



1996

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT  
TP. HỒ CHÍ MINH

TẠP CHÍ  
KHOA HỌC PHÁP LÝ  
VIỆT NAM

SỐ 08(180)/2024

# MỘT THÁNG RA MỘT KỲ

Số 08(180)/2024

NĂM THỨ XX

## PHỤ TRÁCH TẠP CHÍ

GS Đỗ Văn Đại

## PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

PGS-TS Trần Thị Thùy Dương

## HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

---

Nguyễn Hải An – Tòa án Tối cao	Vũ Văn Nhiệm – ĐH Luật TP. HCM
Chochia Archil – ĐH Tallinn	Võ Thị Kim Oanh – ĐH Luật TP. HCM
Afriansiah Arie – ĐH Luật Indonesia	Shevchenko Olga-Aleksandrovna – ĐH Kutafin
Trần Thị Thùy Dương – ĐH Luật TP. HCM	Nguyễn Thị Hoài Phương – ĐH QT Hồng Bàng
Đỗ Văn Đại – ĐH Luật TP. HCM	Wisuttisak Pornchai – ĐH Chiang Mai
Lê Thị Nam Giang – ĐH Luật TP. HCM	Trương Nhật Quang – Công ty luật YKVN
Nguyễn Ngọc Hà – ĐH Ngoại thương	Hoàng Thị Kim Quế – ĐH quốc gia Hà Nội
Trần Hoàng Hải – ĐH Luật TP. HCM	Mai Hồng Quỳ – Đại học Sài Gòn TP. HCM
Bùi Xuân Hải – ĐH Hải Phòng	Lafrance Sébastien – Viện Công tố Canada
Nguyễn Minh Hằng – ĐH Ngoại thương	Kerikmae Tanel – ĐH Tallinn
Nguyễn Thị Phương Hoa – ĐH Luật TP. HCM	Lưu Quốc Thái – ĐH Luật TP. HCM
Phan Huy Hồng – ĐH Luật TP. HCM	Nguyễn Hữu Thế Trạch – Công ty luật Anphana
Nguyễn Cảnh Hợp – ĐH Luật TP. HCM	Nguyễn Thanh Tú – Bộ Tư pháp
Đỗ Minh Khôi – ĐH KT - Luật TP. HCM	Nguyễn Anh Tuấn – Công ty luật LNT & Partners
Lanfranchi Marie-Pierre – ĐH Aix-Marseille III	Nguyễn Văn Vân – ĐH Luật TP. HCM
Cao Vũ Minh – ĐH KT - Luật TP. HCM	Nguyễn Cửu Việt – ĐH Luật TP. HCM
Nguyễn Thị Mơ – Đại học Ngoại thương	Nguyễn Quốc Vinh – Công ty luật Tilleke & Gibbins
Nguyễn Thị Bích Ngọc – ĐH Luật TP. HCM	

---

## THƯ KÝ TÒA SOẠN

THS Ngô Nguyễn Thảo Vy

## TRÌNH BÀY & SỬA BẢN IN

THS Hà Ngọc Quỳnh Anh

THS Đặng Phước Thông

## TÒA SOẠN

Số 2 Nguyễn Tất Thành, P. 13, Q. 4, TP. HCM; ĐT/Fax: (028) 39400989 ext. 139

Email: tapchikhpl@yahoo.com (nhận bài); tapchikhpl@hcmulaw.edu.vn

Website: <https://tapchikhplvn.hcmulaw.edu.vn/>

Giấy phép xuất bản số 36/GP-BTTTT ngày 25/01/2019 và Công văn số 1236/BTTTT-CBC ngày 08/4/2022 của Bộ Thông tin và Truyền thông về tăng kỳ xuất bản.

# TẠP CHÍ KHOA HỌC PHÁP LÝ VIỆT NAM

p-ISSN 3030-4423

Số 08(180)/2024

## LUẬT HÀNH CHÍNH

- TS Lê Trường Sơn, TS Nguyễn Mạnh Hùng, TS Dương Hồng Thị Phi Phi** - Nhận thức về nguyên tắc “quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp” của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam 1
- ThS Phạm Thị Phương Thảo** - Sự đa dạng trong áp dụng nguồn luật và nhu cầu cấy ghép luật của hệ thống pháp luật Việt Nam 11
- TS Lê Việt Sơn, ThS Nguyễn Hoàng Yến, ThS Ngô Hoàng Huy** - Mô hình tổ chức Tòa án nhân dân theo Hiến Pháp năm 2013 và định hướng đổi mới 23

## LUẬT DÂN SỰ

- TS Nguyễn Hồ Bích Hằng** - Bình luận về những quy định liên quan đến dữ liệu cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam 34
- ThS Đặng Thái Bình** - Quyền của người thứ ba trong hợp đồng vì lợi ích của người thứ ba 48
- TS Phùng Thị Yến, Vũ Minh Hiếu, Phạm Hải Quyên, Nguyễn Kiều Như** - Bảo hộ nhãn hiệu âm thanh tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật 61

## LUẬT HÌNH SỰ

- ThS Võ Minh Kỳ, ThS Nguyễn Phương Anh** - Học thuyết vi phạm vô hại trong tư pháp hình sự Hoa Kỳ và vi phạm tố tụng không làm thay đổi bản chất vụ án tại Việt Nam 73

## LUẬT QUỐC TẾ

- ThS Nguyễn Đức Anh** - Quy định tự do hóa dịch vụ phụ trợ vận tải hàng không của Hiệp định thương mại dịch vụ ASEAN: Những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam 84
- ThS Nguyễn Đào Phương Thúy, Phan Thị Kim Ngân** - Vấn đề thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động theo pháp luật Hoa Kỳ và gợi mở cho Việt Nam 95

## THÔNG TIN – TRAO ĐỔI

- TS Nguyễn Thị Thiện Trí, ThS Phan Nguyễn Phương Thảo, ThS Vũ Thị Ngọc Dung** - Đơn vị hành chính – kinh tế đặc biệt theo quy định của Hiến pháp năm 2013 và việc triển khai thi hành 105

# VIETNAMESE JOURNAL OF LEGAL SCIENCES

p-ISSN 3030-4423

---

Vol. 180, No. 08/2024

---

## ADMINISTRATIVE LAW

- Dr Le Truong Son, Dr Nguyen Manh Hung, Dr Duong Hong Thi Phi Phi** - Awareness of the principle of “State power is unified with assignment, coordination and control among agencies in the exercise of legislative, executive and judicial powers” in the socialist rule of law state of Vietnam 1
- LLM Pham Thi Phuong Thao** - The diversity in applying legal sources and the need for legal integration in the Vietnamese legal system 11
- Dr Le Viet Son, LLM Nguyen Hoang Yen, LLM Ngo Hoang Huy** - The organizational model of People’s Courts according to the 2013 Constitution and directions for reform 23

## CIVIL LAW

- Dr Nguyen Ho Bich Hang** - Commentary on provisions related to personal data according to Vietnamese law 34
- LLM Dang Thai Binh** - Third-party rights in contracts for the benefit of third parties 48
- Dr Phung Thi Yen, Vu Minh Hieu, Pham Hai Quyen, Nguyen Kieu Nhu** - Protection of sound trademarks in Vietnam: Current status and guidance for application 61

## CRIMINAL LAW

- LLM Vo Minh Ky, LLM Nguyen Phuong Anh** - The doctrine of harmless violation in the United State’s criminal justice and non-material procedural violations in Vietnam 73

## INTERNATIONAL LAW

- LLM Nguyen Duc Anh** - Regulations on liberalization of air transport ancillary services under the ASEAN Trade in Services Agreement: Implications for Vietnam 84
- LLM Nguyen Dao Phuong Thuy, Phan Thi Kim Ngan** - Issues of responsible business practice in labor law according to the United State’s law and implications for Vietnam 95

## INFORMATION - DISCUSSION

- Dr Nguyen Thi Thien Tri, LLM Phan Nguyen Phuong Thao, LLM Vu Thi Ngoc Dung** - Special administrative-economic units according to the 2013 Constitution and the implementation of regulations 105

# VẤN ĐỀ THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT HOA KỲ VÀ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

NGUYỄN ĐÀO PHƯƠNG THÚY

Khoa Luật Quốc tế, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh  
Faculty of International Law, Ho Chi Minh City University of Law

Email: ndpthuy@hcmulaw.edu.vn

PHAN THỊ KIM NGÂN

Học viên cao học, Khoa Luật Quốc tế, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh  
Graduate Student, Faculty of International Law, Ho Chi Minh City University of Law

Email: nganphan073@gmail.com

## Tóm tắt

*Bài viết nghiên cứu các nội dung cơ bản của thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với lĩnh vực lao động trong Các Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền và Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế dành cho các doanh nghiệp đa quốc gia, liên hệ với pháp luật Hoa Kỳ và gợi mở cho Việt Nam.*

**Từ khóa:** thực hành kinh doanh có trách nhiệm, Hướng dẫn của OECD, lao động

## Abstract

*This article analyses fundamental contents regarding responsible business practice in the Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGPR) and the Guidelines for Multinational Enterprise (OECD Guidelines), while referring to the United States law and propose suggestions for Vietnam.*

**Keywords:** responsible business practice, OECD Guidelines, labor

**Ngày nhận bài:** 15/3/2024

**Ngày duyệt đăng:** 01/6/2024

## 1. Khái niệm thực hành kinh doanh có trách nhiệm và thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động

Thực hành kinh doanh có trách nhiệm hiện đang được định nghĩa bởi những cách tiếp cận và luồng quan điểm khác nhau. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (*Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD), thực hành kinh doanh có trách nhiệm là hoạt động kinh doanh 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, sản phẩm hay dịch vụ bởi hoạt động kinh doanh. Cũng theo OECD, trách nhiệm đầu tiên là tuân thủ pháp luật.<sup>1</sup> Từ định nghĩa này, để được xem là thực hành kinh doanh có trách nhiệm, hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp phải: (i) tuân thủ pháp luật, (ii) đóng góp tích cực cho sự tiến bộ về kinh tế, môi trường và xã hội của các quốc gia nơi doanh nghiệp đang hoạt động và (iii) phòng tránh và giải quyết những tác động tiêu cực của các hoạt động

<sup>1</sup> OECD, *Policy Framework for Investment 2015 Edition*, OECD Publishing, 2015, tr. 75.

kinh doanh, sản phẩm hay dịch vụ bởi hoạt động kinh doanh.<sup>2</sup> Song song với việc tuân thủ pháp luật, doanh nghiệp cũng có thể thực hiện các thực hành ở mức độ cao hơn để đáp ứng kỳ vọng của các bên liên quan và theo đuổi mục tiêu của chính mình.<sup>3</sup> Quan điểm này phản ánh đúng tình hình hiện nay, nhưng vẫn còn thiếu sót vì chưa thể hiện rõ ràng nghĩa vụ quan trọng và tối thiểu nhất của doanh nghiệp: tuân thủ pháp luật. Ngoài ra, kể từ phiên bản cập nhật năm 2011, Hướng dẫn của OECD đã bổ sung một cách tiếp cận mới và toàn diện hơn để đánh giá và quản lý chuỗi cung ứng có trách nhiệm, đánh dấu sự tiến bộ đáng kể so với các phương pháp trước đó. Trong đó, quá trình thẩm định dựa trên rủi ro được coi là bước không thể thiếu trong thực hành kinh doanh có trách nhiệm.<sup>4</sup>

Theo Ủy ban Châu Âu (*European Council, EC*), khái niệm hành vi kinh doanh có trách nhiệm được hiểu là việc doanh nghiệp có nghĩa vụ ngăn chặn, quản lý và giảm thiểu bất kỳ tác động tiêu cực nào mà hoạt động kinh doanh có thể gây ra và làm ảnh hưởng đến các vấn đề lao động, nhân quyền, sức khỏe, môi trường, đổi mới, giáo dục và đào tạo. Việc tuân thủ nghĩa vụ này được biết đến là “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp” (*Corporate Social Responsibility, CSR*) hoặc “hành vi kinh doanh có trách nhiệm” (*Responsible Business Conduct, RBC*).<sup>5</sup> Đây cũng là một cách định nghĩa phù hợp khi đã đặt ra nghĩa vụ ngăn chặn và giảm thiểu các tác động tiêu cực mà hoạt động kinh doanh gây ra. Tuy nhiên, nếu chỉ ngăn chặn và giảm thiểu các tác động tiêu cực bởi hoạt động kinh doanh đối với các vấn đề môi trường và xã hội thì vẫn chưa đủ vì khái niệm này vẫn chưa đề cập việc giải quyết các hậu quả đối với môi trường và xã hội.

Từ các quan điểm trên, thực hành kinh doanh có trách nhiệm nên được hiểu là hoạt động kinh doanh tuân thủ pháp luật, có quá trình thẩm định dựa trên rủi ro nhằm ngăn chặn và giải quyết các tác động tiêu cực đối với môi trường và xã hội do hoạt động kinh doanh gây ra. Trong hoạt động kinh doanh, người lao động chính là chủ thể tạo ra giá trị cho doanh nghiệp nhưng cùng với đó lại là bên yếu thế hơn trong việc thương lượng, thỏa thuận về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động,<sup>6</sup> là chủ thể có khả năng bị ảnh hưởng trực tiếp bởi các tác động tiêu cực do sự phụ thuộc

2 Lê Sơn, “Kinh doanh có trách nhiệm là xu hướng tất yếu”, *Báo Điện tử Chính phủ*, ngày 07/04/2022, <https://baochinhphu.vn/kinh-doanh-co-trach-nhiem-la-xu-huong-tat-yeu-102220407132053801.htm>, truy cập ngày 26/6/2023.

3 Lê Thủy Dương, “Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực dệt may tại Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Công thương*, số 16, 2022, tr. 337.

4 OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, 2011, tr. 4.

5 European Commission, “Corporate social responsibility & Responsible business conduct”, [https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct\\_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en), truy cập ngày 16/5/2023.

6 Ngô Quỳnh Hoa, “Một số đặc điểm của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp và mối quan hệ với giáo dục pháp luật”, *Trang thông tin về phổ biến giáo dục pháp luật Bộ Tư pháp*, <https://pbgdpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/trao-doi-kinh-nghiem.aspx?ItemID=175>, truy cập ngày 26/6/2023.

vào người sử dụng lao động. Do đó, thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động có thể hiểu là hoạt động kinh doanh tuân thủ pháp luật về lao động và các tiêu chuẩn lao động quốc tế, có quá trình thẩm định rủi ro liên quan đến lao động nhằm ngăn chặn và giải quyết các ảnh hưởng tiêu cực đối với người lao động trong hoạt động kinh doanh.

## **2. Tầm quan trọng của thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lao động đối với doanh nghiệp**

Thực hiện kinh doanh có trách nhiệm, cả về tổng thể và đặc biệt trong quản lý lao động, có thể tăng chi phí trong ngắn hạn, nhưng trong dài hạn sẽ mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp. Các lợi ích bao gồm sức hấp dẫn đối với các bên liên quan, đặc biệt là người lao động và khách hàng; phản ánh sự phù hợp với xu hướng hội nhập và đáp ứng được yêu cầu của khách hàng quốc tế; xây dựng uy tín, củng cố thương hiệu, mở rộng thị trường xuất khẩu và cải thiện vị trí trong chuỗi giá trị toàn cầu.<sup>7</sup> Tổ chức Lao động Quốc tế (*International Labour Organization*, ILO) khẳng định thực hành kinh doanh có trách nhiệm giúp tăng hiệu quả hoạt động của công ty và tác động tích cực đến hoạt động kinh doanh nhờ quản lý rủi ro hiệu quả và nâng cao uy tín của công ty cùng với nhiều lợi ích khác.<sup>8</sup>

Các nội dung của thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động ngày càng phổ biến trong các hiệp định thương mại tự do (*Free Trade Agreement*, FTA) thế hệ mới cũng như các chiến lược, luật và quy định quốc gia.<sup>9</sup> Đặc biệt, chúng đã được ghi nhận trong các văn bản riêng mang tính nền tảng về thực hành kinh doanh có trách nhiệm – đáng chú ý là Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia (Hướng dẫn của OECD) và Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, UNGP). Giữa UNGP và Hướng dẫn của OECD không có sự khác biệt rõ ràng mà có sự liên quan mật thiết và Hướng dẫn của OECD góp phần giúp doanh nghiệp áp dụng các khuyến nghị của UNGP hiệu quả.

Nhìn chung, cả UNGP và Hướng dẫn của OECD đều hướng đến mục tiêu bảo vệ quyền con người trong quan hệ lao động và hoạt động kinh doanh theo khuôn khổ “Bảo vệ - Tôn trọng - Khắc phục” của Liên hợp quốc. Điều này tức là Nhà nước có nghĩa vụ bảo vệ quyền con người, doanh nghiệp có nghĩa vụ tôn trọng quyền con người và những biện pháp khắc phục vi phạm quyền con người phải minh bạch. Trong đó, UNGP

7 Lê Thủy Dương, *tlđđ*, tr. 341.

8 ILO, “Responsible Business key messages from international instrument”, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_724747.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_724747.pdf), truy cập ngày 27/6/2023.

9 Nguyen Thi Lan Huong, “The Inclusion of Sustainable Development into New-Generation FTAs – What Can be Expected in Reserving Nations’ Rights to Regulate?”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 7, No. 2, 2022, tr. 73-100, <https://doi.org/10.2478/vjls-2022-0009>.

tập trung thảo luận và khuyến nghị về quyền con người – quyền của người lao động trong hoạt động kinh doanh trên cơ sở tái khẳng định và yêu cầu nhà nước và doanh nghiệp tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của ILO trong khi Hướng dẫn của OECD đưa ra khuyến nghị cho thực hành kinh doanh có trách nhiệm trên nhiều khía cạnh, trong đó quyền con người và quan hệ lao động được quy định tại các chương riêng và cũng đều dựa trên các nguyên tắc của UNGP. Cả hai văn bản này không đặt ra quy định mới mà tái khẳng định tầm quan trọng và yêu cầu tuân thủ các Công ước quốc tế về nhân quyền<sup>10</sup> và Tuyên bố của ILO năm 1998 về các Nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.

Vì vậy, doanh nghiệp thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động sẽ đảm bảo doanh nghiệp hoạt động tuân thủ pháp luật, tuân thủ các tiêu chuẩn lao động cơ bản. Mặt khác, doanh nghiệp cũng đảm bảo và thực thi hiệu quả việc bảo vệ quyền của người lao động, để người lao động có thể yên tâm cống hiến và tạo ra giá trị, lợi ích cho doanh nghiệp.

### **3. Thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động theo pháp luật Hoa Kỳ**

Trong những năm gần đây, Hoa Kỳ đã trở thành đối tác thương mại lớn thứ 2 và là thị trường xuất khẩu lớn nhất (chiếm tỷ trọng 20% trong tổng trị giá xuất khẩu của cả nước) và cũng là thị trường xuất khẩu đầu tiên của Việt Nam vượt mốc 100 tỷ USD. Tiềm năng xuất khẩu hàng hóa sang Hoa Kỳ được dự đoán là còn rất lớn cho doanh nghiệp Việt.<sup>11</sup> Vì thế, việc chủ động nâng cao năng lực cạnh tranh, không vi phạm các tiêu chuẩn động và thực thi đầy đủ các cam kết quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động của doanh nghiệp Việt Nam là cực kỳ cần thiết. Do đó, tác giả chọn tham khảo kinh nghiệm chính sách và pháp luật về thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động của Hoa Kỳ nhằm đưa ra các đề xuất góp phần định hướng, hướng dẫn doanh nghiệp Việt Nam hiểu được kỳ vọng và tiêu chuẩn của chính phủ Hoa Kỳ về thực hành kinh doanh có trách nhiệm nói chung và trong lĩnh vực lao động nói riêng.

Theo các nguyên tắc của UNGP và Hướng dẫn của OECD, chính phủ khuyến khích thành phần tư nhân tôn trọng quyền con người và quyền lao động cũng như hoạt động có trách nhiệm thông qua sự kết hợp của các luật, quy định, chính sách, chương trình và sáng kiến. Vì vậy, Kế hoạch hành động quốc gia thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm của Hoa Kỳ (*U.S National Action Plan, NAP*) đã được ban hành vào năm 2016

10 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.

11 Nguyễn Minh Phong, “Quan hệ kinh tế-thương mại-đầu tư Việt-Mỹ nhiều tiềm năng phát triển”, *Báo Điện tử Chính phủ*, 2023 <https://baochinhphu.vn/quan-he-kinh-te-viet-my-nhung-diem-nhan-noi-bat-102230904162103725.htm>, truy cập ngày 6/4/2024.



nhằm củng cố và tăng cường vai trò của chính phủ Hoa Kỳ trong việc thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm thông qua sự phối hợp và hoạch định chính sách hiệu quả trong nội bộ chính phủ, thúc đẩy các tiêu chuẩn cao trên toàn cầu, tạo điều kiện thuận lợi cho các nỗ lực hiện tại và tương lai của thực hành kinh doanh có trách nhiệm. Theo đó, các hành động thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm của chính phủ Hoa Kỳ theo NAP được xây dựng thành 05 loại hành động, bao gồm:

(i) *Nêu gương (Leading by Example)*: Chính phủ Hoa Kỳ ủng hộ và cam kết tiếp tục hợp tác với chính phủ các quốc gia khác để nâng cao tiêu chuẩn thực hành kinh doanh có trách nhiệm trên toàn thế giới. Để thực hiện được điều đó, chính phủ Hoa Kỳ tiếp tục làm gương và dẫn dắt thực hành kinh doanh có trách nhiệm trên các diễn đàn đa phương và khu vực trên toàn cầu thông qua việc tiếp tục cho thi hành các luật và quy định liên quan đã được quốc tế công nhận. Bên cạnh đó, chính phủ Hoa Kỳ cũng khuyến khích và mô hình hóa các hoạt động tốt của các công ty nhằm lan tỏa thực hành kinh doanh có trách nhiệm bằng cách nâng cao nhận thức về các thông lệ tốt nhất liên quan đến quyền con người, khuyến khích thực hiện thẩm định và củng cố các hoạt động hiện tại.<sup>12</sup>

Với sự ra đời của NAP, Hoa Kỳ đã đạt được một số kết quả nổi bật. Lấy nền tảng là UNGP và Hướng dẫn của OECD, Hoa Kỳ đã sử dụng các biện pháp ngoại giao song phương và đa phương để thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động đối với các quốc gia đối tác thương mại thông qua các diễn đàn quốc tế và các hiệp định thương mại tự do. Thật vậy, Hoa Kỳ đã khởi xướng thành công trào lưu lồng ghép các điều khoản lao động vào các FTA thế hệ mới và kể từ NAFTA, mọi hiệp định thương mại của Hoa Kỳ đều bao gồm các điều khoản về lao động. Các quy định về lao động ngày càng trở nên tiến bộ hơn trong việc mở rộng phạm vi bảo vệ tất cả các quyền của người lao động.<sup>13</sup> Chẳng hạn, Chương 18 Hiệp định thương mại tự do Hoa Kỳ - Australia (có hiệu lực từ năm 2006) đã ghi nhận việc các bên tái khẳng định nghĩa vụ của mình với tư cách là thành viên của ILO và cam kết sẽ “cố gắng đảm bảo” (*strive to ensure*) công nhận và đảm bảo các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc theo Tuyên bố 1998 của ILO trong pháp luật quốc gia. Chương 17 Hiệp định thương mại tự do Hoa Kỳ - Hàn Quốc (có hiệu lực năm 2012) cũng công nhận 04 nguyên tắc lao động cơ bản theo ILO và tiếp cận sâu hơn khi các thành viên cam kết “sẽ áp dụng và duy trì” thay vì “sẽ cố gắng đảm bảo”.<sup>14</sup>

12 The U.S National Action Plan 2016, tr. 7, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-USA.pdf>, truy cập ngày 18/5/2023.

13 Nguyễn Xuân Mỹ Hiền, “Lồng ghép điều khoản lao động vào FTA thế hệ mới: Liên hệ đến hướng tiếp cận của Hoa Kỳ và Liên minh Châu Âu”, *Cam kết môi trường và lao động trong các Hiệp định thương mại chiến lược của Việt Nam (Sách chuyên khảo)*, 2021, tr. 219 - 222.

14 Nguyễn Xuân Mỹ Hiền, *ltdđ*, tr. 223 - 224.

Bên cạnh đó, nhằm xóa bỏ lao động cưỡng bức, Hoa Kỳ đã loại bỏ ngoại lệ cho phép nhập khẩu một số lượng hàng hóa nhất định được sản xuất bởi lao động cưỡng bức nếu những hàng hóa đó không được sản xuất tại Hoa Kỳ với số lượng đủ cho nhu cầu tiêu dùng của Hoa Kỳ nhằm mục đích ngăn chặn và điều tra hàng hóa nhập khẩu được sản xuất bởi lao động cưỡng bức vào năm 2016.<sup>15</sup> Đối với quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, Đạo luật Quan hệ lao động Hoa Kỳ đã ghi nhận quyền tự tổ chức, tham gia và thành lập nghiệp đoàn, quyền thương lượng tập thể thông qua các đại diện mình lựa chọn hoặc không tham gia các hoạt động này;<sup>16</sup> ghi nhận quyền tự do gặp gỡ, bày tỏ quan điểm, ứng cử, bầu cử và hội họp của thành viên nghiệp đoàn với điều kiện không gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của nghiệp đoàn.<sup>17</sup> Ngoài ra, việc cản trở, chi phối hoặc gây ảnh hưởng xấu đến nghiệp đoàn hoặc sa thải, ép buộc nhân viên thực hiện các quyền liên quan đến quyền tự do nghiệp đoàn như trên của doanh nghiệp cũng được quy định rõ là sử dụng biện pháp lao động bất công.<sup>18</sup> Đối với mục tiêu chấm dứt lao động trẻ em, Đạo luật Tiêu chuẩn lao động công bằng 1938 quy định những điều kiện làm việc bị coi là áp bức lao động trẻ em thông qua phân loại độ tuổi lao động trẻ em và phân loại công việc.<sup>19</sup> Đối với phân biệt đối xử trong lao động, Đạo luật Tiêu chuẩn lao động công bằng 1938 đã quy định cấm phân biệt đối xử về giới tính, đặt ra quy định bình đẳng về tiền lương, tiền công, bảo vệ quyền lợi của người giúp việc gia đình.<sup>20</sup>

(ii) Phối hợp với các bên liên quan (*Collaborating with stakeholder*): Chính phủ Hoa Kỳ đã hợp tác với nhiều bên liên quan để phát triển mục tiêu chung và hỗ trợ việc tham gia, tạo động lực cho việc tìm kiếm giải pháp và cung cấp sáng kiến từ nhiều phía để giải quyết những thách thức liên quan đến thực hành kinh doanh có trách nhiệm.<sup>21</sup> Một ví dụ cụ thể là việc các cơ quan nhà nước Hoa Kỳ đã tài trợ việc thành lập Hiệp hội Lao động công bằng (*Fair Labor Association, FLA*) – một tổ chức phi lợi nhuận được thành lập theo pháp luật của bang Columbia<sup>22</sup> nhằm hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức xã hội dân sự, các trường cao đẳng và đại học để tạo ra những thay đổi đáng kể trong chính sách và thực tiễn kinh doanh, từ đó mang lại lợi ích cho người lao động trên toàn cầu,<sup>23</sup> bảo vệ quyền lợi của người lao động và cải thiện điều kiện làm việc trên toàn thế giới bằng cách thúc đẩy tuân

15 Điều 1307 Chương 19 của U.S.C (The U.S Code).

16 Điều 157 Mục 7 Tiểu chương II, Chương 7, Tiêu đề 29 của U.S.C (The U.S Code).

17 Điều 411.2 Tiểu chương II, Chương 11, Tiêu đề 29, của U.S.C (The U.S Code).

18 Điều 158 Mục 8 Tiểu chương II, Chương 7, Tiêu đề 29 của U.S.C (The U.S Code).

19 Điều 203 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động công bằng 1938.

20 Điều 206 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động công bằng 1938.

21 The U.S National Action Plan 2016, tr. 13.

22 Fair Labor Association, Charter Document, 2021, tr. 8.

23 Fair Labor Association, <https://www.fairlabor.org/accountability/standards/>, truy cập ngày 26/7/2023.

thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế.<sup>24</sup> Các doanh nghiệp khi tham gia vào FLA buộc phải tuân thủ Bộ quy tắc Lao động công bằng và Bộ quy tắc Ứng xử và tiêu chuẩn tuân thủ tại nơi làm việc của FLA. Những tiêu chuẩn này được thiết lập dựa trên các tiêu chuẩn của ILO và các quyền con người được công nhận quốc tế, nhằm đảm bảo sự duy trì quyền của người lao động trong các cơ sở sản xuất và trang trại.<sup>25</sup>

(iii) Tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp thực hành kinh doanh có trách nhiệm (*Facilitating RBC by Companies*): Chính phủ Hoa Kỳ khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng các công cụ như UNGP và Hướng dẫn của OECD là mức sàn chứ không phải mức trần để thực hiện kinh doanh có trách nhiệm và công nhận rằng việc triển khai thực hành kinh doanh có trách nhiệm phải là một quá trình liên tục.<sup>26</sup> Trong hoạt động này, Nhà nước sẽ công bố các báo cáo liên quan đến vấn đề lao động cưỡng bức và lao động trẻ em (Những phát hiện về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, Danh sách hàng hóa được sản xuất bởi lao động cưỡng bức và lao động trẻ em), báo cáo về quyền con người (bao gồm các quyền cá nhân, dân sự, chính trị và người lao động được quốc tế công nhận, như được nêu trong Tuyên ngôn Nhân quyền và các công ước quốc tế) và “bộ công cụ” (*Toolkit*) trực tuyến hướng dẫn thẩm định nhân quyền trong hoạt động kinh doanh nhằm giải quyết vấn đề lao động cưỡng bức và lao động trẻ em.

(iv) Công nhận hành động tích cực (*Recognizing Positive Performance*): Hoạt động khen thưởng các công ty có đóng góp to lớn cho xã hội trên toàn thế giới bằng cách tạo ra tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, thúc đẩy đổi mới và cung cấp giải pháp cho những thách thức cấp bách như tiếp cận năng lượng sạch, chăm sóc sức khỏe và công nghệ được Chính phủ Mỹ sử dụng như một công cụ quảng bá và lan tỏa thực hành kinh doanh có trách nhiệm, khẳng định và góp phần duy trì các tiêu chuẩn lao động tích cực. Chẳng hạn, Giải thưởng cho Doanh nghiệp xuất sắc (*Award for Corporate Excellence, ACE*). Năm 2015, ACE lần đầu tiên được đưa ra trong các hạng mục riêng biệt, được thiết kế để phù hợp với các thông lệ quốc tế tốt nhất của thực hành kinh doanh có trách nhiệm. Đối với năm 2016, ACE tiếp tục tập trung vào việc làm nổi bật các phương pháp tốt nhất và sẽ trao giải cho các hoạt động minh bạch, tuyển dụng toàn diện, quản lý đại dương bền vững... Bên cạnh đó, Giải thưởng Iqbal Masih là một giải thưởng phi tiền tệ do Bộ trưởng Lao động Hoa Kỳ trao tặng hàng năm để ghi nhận những nỗ lực đặc biệt của một cá nhân, công ty, tổ chức hoặc chính phủ quốc gia nhằm giảm thiểu các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất trên phạm vi toàn cầu.

24 Fair Labor Association, *tlld*, tr. 3.

25 Fair Labor Association, <https://www.fairlabor.org/accountability/standards/>, truy cập ngày 26/7/2023.

26 The U.S National Action Plan 2016, tr. 17.

(v) Cung cấp sự tiếp cận biện pháp khắc phục (*Providing Access to Remedy*): Theo UNGP, các quốc gia có trách nhiệm thực hiện các bước thích hợp để thiết lập các phương tiện để những người bị vi phạm nhân quyền có thể tìm kiếm các biện pháp khắc phục hiệu quả. Đối với các biện pháp khắc phục tại Hoa Kỳ, Chính phủ Hoa Kỳ sẽ tiếp tục hỗ trợ cung cấp khả năng tiếp cận cơ chế khiếu nại và khả năng khắc phục thông qua Đầu mối liên lạc quốc gia của Hoa Kỳ (*The U.S National Contact Point, USNCP*). Chính phủ Hoa Kỳ cũng sẽ tìm cách củng cố hệ thống tư pháp ở các quốc gia khác thông qua các chương trình hỗ trợ nước ngoài; xây dựng sự đồng thuận quốc tế về các cơ chế khắc phục mạnh mẽ thông qua việc tham gia vào Liên hợp quốc, OECD, ILO và các diễn đàn đa quốc gia khác; và thúc đẩy chương trình nghị sự về biện pháp khắc phục thông qua tham vấn với các bên liên quan.

#### **4. Gợi mở hoàn thiện pháp luật liên quan đến thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động cho Việt Nam**

Tại Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã đề ra đường lối, chính sách nhằm từng bước nỗ lực thực hiện hiệu quả các mục tiêu phát triển bền vững theo Chương trình nghị sự Phát triển bền vững 2030 của Liên hợp quốc<sup>27</sup> cũng như thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm,<sup>28</sup> song vấn đề này dường như vẫn còn khá mới mẻ và cần được bổ sung trong hệ thống quy phạm pháp luật của nước ta giai đoạn hiện nay. Nhằm cụ thể hóa chủ trương của Đảng về thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và các cam kết về lao động của Việt Nam trong các FTA thế hệ mới, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 99/NQ-CP ban hành Chương trình hành động của Chính phủ nhiệm kỳ 2021 - 2026 thực hiện Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025, trong đó giao Bộ Tư pháp xây dựng “Đề án ban hành Chương trình hành động quốc gia hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam” để trình Thủ tướng Chính phủ trong năm 2023.<sup>29</sup> Đề án đã đưa ra ba yêu cầu cụ thể: (i) Điều chỉnh và hoàn thiện chính sách, pháp luật liên quan đến thực hành kinh doanh có trách nhiệm; (ii) Nâng cao hiệu quả và chất lượng của việc tổ chức và thực thi các chính sách, pháp luật tương ứng; và (iii) Tăng cường nhận thức và năng lực về thực hành kinh doanh có trách nhiệm cho các cơ quan nhà nước, doanh

27 Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII Đảng Cộng sản Việt Nam.

28 Chương trình hành động của Chính phủ nhiệm kỳ 2021 - 2026 thực hiện Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025; Đề án Ban hành Chương trình hành động quốc gia về các giải pháp hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam do Bộ Tư pháp phối hợp cùng Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP) tại Việt Nam và Đại sứ quán Vương quốc Thụy Điển tại Việt Nam.

29 Mục 70 Phụ lục III Danh mục các Chương trình, Đề án kèm theo Chương trình hành động của Chính phủ.

nghiệp, cộng đồng và xã hội. Trong đó, việc hoàn thiện pháp luật liên quan đến thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong mỗi lĩnh vực là một yêu cầu cơ bản. Mặc dù Việt Nam đã có các quy định cơ bản về thực hành kinh doanh có trách nhiệm, nhưng cần có sự bổ sung và điều chỉnh chi tiết hơn để đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế.

Trong lĩnh vực lao động, quyền tự do hiệp hội của người lao động là một trong số các vấn đề cần hoàn thiện. Đến thời điểm hiện tại, Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn Công ước số 87 của ILO, nhưng Bộ luật Lao động 2019 đã ghi nhận quyền tự do hiệp hội: cho phép người lao động thành lập tổ chức đại diện cho mình tại doanh nghiệp và độc lập với công đoàn cơ sở.<sup>30</sup> Mặc dù đã có điểm tiến bộ so với trước đây, tuy nhiên quy định này vẫn còn một số điểm hạn chế. Chẳng hạn, việc thành lập tổ chức đại diện người lao động chỉ được giới hạn trong phạm vi doanh nghiệp. Điều này dẫn đến thực trạng người lao động không làm việc trong doanh nghiệp, ví dụ làm việc tại hợp tác xã, cơ quan, tổ chức, hộ gia đình... không có quyền thành lập tổ chức đại diện cho mình. Cách quy định này tạo ra sự phân biệt đối xử giữa những người lao động khi tiếp cận quyền tự do hiệp hội.<sup>31</sup> Ngoài ra, khung pháp lý điều chỉnh hoạt động của công đoàn cơ sở đã được quy định trong Luật Công đoàn 2012 và Bộ luật lao động 2019. Tuy nhiên, đối với tổ chức đại diện người lao động thì vẫn chưa có Nghị định hướng dẫn cụ thể về vấn đề thành lập và hoạt động. Điều này gây ra sự cản trở thực thi thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động, bởi lẽ quyền tự do hiệp hội là một trong số các tiêu chuẩn lao động cơ bản mà doanh nghiệp phải tôn trọng theo UNGP và các cam kết quốc tế khác. Do đó, cần sớm hoàn thiện, bổ sung hệ thống quy định điều chỉnh vấn đề này nhằm một mặt phù hợp với cam kết của Việt Nam về lao động trong các cam kết quốc tế, mặt khác nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động về quyền tự do hiệp hội và thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động.

Để gia tăng tính hiệu quả trong giám sát thực thi thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động thì bên cạnh quy định pháp luật với vai trò là tiêu chuẩn, “luật mềm” cũng là một bộ phận không thể thiếu trong khung pháp lý giúp định hướng, hướng dẫn doanh nghiệp thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động. Do đó, cần sớm ban hành quy định hướng dẫn doanh nghiệp thực hành kinh doanh có trách nhiệm nói chung hoặc riêng biệt trong từng lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực lao động. Theo đó, tác giả đề xuất các hướng dẫn này nên xây dựng theo 03

30 Khoản 3 Điều 3, Điều 170 Bộ luật Lao động 2019.

31 Võ Hưng Đạt, “Quyền tự do hiệp hội của người lao động dưới góc nhìn so sánh giữa Công ước 87 của Tổ chức lao động quốc tế và pháp luật Việt Nam”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 05, 2022, tr. 50.

trụ cột của UNGP và yêu cầu doanh nghiệp gửi kết quả đánh giá quá trình thẩm định nhân quyền hoặc kết quả tự đánh giá thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lao động của mình đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý lĩnh vực lao động trong khuôn khổ Chương trình Hành động quốc gia Hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam giai đoạn 2023 – 2027. Quy định này vừa giúp cơ quan nhà nước quản lý tình hình thực thi của doanh nghiệp trên địa bàn mình quản lý, vừa giúp doanh nghiệp tự đánh giá quá trình thực thi của doanh nghiệp mình. ●

### Tài liệu tham khảo

- [1] Christian Deblock, “The United States, Canada, and the Indo-Pacific Negotiations”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 10, No. 1, 2024, <https://doi.org/10.2478/vjls-2024-0001>
- [2] Lê Thuý Dương, “Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực dệt may tại Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Công thương*, số 16, 2022 [trans: Le Thuy Duong, “Responsible Business Practices in the Textile Industry in Vietnam Today”, *Industry and Trade Journal*, Issue 16, 2022]
- [3] Võ Hưng Đạt, “Quyền tự do hiệp hội của người lao động dưới góc nhìn so sánh giữa Công ước 87 của Tổ chức lao động quốc tế và pháp luật Việt Nam”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 05, 2022 [trans: Vo Hung Dat, “Workers’ Right to Freedom of Association: A Comparative Perspective between ILO Convention No. 87 and Vietnamese Law”, *Journal of State and Law*, Issue 05, 2022]
- [4] European Commission, “Corporate social responsibility & Responsible business conduct”, [https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct\\_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en), truy cập ngày 16/5/2023
- [5] Nguyễn Xuân Mỹ Hiền, “Lồng ghép điều khoản lao động vào FTA thế hệ mới: Liên hệ đến hướng tiếp cận của Hoa Kỳ và Liên minh Châu Âu”, *Cam kết môi trường và lao động trong các Hiệp định thương mại chiến lược của Việt Nam (Sách chuyên khảo)*, 2021 [trans: Nguyen Xuan My Hien, “Integrating Labor Clauses into New Generation FTAs: Approaches of the United States and the European Union”, *Environmental and Labor Commitments in Vietnam’s Strategic Trade Agreements* (Monograph), 2021]
- [6] Ngô Quỳnh Hoa, “Một số đặc điểm của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp và mối quan hệ với giáo dục pháp luật”, *Trang thông tin về phổ biến giáo dục pháp luật Bộ Tư pháp*, 2022 [trans: Ngo Quynh Hoa, “Some characteristics of employees in different types of enterprises and their relationship with legal education”, *Information page on legal education dissemination of the Ministry of Justice*, 2022]
- [7] Nguyen Thi Lan Huong, “The Inclusion of Sustainable Development into New-Generation FTAs – What Can be Expected in Reserving Nations’ Rights to Regulate?”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 7, No. 2, 2022, <https://doi.org/10.2478/vjls-2022-0009>
- [8] ILO, “Responsible Business key messages from international instrument”, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_724747.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_724747.pdf), truy cập ngày 27/6/2023
- [9] OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, 2011
- [10] OECD, *Policy Framework for Investment 2015 Edition*, OECD Publishing, Paris, 2015
- [11] Nguyễn Minh Phong, “Quan hệ kinh tế-thương mại-đầu tư Việt-Mỹ nhiều tiềm năng phát triển”, *Báo Điện tử Chính phủ*, 2023 [trans: Nguyen Minh Phong, “Vietnam-US economic-trade-investment relations have great potential for development”, *Government Electronic Newspaper*, 2023]
- [12] The U.S National Action Plan 2016, tr. 7, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/NAP-USA.pdf>, truy cập ngày 18/5/2023
- [13] Lê Sơn, “Kinh doanh có trách nhiệm là xu hướng tất yếu”, *Báo Điện tử Chính phủ*, 2022 [trans: Le Son, “Responsible business is an inevitable trend”, *Government Electronic Newspaper*, 2022]