tập thông tin số 36 <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS36\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS36_en.pdf)>.
- 45 Liên minh khách sạn bền vững toàn cầu, 'Các nguyên tắc về lao động cưỡng bức' (2021) <<https://sustainablehospitalityalliance.org/our-work/human-rights/principles-on-forced-labour/>>.
- 46 Đã dẫn.
- 47 Liên minh khách sạn bền vững toàn cầu, 'Những rủi ro của nô lệ hiện đại trong thuê mướn lao động' (2021) <<https://sustainablehospitalityalliance.org/courses/risks-of-modern-slavery-in-labour-sourcing/>>.
- 48 Như trên, chú thích số 33.
- 49 Tổ chức Lao động quốc tế và Quỹ Walk Free, 'Những ước tính toàn cầu về nô lệ hiện đại' (2017) 29 <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)>.
- 50 Đã dẫn, trang 22.
- 51 ECPAT, 'Việt Nam: Bóc lột tình dục trẻ em xuất hiện "trên khắp cả nước"' (22/3/2018) <<https://www.ecpat.org/news/viet-nam-child-sexual-exploitation-present-all-over-the-country/>>.
- 52 Đã dẫn.
- 53 A Paraskevas và M Brookes, 'Những cái gạt đầu, người giám hộ và những dấu hiệu: Dựng lên rào chắn trước nạn buôn bán người trong ngành du lịch' (2018) *Tạp chí Tourism Management*, số 67, trang 147-156; ECPAT quốc tế, 'Tài liệu tóm tắt về bóc lột tình dục trẻ em trong hoạt động lữ hành và du lịch' (2020) <<https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/05/ECPAT-Summary-paper-on-Sexual-Exploitation-of-Children-in-Travel-and-Tourism-2020.pdf>>.
- 54 Hiệp hội vận tải hàng không quốc tế (IATA), 'Các hãng hàng không kịch liệt phản đối nạn buôn bán người và cam kết hành động' (5/6/ 2018) <<https://www.iata.org/en/pressroom/pr/2018-06-05-03/>>.
- 55 IATA, 'Buôn bán người: Những vấn đề của người tiêu dùng và hành khách' (2022) <<https://www.iata.org/en/policy/consumer-pax-rights/human-trafficking/>>.
- 56 Đã dẫn.
- 57 Bộ quy tắc ứng xử, 'Các thành viên của chúng tôi' (2021) <<https://thecode.org/ourmembers/>>.
- 58 Đã dẫn.
- 59 Liên hợp quốc, 'Các nguyên tắc khung về quyền con người và môi trường' (2018) <<https://mk0globalnapshvllfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2018/08/framework-principles-on-human-rights-and-the-environment.pdf>>, đoạn 1.
- 60 Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc, 'Nghị quyết số 48/13: Quyền đối với môi trường sạch, trong lành và bền vững' (2021) <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/289/50/PDF/G2128950.pdf?OpenElement>>.
- 61 Liên hợp quốc, 'Với 161 phiếu thuận, 8 phiếu trắng, Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua nghị quyết có tính bước ngoặt thừa nhận môi trường sạch, trong lành, bền vững là quyền con người' (Thông cáo báo chí) (28/7/2022) <<https://press.un.org/en/2022/ga12437.doc.htm>>.
- 62 Megan Epler Wood và những người khác, 'Những điểm đến rủi ro: Gánh nặng vô hình của du lịch' (2019).
- 63 Đã dẫn.
- 64 Tổ chức Du lịch thế giới của Liên hợp quốc, 'Phát triển bền vững'. *Our Focus* <<https://www.unwto.org/sustainable-development>>.
- 65 Trích Điều 11 Công ước ICESCR and Nghị quyết của Đại hội đồng Liên hợp quốc năm 2010 (A/RES/64/292).
- 66 Helen Jennings, 'Quan ngại về du lịch', *Transforming Tourism* (trang web) <<http://www.transforming-tourism.org/goal-6-clean-water-and-sanitation.html>>.
- 67 R Nobel và những người khác, 'Công bằng về nước trong hoạt động du lịch: Một quyền con người, một trách nhiệm toàn cầu' (2012) London: Tourism Concern.
- 68 Sứ mệnh về nước của CEO (trang web) <<https://ceowatermandate.org/>>.
- 69 Andreas Neef, 'Du lịch, chiếm đất và di dời' (2019) <[https://www.tourism-watch.de/system/files/document/Neef\\_Tourism\\_Land\\_Grab\\_Study.pdf](https://www.tourism-watch.de/system/files/document/Neef_Tourism_Land_Grab_Study.pdf)>.
- 70 Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về quyền con người, 'Đất đai và quyền con người: Những tiêu chuẩn và ứng dụng' (2015) <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Land\\_HR-StandardsApplications.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Land_HR-StandardsApplications.pdf)>.
- 71 Như trên, chú thích 69.
- 72 UNDP, 'Đánh giá sơ bộ về khung điều chỉnh thực tiễn kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam' (2020) p. 84.
- 73 UNESCO, 'Tác động: các tác động của du lịch đối với văn hóa và môi trường tại châu Á - Thái Bình Dương: du lịch văn hóa và quản lý di sản tại điểm di sản văn hóa thế giới Phố cổ Hội An, Việt Nam' (2008) <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000182646>>.
- 74 Liên minh khách sạn bền vững toàn cầu, 'Lĩnh vực hành động về quyền con người' (2021) <<https://sustainablehospitalityalliance.org/our-work/human-rights/>>.
- 75 Như trên, chú thích 33.



- 76 Tổ chức Du lịch thế giới của Liên hợp quốc, 'Du lịch chuyển đổi vì hành động chống biến đổi khí hậu' (trang web) <<https://www.unwto.org/sustainable-development/climate-action#:~:text=The%20tourism%20sector%20is%20highly,the%20resilience%20of%20the%20sector>>.
- 77 Michael Tartaski, 'Báo cáo mới về biến đổi khí hậu nêu bật những rủi ro nghiêm trọng đối với Việt Nam' (30/10/ 2018) Mongabay <<https://news.mongabay.com/2018/10/new-climate-change-report-highlights-grave-dangers-for-vietnam/#:~:text=Vietnam%20is%20among%20the%20most,to%20worsen%20in%20coming%20years>>.
- 78 Như trên, chú thích 76.
- 79 Đã dẫn.
- 80 Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về quyền con người, 'Bảo đảm rằng doanh nghiệp tôn trọng quyền con người trong cuộc khủng hoảng COVID-19 và thời kỳ sau đó: Sự phù hợp của Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người' (2022) <<https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond>>.
- 81 Văn phòng Cao ủy nhân quyền Liên hợp quốc, 'Các nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người: Thực hiện Khuôn khổ Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục 'của Liên hợp quốc' UN Doc HR / Pub / 11/04 (16 tháng 6 năm 2011), Nguyên tắc 14 tại p15 <[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)>.
- 82 Như trên, Nguyên tắc 11 tại tr13.
- 83 Như trên, Nguyên tắc 13 tại tr14.
- 84 Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, 'Hướng dẫn cho Doanh nghiệp: Cách Phát triển Chính sách quyền con người' (2015) 4 <[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2Fhuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf)>.
- 85 Như trên, chú thích số 81, Nguyên tắc 16 tại tr16; và OECD, 'Hướng dẫn về sự siêng năng do OECD thực hiện đối với các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong lĩnh vực may mặc & giày dép' (2018) OECD Publishing <<https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>>.
- 86 Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, 'Hướng dẫn cho Doanh nghiệp: Cách Phát triển Chính sách quyền con người' (2015) 3 <[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2Fhuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf)>.
- 87 Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, 'Hướng dẫn cho Doanh nghiệp: Cách phát triển Chính sách quyền con người' (2015) 11 <[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2Fhuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf)>.
- 88 Shift, Oxfam và Global Compact Network Hà Lan, 'Kinh doanh tôn trọng quyền con người: Công cụ hướng dẫn cho các công ty' (2016) <<https://www.businessrespecthumanrights.org/>>.
- 89 Đã dẫn.
- 90 IHG Hotels and Resorts, 'IHG tiếp tục phát triển tại Việt Nam với việc ký kết Crowne Plaza Vinh Yên City Centre' (ngày 13 tháng 12 năm 2021) <<https://www.ihgplc.com/vi/news-and-media/news-releases/2021/ihg-continue-growth-in-vietnam-with-sign-of-crowne-plaza-vinh-yen-city-center>>.
- 91 IHG Hotels and Resorts, 'Phản hồi cho Khảo sát BHRRC về Khách sạn Qatar' (ngày 12 tháng 3 năm 2021) <[https://media.business-humanrights.org/media/documents/IHG\\_2021\\_BHRRC\\_Qatar\\_Hotels\\_survey\\_response\\_12.03.21.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/IHG_2021_BHRRC_Qatar_Hotels_survey_response_12.03.21.pdf)>.
- 92 IHG, 'Chính sách quyền con người của IHG' (ngày 18 tháng 9 năm 2019) <[https://www.ihgplc.com/en/-/media/ihg/files/pdf/policies/policies-2019/en\\_ihg\\_human\\_rights\\_policy\\_september\\_2019.pdf?la=en&hash=B42BBB9610597BB5FFDFBC8A5788AAA71](https://www.ihgplc.com/en/-/media/ihg/files/pdf/policies/policies-2019/en_ihg_human_rights_policy_september_2019.pdf?la=en&hash=B42BBB9610597BB5FFDFBC8A5788AAA71)>.
- 93 Đã dẫn.
- 94 Chương 92 IHG, 'Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp IHG' (2020) <[https://www.ihgplc.com/en/-/media/ihg/files/pdf/policies/en\\_supplier\\_code\\_of\\_conduct\\_feb2020.pdf?la=vi&hash=7310809AF0B0142161BB75842496440D](https://www.ihgplc.com/en/-/media/ihg/files/pdf/policies/en_supplier_code_of_conduct_feb2020.pdf?la=vi&hash=7310809AF0B0142161BB75842496440D)>.
- 95 Đã dẫn.
- 96 Đã dẫn.
- 97 Trên đây n 81, Nguyên tắc 15 Bình luận; Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc, 'Hướng dẫn cho Doanh nghiệp: Cách Phát triển Chính sách quyền con người' (2015) 30 <[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issue\\_doc%2Fhuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issue_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf)>.
- 98 Như trên, chú thích số 81, 17.
- 99 Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, 'Hướng dẫn cho Doanh nghiệp: Cách Phát triển Chính sách quyền con người' (2015) <[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2Fhuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf)> 30.
- 100 Đại hội đồng Liên hợp quốc, 'Báo cáo của Nhóm công tác về vấn đề quyền con người, các tập đoàn xuyên quốc gia và các doanh nghiệp kinh doanh khác: Ghi chú của Tổng thư ký' Phiên họp thứ 73, UN Doc A / 73/163 (ngày 16 tháng 7 năm 2018) 8.
- 101 OECD, 'Hướng dẫn của OECD cho các doanh nghiệp đa quốc gia' (2011) 32 [40] <<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>>.
- 102 Như trên , chú thích số 81, 19.
- 103 Bàn tròn quyền con người trong du lịch, 'Phân tích rủi ro chuỗi giá trị' <<https://www.humanrights-in-tourism.net/value-chain/travel-organisation-booking>>.
- 104 Như trên, chú thích số 81, 26.
- 105 Như trên, chú thích số 81, 15.
- 106 IHG Hotels and Resorts, 'Tuyên bố về chế độ nô lệ hiện đại 2020' (ngày 19 tháng 2 năm 2021) <<https://www.ihgplc.com/-/media/ihg/files/responsible-business/2020-reporting/ihg-modern-slavery-statement-2020-final.pdf>>.
- 107 Starwood Foundation Hotels and Resorts, 'Thách thức: tìm cách hiểu và giải quyết các tác động đến quyền con người và trẻ em ở cấp độ ngành, Starwood Foundation đã hợp tác với Unicef và Article One để thực hiện Đánh giá tác động về quyền con người và trẻ em tại một Điểm đến du lịch nổi tiếng' (trang web) <<https://www.articleoneadvisors.com/starwoodfdt>>.
- 108 Viện quyền con người Đan Mạch, 'Đánh giá tác động toàn ngành' <<https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/Sector-wide%20impact%20assessments%20%28EN%29.PDF>>.
- 109 Như trên, chú thích số 107.
- 110 Như trên, chú thích số 107.
- 111 Như trên, chú thích số 107.
- 112 UN OHCHR, 'Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong việc Tôn trọng quyền con người' (2012) <[https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12\\_2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12_2_en.pdf)> 83.
- 113 Shift và Mazars LLP, 'Khung báo cáo các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc' (2015) <<https://www.ungpreporting.org/glossary/severe-human-rights-impact/> -: text = Scale có nghĩa là trọng lực của (các phải)>.
- 114 Như trên, chú thích số 81, 18-20.
- 115 Như trên, chú thích số 81, 18-20.
- 116 Như trên, chú thích số 81, 19-20.
- 117 Như trên, chú thích số 81, 24.

- 118 Hilton, 'Phản hồi của Hilton đối với các câu hỏi năm 2021 dành cho các công ty khách sạn Quyền của người lao động nhập cư' <[https://media.business-humanrights.org/media/documents/Hilton\\_200521.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/Hilton_200521.pdf)>.
- 119 Đã dẫn.
- 120 UN OHCHR, 'Trách nhiệm của Doanh nghiệp đối với sự Tôn trọng: Hướng dẫn Diễn giải' (2012) <[https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf)> 47.
- 121 UN OHCHR, 'OHCHR phản hồi yêu cầu từ BankTrack để được tư vấn về việc áp dụng Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người trong bối cảnh lĩnh vực ngân hàng' (2017) <<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf>>.
- 122 Như trên, chú thích số 81, 21-22.
- 123 TUI Group, 'Tuyên bố về chế độ nô lệ hiện đại 2020' <[https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/ustainable/msa/Modern-Slavery-Statement-2021\\_TUI-Group.pdf-d359e81285d84fb4441d9cb883ae23b5.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/ustainable/msa/Modern-Slavery-Statement-2021_TUI-Group.pdf-d359e81285d84fb4441d9cb883ae23b5.pdf)>.
- 124 TUI Group, 'Công thức của Bamboo để nâng cao vị thế xã hội', (trang web) <<https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/tui-care-foundation/vietnam/donate-to-the-tui-care-foundation/pende>>.
- 125 Như trên, chú thích số 124.
- 126 Chương 124.
- 127 Như trên, chú thích số 81, 22-23.
- 128 Xem 'hiểu biết về giới hạn của kiểm toán' trong VCCI và AHRC (2021) ở trên n 3, tr47; Tập trung vào bóc lột lao động (FLEX), 'Trách nhiệm xã hội do người lao động thúc đẩy: Khám phá mô hình mới để giải quyết lạm dụng lao động trong chuỗi cung ứng' (tháng 3 năm 2020) 20.
- 129 Như trên, chú thích số 123.
- 130 Như trên, chú thích số 81, 23.
- 131 Như trên, chú thích số 81, 24.
- 132 Như trên, chú thích số 81, 24.
- 133 Xem báo cáo từ Cơ quan đăng ký nô lệ hiện đại (2020) <<https://modernslaveryregister.gov.au/>>; Amy Sinclair và Freya Dinshaw, 'Lời hứa trên giấy? Đánh giá tác động ban đầu của Đạo luật chống nô lệ hiện đại của Úc' (Trung tâm Luật quyền con người, 2022) <<https://www.hrlc.org.au/reports/2022/2/3/paper-promises-evaluation-the-early-impact-cua-uc-hien-dai-no-le-hanh-dong>>; Alexander Coward, 'Chuyển từ báo chí sang thực tiễn: Báo cáo ASX200 theo Đạo luật nô lệ hiện đại của Úc' (Hội đồng các nhà đầu tư hưu trí Úc, tháng 7 năm 2021) <[https://acsi.org.au/wp-content/uploads/2021/07/ACSI\\_ModernSlavery\\_July2021.pdf](https://acsi.org.au/wp-content/uploads/2021/07/ACSI_ModernSlavery_July2021.pdf)>.
- 134 Như trên, chú thích số 81, 28-29.
- 135 UN OHCHR, 'Câu hỏi thường gặp về Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và quyền con người' (2014) 44 <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf)>.
- 136 Đại hội đồng Liên hợp quốc, Các nguyên tắc và hướng dẫn của Liên hợp quốc về quyền được khắc phục và sửa chữa cho các nạn nhân của các hành vi vi phạm nặng nề Luật nhân quyền Quốc tế và các Vi phạm nghiêm trọng Luật Nhân đạo Quốc tế, GA Res. 60/147, nghị thuật. 3, UN Doc. A / RES / 60/147 (có hiệu lực ngày 21 tháng 3 năm 2006).
- 137 Như trên, chú thích số 81, 2.
- 138 Navex Global Inc. 'Đường dây nóng Báo cáo Bí mật' IHG Hotels and Resorts (trang web) <<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/20831/index.html>>.
- 139 Đã dẫn.
- 140 IHG Hotels and Resorts, 'Quy tắc ứng xử' (2022) <<https://www.ihgplc.com/en/-/media/ihg/files/pdf/corporate-governance/march-2022/ihg-final-code-of-tests-pdf-english---external-document.pdf?la=vi&hash=C0B600EEA20532FC15A3298E6CECAAD7>>.
- 141 Như trên, chú thích số 138.
- 142 Như trên, chú thích số 81, 31-32.
- 143 Shift, 'Đưa ra các quyết định kinh doanh tôn trọng quyền trong một thế giới COVID-19' (14 tháng 5 năm 2020) <<https://shiftproject.org/resource/making-rights-respecting-business-decisions-in-a-covid-19-thế-giới>>.
- 144 Đã dẫn.
- 145 Bàn tròn về Quyền con người trong Du lịch, 'Chúng ta là ai' (2018) <<https://www.humanrights-in-tourism.net/>>.
- 146 Liên minh Khách sạn Bền vững, 'Thành viên' <<https://sustainablehospitalityalliance.org/about-us/members/>>.



## Thông tin thêm

### **Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam** *Văn phòng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững*

Tầng 4, toà nhà VCCI  
Số 9 Đào Duy Anh, thành phố Hà Nội  
Điện thoại: (84-24).35743492  
Website: [www.vcci.com.vn](http://www.vcci.com.vn)

### **Ủy ban quyền con người Úc**

Hộp thư bưu điện số 5218 thành phố Sydney,  
bang New South Wales 2001  
Điện thoại: (02) 9284 9600  
Khiếu nại: 1300 656 419  
Các yêu cầu chung và ấn phẩm: 1300 369 711  
TTY: 1800 620 241  
Fax: (02) 9284 9611  
Website: [www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au)

Để biết thông tin chi tiết và cập nhật về  
Ủy ban quyền con người Úc, vui lòng truy cập trang web:

[www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au)

Để đặt thêm ấn phẩm từ Ủy ban quyền con người Úc,  
vui lòng tải Mẫu Đơn Đặt Hàng Ấn Phẩm tại:

<https://humanrights.gov.au/our-work/publications>

Điện thoại: (02) 9284 9600, Fax: (02) 9284 9611

hoặc Email: [publications@humanrights.gov.au](mailto:publications@humanrights.gov.au)

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam  
[www.vcci.com.vn](http://www.vcci.com.vn)

Ủy ban quyền con người Úc  
[www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au)