Bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam

04/07/2026

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế quốc tế, vấn đề bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh tại Việt Nam ngày càng nhận được sự quan tâm từ phía Nhà nước, cộng đồng doanh nghiệp và các tổ chức xã hội. Tuy nhiên, xét tổng thể, quá trình nội luật hóa, triển khai thực hiện và giám sát việc tôn trọng, bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ các chuẩn mực quốc tế như được đề ra trong Bộ Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và quyền con người (UNGPs). Bài viết phân tích thực trạng bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam, từ đó chỉ rõ những vấn đề lớn đặt ra với việc bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam.

Từ khóa: Kinh doanh; quyền con người; biện pháp khắc phục.

Abstract: In the context of globalization and deep integration into the international economy, the issue of ensuring human rights in business activities in Vietnam has increasingly attracted attention from the State, the business community, and social organizations. However, overall, the process of domesticating, implementing, and monitoring compliance and protection of human rights in business activities in Vietnam still faces many limitations, failing to fully meet international standards as set out in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs). The article analyzes the current situation of ensuring access to remedies for victims of human rights violations in business activities in Vietnam, thereby identifying major issues posed for the protection of human rights in business activities in the country.

Keywords: Business; human rights; remedies.

Đặt vấn đề

Trong thế kỷ XXI, toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế phát triển ngày càng sâu rộng, khiến cho việc bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh trở thành một yêu cầu thiết yếu trên phạm vi toàn thế giới. Trước tình hình đó, UNGPs được Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc thông qua năm 2011[1] đã trở thành chuẩn mực toàn cầu, với ba trụ cột: (i) Nghĩa vụ của Nhà nước trong việc bảo vệ quyền con người; (ii) Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng quyền con người; và (iii) Quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm. Trong gần bốn thập niên đổi mới kinh tế (từ năm 1986), sự phát triển mạnh mẽ của doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp

có vốn đầu tư nước ngoài đã góp phần quan trọng vào tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước (GDP), giải quyết việc làm và nâng cao đời sống của người dân ở Việt Nam. Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam đều chỉ ra rằng, tăng trưởng kinh tế nhanh không tự động mang lại những kết quả tốt trong việc bảo đảm quyền con người nếu thiếu các cơ chế kiểm soát và thực thi hiệu quả. Bước đầu có thể thấy rằng, Việt Nam đã có nhiều hoạt động nhằm xây dựng nền tảng pháp lý, chính sách và hợp tác quốc tế để bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, việc cụ thể hóa và triển khai các nguyên tắc quốc tế về vấn đề này vẫn cần được đẩy mạnh để có thể vượt qua những thách thức lớn được đề cập dưới đây.

1. Khái lược trách nhiệm bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm theo Bộ Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và quyền con người

Quyền tiếp cận biện pháp khắc phục hiệu quả là một nguyên tắc cơ bản của Luật nhân quyền quốc tế, được ghi nhận trong nhiều công ước như: Công ước quốc tế về các Quyền dân sự và chính trị năm 1966 - ICCPR (Điều 2)[2], Công ước Chống tra tấn - CAT (Điều 14)... Quyền này đòi hỏi rằng, mọi cá nhân có khả năng yêu cầu và nhận được sự khắc phục hiệu quả khi quyền con người của họ bị vi phạm, bao gồm khôi phục tình trạng ban đầu, bồi thường, phục hồi danh dự, bảo đảm không tái phạm, và truy cứu trách nhiệm chủ thể vi phạm. Trong lĩnh vực kinh doanh và nhân quyền, quyền tiếp cận biện pháp khắc phục được hệ thống hóa trong Trụ cột III của UNGPs. Trụ cột này xác định nghĩa vụ của Nhà nước trong việc bảo đảm cơ chế khắc phục hiệu quả (UNGP 25 - 28), đồng thời quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc xây dựng các cơ chế khắc phục ngoài tư pháp (UNGP 29 - 31). Xét tổng thể, trụ cột này của UNGPs nhấn mạnh rằng, việc khắc phục hiệu quả không chỉ là quyền của nạn nhân mà còn là một phần không thể tách rời của hoạt động kinh doanh có trách nhiệm.

Khi quyền tiếp cận khắc phục không được bảo đảm, các vi phạm sẽ tái diễn, lòng tin của cộng đồng bị xói mòn và doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với rủi ro pháp lý, danh tiếng và hoạt động của doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Có thể phân ra các nhóm trách nhiệm chính theo UNGPs bao gồm:

- Trách nhiệm của Nhà nước: UNGP 25 xác định rõ rằng, các quốc gia có nghĩa vụ chính trong việc bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục thông qua hệ thống pháp luật. Trách nhiệm này bao gồm: i) Thiết lập và vận hành hệ thống tư pháp dân sự, hình sự và hành chính cho phép các nạn nhân bị vi phạm nhân quyền do doanh nghiệp gây ra có thể khởi kiện hoặc yêu cầu xử lý vi phạm; ii) Xóa bỏ những rào cản pháp lý với quyền này, gồm: Chi phí tố tụng cao, thiếu hỗ trợ pháp lý, kỳ thị, rào cản ngôn ngữ hoặc địa lý cản trở việc tiếp cận công lý; iii) Bảo đảm các cơ quan tư pháp và bán tư pháp có đủ năng lực, độc lập và hiệu quả trong xử lý các vụ việc liên quan đến kinh

doanh và quyền con người; iv) Tăng cường hợp tác quốc tế, đặc biệt trong các vụ việc xuyên quốc gia, nơi nạn nhân gặp khó khăn trong việc truy cứu trách nhiệm các doanh nghiệp nước ngoài. Ngoài ra, UNGP 26 khuyến khích các quốc gia thực hiện các biện pháp hành chính để bổ sung cho các biện pháp tư pháp, ví dụ như các thiết chế hòa giải, trọng tài, hội đồng giải quyết khiếu nại ngành hàng...

- Trách nhiệm của doanh nghiệp: UNGPs nhấn mạnh rằng, doanh nghiệp không nên chỉ chờ đợi sự can thiệp của Nhà nước mà cần chủ động xây dựng các cơ chế khắc phục ngoài tư pháp bảo đảm có thể tiếp cận được, đáng tin cậy, minh bạch, thân thiện với nạn nhân và hiệu quả. UNGP 29 yêu cầu doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có nguy cơ cao ảnh hưởng tới nhân quyền, thiết lập các kênh phản ánh nội bộ hoặc độc lập, cho phép người lao động, cộng đồng bị ảnh hưởng, khách hàng hoặc đối tác có thể nộp đơn khiếu nại và yêu cầu bồi thường. Bên cạnh đó, UNGP 31 đưa ra các tiêu chí đánh giá tính hiệu quả của cơ chế khắc phục, đó là: (i) Tính hợp pháp; (ii) Khả năng tiếp cận; (iii) Khả năng dự đoán; (iv) Tính công bằng; (v) Tính minh bạch; (vi) Khả năng tương thích với quyền con người; (vii) Nguồn lực đầy đủ và (viii) Khả năng tham vấn. Nói cách khác, doanh nghiệp không thể đơn thuần sử dụng các kênh phục vụ khiếu nại nội bộ, mà phải thiết kế một cơ chế khiếu nại dành cho cả các bên bị ảnh hưởng, dựa trên nguyên tắc "lấy nạn nhân làm trung tâm".

Nhìn chung, từ những phân tích ở trên, có thể thấy việc thực hiện nguyên tắc khắc phục hiệu quả đòi hỏi sự tham gia của nhiều chủ thể. Vì vậy, đây là một thách thức lớn với hầu hết các quốc gia, đặc biệt tại các nước đang phát triển, nơi mà khung pháp luật còn thiếu, thiết chế bảo vệ quyền con người còn yếu và văn hóa ngại xung đột với chủ doanh nghiệp còn phổ biến trong lực lượng lao động. Tuy nhiên, quyền được khắc phục thiệt hại lại chính là tiêu chí then chốt để đánh giá hiệu quả thực thi các quyền con người trong bối cảnh doanh nghiệp tác động ngày càng sâu rộng đến đời sống xã hội. Chính vì vậy, trong thực tiễn, nhiều quốc gia đã xây dựng các cơ chế mới, có tính sáng tạo nhằm thúc đẩy quyền này như: Hội đồng khiếu nại ngành may mặc tại Bangladesh, cơ chế giải quyết tranh chấp theo OECD NCPs[3], hệ thống thanh tra nhân quyền tại Canada (CORE), hoặc yêu cầu bắt buộc báo cáo vi phạm và biện pháp khắc phục như trong Đạo luật Lieferkettengesetz của Đức (2021)[4] hay Đạo luật Thẩm định nhân quyền của Liên minh châu Âu (EU CSDDD)[5]…

Tại Việt Nam, xét tổng thể việc bảo đảm quyền tiếp cận khắc phục còn hạn chế do thiếu những cơ chế khắc phục đã nêu ở trên, từ đó tạo nên khoảng trống lớn giữa các cam kết quốc tế và thực tiễn bảo vệ nạn nhân.

2. Trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam

Trách nhiệm của Nhà nước trong việc khắc phục các vi phạm về quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Namđầu tiên được thể hiện thông qua các quy định pháp luật của Nhà nước về bảo đảm quyền con người nói chung, bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh nói riêng. Về khía cạnh này, Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) là văn bản có hiệu lực pháp lý cao nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Chương II Hiến pháp hiện hành ghi nhận các quyền con người, quyền công dân, trong đó có thể kể đến các quyền trực tiếp liên quan đến trách nhiệm tôn trọng của doanh nghiệp như: Điều 16: "Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội"; Điều 35: "Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu"; Điều 43: "Mọi người có quyền được sống trong môi trường trong lành và có nghĩa vụ bảo vệ môi trường".

Cụ thể hóa các quy định nêu trên của Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã có những quy định về tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động... có ý nghĩa trực tiếp với việc bảo vệ quyền của người lao động. Một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019 liên quan đến trách nhiệm về quyền con người của doanh nghiệp, bao gồm: Quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quyền được trả lương phù hợp và thỏa đáng, quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể; quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; quyền đình công… (Điều 5). Bộ luật Lao động cũng quy định các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động (Điều 8), bao gồm: Phân biệt đối xử trong lao động; ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động; quấy rối tình dục tại nơi làm việc; lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật; sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật. Theo Bộ luật Lao động, doanh nghiệp có nghĩa vụ tổ chức đối thoại định kỳ, thương lượng tập thể, thỏa ước tập thể (Chương V), nghĩa vụ bảo đảm thời giờ làm việc, thời

giờ nghỉ ngơi cho người lao động (Chương X, Chương XII), nghĩa vụ bảo đảm quyền được thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (Điều 172).

Bên cạnh Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) và Bộ luật Lao động năm 2019, còn một số đạo luật khác cũng có những quy định liên quan đến bảo vệ quyền con người trong hoạt động kinh doanh, cụ thể như: Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định địa vị pháp lý, chuẩn mực pháp lý về cách ứng xử của cá nhân, pháp nhân; quyền, nghĩa vụ về nhân thân và tài sản của cá nhân, pháp nhân trong các quan hệ dân sự bao gồm cả pháp nhân thương mại là doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế; Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017, 2024, 2025) quy định trách nhiệm hình sự của pháp nhân thương mại và tội phạm môi trường (Điều 602); Luật Doanh nghiệp năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2022, 2025) quy định về việc bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động theo quy định của pháp luật về lao động; không được phân biệt đối xử và xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động trong doanh nghiệp; không được sử dụng cưỡng bức và lao động trẻ em; hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và bảo hiểm khác cho người lao động theo quy định của pháp luật (Điều 84); Luật Bảo vệ môi trường năm 2020 ghi nhận quyền con người về môi trường (Điều 4); Luật Tài nguyên nước năm 2023 quy định về quản lý, bảo vệ nguồn nước…

Không chỉ vậy, pháp luật Việt Nam còn có các quy định về cơ chế xử lý khiếu nại trong lao động tại doanh nghiệp, theo đó khi xảy ra tranh chấp, người lao động có thể tiếp cận hai cơ chế xử lý và giải quyết tranh chấp bao gồm cơ chế tư pháp của Nhà nước, cơ chế ngoài tư pháp do Nhà nước bảo trợ.

Có thể thấy, tại Việt Nam, quyền được yêu cầu bồi thường thiệt hại và khôi phục quyền đã bị xâm phạm được ghi nhận trong nhiều văn bản pháp luật và Nhà nước đã nỗ lực bảo đảm các quyền này được thực thi qua việc thiết lập các cơ chế tư pháp và ngoài tư pháp. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai cho thấy mức độ thực hiện các nghĩa vụ này vẫn còn có hạn chế nhất định như: *Thứ nhất*, các nạn nhân hoặc người bị ảnh hưởng bởi các tác động tiêu cực từ hoạt động kinh doanh ở Việt Nam vẫn có thể gặp nhiều rào cản khi tiếp cận công lý và các biện pháp khắc phục. Những rào cản này bao gồm chi phí pháp lý, án phí, lệ phí, phí luật sư, thủ tục miễn giảm phức tạp, chi phí đi lại ở vùng sâu, vùng xa, cũng như thủ tục tố tụng phức tạp và thời gian giải quyết vụ việc kéo dài[6]. *Thứ hai*, hệ thống Tòa án hiện chưa có hướng dẫn chuyên biệt hoặc án lệ đủ rõ để xử lý thống nhất các vụ việc liên quan đến vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh. Nhận định này có thể được nhìn nhận từ thực tiễn giải quyết các tranh chấp môi trường và đất đai, khi người bị thiệt hại còn gặp nhiều khó khăn trong chứng minh thiệt hại, xác định quan hệ nhân quả, chịu chi phí giám định cao, trong khi quá trình giải quyết vụ việc

có thể kéo dài và chưa bảo đảm tính hiệu quả[7]. *Thứ ba*, Việt Nam hiện chưa có một thiết chế chuyên trách hoặc cơ chế độc lập về kinh doanh và quyền con người. Mặc dù Chương trình hành động quốc gia về thực hành kinh doanh có trách nhiệm giai đoạn 2023 - 2027 đã được ban hành, các nhiệm vụ chủ yếu vẫn tập trung vào rà soát, hoàn thiện chính sách, nâng cao năng lực và hiệu quả thực thi pháp luật, trong khi cơ chế giám sát và đánh giá cụ thể đối với từng nhóm nhiệm vụ chưa thật sự rõ ràng[8]. Ngoài ra, theo UNGPs, các cơ chế khiếu nại phi tư pháp cần đáp ứng các tiêu chí về tính chính danh, khả năng tiếp cận, tính minh bạch, công bằng, tương thích với quyền con người và dựa trên đối thoại; tuy nhiên, ở Việt Nam, các cơ chế khắc phục phi tư pháp do doanh nghiệp hoặc ngành hàng vận hành vẫn còn mới và chưa có bộ tiêu chuẩn pháp lý cụ thể để đánh giá hiệu quả[9].

Xét tổng thể, mặc dù Nhà nước Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc thực hiện trách nhiệm bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm quyền con người do hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, song việc thực hiện vẫn thiếu đồng bộ, chưa tương thích đầy đủ với UNGPs. Hạn chế này chỉ có thể được khắc phục khi có một chiến lược quốc gia về kinh doanh và quyền con người với các điều khoản cụ thể về trách nhiệm khắc phục, cùng với cơ chế giám sát độc lập và nâng cao năng lực cho các cơ quan bảo vệ pháp luật.

3. Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam

Ở Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại bắt buộc định kỳ giữa người lao động và doanh nghiệp, ít nhất 01 lần/năm, hoặc khi có yêu cầu của một hoặc hai bên. Trong trường hợp có tranh chấp, các bên có thể tham gia giải quyết tranh chấp nội bộ hoặc nhờ bên thứ ba và Trọng tài giải quyết. Quy trình tiếp nhận và xử lý khiếu nại nội bộ của doanh nghiệp thường bao gồm các bước: 01. Tiếp nhận khiếu nại => 2. Xác minh và chấp nhận khiếu nại => 3. Đánh giá ban đầu về bằng chứng => 4. Điều tra chi tiết => 5. Quyết định các hành động khắc phục. Các kênh khiếu nại tại doanh nghiệp thông thường bao gồm: Phản ánh với người quản lý trực tiếp, bộ phận tiếp nhận các khiếu nại của người lao động trong doanh nghiệp; tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp; thư điện tử; hộp thư góp ý; khiếu nại qua tin nhắn; đường dây nóng của các chương trình, sáng kiến, tổ chức độc lập thúc đẩy thực thi Bộ tiêu chuẩn lao động tại nơi làm việc; đường dây nóng tới văn phòng sản xuất khu vực; đối thoại giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động tại doanh nghiệp. Mặc dù vậy, phần lớn doanh nghiệp tại Việt Nam chưa chủ động hoặc chưa hiểu rõ trách nhiệm thiết lập cơ chế khắc phục theo chuẩn mực quốc tế. Báo cáo đánh giá cơ sở quốc gia về thực hành kinh doanh có trách nhiệm của doanh nghiệp

tại Việt Nam nhận định rằng, nhận thức của nhiều doanh nghiệp còn thấp, nhiều doanh nghiệp mới chủ yếu dừng lại ở việc tuân thủ quy định pháp luật hoặc yêu cầu của đối tác trong chuỗi cung ứng, trong khi các cơ chế khắc phục còn chưa thực sự hiệu quả. Ngoài ra, một nghiên cứu do Chương trình phát triển của Liên hợp quốc (UNDP) và Đại sứ quán Thụy Điển công bố cho thấy, trong khảo sát khoảng 300 doanh nghiệp tại Việt Nam, chỉ khoảng 56% doanh nghiệp đồng ý với khái niệm đầy đủ về thực hành kinh doanh có trách nhiệm; khoảng 42% vẫn hiểu theo nghĩa hẹp như trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hoặc tuân thủ pháp luật quốc gia; và 23% doanh nghiệp chỉ tuân thủ một phần các quy định liên quan đến đối thoại tại nơi làm việc, hòa giải tranh chấp lao động hoặc các biện pháp khắc phục[10]. Xét tổng quát, có thể chỉ ra ba nhóm nguyên nhân chính dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp Việt Nam chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm khắc phục theo UNGPs, đó là: *(i) Rào cản thể chế:* Pháp luật Việt Nam chưa có quy định cụ thể buộc doanh nghiệp phải thiết lập cơ chế khắc phục ngoài tố tụng. Các văn bản hiện hành như Bộ luật Lao động, Luật Doanh nghiệp hay Luật Bảo vệ môi trường mới chỉ đề cập chung chung đến xử lý vi phạm mà không yêu cầu cụ thể về việc thiết lập cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại vi phạm nhân quyền. *(ii) Thiếu năng lực nội tại*: Nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa, thiếu bộ phận pháp lý hoặc cán bộ chuyên trách, dẫn đến việc thiếu nguồn lực để thiết kế và vận hành cơ chế khắc phục hiệu quả. *(iii) Thiếu áp lực từ bên ngoài:* Do hệ thống thanh tra, giám sát chưa hiệu quả và chưa có yêu cầu công bố thông tin về nhân quyền, doanh nghiệp không phải đối mặt với rủi ro pháp lý hoặc tổn thất danh tiếng nếu không thực hiện trách nhiệm khắc phục vi phạm.

Để giải quyết những hạn chế nêu trên, đòi hỏi Việt Nam thực hiện một số giải pháp chính sách, bao gồm: Ban hành hướng dẫn thực thi Trụ cột III của UNGPs, đặc biệt về trách nhiệm thiết lập cơ chế khắc phục cấp doanh nghiệp; lồng ghép UNGPs vào các quy định về các yếu tố về môi trường, xã hội và quản trị doanh nghiệp (ESG) và công bố thông tin bắt buộc; tăng cường vai trò của các tổ chức xã hội và hiệp hội ngành nghề trong việc giám sát và hỗ trợ thiết lập cơ chế phản ánh; đào tạo, tập huấn cho các doanh nghiệp về quản trị rủi ro nhân quyền và giải quyết tranh chấp theo phương pháp thân thiện với nạn nhân.

4. Phát huy vai trò của các tổ chức xã hội trong việc bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam

Tại Việt Nam, cơ sở pháp lý điều chỉnh vai trò của tổ chức xã hội có thể tìm thấy trong các văn bản như: Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025): Điều 9, Điều 14 và Điều 25 khẳng định quyền lập hội, quyền tham gia quản lý xã hội và vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc phản biện, bảo vệ lợi ích hợp pháp của thành

viên; Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Luật Trợ giúp pháp lý hiện hành quy định vai trò của các tổ chức thành viên và tổ chức xã hội nghề nghiệp trong cung cấp dịch vụ trợ giúp pháp lý miễn phí; Luật Tiếp cận thông tin và Luật Khiếu nại, Luật Tố cáo hiện hành cũng có cơ chế bảo đảm công dân và tổ chức xã hội có quyền tiếp cận thông tin và thực hiện quyền khiếu nại, tố cáo...

Tuy pháp luật Việt Nam chưa có những quy định rõ ràng, cụ thể về cơ chế cho phép các tổ chức xã hội tham gia giám sát doanh nghiệp và hỗ trợ nạn nhân bị vi phạm quyền con người trong hoạt động kinh doanh, song trong thực tế, một số tổ chức xã hội tại Việt Nam đã và đang thực hiện hiệu quả vai trò hỗ trợ nạn nhân tiếp cận các cơ chế khắc phục. Có thể phân chia vai trò này thành 4 nhóm chính đó là:

- Truyền thông và nâng cao nhận thức: Các tổ chức như Trung tâm Con người và thiên nhiên (PanNature), Trung tâm Bảo tồn thiên nhiên và phát triển (CECEM), Trung tâm Nghiên cứu giới và phát triển (CGFED), hoặc mạng lưới hành động vì lao động di cư (MNET) đã tổ chức một số hội thảo, chiến dịch truyền thông về quyền con người và trách nhiệm của doanh nghiệp. Đây là bước đầu tiên để nạn nhân biết quyền của họ và các kênh khắc phục.

- Trợ giúp pháp lý và đại diện lợi ích: Một số tổ chức như Trung tâm tư vấn pháp luật thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Luật gia Việt Nam, hoặc các văn phòng luật sư hợp tác với các tổ chức phi chính phủ (NGO) quốc tế (ví dụ: Tổ chức Fair Wear Foundation...) đã hỗ trợ pháp lý cho người lao động trong những vụ việc liên quan đến sa thải, nợ lương hoặc phải chịu điều kiện làm việc nguy hiểm. Tuy nhiên, những hoạt động này thường bị giới hạn do thiếu ngân sách và khung pháp lý hỗ trợ.

- Giám sát và báo cáo vi phạm: Các tổ chức như Trung tâm Phát triển sáng tạo xanh (GreenID), Trung tâm Hành động và liên kết vì môi trường và phát triển (CHANGE), hoặc Trung tâm Phát triển nông thôn bền vững (SRD) đã tham gia vào hoạt động giám sát môi trường, đã công bố một số báo cáo độc lập về vi phạm của doanh nghiệp đối với cộng đồng. Tuy nhiên, không phải báo cáo nào cũng được tiếp cận bởi công chúng do lo ngại về giới hạn pháp lý và không gian cho hoạt động của các tổ chức xã hội còn hạn chế.

- Thúc đẩy thiết lập cơ chế phi tư pháp: Trong một số ngành hàng như dệt may hoặc nông nghiệp hữu cơ, các tổ chức xã hội đã đóng vai trò cầu nối giữa doanh nghiệp và người lao động trong việc thiết lập các cơ chế khiếu nại nội bộ, đặc biệt khi doanh nghiệp tham gia các chương trình chứng nhận quốc tế như Tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội 8000 (SA8000), Chương trình sản xuất được công nhận trách nhiệm toàn cầu (WRAP) hoặc Sáng kiến tuân thủ trách nhiệm xã hội trong kinh doanh (BSCI).

Từ những phân tích ở trên, có thể thấy vai trò của các tổ chức xã hội trong việc bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho các nạn nhân bị vi phạm quyền con

người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam còn hạn chế do gặp nhiều thách thức, trong đó đặc biệt là: (i) Không gian pháp lý cho các tổ chức xã hội hoạt động còn hẹp. Điều này ảnh hưởng đến khả năng phát huy vai trò giám sát và phản biện của các tổ chức xã hội. (ii) Năng lực của các tổ chức xã hội chưa đồng đều. Nhiều tổ chức thiếu nguồn lực tài chính ổn định và kỹ năng pháp lý chuyên sâu để đại diện cho nạn nhân trong các vụ việc phức tạp liên quan đến vi phạm nhân quyền trong hoạt động kinh doanh. (iii) Thiếu cơ chế phối hợp chính thức giữa các tổ chức xã hội và doanh nghiệp. Chưa có hướng dẫn pháp lý để các tổ chức xã hội tham gia kiểm tra, giám sát hoặc đánh giá hiệu quả của cơ chế khắc phục mà doanh nghiệp xây dựng. (iv) Sự phụ thuộc vào tài trợ quốc tế khiến nhiều tổ chức xã hội khó duy trì tính bền vững và độc lập trong hoạt động. Việc cắt giảm nguồn viện trợ từ các tổ chức quốc tế trong thời gian qua đã và đang khiến một số tổ chức xã hội của Việt Nam phải thu hẹp quy mô hoặc ngừng hoạt động.

Để khắc phục những hạn chế nêu trên, Việt Nam cần sớm ban hành Luật về Hội với quy định rõ ràng về vai trò, quyền và nghĩa vụ của các tổ chức này trong khung pháp luật về nhân quyền và trách nhiệm doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần: Xây dựng cơ chế pháp lý cho phép các tổ chức xã hội tham gia vào quá trình giám sát doanh nghiệp và đề xuất biện pháp khắc phục; thiết lập các quỹ của Nhà nước hoặc quỹ đối tác công tư để hỗ trợ tài chính cho các tổ chức xã hội hoạt động trong lĩnh vực bảo vệ quyền con người; lồng ghép sự tham gia của các tổ chức xã hội vào chiến lược quốc gia về kinh doanh và quyền con người nếu được xây dựng trong thời gian tới.

5. Một số vấn đề đặt ra với việc bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam

Có thể chỉ ra một số vấn đề lớn đang đặt ra cần giải quyết để tăng cường bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh tại Việt Nam. Những vấn đề này không chỉ liên quan đến thể chế pháp lý mà còn gắn với nhận thức xã hội, thực tiễn doanh nghiệp và năng lực giám sát, cụ thể như sau:

Thứ nhất, thiếu khung chính sách tổng thể và định hướng quốc gia rõ ràng.

Như đã đề cập, một trong những vấn đề quan trọng nhất hiện nay là việc Việt Nam chưa xây dựng và ban hành Chiến lược hoặc Kế hoạch hành động quốc gia về kinh doanh và quyền con người (NAP) đúng theo tiêu chuẩn quốc tế. Trong khi nhiều nước trên thế giới (hơn 40 nước) đã triển khai NAP nhằm thể chế hóa các nguyên tắc của UNGPs thành hành động cụ thể, thì Việt Nam vẫn mới chỉ dừng lại ở bước rà soát pháp luật và nêu ra những định hướng sơ bộ. Việc thiếu một văn bản có tính chiến lược cấp quốc gia khiến cho các bộ, ngành, doanh nghiệp và tổ chức xã hội chưa có căn cứ chung để phối hợp hành động, dẫn đến tình trạng triển khai phân tán, thiếu nhất quán và không được đo lường, đánh giá hợp lý.

Thứ hai, các quy định pháp luật còn phân tán, thiếu tính hệ thống và chưa nội luật hóa đầy đủ các chuẩn mực quốc tế.

Dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có những quy định liên quan đến quyền con người trong hoạt động kinh doanh (như quyền lao động, quyền môi trường, quyền người tiêu dùng…), nhưng các quy định này phân tán, thiếu liên kết và chưa được tiếp cận toàn diện từ góc độ bảo đảm nhân quyền theo chuẩn mực quốc tế. Các nguyên tắc then chốt của UNGPs như "nghĩa vụ bảo vệ", "trách nhiệm tôn trọng" và "quyền tiếp cận biện pháp khắc phục" vẫn chưa được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật chuyên ngành. Đặc biệt, trách nhiệm bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp mới chỉ được nhìn nhận như một phần của "trách nhiệm xã hội" có tính chất phi pháp lý chứ chưa được quy định thành nghĩa vụ pháp lý mà có thể bị kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm.

Thứ ba, thiếu cơ chế kiểm tra, giám sát và thực thi trách nhiệm bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh trong doanh nghiệp.

Một vấn đề lớn khác là Việt Nam chưa có cơ chế giám sát chuyên biệt và hiệu quả về việc thực thi nghĩa vụ nhân quyền trong hoạt động kinh doanh. Hệ thống cơ quan thanh tra lao động, môi trường và an toàn vệ sinh thực phẩm vẫn mang nặng tính hành chính, thiếu phối hợp và thiếu nguồn lực, dẫn đến tình trạng "giám sát hình thức". Bên cạnh đó, chưa có cơ chế kiểm định độc lập nào đánh giá việc doanh nghiệp thực hiện rà soát tác động nhân quyền, dù đây là một yêu cầu cốt lõi trong UNGPs. Việc thiếu tiêu chí, chỉ số và công cụ đánh giá khiến các vi phạm tiềm ẩn dễ bị bỏ sót hoặc không được xử lý kịp thời.

Thứ tư, trách nhiệm bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp chưa được nhận thức và áp dụng đầy đủ trong thực tiễn.

Nhiều doanh nghiệp tại Việt Nam, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, chưa hiểu biết hoặc chưa ưu tiên thực hiện các nguyên tắc về quyền con người trong quản trị và hoạt động kinh doanh. Thực tế cho thấy, phần lớn doanh nghiệp hiện chỉ tập trung vào tuân thủ các quy định pháp lý cơ bản về lao động và môi trường, ít quan tâm đến những tác động nhân quyền ngoài phạm vi những quy định cơ bản đó. Tình trạng này bắt nguồn từ sự thiếu nhận thức, thiếu hướng dẫn cụ thể từ Nhà nước cũng như áp lực giám sát từ bên ngoài còn yếu. Trong bối cảnh cộng đồng quốc tế đang tiến tới yêu cầu bắt buộc rà soát nhân quyền trong chuỗi cung ứng (ví dụ như Luật Thẩm định nhân quyền tại Đức, EU), doanh nghiệp Việt Nam đứng trước nguy cơ bị loại khỏi thị trường nếu không kịp thích ứng.

Thứ năm, cơ chế khắc phục vi phạm còn yếu, thiếu hiệu quả và khó tiếp cận với nạn nhân.

Một trong những nguyên tắc cốt lõi của UNGPs là bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục hiệu quả cho những người bị ảnh hưởng tiêu cực bởi hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, tại Việt Nam, hệ thống tư pháp thường quá tải, chi phí cao và thủ tục phức tạp; trong khi các cơ chế ngoài tư pháp như khiếu nại nội bộ của doanh nghiệp hoặc hòa giải cộng đồng lại thiếu tính độc lập, chưa thực sự minh bạch, vì thế chưa được người bị hại tin tưởng. Ngoài ra, như đã đề cập, Việt Nam chưa có quy định pháp luật bắt buộc doanh nghiệp phải thiết lập và công khai cơ chế tiếp nhận phản ánh, xử lý khiếu nại về quyền con người.

Thứ sáu, vai trò hạn chế của các tổ chức xã hội và phương tiện truyền thông.

Tại nhiều quốc gia, các tổ chức xã hội, tổ chức công đoàn và báo chí đóng vai trò trọng yếu trong việc giám sát, phát hiện và gây áp lực để doanh nghiệp tôn trọng quyền con người. Tuy nhiên, ở Việt Nam, các thiết chế này chưa có nhiều điều kiện thuận lợi cho hoạt động. Việc thiếu khung pháp lý công nhận và bảo vệ vai trò của các tổ chức xã hội trong giám sát việc bảo đảm nhân quyền trong hoạt động kinh doanh đã cản trở một nguồn lực quan trọng để bảo vệ người bị hại và thúc đẩy trách nhiệm bảo đảm quyền con người của doanh nghiệp.

Thứ bảy, thiếu cơ chế phối hợp liên ngành và các bên liên quan.

Cuối cùng, một vấn đề xuyên suốt là sự thiếu sự phối hợp hiệu quả giữa các bộ, ngành, địa phương và các bên liên quan trong việc bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh. Hiện Việt Nam chưa có cơ quan đầu mối chịu trách nhiệm chính về thực hiện UNGPs hoặc chủ trì xây dựng NAP. Việc thực thi các chính sách liên quan, vì vậy, bị chia cắt giữa các bộ, ngành… mà chưa có cơ chế phối hợp rõ ràng. Điều này làm hạn chế hiệu lực tổng thể của các chính sách, pháp luật hiện hành về bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam.

Kết luận

Có thể thấy về thực tế, khoảng cách giữa quy định pháp luật và bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh vẫn còn rất lớn. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, chưa nhận thức rõ về trách nhiệm tôn trọng quyền con người, cũng như chưa có năng lực triển khai các biện pháp rà soát, phòng ngừa và khắc phục vi phạm nhân quyền trong hoạt động kinh doanh. Trong các lĩnh vực có nguy cơ cao như dệt may, nông nghiệp, khai khoáng và chế biến hải sản, tình trạng vi phạm quyền người lao động, quyền môi trường, quyền của cộng đồng địa phương vẫn còn xảy ra. Trong khi đó, cơ chế bảo đảm quyền tiếp cận biện pháp khắc phục cho nạn nhân vẫn còn yếu. Hiện mới chỉ có một số ít doanh nghiệp đã thiết lập cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại hiệu quả, minh bạch và thân thiện với nạn nhân theo các tiêu chí của UNGP 31. Hệ thống tư pháp và thanh tra, kiểm tra nhà nước hoạt động còn hạn chế, thiếu phối hợp liên ngành trong việc xử lý các vi phạm có tính chất xuyên quốc gia hoặc

trong chuỗi cung ứng. Tuy nhiên, việc Việt Nam tích cực tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVFTA), trong đó có các điều khoản về quyền lao động và phát triển bền vững cũng là một dấu hiệu tích cực, là động lực thúc đẩy cải cách chính sách, hoàn thiện khung pháp lý và nâng cao trách nhiệm bảo đảm nhân quyền của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay./.

---

[1] Có thể tham khảo UNGPs tại: https://bhrvietnam.net.vn/wp-content/uploads/2020/06/20200814_UNGP-danh-cho-CSOs_final.pdf.

[2] Global Slavery Index, *Urgent Action Required to End Modern Slavery*, 2023.

[3] Cơ chế giải quyết khiếu nại theo OECD NCPs là cơ chế khiếu nại phi tư pháp thông qua các Đầu mối liên hệ quốc gia của Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), nhằm góp phần giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến việc thực hiện Bộ Hướng dẫn của OECD trong các trường hợp cụ thể.

[4] Federal Republic of Germany/German Bundestag (2021), *Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains* (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*).

[5] European Commission (2024), *EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD).

[6]Vũ Phương Nhi, *Thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam*, https://baochinhphu.vn/thuc-day-thuc-hanh-kinh-doanh-co-trach-nhiem-tai-viet-nam-102230714154359479.htm, truy cập ngày 10/4/2026.

[7] Đào Nguyễn Hương Duyên, *Quyền khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại đối với hành vi gây ô nhiễm môi trường nước của doanh nghiệp*, https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/phap-luat-kinh-te.aspx?ItemID=479, truy cập ngày 10/4/2026.

[8] Quyết định số 843/QĐ-TTg ngày 14/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ 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 giai đoạn 2023-2027.

[9] *Non-judicial grievance mechanisms*, https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/, truy cập ngày 10/4/2026.

[10] Nguyễn Hưng Quang, Bùi Thị Thanh Hằng, Lê Thị Thúy Nga, Đoàn Thanh Huyền, *Báo cáo đánh giá cơ sở quốc gia về thực hành kinh doanh có trách nhiệm của doanh nghiệp tại Việt Nam, năm 2022*, https://vnlawfind.com.vn/wp-content/uploads/2023/09/Vietnam-NBA_BHR_VN_09May22.pdf.