



Xem Xét Các Yếu Tố Xã Hội Nội Bộ Thuộc Trụ Cột S Trong Phân Tích ESG Doanh Nghiệp

ESG Consulting

Xem Xét Các Yếu Tố Xã Hội Nội Bộ Thuộc Trụ Cột S Trong Phân Tích ESG Doanh Nghiệp

Trụ cột S trong ESG bao gồm hàng loạt các yếu tố có thể được phân loại thuộc bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Bài viết này chúng tôi sẽ cung cấp một cái nhìn tổng quan về các yếu tố xã hội nội bộ chính có thể được các nhà đầu tư hoặc các bên liên quan khác quan tâm.

Phát Triển Nguồn Nhân Lực

Chiến lược dài hạn của một công ty nên tính đến sự phát triển của lực lượng lao động.

Điều này đảm bảo rằng lực lượng lao động:

- được trang bị tốt để thực hiện các nhiệm vụ và trách nhiệm của mình;
- hoạt động theo các tiêu chuẩn và quy định mới nhất; và
- luôn có động lực làm việc.

Quản lý nguồn nhân lực tốt tạo ra một nền văn hóa và hành vi nơi lực lượng lao động được quan tâm tích cực và hiệu quả, thay vì chấp nhận rủi ro quá mức hoặc nhân sự làm tổn hại đến mối quan hệ khách hàng. Quản lý nguồn nhân lực tăng cường hòa nhập xã hội, quyền công dân tích cực và phát triển cá nhân, đồng thời tăng khả năng cạnh tranh và đảm bảo việc làm.

Đối với một nhà đầu tư, các yêu cầu kinh doanh sau đây có thể được đánh giá khi phân tích một công ty về phát triển nguồn nhân lực. Các câu hỏi nên bao gồm:

Liệu doanh nghiệp này có...

- Xác định các kỹ năng hoặc năng lực nhân sự cần thiết để công ty thực hiện chiến lược của mình cũng như xác định những khoảng trống trong công ty và các lĩnh vực thiếu kỹ năng trong ngành ('dẫn đến cuộc chiến dành nhân tài')?
- Phát triển một gói đề xuất hấp dẫn để thu hút nhân tài cũng như cách thức phát triển năng lực của nhân viên nội bộ để giữ chân nhân tài?
- xây dựng các biện pháp giám sát đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực (ví dụ: số giờ đào tạo, huấn luyện) và lợi tức đầu tư (các chỉ số hiệu suất chính, hoặc KPI, chẳng hạn như sự cam kết đồng hành của nhân viên, doanh thu và khả năng lấp đầy các vị trí tuyển dụng với các ứng cử viên nội bộ)?

Điều Kiện Làm Việc, Sức Khỏe Và An Toàn

Một trong những yếu tố xã hội được cảm nhận rộng rãi nhất đã được kết hợp bởi các nhà đầu tư tổ chức là sức khỏe và an toàn. Trọng tâm của nó là bảo vệ lực lượng lao động khỏi tai nạn và tử vong. Một chủ đề phụ là sức khỏe nghề nghiệp, đó là về việc giảm thiểu nguy cơ mắc các bệnh nghề nghiệp (như bệnh bụi phổi silic) hoặc chấn thương (ví dụ, bệnh rung ngón tay trắng).

Một ví dụ về yếu tố sức khỏe và an toàn có thể được nhìn thấy trong thảm họa Rana Plaza, được chúng ta xem xét trong case study sau đây.

Case Study

Thảm Họa Rana Plaza

Vào ngày 24 tháng 4 năm 2013, một sự cố về kết cấu xây dựng đã dẫn đến sự sụp đổ của Rana Plaza, một tòa nhà thương mại tám tầng ở Dhaka, Bangladesh. Điều này dẫn đến số người chết là 1.134 người. Khoảng 2.500 người bị thương đã được giải cứu khỏi tòa nhà. Đây được coi là tai nạn liên quan đến cấu trúc công trình chết chóc nhất trong lịch sử loài người hiện đại. Chủ sở hữu của tòa nhà đã phớt lờ các cảnh báo để tránh sử dụng tòa nhà sau khi các vết nứt đã xuất hiện một ngày trước đó. Công nhân may mặc được lệnh quay trở lại vào ngày hôm sau, và tòa nhà bị sập trong giờ cao điểm buổi sáng.

Số người chết cao của thảm họa này ít nhất một phần là do quyết định của các quản lý đưa công nhân trở lại nhà máy mặc dù biết rủi ro. Các quản lý tuyên bố họ đã phớt lờ các cảnh báo do áp lực phải hoàn thành đơn đặt hàng cho bên mua đúng hạn. Một số người đã lập luận rằng nhu cầu về thời trang nhanh và quần áo giá rẻ thúc đẩy sự giám sát cầu thả ở mức tối thiểu của các thương hiệu quần áo và các công đoàn được tổ chức chung có thể đã chịu lùi bước với áp lực của ban quản lý.

Thảm kịch lớn này đã thu hút sự chú ý đến các vi phạm nhân quyền phổ biến trong lĩnh vực may mặc, cũng như sự thất bại của chính phủ Bangladesh và các tập đoàn tìm nguồn cung ứng ở đó. Nhu cầu tạo ra nơi làm việc tôn trọng và bảo vệ cuộc sống của người lao động, giảm thiểu rủi ro cho các công ty và nhà đầu tư của họ. Do hậu quả của thảm họa Rana Plaza, hơn 175 thương hiệu, chẳng hạn như Adidas, Marks and Spencer, và H&M, đã ký Bangladesh Accord (Hiệp định Bangladesh), nơi họ cam kết các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe và hòa hoãn cao hơn ở Bangladesh.

Được dẫn dắt bởi Interfaith Center on Corporate Responsibility (Trung tâm Liên tôn về Trách nhiệm Doanh nghiệp), sáng kiến Bangladesh Investor (Nhà đầu tư Bangladesh), một liên minh nhà đầu tư bao gồm 250 nhà đầu tư tổ chức và đại diện cho hơn 4,5 nghìn tỷ đô la Mỹ tài sản đang được quản lý, được thành lập vào tháng 5 năm 2013 để thúc giục phản ứng mạnh mẽ của công ty đối với Rana Plaza, bao gồm cả việc tham gia Hiệp định.

Thật đáng buồn là những sự việc nghiêm trọng tương tự vẫn tiếp tục xảy ra tại thủ đô của Bangladesh. Điều này đặt ra một câu hỏi lớn về trách nhiệm và khả năng quản lý của chính phủ nước này cũng như hiệu quả thực tế của hàng loạt các sáng kiến tập thể.

Trong 2 ngày 8 – 9 tháng 7 năm 2021 một vụ hỏa hoạn xảy ra tại một tòa nhà 6 tầng thuộc nhà máy thực phẩm đồ uống Hashem thuộc một thị trấn công nghiệp vùng ngoại ô thủ đô Dhaka khiến Ít nhất 52 người bị mắc kẹt trong vụ hỏa hoạn thiệt mạng, nhiều người tuyệt vọng phải nhảy lầu tự tử. Người phát ngôn của cơ quan cứu hỏa Debashish Bardhan cho biết: "Các công nhân không thể lên sân thượng vì lối thoát ra cầu thang đã khóa. Họ không thể đi xuống vì các tầng dưới

đã bị lửa nhấn chìm". Thông tin ban đầu cho hay, ngọn lửa bùng phát mạnh do bên trong kho dự trữ của nhà máy chứa nhiều hóa chất và đồ nhựa dễ cháy. Các công nhân nhà máy tiết lộ, trong những năm gần đây đã từng xảy ra các vụ hỏa hoạn nhỏ tại nhà máy này và ở đây chỉ có 2 cầu thang cho hàng nghìn công nhân thoát hiểm trong trường hợp khẩn cấp.

Mới đây nhất, vào tối ngày 29 tháng 2 năm 2024, một vụ hỏa hoạn nghiêm trọng tại tòa nhà 7 tầng ở trung tâm thủ đô Dhaka, Bangladesh đã giết chết ít nhất 43 người, trong đó có 33 phụ nữ và trẻ em và khiến 22 người khác bị thương. Theo người đứng đầu sở cứu hỏa, ngọn lửa bùng phát tại một nhà hàng ở tầng một của tòa nhà và nhanh chóng lan sang các tầng trên, nơi có nhiều nhà hàng và cửa hàng may mặc. Ông nói: "Đó là một tòa nhà nguy hiểm với các bình gas ở mọi tầng, thậm chí cả trên cầu thang." Các nhân chứng cho biết, để thoát khỏi đám cháy, người dân đổ xô lên các tầng trên. Trong khi nhiều người may mắn được lính cứu hỏa giải cứu bằng thang thì không ít người buộc phải liều mình nhảy xuống dưới thoát thân.

Các chỉ số hiệu suất sức khỏe và an toàn nên được đánh giá cho cả nhân viên thường trực, nhân viên thời vụ và hợp đồng. Ví dụ, một số công ty dầu khí chỉ báo cáo trường hợp tử vong của nhân viên thường trực của họ chứ không phải của các nhân viên hợp đồng của họ. Với khối lượng lao động hợp đồng trong lĩnh vực này, điều quan trọng là các nhà đầu tư phải hiểu liệu công ty có cung cấp một nơi an toàn để làm việc hay không. Điều này đặc biệt thích hợp trong các công ty khai thác thị trường mới nổi.

Bên cạnh việc giảm thiểu tai nạn và tử vong, sức khỏe và an toàn đã phát triển một khái niệm rộng hơn về điều kiện làm việc nhằm thúc đẩy hạnh phúc của nhân viên, ví dụ như thông qua nơi làm việc tiện dụng và giờ làm việc linh hoạt. Trọng tâm cũng ngày càng tập trung vào sức khỏe tâm thần (chẳng hạn như rủi ro kiệt sức trong ngành tài chính) và các lợi ích khác của nhân viên để thúc đẩy hạnh phúc của họ bên ngoài nơi làm việc (bao gồm kiểm tra y tế, tài trợ thẻ thành viên phòng gym và các chương trình đào tạo về rủi ro liên quan đến dinh dưỡng). Một ví dụ khác là "sức khỏe tài chính", một thuật ngữ được thiết lập khá tốt giữa các nhà tuyển dụng và bộ phận nhân sự Hoa Kỳ. Hỗ trợ các vấn đề tài chính cá nhân như lập ngân sách cá nhân và lập kế hoạch / tiết kiệm hưu trí dẫn đến những người lao động ít bị phân tâm và ít căng thẳng hơn.

Nhân Quyền

Một yếu tố xã hội quan trọng khác đối với các chuyên gia phân tích là nhân quyền. Đây là những quyền vốn có của tất cả mọi người, bất kể:

- chủng tộc;
- giới tính;
- quốc tịch;
- sắc tộc;
- ngôn ngữ;
- tôn giáo; hoặc
- bất kỳ tình trạng nào khác (ví dụ: tuổi tác, khả năng, trình độ kinh tế xã hội hoặc bản dạng giới).

Quyền con người bao gồm:

- quyền sống và tự do;
- tự do khỏi chế độ nô lệ và tra tấn;
- tự do quan điểm và biểu đạt; và
- Quyền làm việc và giáo dục.

Mọi người đều được hưởng những quyền này, không có sự phân biệt đối xử.

Nền tảng quan trọng nhất cho nhân quyền quốc tế là **Universal Declaration of Human Rights** (Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền - UDHR). Tuyên bố này đã được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc công bố vào ngày 10 tháng 12 năm 1948 bởi nghị quyết 217A của Đại hội đồng và là một tiêu chuẩn thành tựu chung cho tất cả các dân tộc và tất cả các quốc gia.

Vi phạm nhân quyền thường xảy ra sâu trong chuỗi cung ứng. Các công ty mà các nhà đầu tư lớn thường tiếp xúc trực tiếp nhất, và thậm chí cả các nhà cung cấp cấp một và cấp hai của họ, ít có khả năng liên quan trực tiếp đến các hoạt động như vậy. Ví dụ, trong ngành may mặc, nhiều khả năng vi phạm nhân quyền sẽ diễn ra ở các nước mới nổi, nơi quần áo được sản xuất, thay vì tại các cửa hàng nơi quần áo được bán. Tuy nhiên, cả khách hàng và chính phủ đều mong muốn các công ty chịu trách nhiệm về các hoạt động trong chuỗi cung ứng của họ.

Có nhiều hướng dẫn khác nhau liên quan đến quyền con người. Tuy nhiên, hai khuôn khổ có ảnh hưởng trực tiếp đến các công ty và nhà đầu tư:

- The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền - UNGPs)
- The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Hướng dẫn của OECD cho các doanh nghiệp đa quốc gia - MNE)

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

UNGPs là một bộ hướng dẫn thực hiện khuôn khổ "Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục" của Liên Hợp Quốc đối với trách nhiệm của các tập đoàn xuyên quốc gia và các doanh nghiệp kinh doanh khác liên quan đến quyền con người. Được phát triển bởi Đại diện đặc biệt của Tổng thư ký (SRSG) John Ruggie, các nguyên tắc hướng dẫn này cung cấp tiêu chuẩn toàn cầu đầu tiên để ngăn ngừa và giải quyết nguy cơ tác động bất lợi đến quyền con người liên quan đến hoạt động kinh doanh. Đồng thời cũng tiếp tục cung cấp khuôn khổ được quốc tế chấp nhận để tăng cường các tiêu chuẩn và thực tiễn liên quan đến kinh doanh và nhân quyền.

UNGPs bao gồm ba trụ cột phác thảo cách các quốc gia và doanh nghiệp nên thực hiện khuôn khổ:

- Nghĩa vụ nhà nước bảo vệ nhân quyền
- Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng nhân quyền

- Tiếp cận biện pháp khắc phục cho nạn nhân của các hành vi lạm dụng liên quan đến kinh doanh

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Hướng dẫn của OECD cho các tập đoàn đa quốc gia - MNE là một tập hợp toàn diện các khuyến nghị được chính phủ hỗ trợ về hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Các chính phủ tuân thủ Hướng dẫn nhằm khuyến khích và tối đa hóa tác động tích cực mà các MNE có thể tạo ra cho sự phát triển bền vững và tiến bộ xã hội lâu dài. Hướng dẫn là những khuyến nghị quan trọng được các chính phủ gửi đến các doanh nghiệp đa quốc gia hoạt động trong hoặc từ các quốc gia tuân thủ. Chúng cung cấp các nguyên tắc và tiêu chuẩn tự nguyện cho hành vi kinh doanh có trách nhiệm trong các lĩnh vực như:

- việc làm và quan hệ lao động;
- nhân quyền;
- môi trường;
- công bố thông tin;
- chống hối lộ;
- lợi ích của người tiêu dùng;
- Khoa học và Công nghệ;
- Cạnh tranh; và
- Thuế.

Nghiên cứu, Ứng xử kinh doanh có trách nhiệm đối với các nhà đầu tư tổ chức, giúp các nhà đầu tư tổ chức thực hiện các khuyến nghị thẩm định của Hướng dẫn OECD cho các MNE để ngăn ngừa hoặc giải quyết các tác động bất lợi liên quan đến quyền con người và lao động, môi trường và tham nhũng trong danh mục đầu tư của họ.

Điều quan trọng cần lưu ý là các hướng dẫn này không tập trung vào tác động của các yếu tố xã hội có thể có đối với các khoản đầu tư (trọng yếu tài chính) mà là trách nhiệm của các nhà đầu tư đối với các tác động bất lợi mà các khoản đầu tư / công ty của họ có thể gây ra cho xã hội. Ngày nay, nhiều nhà đầu tư tin rằng họ nên tính đến các yếu tố ESG, nhưng những hướng dẫn này yêu cầu các chính phủ và nhà đầu tư áp dụng cái gọi là cách tiếp cận double (dual) materiality (trọng yếu kép hoặc đôi) và tính đến "lợi tức đầu tư xã hội" (cả tích cực và tiêu cực).

Các hướng dẫn của OECD và UNGP được hỗ trợ thêm bởi chiến lược trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) của Liên minh châu Âu (EU), quy định về công bố liên quan đến tính bền vững trong lĩnh vực dịch vụ tài chính và phân loại các biện pháp bảo vệ xã hội tối thiểu cho các hoạt động bền vững.

Tại Hà Lan, chính phủ, các tổ chức phi chính phủ (NGO) và các nhà đầu tư tổ chức đã ký Thỏa thuận đầu tư có trách nhiệm, trong đó các nhà đầu tư đồng ý áp dụng cách tiếp cận trọng yếu kép này, tuân theo các hướng dẫn của OECD và chịu trách nhiệm cố gắng giảm thiểu tác động tiêu cực của các khoản đầu tư của họ.

Corporate Human Rights Benchmark (Tiêu chuẩn Nhân quyền Doanh nghiệp - CHRB)

Tiêu chuẩn Nhân quyền Doanh nghiệp (CHRB) là một sự hợp tác được dẫn dắt bởi các nhà đầu tư và các tổ chức xã hội dân sự dành riêng cho việc tạo ra tiêu chuẩn công khai và mở đầu tiên về hiệu suất nhân quyền của công ty.

CHRB cung cấp một bức tranh tổng hợp hàng năm về các công ty lớn nhất trên hành tinh, xem xét các chính sách, quy trình và thực tiễn mà họ có để hệ thống hóa cách tiếp cận nhân quyền của họ và cách họ phản ứng với các cáo buộc nghiêm trọng. Ban đầu, chỉ có các công ty từ ba ngành công nghiệp - nông sản, may mặc và khai thác - được chọn dựa trên quy mô và doanh thu của họ. Các chủ đề và chỉ số đo lường trong CHRB cung cấp một thước đo ủy quyền thực sự nghiêm ngặt và đáng tin cậy về hiệu suất nhân quyền của công ty, có thể được sử dụng bởi các nhà phân tích và nhà đầu tư. Các chủ đề bao gồm nhiều câu hỏi được liệt kê trong báo cáo. Những câu hỏi này giải quyết:

- cam kết quản trị và chính sách;
- Gắn kết sự tôn trọng và thẩm định nhân quyền;
- biện pháp khắc phục và cơ chế khiếu nại;
- hiệu suất - thực hành nhân quyền của công ty;
- hiệu suất - phản hồi các cáo buộc nghiêm trọng; và
- tính minh bạch.

Human Rights 100+

Tiếp bước Climate Action 100+, Principles for Responsible Investment (Nguyên tắc Đầu tư có Trách nhiệm - PRI) gần đây đã đưa ra một sáng kiến hợp tác mới cho các nhà đầu tư để giải quyết các vấn đề nhân quyền và xã hội thông qua các hoạt động quản lý của họ: Human Rights 100+. Sáng kiến này hoạt động như một nền tảng có thể bao gồm một loạt các vấn đề xã hội, cho phép các nhà đầu tư ưu tiên các rủi ro và kết quả nhân quyền nghiêm trọng nhất trong các hoạt động quản lý của họ. Nó bao gồm sự tham gia hợp tác của nhà đầu tư với các công ty, cùng với khả năng thúc đẩy hơn nữa khi cần thiết, và cũng hỗ trợ sự tham gia của nhà đầu tư với các nhà hoạch định chính sách và các bên liên quan khác để đạt được tiến bộ trong mục tiêu tổng thể.

Quyền Lao Động

Đánh giá cách các công ty duy trì quyền lao động là rất quan trọng để các nhà đầu tư hiểu rõ hơn về văn hóa doanh nghiệp và mức độ hài lòng của nhân viên. Các quyền lao động quan trọng nhất đã được tóm tắt trong International Labour Standards (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế). Những điều này nhằm mục đích thúc đẩy cơ hội cho phụ nữ và nam giới có được việc làm bền vững và hiệu quả với sự tự do, công bằng, an toàn và nhân phẩm. Các tiêu chuẩn này được bao gồm trong tám công ước cơ bản của International Labour Organization (Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO):

- Tự do lập hội và bảo vệ quyền lập hội
- Quyền tổ chức và thương lượng tập thể
- Lao động cưỡng bức

- Xóa bỏ lao động cưỡng bức
- Tuổi tối thiểu
- Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
- Thù lao bình đẳng
- Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp)

Bây giờ chúng ta sẽ khám phá một số quy ước này chi tiết hơn.

Tự Do Lập Hội Và Quan Hệ Lao Động

Một công ty hoạt động hiệu quả nhất khi lực lượng lao động tích cực và năng suất. Điều này đảm bảo rằng chi phí thay đổi nhân sự, nghỉ việc hoặc hoạt động đình công được giảm. Để đảm bảo rằng các quyền của người lao động được phục vụ tốt, người lao động nên có quyền tự do thành lập hoặc tham gia một hiệp hội hoặc công đoàn bảo vệ lợi ích của người lao động.

Ở một số quốc gia hoặc ngành công nghiệp, quyền này bị hạn chế. Ví dụ, một số công ty trong ngành bán lẻ nổi tiếng với lập trường chống công đoàn. Walmart đã được một số nhà đầu tư tổ chức quốc tế yyeu cầu áp dụng lập trường ủng hộ công đoàn hơn. Khi quyền tự do lập hội được thiết lập, thường các vi phạm về quyền lao động khác - như lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và phân biệt đối xử - được bảo vệ tốt hơn.

Việc thiếu tự do liên kết có thể xảy ra trực tiếp ở cấp độ của các công ty được đầu tư, nhưng nhiều khả năng nó là một vấn đề trong chuỗi cung ứng của các công ty. Bằng cách tham gia với các công ty được đầu tư của họ về chủ đề này, các nhà đầu tư có thể thúc đẩy quan hệ lao động tốt hơn trong một lĩnh vực hoặc quốc gia cụ thể.

Chế Độ nô lệ Hiện Đại Và Lao Động Cưỡng Bức

Hai chủ đề ít được đề cập trong các chính sách đầu tư có trách nhiệm là chế độ nô lệ hiện đại và lao động cưỡng bức.

Chế độ nô lệ hiện đại đề cập đến các tình huống bóc lột mà một người không thể từ chối hoặc bỏ đi vì các mối đe dọa, bạo lực, ép buộc, lừa dối và / hoặc lạm dụng quyền lực. Đây được coi là một thuật ngữ bao trùm các hoạt động như lao động cưỡng bức, nô lệ nợ nần (bẫy nợ), hôn nhân cưỡng bức và buôn người.

Lao động cưỡng bức được ILO định nghĩa là:

"Tất cả các công việc hoặc dịch vụ được yêu cầu từ bất kỳ người nào dưới sự đe dọa của bất kỳ hình phạt nào và người nói trên đã không tự nguyện hiến thân."

Chế độ nô lệ hiện đại và lao động cưỡng bức có thể diễn ra trong mọi loại công việc hoặc dịch vụ, trong thị trường tư nhân, công cộng, không chính thức hoặc chính thức, nhưng nó thường xảy ra trong các ngành công nghiệp được quản lý kém và nơi quá trình sản xuất đòi hỏi nhiều công nhân. Tổng cộng, ước tính không dưới 25 triệu người bị cưỡng bức lao động trên toàn cầu.

Nó thường được ẩn trong chuỗi cung ứng ở nhà cung ứng cấp hai trở đi. Tuy nhiên, hầu hết các công ty giải quyết chế độ nô lệ hiện đại và lao động cưỡng bức đều bắt đầu và kết thúc thẩm định bằng cách tập trung vào các nhà thầu và

nhà cung cấp cấp một của họ. Bên cạnh chế độ nô lệ hiện đại, lao động cưỡng bức có thể có những hình thức tinh vi, khiến việc phát hiện nó rất khó khăn.

Việc sử dụng hoặc đe dọa bạo lực thể xác là không cần thiết để mô tả mối quan hệ lao động là lao động cưỡng bức. Nô lệ nợ nần, đe dọa tố cáo một công nhân với cơ quan nhập cư hoặc giữ lại giấy tờ tùy thân cũng có thể 'ép' người lao động. Sự phức tạp ngày càng tăng và tính chất quốc tế của chuỗi cung ứng làm cho tính minh bạch trở nên cần thiết.

Năm 2015, Quốc hội Vương quốc Anh đã thông qua Modern Slavery Act (Đạo luật nô lệ hiện đại), được thiết kế để chống lại chế độ nô lệ hiện đại.

Mức Lương Đủ Sống

Trong các lĩnh vực sử dụng và phụ thuộc nhiều vào lao động thủ công (như may mặc và giày dép, thực phẩm và đồ uống, điện tử tiêu dùng hoặc bán lẻ), tiền lương thường không đủ để trang trải chi phí sinh hoạt cơ bản của người lao động (thực phẩm, quần áo, nhà ở, chăm sóc sức khỏe và giáo dục).

Lợi ích của việc trả lương đủ sống là rõ ràng. Người lao động kiếm được mức lương đủ sống có thể đáp ứng nhu cầu cơ bản của chính họ và của gia đình họ và đặt tiền tiết kiệm sang một bên, do đó có nhiều khả năng tìm được cách thoát nghèo. Họ làm việc theo giờ thường xuyên thay vì làm thêm giờ quá mức để 'thỏa mãn nhu cầu cuộc sống' và có nhiều khả năng gửi con cái đến trường thay vì làm việc.

Nói tóm lại, việc tập trung vào mức lương đủ sống cũng thúc đẩy sự tôn trọng một số quyền cơ bản khác của con người trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

VÍ DỤ

Platform Living Wage Financials (Nền tảng tài chính lương đủ sống - PLWF)

PLWF được thành lập vào cuối năm 2018. Đây là một liên minh của các tổ chức tài chính (chủ yếu là Hà Lan) khuyến khích và giám sát các công ty được đầu tư để giải quyết việc không thanh toán mức lương đủ sống trong chuỗi cung ứng toàn cầu của họ. Liên minh nhà đầu tư có hơn 2,6 nghìn tỷ euro tài sản được quản lý và sử dụng ảnh hưởng và đòn bẩy của mình để tham gia với các công ty được đầu tư. Họ:

- đo lường hiệu suất của họ về mức lương đủ sống;
- thảo luận về kết quả đánh giá; và
- Hỗ trợ các thử nghiệm sáng tạo.

Cuối cùng, họ đưa ra quyết định đầu tư bền vững dựa trên (thiếu) cải thiện tùy thuộc vào lựa chọn cá nhân và sở thích chính sách của từng nhà đầu tư.

Hung Ninh – ESG Transformation Lead

YTT Consulting