



Đồng chủ biên  
PGS.TS. LÊ QUANG CẢNH  
TS. ĐÌNH LÊ HẢI HÀ



# CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

## CASE STUDY IN VIET NAM

on RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES

(Sách chuyên khảo | Monographs)

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN  
NATIONAL ECONOMICS UNIVERSITY PUBLISHING HOUSE



Thụy Điển  
Sverige





**Đồng chủ biên**  
**PGS.TS. LÊ QUANG CẢNH**  
**TS. ĐÌNH LÊ HẢI HÀ**

# **CÁC TÌNH HUỐNG**

# **THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM**

**về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM**

**(Sách chuyên khảo)**

**NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**  
**2023**



## LỜI CẢM ƠN

Cuốn sách này được thực hiện trên cơ sở hợp tác giữa các nhóm nghiên cứu thuộc các trường đại học bao gồm: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Học viện Ngân hàng - Phân viện Bắc Ninh, Trường Đại học Sài Gòn và Trường Đại học Đà Lạt trong khuôn khổ Dự án “Đánh giá hiểu biết về Kinh doanh có trách nhiệm của các doanh nghiệp Việt Nam.” Cuốn sách ra đời đáp ứng nhu cầu học tập và giảng dạy ngày càng tăng về Kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người trong các cơ sở giáo dục đại học.

Chúng tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới Chương trình Phát triển của Liên hợp quốc (UNDP) luôn đồng hành cùng nhóm nghiên cứu trong quá trình nghiên cứu và hình thành cuốn sách. Đặc biệt cảm ơn Đại sứ quán Thụy Điển và Đại sứ quán Na Uy vì những hỗ trợ tài chính và cảm ơn Ban giám hiệu của bốn trường đại học, bao gồm Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Học viện Ngân hàng - Phân viện Bắc Ninh, Trường Đại học Sài Gòn và Trường Đại học Đà Lạt đã tạo điều kiện thuận lợi để nhóm nghiên cứu tham gia thiết kế và phát triển các tình huống. Chúng tôi xin cảm ơn các cá nhân của UNDP đã đóng góp những hỗ trợ và gợi ý thực tế để nâng cao chất lượng cuốn sách, bao gồm các ông/bà Bùi Thu Hiền, Nguyễn Văn Huấn, Phùng Thị Thu Hà, và Kevin Lehmann. Nhóm nghiên cứu cũng bày tỏ sự biết ơn sâu sắc tới các cơ quan, doanh nghiệp đã dành thời gian cung cấp dữ liệu phục vụ cho việc hoàn thành các tình huống nghiên cứu trong cuốn sách này. Sau cùng, việc xuất bản cuốn sách này sẽ không thể thực hiện được nếu không có sự hỗ trợ từ Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.

Quan trọng nhất, cuốn sách này là sự tri ân đối với một người đồng nghiệp cũng là người thầy của chúng tôi, GS.TS. Nguyễn Văn Thắng. Sự thông thái và khát vọng của ông nhằm mang kinh doanh và quyền con người đến các trường học tại Việt Nam chính là điểm khởi đầu của cuốn sách này và sẽ mãi mãi là nguồn động lực cho chúng tôi.

Những kết quả trong cuốn sách là của riêng nhóm nghiên cứu và biên tập, không nhất thiết phản ánh quan điểm của cơ quan tài trợ, hỗ trợ hay đối tác.

Thay mặt cho nhóm nghiên cứu

**CHỦ BIÊN**

**PGS.TS Lê Quang Cảnh và TS. Đinh Lê Hải Hà**

## **DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

---

<b>BGD</b>	Ban giám đốc
<b>FDI</b>	Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài
<b>GDP</b>	Tổng sản phẩm quốc nội
<b>ILO</b>	Tổ chức Lao động quốc tế
<b>LĐLĐ</b>	Liên đoàn Lao động
<b>MOLISA</b>	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
<b>NEU</b>	Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
<b>OECD</b>	Tổ chức Hợp tác Phát triển Kinh tế
<b>UNDP</b>	Chương trình phát triển Liên hợp quốc
<b>UNGP</b>	Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người
<b>USD</b>	Đô la Mỹ
<b>VCCI</b>	Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
<b>VND</b>	Việt Nam Đồng

# MỤC LỤC

---

<b>LỜI CẢM ƠN</b>	iii
<b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT</b>	iv
<b>MỤC LỤC</b>	v
<b>LỜI NÓI ĐẦU</b>	1
<b>TỔNG QUAN THỰC HÀNH TRÁCH NHIỆM VÀ QUYỀN CON NGƯỜI TRONG DOANH NGHIỆP VIỆT NAM</b>	4
1. GIỚI THIỆU	4
Bối cảnh nghiên cứu	4
Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người	7
2. THỰC HÀNH KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI TRONG DOANH NGHIỆP	9
Hợp đồng và thu nhập	10
Lao động cưỡng bức và lao động trẻ em	11
Phân biệt đối xử	14
Quấy rối tình dục tại nơi làm việc	15
Thương lượng tập thể	16
3. NGHIÊN CỨU RỦI RO TRONG RÀ SOÁT QUYỀN CON NGƯỜI	17
4. LỜI KẾT	19
TÀI LIỆU THAM KHẢO	19
<b>TÌNH HUỐNG 1: THỜI VỤ DU LỊCH VỚI KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM VÀ QUYỀN CON NGƯỜI</b>	21
1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG	22
2. BỐI CẢNH TÌNH HUỐNG	23
Bối cảnh ngành du lịch	23
Bối cảnh địa phương	24
Giới thiệu về doanh nghiệp	26
Thời vụ du lịch	29
3. LÀM THÊM GIỜ	30
Áp lực công việc	31

## CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

Sức khỏe thể chất	33
Áp lực tâm lý	33
Thu nhập	35
4. HIỆN TƯỢNG QUẤY RỐI	37
Khách quấy rối nhân viên	37
Quấy rối nội bộ	39
5. LỜI KẾT	40
CÂU HỎI	41
TÀI LIỆU THAM KHẢO	42
<b>TÌNH HUỐNG 2: QUYỀN CON NGƯỜI TRONG KINH DOANH TRONG BỐI CẢNH BẤT ĐỊNH</b>	43
1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG	44
2. BỐI CẢNH NGÀNH DỆT MAY NĂM 2019-2020	44
3. CÔNG TY GIA ĐÌNH THỊNH VƯỢNG	47
Giới thiệu chung về công ty	47
Giới thiệu về Ban Giám đốc công ty	48
Giới thiệu về xưởng may ở quận Bình Tân	48
4. TRANH CHẤP GIỮA CÔNG TY GIA ĐÌNH THỊNH VƯỢNG VÀ CÔNG NHÂN	48
Trả lương chậm trễ và trừ lương công nhân	48
Cách thức trả lương và đơn giá	50
Xung đột và cách thức giải quyết	51
5. LỢI ÍCH KINH TẾ VÀ KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM	53
6. LỜI KẾT	58
CÂU HỎI	59
<b>TÌNH HUỐNG 3: TRỪ LƯƠNG LAO ĐỘNG THỜI VỤ TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH</b>	61
1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG	62
2. PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH	62
3. DỊCH VỤ CUNG CẤP LAO ĐỘNG THỜI VỤ CỦA CÔNG TY KHANG ĐIỂN	65
Giới thiệu công ty Khang Điển	65
Hình thức cung ứng lao động tại công ty Khang Điển	65

4. LAO ĐỘNG THỜI VỤ	67
5. NẠN TRỪ LƯƠNG NGƯỜI LAO ĐỘNG	70
6. KẾT LUẬN	73
CÂU HỎI	75
TÀI LIỆU THAM KHẢO	76
<b>TÌNH HUỐNG 4: THỰC HÀNH KINH DOANH TRÁCH NHIỆM TỐT CỦA CÔNG TY DỆT MAY SAO MAI</b>	81
1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG	82
2. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG DỆT MAY HẬU COVID-19	83
3. SỰ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA SAO MAI	84
4. THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM CỦA SAO MAI	86
Thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi	87
Chế độ lương, thưởng, phụ cấp và những phúc lợi khác cho người lao động	87
Chế độ đối với lao động nữ	90
Điều kiện làm việc của người lao động	91
5. THỜI GIAN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	92
Bối cảnh Covid-19 và chính sách làm thêm giờ	92
Tình hình làm thêm giờ	94
Những vấn đề đặt ra	98
CÂU HỎI	100
TÀI LIỆU THAM KHẢO	100





## LỜI NÓI ĐẦU

**T**ăng trưởng kinh tế là cơ sở cho giảm nghèo, tạo việc làm và nâng cao mức sống của người dân, nhưng nó cũng đặt ra các thách thức cho việc bảo vệ môi trường, điều kiện làm việc, gìn giữ giá trị bản sắc và thụ hưởng quyền cơ bản của con người. Hầu hết các quyền con người cơ bản gắn chặt với vận hành của doanh nghiệp, do đó hoạt động của doanh nghiệp có thể ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực tới các bên liên quan. Khi doanh nghiệp hoạt động tôn trọng quyền con người, kết quả kinh doanh của doanh nghiệp sẽ tốt hơn và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Ngược lại, nếu doanh nghiệp vi phạm những quyền con người cơ bản thì doanh nghiệp đã áp đặt chi phí và rủi ro tiềm tàng cho chính mình. Như vậy, thúc đẩy kinh doanh có trách nhiệm và tôn trọng quyền con người sẽ mang lại lợi ích tích cực, lâu dài cho doanh nghiệp.

Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs) là khuôn khổ toàn cầu, trong đó quy định Chính phủ và doanh nghiệp nên thực hiện những gì để hạn chế và giải quyết những tác động tiêu cực của kinh doanh đối với quyền con người. Theo UNGPs, doanh nghiệp phải tôn trọng những quyền con người cơ bản được quốc tế công nhận. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp phải chủ động thực hiện việc tôn trọng và tránh bị liên quan đến các tác động tiêu cực về quyền con người, đồng thời giải quyết các tình huống nếu có tác động tiêu cực xảy ra đối với con người. UNGPs hướng dẫn doanh nghiệp ưu tiên hành động đối với các vấn đề về quyền con người và những tác động tiềm ẩn hay những rủi ro trong hoạt động kinh doanh hay vận hành doanh nghiệp. Việc đáp ứng các kỳ vọng trong UNGPs sẽ giúp doanh nghiệp thỏa mãn các yêu cầu ngày càng gia tăng từ người tiêu dùng, người lao động, cơ quan quản lý, đối tác kinh doanh, nhà đầu tư và các bên liên quan khác đối với kinh doanh và quyền con người. Đáp ứng các yêu cầu này đòi hỏi các doanh nghiệp cần phải thực hiện kinh doanh có trách nhiệm.

Các nghiên cứu gần đây đều thống nhất rằng kinh doanh có trách nhiệm mang lại lợi ích tích cực cho doanh nghiệp và xã hội. Ở góc độ lý thuyết, kinh doanh có trách nhiệm về cơ bản mang lại lợi ích cho xã hội; giải quyết các tác động tiêu cực đến xã hội, cộng đồng và cá nhân; xây dựng niềm tin lớn hơn và thúc đẩy mối quan hệ giữa các bên liên quan; tăng giá trị của doanh

nghiệp. Các doanh nghiệp áp dụng thực hành kinh doanh có trách nhiệm đều gắn với kết quả kinh doanh tốt hơn, vi phạm pháp luật ít hơn và phát triển bền vững hơn. Tuy nhiên, kinh doanh có trách nhiệm là một khái niệm mới phát triển vượt trội so với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) khi trách nhiệm gắn chặt với mô hình kinh doanh và giá trị cốt lõi của doanh nghiệp. Theo UNDP và NEU (2021), nhận thức về sự cần thiết của kinh doanh có trách nhiệm ngày càng tăng lên do lợi ích nó mang lại, do đòi hỏi của hội nhập quốc tế và tham gia chuỗi giá trị toàn cầu, do yêu cầu của quản lý nhà nước và những mục tiêu phát triển bền vững mà quốc gia theo đuổi. Nhận thức ngày càng tăng cao nêu trên là phù hợp với những nỗ lực không ngừng nghỉ ở cấp độ toàn cầu nhằm ban hành một công cụ pháp lý của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người. Trong bối cảnh đó, những hiểu biết/nhận thức và công cụ quản lý về kinh doanh có trách nhiệm còn hạn chế, thực hành kinh doanh có trách nhiệm chưa được nhận diện và thực thi đầy đủ, đặc biệt là chưa có những khóa học về kinh doanh có trách nhiệm được triển khai trong các cơ sở giáo dục đại học đào tạo về kinh doanh.

Với sự hỗ trợ của UNDP Việt Nam, Viện Phát triển Bền vững, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân đã thực hiện nghiên cứu, phát triển và thực hiện khóa học về kinh doanh có trách nhiệm tại trường. Các khóa bồi dưỡng về kinh doanh có trách nhiệm cho giảng viên của các cơ sở giáo dục đại học cũng đã được triển khai. Ngoài những tài liệu trong khuôn khổ dự án, việc nghiên cứu và phát triển tài liệu về kinh doanh có trách nhiệm đóng vai trò quyết định tới sự phát triển của kinh doanh có trách nhiệm trong nhà trường và tới doanh nghiệp. Nghiên cứu xây dựng các tình huống kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người cung cấp tài liệu học tập, giảng dạy và nghiên cứu về kinh doanh có trách nhiệm trong các chương trình đào tạo về kinh doanh, góp phần thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm ở Việt Nam.

Nội dung của cuốn sách này bao gồm hai phần. Phần 1 là tổng quan những vấn đề liên quan tới thực hành kinh doanh có trách nhiệm và quyền của các bên liên quan trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Phần này cung cấp bối cảnh nhằm lựa chọn và hiểu các tình huống nghiên cứu. Phần 2 bao gồm bốn tình huống kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người được biên soạn dựa trên các thực hành tốt hoặc chưa tốt trong hoạt động của các doanh nghiệp được nghiên cứu. Các tình huống đề cập tới: (i) Tăng ca và quấy rối trong các doanh nghiệp du lịch; (ii) Bất định trong môi trường kinh doanh và thực thi quyền con người trong doanh nghiệp; (iii) Lao động thời vụ, trả lương và tiền phạt người lao động thời vụ xảy ra trong các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh; và (iv) Những thực hành kinh doanh có trách nhiệm tốt trong doanh nghiệp may.

Các tác giả tham gia biên soạn bao gồm:

- Tổng quan thực hành kinh doanh trách nhiệm và quyền con người, do PGS. TS. Lê Quang Cảnh và nhóm nghiên cứu biên soạn;
- Tình huống 1 do TS. Nguyễn Thị Thanh Ngân, TS. Trương Thị Lan Hương và PGS.TS. Nguyễn Văn Anh biên soạn;
- Tình huống 2 do TS. Nguyễn Phan Thu Hằng, TS. Lê Đình Nghi, ThS. Nguyễn Trần Hà My biên soạn;
- Tình huống 3 do ThS. Thanh Kim Huệ, ThS. Ngô Thu Hoàng và ThS. Nguyễn Kim Phượng biên soạn;
- Tình huống 4 do TS. Đinh Lê Hải Hà, TS. Nguyễn Thị Liên Hương, ThS. Lê Thùy Dương và ThS. Lê Thị Thái Hà biên soạn.

Cuốn sách này do PGS.TS. Lê Quang Cảnh và TS. Đinh Lê Hải Hà làm chủ biên.

Kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người là nội dung có phạm vi rộng lớn. Các tình huống nghiên cứu được lựa chọn để cập được một số thực tiễn kinh doanh tốt và tình huống có dấu hiệu vi phạm quyền con người trong kinh doanh. Mặc dù tập thể tác giả đã nỗ lực nhưng do tính phức tạp và tổng hợp của kinh doanh có trách nhiệm, sự đa dạng của các thực hành kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người và do sự hạn chế về số liệu phân tích trong bối cảnh Việt Nam nên cuốn sách này khó tránh khỏi những hạn chế hoặc khiếm khuyết. Tập thể tác giả mong muốn nhận được sự góp ý, chia sẻ và khích lệ của các nhà khoa học, đồng nghiệp và bạn đọc để có thể hoàn thiện nội dung trong những lần xuất bản tiếp theo./.

# **TỔNG QUAN THỰC HÀNH TRÁCH NHIỆM VÀ QUYỀN CON NGƯỜI TRONG DOANH NGHIỆP VIỆT NAM**

## **1. GIỚI THIỆU**

### **Bối cảnh nghiên cứu**

Việt Nam là một quốc gia thực hiện phát triển kinh tế xã hội thành công (Ngân hàng Thế giới, 2022). Những cải cách kinh tế mạnh mẽ từ năm 1986 kết hợp với những xu hướng toàn cầu thuận lợi đã giúp Việt Nam nhanh chóng phát triển từ một trong những quốc gia nghèo nhất trên thế giới trở thành quốc gia thu nhập trung bình thấp. Từ năm 2002 đến 2020, GDP đầu người tăng 3,6 lần, đạt gần 3.700 USD. Tỷ lệ nghèo (theo chuẩn 1,9 USD/ngày) giảm mạnh từ hơn 32 phần trăm năm 2011 xuống còn dưới 2 phần trăm vào năm 2020. Việt Nam đã xác định tầm nhìn phát triển tham vọng hơn, hướng tới mục tiêu trở thành nước công nghiệp có thu nhập trung bình cao vào năm 2030 và trở thành quốc gia phát triển có thu nhập cao vào năm 2045. Tuy nhiên, đi đôi với tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội, nhiều thách thức đang đặt ra cho Việt Nam. Tình trạng ô nhiễm môi trường, khai thác quá mức tài nguyên thiên nhiên ngày càng trầm trọng; chênh lệch giàu nghèo giữa vùng miền bị đào sâu; vấn đề năng suất lao động thấp dẫn tới tiền lương không đủ sống, những vấn đề về tuân thủ trong kinh doanh và quản lý xã hội, tệ nạn xã hội... làm giảm thành quả của công cuộc đổi mới. Hệ quả có thể ảnh hưởng tới các mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam.

Trong thập kỷ qua, Việt Nam đã tích cực tham gia nhiều hiệp định thương mại song phương và đa phương. Cho tới nay, Việt Nam đã ký 17 hiệp định thương mại tự do với hơn 70 đối tác trên thế giới. Các hiệp định thương mại tự do ký với Cộng đồng châu Âu và Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương là những hiệp định thương mại thế hệ mới gồm nhiều nội dung liên quan tới nhiều quyền cơ bản của con người. Việt Nam đã tham

gia vào chuỗi sản xuất toàn cầu của nhiều tập đoàn hay các công ty đa quốc gia. Điều này cũng đòi hỏi các đối tác Việt Nam phải tuân thủ thực hành kinh doanh có trách nhiệm, những yêu cầu liên quan tới bảo vệ, tôn trọng và khắc phục vi phạm quyền con người. Nhờ sự hội nhập kinh tế và tham gia các chuỗi sản xuất toàn cầu, Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng vào chuỗi cung ứng toàn cầu và đạt được mức tăng trưởng vượt bậc. Trong khi tốc độ tăng trưởng cao tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển cơ sở hạ tầng, tạo việc làm và nâng cao mức sống, thì nó cũng tạo ra những thách thức đối với việc bảo vệ, tôn trọng và khắc phục những nguy cơ vi phạm quyền con người theo những chuẩn mực của quốc tế.

Ở phạm vi toàn cầu, cùng với sự phát triển nhanh chóng của các tiêu chuẩn quốc tế và khuôn khổ pháp lý về kinh doanh và quyền con người (phần lớn trong số này được thúc đẩy bởi UNGPs), các doanh nghiệp ngày càng chú ý đến phát triển bền vững, trong đó việc tuân thủ các quy định quyền con người là một yếu tố quan trọng. Các doanh nghiệp nhận ra rằng việc tôn trọng quyền con người có ý nghĩa trong kinh doanh, vì nó tạo ra một lực lượng lao động có năng lực và động lực làm việc (VCCI & AHRC, 2021). Ngày càng có nhiều doanh nghiệp làm nhiều hơn những nghĩa vụ pháp lý cần tuân thủ; thay đổi để đáp ứng nhiều bên liên quan hơn; và có tầm nhìn xa tập trung vào Con người (People), Hành tinh (Planet) và Lợi nhuận (Profit). Ngày càng có nhiều công ty trên toàn cầu và tại Việt Nam đưa những vấn đề xã hội, môi trường và đạo đức vào hoạt động và chiến lược kinh doanh của mình. Ngoài việc sản xuất hàng hóa và cung cấp dịch vụ, và tất nhiên là tạo lợi nhuận, các doanh nghiệp này nhận ra rằng họ đang đóng vai trò xã hội quan trọng. Tuy nhiên, phần lớn các doanh nghiệp ở Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Các doanh nghiệp mới thành lập và nhỏ này thường tập trung vào “lợi nhuận nhanh chóng” và không quan tâm đúng mức đến các vấn đề bền vững, bao gồm cả quyền con người (TDI và cộng sự, 2018).

Các nghiên cứu về kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người ở Việt Nam còn ít và rời rạc. Tuy nhiên, những vấn đề này có thể được tìm thấy trong các nghiên cứu với các chủ đề rộng hơn, chẳng hạn như các nghiên cứu về quản trị kinh doanh, liêm chính và/hoặc chất lượng công việc. Khảo sát từ Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA) về các vấn đề như lao động trẻ em, chất lượng công việc,... cũng giúp chúng ta hiểu về cách thức mà các doanh nghiệp Việt Nam giải quyết những vấn đề quyền con người trong kinh doanh.

Phần này tổng quan những nghiên cứu liên quan tới kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người ở Việt Nam nhằm: (i) tìm hiểu thực trạng tôn trọng

quyền con người trong các doanh nghiệp ở Việt Nam; (ii) xem xét những rủi ro đối với vi phạm quyền con người trong các doanh nghiệp; (iii) cung cấp những rủi ro quyền con người trong kinh doanh để giúp xây dựng các tình huống nghiên cứu. Nội dung tổng quan ở đây không đi vào những hướng dẫn của quốc tế liên quan tới kinh doanh và quyền con người, chẳng hạn như Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc (UNGIC), tiêu chuẩn của ILO và hướng dẫn của OECD đối với các công ty đa quốc gia, v.v., hay các quy định liên quan của Việt Nam. Thay vào đó, phần tổng quan này sẽ tập trung vào tình trạng việc tôn trọng quyền con người và các rủi ro liên quan đến quyền con người trong kinh doanh, được phản ánh bằng dữ liệu/bảng chứng trong các tài liệu hiện có về kinh doanh và quyền con người ở Việt Nam.

Quyền con người là quan trọng đối với tất cả mọi người, không phân biệt chủng tộc, sắc tộc và tôn giáo. Song song với các nguyên tắc quyền con người cơ bản do Liên hợp quốc đề xuất, ILO cũng phát triển các nguyên tắc và biện pháp để đảm bảo quyền con người được tuân thủ tại nơi làm việc. Bốn quyền con người cơ bản tại nơi làm việc bao gồm:

- Quyền tự do lập hội và công nhận quyền thương lượng tập thể;
- Xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc;
- Chống nạn lao động trẻ em; và
- Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

Các quyền này cũng được nêu trong mười nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc (UNGIC) về trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển bền vững. Ở Việt Nam, một số vấn đề cũng rất quan trọng khi chúng ta thảo luận về quyền lao động, đó là hợp đồng lao động, thu nhập đủ sống và môi trường làm việc an toàn. Những vấn đề đó sẽ được tổng quan trong phần này.

Nội dung tổng quan trong phạm vi cuốn sách này dựa trên các nghiên cứu hiện có về quyền con người hoặc quyền lao động (xem trong Hộp 1). Mặc dù số lượng báo cáo trong phần tổng quan này có hạn, nhưng chúng tôi tin tưởng rằng các vấn đề chính của quyền con người tại nơi làm việc đã được đề cập. Kết quả này là một trong những căn cứ quan trọng cho việc lựa chọn các tình huống nghiên cứu về kinh doanh và quyền con người trong phần thứ hai của cuốn sách này.

### **Hộp 1: Các tài liệu tổng quan chính**

Hướng dẫn tuân thủ quyền con người, chẳng hạn như VCCI và AHRC (2021);

Các báo cáo về quyền lao động, như Điều tra việc làm tốt hơn của ILO (2017; 2019); Điều tra lao động trẻ em của ILO và MOLISA (2020);

Báo cáo nghiên cứu về tác động của COVID-19 đến doanh nghiệp dệt may và da giày Việt Nam của tổ chức Care quốc tế tại Việt Nam, 2020.

Báo cáo về sử dụng kiểm soát nội bộ và quy tắc ứng xử của các doanh nghiệp (TDI, VCCI & IBLF Global, 2018);

Nghiên cứu của UNDP và NEU (2021) về kinh doanh có trách nhiệm trong nông nghiệp ở Việt Nam;

Các báo cáo khác, bao gồm báo cáo của các tổ chức phi chính phủ, luận án tiến sĩ, các bài báo học thuật và báo chí.

## **Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người**

Các nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (UNGPs), được Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc thông qua vào tháng 6 năm 2011 đã trở thành bộ tiêu chuẩn quốc tế về đảm bảo quyền con người trong kinh doanh. UNGPs đưa ra khuôn khổ về kinh doanh và quyền con người, trong đó Nhà nước có trách nhiệm bảo vệ quyền con người, Doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người và trách nhiệm bồi thường, khắc phục nếu để xảy ra vi phạm quyền con người. Theo đó, 31 nguyên tắc của UNGPs được kỳ vọng hướng dẫn việc thực hiện nghĩa vụ và trách nhiệm bảo đảm các quyền con người bị tác động tiêu cực hoặc xâm phạm do các hành vi đầu tư, kinh doanh của doanh nghiệp, mà không có sự phân biệt về địa vị pháp lý. Có ba trụ cột được bộ nguyên tắc này đưa ra.

Thứ nhất, các nguyên tắc của UNGPs khẳng định Nhà nước vẫn là chủ thể quan trọng nhất có nghĩa vụ pháp lý bảo đảm việc thực hiện các quyền con người để chống lại sự xâm phạm của bất cứ bên thứ ba nào, bao gồm cả doanh nghiệp. Nhà nước thực hiện nghĩa vụ bảo vệ nhằm chống lại các hành vi xâm phạm quyền con người và có biện pháp ngăn ngừa và khắc phục để giải quyết việc lạm dụng quyền con người liên quan đến doanh nghiệp. Nhà nước ban hành quy định hoặc kỳ vọng rõ ràng về trách nhiệm tôn trọng



## CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

quyền con người của doanh nghiệp nằm trong phạm vi lãnh thổ cũng như thẩm quyền tài phán của mình.

Thứ hai, UNGPs xác định doanh nghiệp là các tổ chức có vị trí đặc biệt trong xã hội, do đó có trách nhiệm tôn trọng quyền con người, bảo đảm tránh mọi hành vi của chính mình cũng như của người khác xâm phạm hoặc gây tác động tiêu cực đến thực thi quyền con người. Doanh nghiệp cần kiểm soát các hoạt động của mình để không gây ra hoặc góp phần gây ra lạm dụng quyền con người. Trong trường hợp có tác động tiêu cực lên quyền con người xảy ra, doanh nghiệp cần chủ động đưa ra biện pháp khắc phục hậu quả của những vi phạm đó.

Thứ ba, đối với những người dân là nạn nhân của các xâm phạm và lạm dụng về quyền con người, cả Nhà nước và doanh nghiệp đều cùng phải thực hiện các biện pháp có thể, bằng con đường tư pháp hoặc phi tư pháp, nhằm bảo đảm cho họ có sự tiếp cận rộng rãi với sự bồi hoàn và khắc phục vi phạm một cách thỏa đáng. Nhà nước và doanh nghiệp có trách nhiệm trong việc thiết lập và thực thi các biện pháp để ngăn ngừa, giảm thiểu, và khắc phục các tác động tiêu cực do việc lạm dụng quyền con người do doanh nghiệp gây nên.

### Hộp 2: Những quyền con người cơ bản

Quyền bình đẳng;	Quyền không bị phân biệt đối xử;
Quyền sống, quyền tự do cá nhân và an toàn cá nhân;	Quyền không bị bắt làm nô lệ;
Quyền không bị tra tấn hoặc đối xử vô nhân đạo;	Quyền về sức khỏe;
Quyền được học tập;	Quyền riêng tư;
Quyền kết hôn và xây dựng gia đình;	Quyền sở hữu tài sản của riêng mình;
Quyền tự do tín ngưỡng và tôn giáo;	Quyền tự do quan điểm và thông tin;
Quyền tự do hội họp và lập hội một cách hòa bình;	Quyền gia nhập tổ chức công đoàn;
Quyền nghỉ ngơi và thư giãn;	Quyền được hưởng mức sống thích đáng;
Quyền tham gia vào đời sống văn hóa của cộng đồng.	

Sự ra đời của UNGPs đã mở ra một kỷ nguyên mới trong lĩnh vực kinh doanh và quyền con người, thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển của các tiêu chuẩn quốc tế về trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp. Đặc biệt, UNGPs đã truyền cảm hứng cho sự phát triển mạnh mẽ của các luật về rà soát tác động lên quyền con người bắt buộc (mandatory human rights due diligence) trên khắp thế giới như Luật Chống nô lệ mới của Anh, Úc; Luật về trách nhiệm cẩn trọng của Pháp, Luật rà soát chuỗi cung ứng của Đức và sắp tới là chỉ thị rà soát phát triển bền vững của Liên minh châu Âu. Điều này đã khiến kinh doanh có trách nhiệm - tôn trọng quyền con người - trở thành yêu cầu cấp thiết trong chuỗi cung ứng toàn cầu, bao gồm cả những doanh nghiệp ở phần đầu của chuỗi cung ứng tại các nước đang phát triển như Việt Nam.

Ở cấp độ quốc tế, tiến trình xây dựng một văn bản pháp lý (Hiệp ước quốc tế) về kinh doanh và quyền con người đã được bắt đầu từ năm 2014 và cho đến thời điểm soạn thảo cuốn sách này, vẫn đang có những nỗ lực không ngừng từ các quốc gia và Liên hợp quốc để hoàn thành tiến trình này. Văn bản pháp lý quốc tế này sẽ nhắm tới việc quy định trách nhiệm của các quốc gia trong việc thực hiện nghĩa vụ bảo vệ quyền con người và ngăn ngừa, xử lý doanh nghiệp xâm phạm quyền con người. Theo đó, nhà nước, để thực hiện nghĩa vụ của mình, cũng sẽ nhiều khả năng phải ban hành các luật quốc gia về rà soát tác động lên quyền con người (HRDD) và các biện pháp khác để thực hiện UNGPs. Các quốc gia có khả năng cũng sẽ phải chịu trách nhiệm nếu để cho doanh nghiệp xâm phạm quyền con người.

UNGPs và những phát triển nhanh chóng của lĩnh vực kinh doanh và quyền con người nêu trên đặt ra những yêu cầu cũng như thử thách cho các doanh nghiệp, đặc biệt là tại các nước như Việt Nam, phải bắt kịp và thực hiện đầy đủ các tiêu chuẩn quốc tế về kinh doanh có trách nhiệm và tôn trọng quyền con người, nhất là trong nội bộ doanh nghiệp.

## **2. THỰC HÀNH KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI TRONG DOANH NGHIỆP**

Quyền con người trong doanh nghiệp liên quan tới nhiều vấn đề. Dựa trên nội dung rà soát những tài liệu tổng quan trong Hộp 1 và những quyền con người cơ bản được trình bày trong Hộp 2, có năm vấn đề phổ biến liên quan tới quyền con người trong kinh doanh được phát hiện trong bối cảnh kinh doanh ở Việt Nam, bao gồm: Hợp đồng và thu nhập; Lao động cưỡng bức/bắt buộc; Thương lượng tập thể; Lao động trẻ em; và Phân biệt đối xử và quấy rối. Các kết quả tổng quan có thể được tóm tắt như sau:

## Hợp đồng và thu nhập

Một trong những quyền con người quan trọng và được người lao động Việt Nam quan tâm nhất đó là quyền có một công việc tử tế (ILO, 2018). Tiêu chí của công việc tử tế bao gồm, nhưng không giới hạn, thu nhập đủ sống, môi trường làm việc không có rủi ro về thể chất và tinh thần và được trả tiền công một cách công bằng, minh bạch.

*Phát hiện 1: Trong lĩnh vực kinh doanh ở Việt Nam, hợp đồng làm việc bất hợp pháp và không công bằng vẫn còn là một vấn đề; vi phạm các vấn đề cụ thể trong hợp đồng làm việc không phải là hiếm.*

Về hợp đồng làm việc, các nghiên cứu gần đây cho rằng hầu hết người lao động trong các doanh nghiệp đều có hợp đồng hợp pháp. Tuy nhiên, vẫn còn một tỷ lệ lớn người lao động nhận được hợp đồng bất hợp pháp hoặc không công bằng. ILO (2018) đã khảo sát 257 doanh nghiệp trong mạng lưới của mình tại Việt Nam và thấy rằng 86 phần trăm công ty đảm bảo rằng tất cả người lao động đều có hợp đồng lao động hợp lệ. Tuy nhiên, điều này vẫn có nghĩa là khoảng 14 phần trăm doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu không đảm bảo được quyền cơ bản này tại nơi làm việc cho tất cả người lao động. Lưu ý rằng, các công ty này tình nguyện tham gia vào mạng lưới Better Work<sup>1</sup> nên họ đã có sự quan tâm đến các vấn đề về quyền lao động cao hơn so với các công ty không tham gia vào mạng lưới. Trong số các hợp đồng lao động được ký kết, có 20 phần trăm doanh nghiệp không ghi rõ các điều khoản, điều kiện yêu cầu trong hợp đồng lao động. Hơn một nửa số công ty (52 phần trăm) không tuân thủ đầy đủ các yêu cầu pháp lý về nội quy làm việc, biểu hiện phổ biến nhất của điều này là những doanh nghiệp không quy định thời gian nghỉ giữa giờ. Các báo cáo kết luận rằng thời gian làm việc quá dài, đặc biệt là việc thường xuyên vi phạm giới hạn làm thêm giờ theo luật định, vẫn là một vấn đề cố hữu đối với doanh nghiệp và là điều khó có thể thay đổi trong tương lai gần.

TDI và cộng sự (2018) đã khảo sát 239 doanh nghiệp về các vấn đề liên quan tới thực hành quản lý và kiểm soát nội bộ. Kết quả khảo sát cho thấy khoảng 27-38 phần trăm trong mẫu khảo sát “biết rõ” về các vấn đề mà doanh nghiệp thực hiện: “Không tuân thủ các quy định trong việc trả lương cho người lao động” (27,2 phần trăm), “Không tuân thủ pháp luật lao động

---

<sup>1</sup> Better Work Vietnam được thành lập năm 2009, là chương trình hợp tác đặc biệt giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC), một thành viên của Nhóm Ngân hàng Thế giới (WBG). Chương trình kết nối người lao động, doanh nghiệp và các đơn vị Chính phủ với nhau nhằm mục đích cải thiện điều kiện lao động và thúc đẩy tính cạnh tranh trong ngành may mặc.

trong việc ký kết và thực hiện hợp đồng” (29 phần trăm), và “Tuyển dụng dựa trên mối quan hệ hơn là năng lực” (37,7 phần trăm).

*Phát hiện 2: Nguy cơ vi phạm hợp đồng cao hơn trong việc trả lương làm thêm giờ, nghỉ phép và nghỉ giải lao.*

ILO (2018) phát hiện gần một nửa (49 phần trăm) doanh nghiệp được khảo sát không tuân thủ một số khía cạnh của việc trả lương làm thêm giờ. Khoảng 22 phần trăm doanh nghiệp đã tính sai tiền lương làm thêm giờ vào những ngày nghỉ hàng tuần (ví dụ vào ngày Chủ nhật). Nguyên nhân thường liên quan đến sự thiếu nhận thức và hiểu biết của nhân viên phòng nhân sự về tính toán chính xác thời gian làm thêm vào những ngày này. Đáng báo động hơn, gần 60 phần trăm doanh nghiệp không tuân thủ các quy tắc pháp lý liên quan đến nghỉ phép có lương. Hầu hết doanh nghiệp khảo sát không tuân thủ bởi vì một trong hai hoặc cả hai lý do sau: (i) không gửi yêu cầu nghỉ ốm và thai sản trong khoảng thời gian thích hợp (40 phần trăm doanh nghiệp khảo sát); và (ii) không trả đúng cho các ngày nghỉ phép hàng năm theo quy định của pháp luật (30 phần trăm doanh nghiệp khảo sát). Việc doanh nghiệp chậm giải quyết chế độ nghỉ phép có lương là phổ biến, tuy nhiên không vi phạm quy định hiện hành (lưu ý là Luật Bảo hiểm xã hội 2016 không quy định cụ thể về thời gian giải quyết chế độ cho người lao động).

Trần Nguyên Cường (2016) và Phan Thị Lam Hồng (2020) khẳng định rằng tỷ lệ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp thấp (khoảng 20 phần trăm lực lượng lao động), việc chậm trả lương và tránh đóng bảo hiểm xã hội không phải là hiếm. UNDP và NEU (2021) báo cáo rằng trong các hợp tác xã nông nghiệp, điều kiện làm việc thường rất kém.

## **Lao động cưỡng bức và lao động trẻ em**

Nghị quyết của ILO (ICLS lần thứ 18 năm 2008) nêu rõ lao động trẻ em là trẻ em tham gia bất kỳ hoạt động sản xuất nào thuộc Hệ thống Tài khoản Quốc gia<sup>2</sup> (SNA) trong ít nhất một giờ. Khái niệm lao động trẻ em được định nghĩa theo hậu quả và bao gồm những công việc:

- Nguy hiểm về tinh thần, thể chất, có hại về mặt xã hội hoặc đạo đức đối với trẻ em;
- Cản trở việc đi học của các em: (i) bằng cách tước đi cơ hội đến trường của các em; (ii) bằng cách buộc các em phải nghỉ học sớm; hoặc (iii) bằng cách yêu cầu các em cố gắng kết hợp việc đi học với làm việc nặng nhọc và trong thời gian dài.

<sup>2</sup> SNA là bộ tiêu chuẩn thống nhất trên toàn thế giới, bao gồm các tài khoản kinh tế vĩ mô được khuyến nghị sử dụng trong đo lường các hoạt động kinh tế.

Bộ luật Lao động 2019 của Việt Nam nghiêm cấm việc sử dụng lao động trẻ em trái pháp luật, chưa đủ tuổi, lao động cưỡng bức và các hành vi lạm dụng khác như sử dụng lao động học nghề, học nghề để bóc lột sức lao động trẻ em vì lợi ích cá nhân, hoặc dụ dỗ, ép buộc trẻ em học nghề tham gia các hoạt động bất hợp pháp. Bộ luật Lao động quy định: “Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên” và “Lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi”.

*Phát hiện 3: Cho dù đã được cải thiện trong thập kỷ qua, vấn đề lao động trẻ em vẫn tồn tại trong các doanh nghiệp, và đặc biệt ở các khu vực phi chính thức.*

ILO và MOLISA (2020) đã tiến hành “Điều tra quốc gia về lao động trẻ em ở Việt Nam” và ước tính năm 2018 có 1,754 triệu trẻ em tham gia hoạt động kinh tế (sau đây gọi là trẻ em tham gia lao động), chiếm 9,1 phần trăm số trẻ em cả nước. Trong số trẻ em đang hoạt động kinh tế, có 1,032 triệu trẻ em được xếp vào nhóm “lao động trẻ em”, chiếm 5,4 phần trăm dân số trong độ tuổi từ 5-17 tuổi và chiếm 58,8 phần trăm trẻ em tham gia lao động. Con số này đã thể hiện sự tiến bộ so với kết quả khảo sát ở năm 2012 ước tính có 1,75 triệu lao động trẻ em, chiếm 9,6 phần trăm số trẻ em từ 5-17 tuổi cả nước. Trong số lao động trẻ em năm 2018, có 519,8 ngàn trẻ em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại (gọi tắt là trẻ em làm công việc độc hại) với tỷ lệ 2,7 phần trăm số trẻ em từ 5-17 tuổi, chiếm 29,6 phần trăm lao động trẻ em và gần 50,4 phần trăm tổng số trẻ em tham gia lao động.

Theo kết quả khảo sát, trẻ em tham gia lao động cả ba lĩnh vực kinh tế chính: nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ, trong đó hơn một nửa số trẻ em đang làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Lao động trẻ em phổ biến trong khu vực phi chính thức. Hơn 84 phần trăm số lao động trẻ em sống ở khu vực nông thôn và hơn 43 phần trăm trong số đó tham gia vào công việc gia đình. Hầu hết những trẻ em này làm việc không công trong các cơ sở sản xuất kinh doanh quy mô nhỏ ở khu vực phi chính thức, tham gia vào chuỗi cung ứng bằng cách trực tiếp tạo ra hàng hóa, sản phẩm và dịch vụ trong các doanh nghiệp nhỏ hoặc hộ gia đình sản xuất nhỏ.

Kết quả khảo sát của ILO (2018) không phát hiện lao động trẻ em trong các doanh nghiệp khảo sát. Tuy nhiên, có hai mối quan tâm lớn, đó là: (i) tài liệu không đầy đủ về bảo vệ lao động trẻ em (9 phần trăm công ty không tuân thủ), liên quan đến việc xác minh độ tuổi lao động không đáng tin cậy khi tuyển dụng hoặc lưu trữ hồ sơ không đầy đủ của người lao động dưới 18 tuổi; và (ii) những người trẻ tuổi đang làm công việc được gọi là “công việc độc hại”, trong trường hợp này có nghĩa là những lao động trẻ em làm việc ngoài giờ và làm thêm giờ. Đồng thời, 9 phần trăm doanh nghiệp không đảm bảo

người lao động trong độ tuổi từ 15 đến 18 đang làm công việc thích hợp (tức là công việc không nguy hiểm), với thời gian làm việc được điều chỉnh, đảm bảo không phải làm thêm.

Nghiên cứu của UNDP và NEU (2021) trong các hợp tác xã nông nghiệp cho thấy lao động trẻ em tồn tại trong lĩnh vực này. Hình thức lao động trẻ em phổ biến nhất là làm việc trong các trang trại gia đình. Thành thạo, trẻ em được thuê giúp việc thu hoạch cây trồng trong hợp tác xã với mức lương rất thấp (20 nghìn đồng/giờ ở năm 2021). Đáng báo động hơn, doanh nghiệp thuê trẻ em đã tự hào về việc làm đó như giúp đỡ gia đình và bản thân lao động trẻ em đó.

VCCI và AHRC (2021) cho thấy vấn nạn lao động trẻ em ít thấy trong các doanh nghiệp thuộc ngành, nhưng nó có thể là vấn đề đối với các hoạt động thuê ngoài, các đối tác trong chuỗi cung ứng, đặc biệt là các đối tác thuộc khu vực phi chính thức.

*Phát hiện 4: Không có bằng chứng về lao động bắt buộc, đặt ra nhu cầu điều tra có hệ thống hơn về lao động cưỡng bức ở Việt Nam.*

Khái niệm về lao động cưỡng bức được quy định trong Công ước về Lao động cưỡng bức năm 1930 của ILO (Công ước số 29) như sau: “Tất cả các công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa bằng bất kỳ hình phạt nào và là các công việc và dịch vụ mà người đó không tự nguyện làm.” ILO đã xây dựng một danh sách các dấu hiệu phổ biến để nhận biết lao động cưỡng bức. Các dấu hiệu này bao gồm: lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động; lừa gạt; hạn chế đi lại; bị cô lập; bạo lực thân thể và tình dục; dọa nạt, đe dọa; giữ giấy tờ tùy thân; giữ tiền lương; lệ thuộc vì nợ; điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng; làm thêm giờ quá quy định hoặc không có sự đồng ý của người lao động; bắt cam kết làm việc một thời gian nhất định mà không sinh con,...

Theo kết quả khảo sát của ILO (2018), không có trường hợp lao động cưỡng bức nào được phát hiện trong mẫu nghiên cứu. Điều này có nghĩa là không có doanh nghiệp nào được quan sát thấy việc hạn chế di chuyển của công nhân xung quanh nơi làm việc, đặc biệt là ra vào cơ sở sản xuất, cũng như không sử dụng các thủ đoạn cưỡng chế để giữ họ ở lại làm việc (ví dụ: đe dọa bạo lực, đe dọa, các biện pháp kỷ luật, khấu trừ tiền lương và những thứ tương tự). ILO (2018) cũng nhận thấy rằng công nhân trong các doanh nghiệp được khảo sát có quyền tự do chấm dứt việc làm khi có thông báo hợp lý hoặc kết thúc hợp đồng, và công nhân không bị ép buộc làm thêm giờ quá mức. Các bằng chứng cũng cho thấy việc giữ lại hoặc trì hoãn lương, điều kiện làm việc tồi tệ

và làm thêm giờ quá mức là những dấu hiệu phổ biến hơn các dấu hiệu khác. Tuy nhiên, hiện chưa có các cuộc khảo sát có hệ thống về những dấu hiệu của lao động cưỡng bức ở Việt Nam, mặc dù vậy những hiện tượng lao động cưỡng bức vẫn còn tồn tại ở Việt Nam dưới các hình thức khác nhau trong tuyển dụng lao động, vận nạn buôn người, lao động trong các trung tâm cai nghiện, lao động tù nhân... (Mai Đăng Lưu, 2021). Theo đó, có 4,46 phần trăm lao động được hỏi trả lời rằng họ phải làm thêm giờ do doanh nghiệp ép buộc, 27,3 phần trăm lao động phải làm thêm quá 200 giờ/năm, trong đó 54,5 phần trăm phải làm thêm giờ thường xuyên. Hiện tượng buôn bán người cũng là hiện tượng tồn tại khá nghiêm trọng, như hiện tượng các công ty xuất khẩu lao động và các cá nhân môi giới lao động trung gian không có giấy phép hoạt động đã bắt người lao động đóng các khoản phí vượt quy định của pháp luật để được đi xuất khẩu lao động, khiến họ phải gánh chịu nợ nần (Mai Đăng Lưu, 2021).

### Phân biệt đối xử

Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định về phân biệt đối xử trong lao động. Theo đó, phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp. Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động để bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.”

*Phát hiện 5: Thiếu một cuộc điều tra có hệ thống về sự phân biệt đối xử trong lao động thuộc lĩnh vực kinh doanh. Các bằng chứng cho thấy hiện tượng phân biệt giới tính, tuổi tác, ngoại hình trong tuyển dụng không phải là hiếm.*

Trong những phân biệt đối xử trong lao động theo giới tính, chủng tộc, tuổi tác, khuyết tật và tôn giáo, phân biệt đối xử về giới và khuyết tật dường như dễ quan sát hơn ở Việt Nam. Không có gì lạ khi thấy các quảng cáo tuyển dụng đặc biệt yêu cầu các phụ nữ trẻ đẹp dưới độ tuổi nhất định, hoặc ngược lại, các quảng cáo tìm kiếm các ứng viên nam trẻ tuổi. Các điều kiện tạo thuận lợi cho sự tham gia của người khuyết tật hiếm khi được quan sát thấy.

Kết quả khảo sát của ILO (2018) các doanh nghiệp được khảo sát không tuân thủ luật liên quan đến phân biệt đối xử trong lao động là rất thấp; chỉ

dưới 5 phần trăm số doanh nghiệp khảo sát có hành vi phân biệt đối xử về giới, thường liên quan đến việc nêu rõ ưu tiên giới tính trong các quảng cáo tuyển dụng (ví dụ tuyển nữ công nhân trong các công ty may). Các báo cáo và nghiên cứu từ bên ngoài cho thấy có nhiều hình thức phân biệt đối xử, đặc biệt là đối với phụ nữ mang thai, vẫn tồn tại nhưng được báo cáo không đầy đủ. Chẳng hạn, việc thuê lao động nữ theo hợp đồng ngắn hạn cố định để có thể dễ dàng bị chấm dứt hợp đồng (và không có quyền lợi thai sản) nếu họ mang thai. Hoặc người tuyển dụng có thể yêu cầu bài kiểm tra thể chất như nhảy tại chỗ để sàng lọc người lao động đã mang thai trong khi tuyển dụng.

Khảo sát của ILO (2021) đã khẳng định thêm kết quả của ILO (2018) rằng sự phân biệt đối xử về giới vẫn tồn tại nhưng phần lớn vẫn bị che giấu do nhận thức thấp (giữa người lao động và nhà quản lý) và văn hóa sợ hãi của các nạn nhân.

### **Quấy rối tình dục tại nơi làm việc**

Theo Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm: Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục; Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục; Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

*Phát hiện 6: Quấy rối tình dục bắt đầu được chú ý tại Việt Nam. Như ở các quốc gia khác, vấn đề này được báo cáo ít.*

Quấy rối tình dục là một vấn đề nhận được sự quan tâm của giới truyền thông; các nghiên cứu cho thấy nó đang phổ biến ở Việt Nam hơn nhiều so với những gì đã được thừa nhận trước đây. Chẳng hạn, khái niệm hối lộ tình dục (sextortion) đã được thêm vào như một hình thức tham nhũng (Transparency International, 2019). Kết quả cho thấy 78 phần trăm người dân được khảo sát thừa nhận rằng hối lộ tình dục là một vấn đề, trong đó 32 phần trăm cho rằng đó là một vấn đề nghiêm trọng. Tuy nhiên, chỉ 3 phần trăm người dân được khảo sát đã từng chứng kiến hoặc tham gia vào hối lộ tình dục. Điều này cho thấy rằng mặc dù nó được coi là một vấn đề, nhưng bằng chứng hữu hình rất khó thu thập.



Trong cuộc khảo sát của ILO (2018), các trường hợp quấy rối tình dục trong các doanh nghiệp thuộc mạng lưới Better Work được cho là không được báo cáo đầy đủ, đặc biệt là đối với nhóm dễ bị tổn thương nhất (ví dụ phụ nữ trong độ tuổi 18 và 30 ở các vị trí làm việc không có tay nghề hoặc kỹ năng). Trong khi Better Work Việt Nam nghe báo cáo mang tính đồn đoán và chưa được kiểm chứng về hành vi quấy rối trong các nhà máy của mình, thì những thông tin kiểu này rất khó chứng minh, vì người lao động thường thiếu cả nhận thức về quyền của họ và không tự tin khi khiếu nại. Quấy rối tình dục người lao động ở nơi làm việc vẫn có khả năng không được báo cáo trong các công ty may cũng như các nơi làm việc khác trong xã hội (VCCI & AHRC, 2021).

### **Thương lượng tập thể**

*Phát hiện 7: Tính độc lập và năng lực của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động đang còn nhiều thách thức.*

Bộ luật Lao động Việt Nam (2019) quy định người lao động tại các doanh nghiệp có thể thành lập công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam. Công đoàn là cơ quan được đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Điều 6 Luật Công đoàn quy định “Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước”. Hệ thống này làm cho các tổ chức công đoàn kém độc lập hơn và không thể hoạt động như một tác nhân gây áp lực lên Chính phủ (Bach và cộng sự, 2021). Bach và cộng sự (2021) nhận thấy rằng công đoàn đóng vai trò là “cánh tay nối dài” của quản lý doanh nghiệp, điều này làm xói mòn nghiêm trọng tính độc lập của công đoàn trong việc bảo vệ quyền của người lao động.

Tương tự, khảo sát của ILO (2018) phát hiện rằng thách thức hàng đầu đối với các doanh nghiệp ở Việt Nam là việc quản lý can thiệp vào hoạt động của công đoàn. Thông thường, điều này xảy ra dưới hình thức các nhà quản lý cấp cao của doanh nghiệp đồng thời là lãnh đạo công đoàn, chiếm 30 phần trăm số doanh nghiệp khảo sát hoặc thông qua việc quản lý tham gia vào các hoạt động công đoàn và ra quyết định, chiếm 34 phần trăm doanh nghiệp khảo sát. Hơn nữa, ba điểm yếu chính trong hoạt động của công đoàn là: (i) sự tham vấn không đầy đủ giữa người sử dụng lao động và công đoàn; (ii) không có họp biểu quyết phù hợp để thông qua Thỏa ước thương lượng tập thể; và (iii) việc không công bố công khai Thỏa ước thương lượng tập thể cho người lao động. Có gần 20 phần trăm doanh nghiệp không đảm bảo Thỏa ước thương lượng tập thể được hơn 50 phần trăm công nhân tham gia chấp thuận. Lý do phổ biến nhất là do công đoàn không tổ chức cho công nhân/

công đoàn viên bỏ phiếu chấp thuận Thỏa ước thương lượng tập thể (đây là một yêu cầu pháp lý), hoặc có bằng chứng nghi ngờ tính hợp lệ của hồ sơ biểu quyết thông qua Thỏa ước thương lượng tập thể.

Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ năm 2021 quy định mọi người lao động đều có quyền thành lập, gia nhập và tham gia vào các tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở. Công đoàn và các tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp của người lao động có quyền và nghĩa vụ ngang nhau (Điều 170). Quy định này củng cố việc xóa bỏ độc quyền của tổ chức công đoàn: người lao động có thể tham gia vào bất kỳ cơ quan đại diện nào trong nội bộ doanh nghiệp họ làm việc để bảo vệ lợi ích của họ. Điều khoản này được thực hiện như thế nào vẫn còn phải chờ các văn bản hướng dẫn và sau đó vẫn phải được quan sát và có những đánh giá đầy đủ.

### **3. NGHIÊN CỨU RỦI RO TRONG RÀ SOÁT QUYỀN CON NGƯỜI**

Mặc dù có nhiều cải thiện ở cấp độ chính sách liên quan tới quyền con người nhưng tình trạng không tuân thủ vẫn tồn tại trong hầu hết các vấn đề quyền lao động (Duong & Nguyen, 2020; Trần Nguyên Cường, 2016). Các vi phạm được quan sát nhiều nhất thường bao gồm hợp đồng ngắn hạn, thanh toán làm thêm giờ, thời gian nghỉ giải lao và phân biệt đối xử trong tuyển dụng. Các vấn đề khác như lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa được báo cáo đầy đủ. Thương lượng tập thể đã được giải quyết ở cấp độ chính sách, tuy nhiên thực thi như thế nào cần tiếp tục quan sát và đánh giá đầy đủ hơn.

Báo cáo này xác định một số yếu tố ảnh hưởng đến việc không tuân thủ các quyền lao động trong khu vực doanh nghiệp như sau:

*Phát hiện 8: Nhận thức và áp dụng chưa đúng đắn về kiểm soát nội bộ và quy tắc ứng xử trong doanh nghiệp*

TDI và cộng sự (2018) phát hiện có khoảng 50-60 phần trăm công ty lựa chọn chính xác các định nghĩa được chấp nhận phổ biến nhất về kiểm soát nội bộ và quy tắc ứng xử. Nhiều công ty tin rằng kiểm soát nội bộ là trách nhiệm của riêng kiểm toán viên nội bộ chứ không phải của ban quản lý nói chung. Các doanh nghiệp ở Việt Nam thường có một số điểm yếu trong hệ thống kiểm soát nội bộ và điều này có thể ảnh hưởng tới việc tuân thủ cũng như rà soát quyền con người trong doanh nghiệp:

- *Môi trường kiểm soát*: Những điểm yếu nghiêm trọng nổi lên là thiếu hệ thống chỉ rõ trách nhiệm và kiểm soát hiệu quả hoạt động, và sự thiếu cam kết, sự trung thực và các giá trị đạo đức của nhân viên. Các cuộc thảo luận nhóm tập trung cho thấy rằng nhiều công ty tư nhân ở Việt Nam có tâm lý “chốt lãi” mà bỏ qua các mục tiêu tăng trưởng bền vững.
- *Đánh giá rủi ro*: Khoảng một nửa số người được hỏi tin rằng công ty có cơ chế nhận diện rủi ro và tỷ lệ tương tự tin rằng công ty của họ chủ động đánh giá rủi ro bên trong và bên ngoài.
- *Hoạt động kiểm soát*: Những điểm yếu nghiêm trọng trong trụ cột này là thiếu cơ chế kiểm tra và thanh tra rõ ràng và thiếu năng lực kỹ thuật, chẳng hạn như kiểm soát tài chính hoặc chính thức hóa mô tả công việc.
- *Thông tin và truyền thông*: Thiếu luồng thông tin hỗ trợ vận hành, thiếu các hoạt động nâng cao nhận thức của nhân viên công nghệ thông tin và hệ thống thông tin lạc hậu là những điểm yếu thường gặp nhất trong hệ thống kiểm soát nội bộ.
- *Giám sát*: Thiếu kế hoạch và năng lực giám sát là những điểm yếu cần được giải quyết của nhiều công ty tại Việt Nam.

TDI và cộng sự (2018) cũng cho thấy mối tương quan chặt chẽ giữa việc áp dụng hệ thống kiểm soát nội bộ và việc ít vi phạm quy định hơn, bao gồm các vấn đề về quyền lao động. Kết quả này có nghĩa là doanh nghiệp áp dụng kiểm soát nội bộ sẽ giúp cải thiện tình hình vi phạm quyền con người trong kinh doanh.

*Phát hiện 9: Không minh bạch trong chuỗi cung ứng và điều khoản kinh doanh khắc nghiệt dành cho nhà cung cấp*

Trong khi các vi phạm về quyền con người trong các doanh nghiệp đã đăng ký có thể thấp, như lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức thì tình trạng vi phạm quyền con người nghiêm trọng hơn tại các doanh nghiệp thuê ngoài và ở khu vực phi chính thức. Các doanh nghiệp thường không biết hoặc không quan tâm đến vấn đề lao động trong chuỗi cung ứng của họ (TDI và cộng sự, 2018). Điều này có thể quan sát thấy trong các ngành sử dụng nhiều lao động, chẳng hạn như may mặc (VCCI & AHRC, 2021). Do đó, ngay cả khi không quan sát thấy vụ việc vi phạm quyền lao động nào tại các doanh nghiệp được khảo sát, không có gì đảm bảo rằng những vụ việc này không tồn tại ở các nhà cung cấp địa phương, đặc biệt là các nhà cung ứng ở khu vực phi chính thức (ILO, 2018).

Các yêu cầu mua sắm khắt khe từ các công ty nước ngoài hoặc các doanh nghiệp trong nước thường gây áp lực lên các nhà thầu phụ. Kinh nghiệm từ các doanh nghiệp gia công, ví dụ các nhà thầu phụ hàng may mặc, cho thấy các công ty mua hàng thường có quyền thương lượng mạnh hơn so với các nhà thầu phụ (VCCI & AHRC, 2021). Kết quả là, các công ty mua hàng đàm phán với mức giá thấp và thời gian giao hàng ngắn. Các điều khoản này thúc đẩy các nhà thầu phụ tham gia vào việc không tuân thủ thanh toán, thanh toán ngoài giờ và/hoặc điều kiện làm việc tồi tệ với cường độ cao.

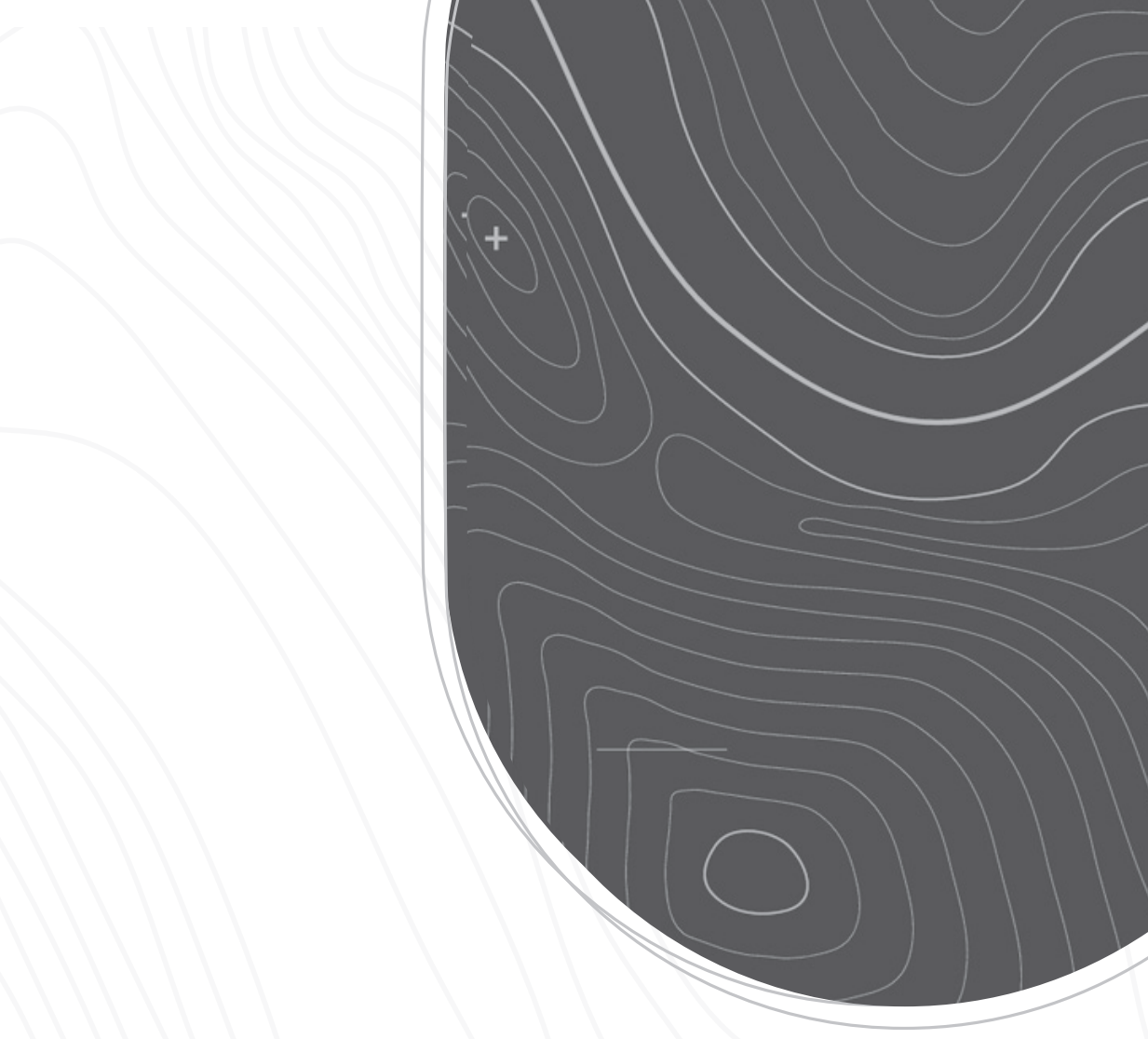
## **4. LỜI KẾT**

Phần tổng quan này rà soát các nghiên cứu về kinh doanh và quyền con người trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Kết quả cho thấy mặc dù đã có những cải thiện nhưng tình trạng không tuân thủ vẫn còn tồn tại trong hầu hết các vấn đề cơ bản của quyền con người. Các vấn đề dễ quan sát hơn bao gồm vi phạm hợp đồng trong trả lương, làm thêm giờ, điều kiện làm việc. Các vấn đề khác, chẳng hạn như lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc quấy rối tình dục ở nơi làm việc có thể không được báo cáo đầy đủ. Mặc dù có thể có các yếu tố bên ngoài, chẳng hạn như yếu kém trong thực thi pháp luật hoặc hệ thống tòa án, nhưng chúng tôi đã chỉ ra hai yếu tố bên trong của việc không tuân thủ. Đó là việc thiếu kiểm soát nội bộ phù hợp trong doanh nghiệp và hệ thống quản lý chuỗi cung ứng không minh bạch. Chúng tôi tin rằng đã đến lúc các doanh nghiệp tại Việt Nam cần đưa các vấn đề về quyền lao động vào hệ thống kiểm soát nội bộ của mình để kịp thời giám sát và khắc phục những vấn đề không tuân thủ ngay từ khi nó hình thành và phát sinh.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bach, N. T., Le, Q. C., & Nguyen, V. T. (2021). Rent sharing, investment and collective bargaining: Evidence from employee-level data in Vietnam. *The Developing Economies*. doi:10.1111/deve.12262
2. Duong, T. T., & Nguyen, T. (2020). Labour Relations in Vietnam: Participation in new-generation regional trade agreements: How does it impact labour relations in Vietnam? . *Social Policy - Asia - Southeast Asia*.
3. ILO. (2018). *Better Work: Annual Report 2017 An Industry and Compliance Review*: International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO.

4. ILO. (2021). *Better Work Vietnam Annual Report 2020: An Industry and Compliance Review*: International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO.
5. ILO, & MOLISA (2020). *Viet Nam National Child Labour Survey 2018: Key findings*: Geneva: International Labour Organization.
6. Mai Đăng Lưu (2021). Pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức. *Tạp chí Công Thương*. Số 3.2021
7. Ngân hàng Thế giới (2022). Tổng quan về Việt Nam. Retrieved from <https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/overview>
8. Phan Thị Lam Hồng (2020). Bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước theo pháp luật Việt Nam: Thực trạng và kiến nghị. *Tạp chí Công thương*, số 29+30.
9. TDI, VCCI, & IBLF Global. (2018). *Companies' uses of internal control and code of conduct in Vietnam: Current status and future directions*: Research Report, Vietnam Chamber of Commerce and Industry, Hanoi, Vietnam.
10. Trần Nguyên Cường (2016). *Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*. (Luận án Tiến sĩ Luật học), Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam,
11. Transparency International (2019). *2019 Global Corruption Barometer: Perceptions and Experiences on Corruption from Vietnamese citizens*: Hanoi, Vietnam.
12. UNDP, & NEU (2021). *Responsible Business in Vietnamese Agricultural Cooperatives: Case Studies and Policy Implications*. United Nations in Vietnam.
13. VCCI, & AHRC. (2021). *Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày ở Việt Nam: Hướng dẫn dành cho các công ty tại Việt Nam*: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Ủy ban Nhân quyền Úc, Hà Nội, Việt Nam.



**TÌNH HUỐNG 1:**  
**THỜI VỤ DU LỊCH VỚI KINH DOANH**  
**CÓ TRÁCH NHIỆM VÀ QUYỀN CON NGƯỜI**



## 1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG

4 giờ sáng, Thông, 23 tuổi, bật dậy sau khi tiếng chuông của đồng hồ báo thức kêu inh ỏi. Đầu vẫn còn ngái ngủ, miệng vừa ngáp, Thông vừa cố gắng uể oải mặc đồng phục và ngán ngẩm nghĩ đến quãng đường 10 km từ nhà đến Khu nghỉ dưỡng Little Paris. Thông đang là nhân viên mới được tuyển dụng gần đây của khu nghỉ dưỡng 4 sao tại Đà Lạt, một thành phố du lịch nổi tiếng của Việt Nam. Tờ mờ sáng, Thông ráng lê thân hình mệt mỏi của mình sau buổi tăng ca vào đêm muộn hôm trước để dắt xe chạy đến khu nghỉ dưỡng. Quãng đường như dài thêm dưới cơn mưa tầm tã và sắc trời mù mịt, u ám. Trên đường đi, Thông miên man suy nghĩ về lựa chọn nghề nghiệp của mình. Mới chỉ ba tháng làm việc tại một khu du lịch được coi là “sang chảnh” mà Thông cảm nhận như đã trải qua cả thanh xuân của mình. Những câu hỏi lần lượt hiện lên trong đầu: Tiệc Gala tối nay sẽ kéo dài đến mấy giờ? Trời có mưa không nhỉ? Hôm nay liệu ông quản lý có gây khó dễ gì cho mình không? Đoàn khách hôm nay có khó tính không nhỉ? Rồi không biết hôm qua con của chị làm vườn đã bớt ốm chưa? Những câu hỏi đó cứ quay vòng vòng trong đầu Thông suốt cả quãng đường. Tự nhiên Thông hoang mang nghĩ về những rủi ro của mình khi làm việc trong khu du lịch. Liệu những rủi ro đó có được ai bên vực, bảo vệ, dang tay ra giúp đỡ khi mình gặp những khó khăn trong công việc. Thông chợt nhớ về quãng thời gian khi còn là sinh viên trên giảng đường đại học, khi đó thầy cô luôn nhắc rằng đã là nhân viên làm việc trong ngành du lịch “*người ta đi chơi thì mình đi làm, người ta đi làm thì mình vẫn phải đi làm*”, công việc rất vất vả, cực nhọc, đúng như những gì mình đang trải qua. Cuộc sống không phải lúc nào cũng là son môi lấp lánh!

Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người giúp nhận diện rõ những rủi ro, các biện pháp phòng ngừa, ngăn chặn, khắc phục những hậu quả và tác động tiêu cực từ hoạt động của doanh nghiệp. Trong bối cảnh ngành du lịch vừa chịu ảnh hưởng nặng nề từ đại dịch Covid-19, tôn trọng quyền con người trong kinh doanh được coi là chìa khóa để doanh nghiệp du lịch có thể vực dậy nhanh chóng và tăng trưởng bền vững sau đại dịch. Có nhiều rủi ro vi phạm quyền con người mà ngành du lịch cần nhận thức và giải quyết trong chuỗi hoạt động như rủi ro liên quan đến điều kiện làm việc, tình trạng bóc lột lao động, hay những vấn đề liên quan tới quấy rối... Đây có lẽ là những vấn đề đặt ra không chỉ riêng đối với khu nghỉ dưỡng đang nghiên cứu mà là vấn đề chung của toàn ngành du lịch.

## 2. BỐI CẢNH TÌNH HUỐNG

### Bối cảnh ngành du lịch

Ngành du lịch tạo ra khoảng 10,3 phần trăm tổng sản phẩm quốc nội toàn cầu và 10,2 phần trăm việc làm trên thế giới vào năm 2019 (UNWTO, 2022), góp phần bảo đảm quyền có mức sống thoả đáng, thực hiện quyền tự do đi lại, quyền nghỉ ngơi giải trí, quyền về văn hoá, sức khỏe của người lao động. Gần đây, ngành du lịch đã quan tâm hơn đến quá trình thúc đẩy, bảo vệ và thực hiện quyền con người để đảm bảo quyền lợi của người lao động một cách có trách nhiệm và bền vững.

Trước năm 2019, ngành du lịch có tốc độ tăng trưởng hầu như không bị gián đoạn theo thời gian. Mặc dù vẫn luôn chịu những tác động khác nhau như bệnh dịch, khủng bố hay khủng hoảng kinh tế nhưng ngành này vẫn duy trì sự tăng trưởng liên tục và khả năng phục hồi nhanh chóng. Trong giai đoạn 2015 - 2019, ngành du lịch đã đạt được những thành tựu đáng kể, góp phần quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao vị thế, hình ảnh đất nước. Ngành có tốc độ tăng trưởng cao và ổn định kể từ sau cuộc khủng hoảng kinh tế - tài chính toàn cầu năm 2009, thể hiện ở lượng khách quốc tế đã tăng 2,3 lần từ 7,9 triệu lượt (năm 2015) lên 18 triệu lượt (năm 2019), đạt tăng trưởng bình quân 22,7 phần trăm/năm (Tổng cục Du lịch, 2020). Mặc dù vậy, ngành du lịch cũng là ngành dễ bị tổn thương bởi các tác nhân bên ngoài, đặc biệt là sự tổn thương đến từ đại dịch Covid-19. Đại dịch đã làm sụt giảm đáng kể về lao động và việc làm trên toàn bộ thị trường lao động nói chung và trong ngành du lịch nói riêng. Năm 2020 ước tính có gần 200 triệu việc làm trong lĩnh vực du lịch và lữ hành đang gặp rủi ro trên toàn thế giới và 62 triệu việc làm bị mất, giảm 18,5 phần trăm, chỉ còn 272 triệu việc làm trong toàn ngành du lịch trên toàn cầu (WTTC, 2020). Trước đại dịch Covid-19, ngành du lịch chiếm 1/4 tổng số việc làm mới được tạo ra trên toàn thế giới, 10,6 phần trăm tổng số việc làm (334 triệu) và 10,4 phần trăm GDP toàn cầu (WTTC, 2020).

Ở nước ta, ngành du lịch đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế và đóng góp lớn vào thị trường lao động. Theo Tổng cục Du lịch (2020), cả nước có trên 1,3 triệu lao động du lịch, chiếm khoảng 2,5 phần trăm tổng số lao động của cả nước. Tuy nhiên, trong đó chỉ có 42 phần trăm được đào tạo về du lịch, 38 phần trăm được đào tạo từ các ngành nghề khác chuyển sang và có tới 20 phần trăm lao động chưa qua đào tạo chính quy về du lịch mà chỉ được đào tạo tại chỗ (Vi Phong, 2019). Hơn nữa, doanh nghiệp ngành du lịch thường



có quy mô nhỏ và vừa, trong giai đoạn “bình thường mới”, đang phải đối mặt với một số thách thức như thiếu lao động hoặc không thể tuyển dụng đủ lao động làm việc cả khi vào mùa cao điểm du lịch. Do nhu cầu khách du lịch không đồng đều theo ngày, nên người lao động khó chủ động trong công việc. Điều này dẫn tới người lao động phải tăng ca, kéo dài thời gian làm việc, không có ngày nghỉ, không có thời gian nghỉ ngơi, vấn đề người lao động bị bệnh tật, bị sa thải... còn doanh nghiệp du lịch có thể đang đối mặt với rủi ro vi phạm quyền con người và đứng trước bài toán làm sao để kinh doanh có trách nhiệm.

Để giúp các doanh nghiệp kinh doanh có trách nhiệm và tôn trọng quyền con người, các cơ quan quản lý ngành du lịch cũng đã triển khai kế hoạch đầu tư, tổ chức rà soát đánh giá lại nguồn nhân lực du lịch. Mặc dù vậy, nhận thức về kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người của các doanh nghiệp kinh doanh du lịch vẫn chưa được rộng rãi và thấu đáo. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động và sự phát triển của doanh nghiệp trong dài hạn. Có nhiều rủi ro về vi phạm quyền con người mà doanh nghiệp du lịch cần nhận thức và giải quyết trong hoạt động và chuỗi giá trị của họ, bao gồm những rủi ro liên quan đến điều kiện làm việc, tình trạng bóc lột lao động, nguy cơ về lạm dụng lao động, rủi ro về sức khỏe thể chất và tinh thần. Việc kết hợp hài hòa được giữa trách nhiệm của doanh nghiệp và quyền con người sẽ đóng góp vào sự phát triển bền vững của ngành du lịch trong giai đoạn mới nhiều thách thức và rủi ro từ môi trường kinh doanh.

## **Bối cảnh địa phương**

Với thế mạnh về khí hậu và cảnh quan tự nhiên (địa hình, rừng thông, hồ, thác, hoa...), vị trí địa lý thuận lợi, du lịch Đà Lạt - Lâm Đồng giữ vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển du lịch Việt Nam nói chung và của vùng Tây Nguyên nói riêng. Du lịch được coi là một ngành kinh tế động lực của tỉnh Lâm Đồng với trung tâm là thành phố Đà Lạt. Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam cũng xác định Đà Lạt có một vị trí đặc biệt quan trọng, là một cực trong các tam giác phát triển du lịch Thành phố Hồ Chí Minh - Đà Lạt - Nha Trang; Đà Lạt - Nha Trang - Mũi Né... Kể từ thời điểm bác sĩ Alexandre Yersin<sup>1</sup> lần đầu tiên đặt chân đến cao nguyên Lâm Viên vào năm 1893, Đà Lạt được chọn là trung tâm nghỉ dưỡng của Đông Dương nói chung trước kia và của Việt Nam nói riêng. Du lịch Đà Lạt - Lâm Đồng có xuất phát điểm sớm, phát triển trong

---

<sup>1</sup> Alexandre Yersin là một bác sĩ, nhà vi khuẩn học và nhà thám hiểm người Pháp gốc Thụy Sĩ. Ông nổi tiếng vì là người đầu tiên phát hiện ra vi khuẩn bệnh dịch hạch và tìm ra thuốc phòng và chữa bệnh này. Ông cũng là một nhà thám hiểm, người đã khám phá Cao nguyên Lâm Viên.

một thời gian dài, có hạ tầng và cơ sở vật chất kỹ thuật cơ bản đồng bộ, đáp ứng nhu cầu phát triển du lịch của địa phương (Quý văn hóa, 1992). Những yếu tố này tạo nên bản sắc riêng của du lịch Đà Lạt - Lâm Đồng.

Với nhiều lợi thế, ngành du lịch tập trung khai thác các sản phẩm du lịch truyền thống (du lịch sinh thái, tham quan, nghỉ dưỡng, tổ chức các sự kiện văn hóa, thể thao và du lịch); phát triển các sản phẩm du lịch mới (các điểm dừng chân, tham quan, chụp ảnh; quán cà phê, giải khát, nhà hàng, khách sạn, cơ sở lưu trú “homestay”, điểm du lịch canh nông...) phục vụ nhu cầu ngày càng đa dạng của du khách. Ngoài ra, thông qua các đường bay quốc tế mới mở, các doanh nghiệp lữ hành quốc tế đã xây dựng những chương trình tour - tuyến mới từ thành phố Đà Lạt đi Bangkok (Thái Lan), Jeju (Hàn Quốc), Kuala Lumpur (Malaysia)... Giai đoạn 2016 - 2020, các đơn vị kinh doanh lữ hành đã khảo sát và xây dựng hơn 200 chương trình du lịch nội tỉnh, nội địa và quốc tế. Các chương trình liên kết, hợp tác phát triển du lịch giữa Lâm Đồng với một số địa phương du lịch trọng điểm trong nước được xúc tiến nhằm thúc đẩy hợp tác kinh doanh, đầu tư phát triển du lịch, tạo điều kiện để đẩy mạnh việc trao đổi khách, kết nối tour-tuyến, xây dựng sản phẩm du lịch đặc trưng, trao đổi kinh nghiệm quản lý du lịch, đào tạo nguồn nhân lực du lịch và phối hợp quảng bá du lịch trong các chương trình xúc tiến điểm đến. Giai đoạn Covid-19 là thời gian các doanh nghiệp tái cơ cấu, chuyển đổi số, khai thác thị trường trọng tâm, chú trọng lao động chất lượng và nghiên cứu xu hướng tiêu dùng để đáp ứng và tối đa nhu cầu của khách du lịch.

Giai đoạn 2016 - 2019, tốc độ tăng trưởng bình quân lượng khách đạt 9,4 phần trăm; tỷ trọng đóng góp ngành dịch vụ du lịch trong cơ cấu tăng trưởng kinh tế toàn thành phố đạt 66,2 phần trăm (Tỉnh ủy Lâm Đồng, 2022). Lượng khách du lịch đến Đà Lạt - Lâm Đồng chủ yếu là khách du lịch nội địa. Bảng 1 thể hiện số liệu thống kê của ngành du lịch tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2015 - 2021.

**Bảng 1: Kết quả ngành du lịch tỉnh Lâm Đồng, 2015-2021**

	ĐVT	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lượng khách	1000 lượt	5100	5425	5900	6505	7150	4000	2191
Khách quốc tế	1000 lượt	220	295	400	485	533	120	18,631
Khách nội địa	1000 lượt	4880	5130	5500	6020	6617	3880	2172,4
Lưu trú bình quân	Ngày	2,5	2,5	2,1	2,2	2,1	2,1	2,0
Doanh thu từ DL	Tỷ đồng	9180	9770	10620	11710	12888	7200	3943,8
Số cơ sở lưu trú	Cơ sở	936	1055	1244	1399	2250	2541	2762
Lao động ngành	Người	10300	10500	11200	11700	13000	13000	13500

*Nguồn: Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch Lâm Đồng*

Hiện nay, Đà Lạt đang đối mặt với vấn đề phát triển du lịch một cách nhanh chóng. Số liệu thống kê về dân số Đà Lạt năm 2019 là 227.002 người, trong khi lượng khách du lịch cao gấp nhiều lần so với tổng dân số của thành phố (Cục Thống kê Lâm Đồng, 2020). Điều này đã tạo ra những áp lực đối với cộng đồng dân cư địa phương như tắc đường, ô nhiễm không khí, rác thải, đô thị hóa do hệ thống hạ tầng và cơ sở lưu trú, giải trí, mua sắm, khu điểm du lịch tăng nhanh, vấn đề ngập lụt trong thành phố, cuộc sống của người dân bị xáo trộn... Không gian xanh của thành phố giảm mạnh. Du lịch đại chúng phát triển mạnh mẽ, ồ ạt và vào mùa du lịch tại các điểm du lịch thường quá tải, nạn chèo kéo, “chặt chém” khách ảnh hưởng đến hình ảnh điểm đến du lịch. Mặc dù Đà Lạt - Lâm Đồng là một trong số các trung tâm du lịch của cả nước nhưng doanh nghiệp du lịch phần lớn có quy mô vừa và nhỏ. Năm 2021, toàn tỉnh có 2.762 cơ sở lưu trú du lịch; trong đó, có 455 khách sạn từ 1 đến 5 sao với 12.884 phòng (41 khách sạn cao cấp từ 3 - 5 sao với 4.040 phòng); 49 đơn vị kinh doanh lữ hành - vận chuyển du lịch (34 doanh nghiệp lữ hành quốc tế); 36 khu, điểm tham quan du lịch, 33 điểm du lịch canh nông và 03 sân golf 18 lỗ được đầu tư, khai thác kinh doanh cùng với hơn 60 điểm tham quan khác (Tỉnh ủy Lâm Đồng, 2022). Chính điều này đã tạo ra sự cạnh tranh gay gắt, sự thiếu thống nhất trong khai thác và ảnh hưởng tới kinh doanh du lịch và quản lý con người trong các doanh nghiệp du lịch.

## **Giới thiệu về doanh nghiệp**

Khu nghỉ dưỡng Little Paris được thành lập năm 2009 và bắt đầu hoạt động từ 2015. Tổng vốn đầu tư là 300 tỷ đồng; thời hạn hoạt động là 50 năm kể từ

ngày cấp phép năm 2009. Khu nghỉ dưỡng Little Paris rộng hơn 17 hecta, tọa lạc trên bán đảo ven hồ Tuyên Lâm, cách trung tâm Đà Lạt khoảng 10 km, gồm 240 phòng nghỉ và 90 căn biệt thự bên hồ với tổng thể kiến trúc đậm nét đương đại hoà trong không gian lãng mạn của rừng thông, mây núi ở vùng thiên nhiên quanh năm khí hậu ôn hoà bậc nhất Việt Nam.

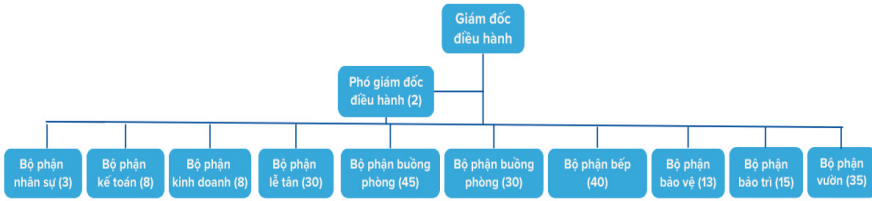
Mỗi căn biệt thự gồm 3 - 5 phòng ngủ, phòng khách, phòng làm việc và bếp ăn, đảm bảo phù hợp với nhu cầu sử dụng của các gia đình hoặc các nhóm khách đi nghỉ dưỡng. Không gian nội thất của từng loại phòng nghỉ, villas đều được thiết kế hài hòa với những bức tranh và nghệ thuật sắp đặt của các họa sĩ danh tiếng. Bên cạnh đó, khu nghỉ dưỡng còn cung cấp nhiều dịch vụ bao gồm:

- Hệ thống nhà hàng: nhà hàng Moulin Rouge, với sức chứa lên đến 500 khách trong cùng một thời điểm; quảng trường Concorde dành cho các buổi tiệc gala, dạ hội có sức chứa lên đến 600 khách;
- Hệ thống phòng hội nghị, hội thảo: các phòng hội nghị, hội thảo của Khu nghỉ dưỡng có sức chứa từ 10 đến 450 khách với đầy đủ trang thiết bị hiện đại, chuyên nghiệp để đáp ứng các sự kiện, hội nghị hội thảo quốc tế;
- Các tiện ích giải trí: phòng thể dục thể thao được trang bị những dụng cụ tiện nghi để đáp ứng cho nhiều đối tượng khách hàng, như máy chạy bộ, xe đạp...; sân tennis và sân bóng rổ, sân cầu lông được xây dựng ngoài trời; hồ bơi nước nóng; phòng bida, bi lắc; phòng chơi trẻ em; khu vực karaoke;...
- Các dịch vụ khác bao gồm: dịch vụ làm đẹp và spa; khu vực trồng dâu, rau công nghệ cao; dịch vụ vận chuyển và đưa đón khách;...

Quy mô, hệ thống dịch vụ cũng như vị trí địa lý tuyệt vời đã giúp cho Khu nghỉ dưỡng được công nhận đạt đẳng cấp 4 sao. Tính đến tháng 6 năm 2022, toàn bộ khu nghỉ dưỡng có 230 nhân sự được phân bổ theo yêu cầu của các bộ phận (Hình 1). Nhân sự nam chiếm 47 phần trăm, nữ chiếm 53 phần trăm. Về nghiệp vụ, 11,3 phần trăm nhân sự có trình độ đại học, 30,87 phần trăm có trình độ cao đẳng, 8,7 phần trăm có trình độ nghiệp vụ trung cấp, 1,3 phần trăm trình độ sơ cấp, số còn lại tương ứng với 52,17 phần trăm chưa được đào tạo nghiệp vụ. Bên cạnh đội ngũ nhân viên toàn thời gian, khu nghỉ dưỡng thường xuyên nhận sinh viên đến thực tập. Đây là nguồn nhân lực thời vụ quan trọng giúp Khu nghỉ dưỡng luôn đáp ứng được nhu cầu của khách hàng.

Ban điều hành gồm 01 Giám đốc điều hành, 02 Phó giám đốc điều hành. Cơ cấu tổ chức và phân bổ nhân sự được trình bày trong Hình 1.

**Hình 1: Cơ cấu tổ chức và phân bổ nhân sự của khu nghỉ dưỡng Little Paris**



**Bảng 2. Kết quả kinh doanh của khu nghỉ dưỡng Little Paris**

Diễn giải	Đơn vị tính	2015	2016	2017	2018	2019	2020	06/21
Số lượt khách phục vụ	Lượt khách	12.802	48.709	64.885	79.512	95.060	70.888	25.628
Khách quốc tế đến	Lượt khách	961	5.158	7.880	12.931	19.736	7.258	1.486
Khách du lịch nội địa	Lượt khách	11.841	43.551	57.005	66.581	75.324	63.630	24.142
Tổng số ngày lưu trú	Ngày khách	25.685	90.499	113.409	151.734	181.597	133.103	47.810
Khách quốc tế đến	Ngày khách	1.995	11.778	14.422	25.728	40.473	14.760	3.371
Khách du lịch nội địa	Ngày khách	23.690	78.721	98.987	126.006	141.124	118.343	44.439
Công suất sử dụng phòng	phần trăm	21,31	37,44	49,37	57,01	68,31	49,17	17,36
Tổng doanh thu	Triệu đồng	23.506	59.995	78.561	98.620	118.692	96.988	41.114
Dịch vụ lưu trú	Triệu đồng	12.771	34.739	44.415	53.268	67.324	58.080	25.689
Dịch vụ ăn uống	Triệu đồng	9.818	24.243	31.984	42.132	48.469	36.954	14.496
Dịch vụ khác	Triệu đồng	917	1.013	2.162	3.220	2.899	1.954	929

Nguồn: Khu nghỉ dưỡng Little Paris, 2021

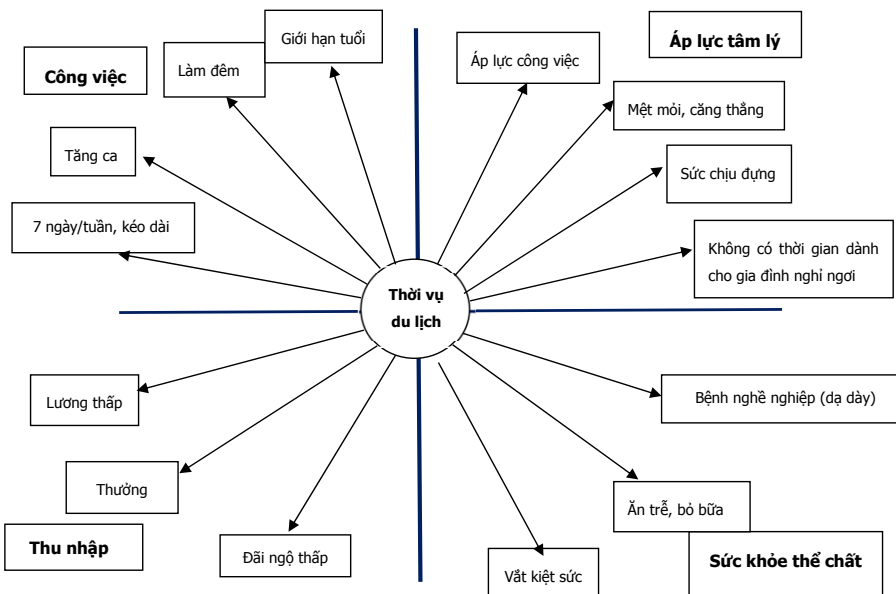
Với lợi thế về vị trí, cảnh quan và chiến lược kinh doanh, Khu nghỉ dưỡng luôn có công suất sử dụng buồng phòng cao, thường xuyên đạt khoảng 70 phần trăm, ngay cả vào mùa thấp điểm cũng đạt khoảng 50 phần trăm. Đây là Khu nghỉ dưỡng điển hình để thu thập dữ liệu về thực hành kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người tại thành phố Đà Lạt.

## Thời vụ du lịch

Thời vụ du lịch được hiểu là những biến động lặp đi lặp lại hàng năm của cung và cầu các dịch vụ và hàng hóa du lịch dưới tác động của một số nhân tố xác định. Tính thời vụ có thể được định nghĩa là “sự mất cân bằng tạm thời theo thời gian của hiện tượng du lịch, có thể được thể hiện bằng số lượng du khách, số lượng phương tiện giao thông, việc làm và số lượng khách du lịch ở điểm tham quan” (Butler, 2001).

Lượng khách du lịch thường tăng rất nhanh trong các khoảng thời gian như kỳ nghỉ lễ, tết, hè... được gọi là mùa cao điểm, ngược lại khi lượng khách du lịch giảm xuống nhanh được gọi là mùa thấp điểm. Tính thời vụ du lịch có ảnh hưởng lớn đến hoạt động kinh doanh và người lao động của doanh nghiệp du lịch, do đó ảnh hưởng đến thực thi quyền con người liên quan tới làm thêm và quấy rối. Hình 2 mô tả “vòng xoay thời vụ” của lao động ngành du lịch gồm: Công việc, Áp lực tâm lý, Sức khỏe và Thu nhập.

Hình 2: “Vòng xoay thời vụ” của người lao động du lịch



### 3. LÀM THÊM GIỜ

Tính thời vụ du lịch tác động trước hết là đến việc làm thêm giờ, hay còn gọi là tăng ca theo ngôn ngữ thông dụng của cả bộ máy nhân lực, vào mùa cao điểm. Việc này gây ra những vấn đề liên quan tới Khối lượng công việc, Áp lực tâm lý, Sức khỏe và Thu nhập.

*“Nhân viên tăng ca là bắt buộc, 2 ngày/tuần tăng ca, rồi tăng ca thêm do lượt khách tăng. Không có khách cũng phải lên tăng ca vì được phân công. Vào mùa du lịch, việc tăng ca là thường xuyên. Nếu tăng ca cao nhất là 16 tiếng, trung bình khoảng 13 tiếng.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

“Tăng ca” gần như đã trở thành từ chuyên môn bắt buộc phải thuộc lòng ở mọi cấp trong nghề du lịch. Việc làm thêm giờ gần như diễn ra trong tất cả các cơ sở kinh doanh du lịch, đặc biệt trong lĩnh vực lưu trú khi mà yêu cầu cung ứng dịch vụ thường là 24/7. Việc tăng ca thể hiện chủ yếu trong số giờ và số ngày trong tuần. Việc này trở nên rất bình thường như một đặc tính của ngành du lịch.

Mặc dù vậy, doanh nghiệp không có quy định cụ thể về việc làm thêm giờ. Điều này hoàn toàn tùy thuộc vào nhu cầu của thị trường và thậm chí là nhu cầu của nhân viên. Một số nhân viên vì thu nhập sẽ có nhu cầu tăng ca nhiều hơn những người khác. Số giờ làm thêm tùy thuộc vào vị trí công việc và cũng tùy thuộc vào mong muốn của người lao động.

*“Có một chị làm nhà vườn lên hỗ trợ trong nhà hàng cũng lâu rồi. Một tuần chị tăng ca khoảng 30 tiếng thì mới đủ nuôi con. Tức là bình thường làm 8 giờ cả 7 ngày rồi. Không có ngày nghỉ rồi cộng thêm 30 tiếng nữa, tức là một tuần chị phải làm khoảng 86 tiếng. Làm cả tuần luôn. Chị thấy ngộp luôn. Có nghĩa là làm xong ca rồi, chiều 5 giờ vô tăng ca đến 10 giờ. Ngày 2 ca nuôi đủ hai mẹ con.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Các nhà quản lý cấp cao của công ty cho rằng đây là cơ hội để người lao động tăng thu nhập, vì thế gần như ai có sức bao nhiêu thì làm bấy nhiêu, không có giới hạn. Cho phép làm thêm giờ đôi khi lại là cơ hội để người quản lý thể hiện sự quan tâm đối với nhân viên.

*“Mỗi khi nhân viên phải tăng ca đêm, anh kêu bộ phận bếp nấu nồi cháo gà để bồi bổ sức khỏe cho mọi người. Anh cũng thường xuyên phải ra khênh bàn, dọn dẹp với các em sau mỗi buổi gala dinner. Mình không phải làm vậy nhưng anh vẫn làm vì nhìn ai cũng mệt đứt hơi.” - Giám đốc, 55 tuổi.*

Bên cạnh đó, nhân viên làm việc trong khu nghỉ dưỡng cũng cần có sự linh hoạt, nhanh nhẹn và thích ứng cao trong công việc. Vì thế công việc phù hợp hơn với người lao động là trẻ vì họ có sức khỏe tốt, sức chịu đựng dẻo dai. Các bộ phận cũng có thể hỗ trợ lẫn nhau trong những tình huống khách đông. Tuy nhiên, trong một số tình huống, người lao động không những phải làm việc kéo dài mà còn làm việc với cường độ cao trong mùa cao điểm.

*“Việc đặc thù công việc nên phải năng động, phải nhanh nhẹn và phải có sức khỏe. Thường thì người lớn tuổi không có sức khỏe bằng tụi em, mà tụi em còn chịu không nổi công việc thì người lớn tuổi làm sao chịu nổi.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

*“Vào thời điểm du lịch, nhân viên phòng kinh doanh có 4 người, việc nhiều không có thời gian ăn cơm ấy chứ. Chúng tôi thường giỡn nhân viên phải đóng tã để làm việc.” - Giám đốc, 55 tuổi.*

## Áp lực công việc

Những thách thức liên quan đến áp lực công việc do tăng ca trong mùa cao điểm xảy ra với nhiều người chứ không riêng người lao động trong khu nghỉ dưỡng. Ở cấp độ nhân viên, áp lực công việc đến từ khối lượng công việc, thời gian tăng ca, cường độ làm việc và những rủi ro liên quan đến bản thân. Số giờ làm thêm hàng ngày và kéo dài liên tục trong mùa cao điểm, thường là 2-3 tháng, là một thách thức lớn đối với người lao động.

*“Không chịu được, tức là áp lực công việc lớn quá, không trụ được luôn. Những tháng hè là những tháng đông khách và phải làm liên tục không được nghỉ.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi*

*“Tiệc lớn khoảng 600 khách/1 đêm, tổ chức ngoài sân, trời mưa tầm tã. Nhân viên làm việc trong điều kiện ướt nhẹp phục vụ khách hàng. Giờ đó mọi người chần ấm, nệm êm rồi, bọn em vẫn phải làm việc và làm vui lòng khách hàng.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

*“Chia ca trong mùa cao điểm, khó khăn do thiếu nhân viên, áp lực do làm nhiều phòng quá, quản lý phải điều chỉnh cho phù hợp. Định mức lao động 1 nhân viên phải làm tối đa 15 phòng; ở đây nhân viên phải làm 18 đến 20 phòng. Phải dọn dẹp lau chùi tất cả mọi thứ, đồ dùng trong phòng, rồi thay đồ mới. Mọi thứ phải thật sạch sẽ. Khách đông thì sẽ dọn liên tục không được nghỉ trưa.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi.*



Tỷ lệ “bút sô”/nghỉ việc thậm chí có thể lên đến 70 phần trăm sau mỗi mùa cao điểm. Áp lực công việc là một trong những nguyên nhân giải thích tại sao tỷ lệ “nhảy việc”, nghỉ việc trong ngành du lịch lúc nào cũng ở mức rất cao so với các ngành khác.

Ở cấp độ quản lý cấp trung, áp lực công việc đến từ cả quản lý cấp trên lẫn nhân viên cấp dưới trong nội bộ khu nghỉ dưỡng, và đến cả từ phía khách hàng. Thậm chí ngay cả khi nhân viên làm sai, người quản lý cấp trung cũng không thể khiển trách nhân viên bởi vì họ bị quá tải công việc.

*“Việc tăng ca là bắt buộc của nhân viên vào mùa cao điểm. Chúng tôi cũng đau đầu về vấn đề sắp xếp ca trong bộ phận của mình vì phải cân đối giữa nhân viên thường xuyên, nhân viên thời vụ, thậm chí cả sinh viên thực tập. Phía trên thì thúc ép về chất lượng trong khi phía dưới thì trình độ không đồng đều. Chúng tôi thậm chí còn phải làm thay cả nhân viên khi không có đủ nhân viên làm việc. Làm sao đảm bảo được chất lượng dịch vụ với lượng con người hiện có, rồi áp lực công việc, áp lực khách hàng thì rất là thách thức. Chất lượng thì phải phụ thuộc vào nhân viên của mình. Có những lúc nhân viên làm sai mình không thể gay gắt với họ được, vì họ đã quá căng thẳng với công việc rồi.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi.*

Áp lực không chỉ ở đảm bảo chất lượng với những điều kiện hạn hẹp về nhân sự mà còn phải đảm bảo kế hoạch thường xuyên liên tục khi áp lực do khách đông đã quá nặng nề.

*“Cả một cái khu resort rộng như vậy rất là nhiều vấn đề. Nhiều khi mình đưa ra kế hoạch nhưng mà mình thực hiện được kế hoạch đó hay không là vấn đề khác. Đôi khi là bị cấp trên nhắc nhở là sao em đưa ra kế hoạch mà lại chưa làm?” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi.*

Đối với quản lý cấp cao, áp lực công việc cũng không hề kém, từ phía khách hàng về chất lượng dịch vụ, từ những khó khăn trong việc đảm bảo quân số với khối lượng công việc gia tăng và không thể không kể đến từ nhiều vấn đề nảy sinh phía dưới trong mùa cao điểm.

*“Đông khách thì huy động lao động thời vụ, dự bị có khoảng 20 người và huy động lực lượng bên nhà vườn. Sắp xếp nhân viên sẽ hỗ trợ được, sale và nhân sự cũng hỗ trợ được.” - Giám đốc, 55 tuổi.*

## Sức khỏe thể chất

Áp lực công việc, áp lực tăng ca trong mùa cao điểm còn ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe thể chất của người lao động. Do áp lực công việc, toàn bộ từ nhân viên đến quản lý cấp cao trong Khu nghỉ dưỡng phải gồng mình lên làm việc để kịp cho khách nhận phòng và không có thời gian nghỉ ăn trưa, dẫn đến tình trạng bỏ bữa.

*“Tỷ lệ nhện thì rơi vào khoảng 20 phần trăm, còn tỷ lệ ăn trễ hầu như là 80 phần trăm.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi.*

Có thể nói, áp lực công việc vào mùa cao điểm “bào sức khỏe” của toàn bộ nhân lực trong doanh nghiệp du lịch, đặc biệt là nhân lực cấp thấp.

*“Những người mà chịu cực khổ được thì làm ở đó, tại đơn giản là bóp sức khỏe, em trải qua em mới nói. Cô nhìn em bây giờ so với trước đây khác hoàn toàn. Làm ba tháng mà sút chín ký rồi.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Vấn đề “bào sức khỏe” được thể hiện rõ hơn nữa khi sức khỏe thể chất của người lao động bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Chỉ trong 3 tháng, người nhân viên này đã sút 9 kg, cho thấy áp lực công việc vào mùa cao điểm là rất lớn, công việc vất vả, lao động phải có sức khỏe, yêu nghề hoặc vì hoàn cảnh mới có thể trụ lại được trong công việc.

Ngoài việc giảm sút về sức khỏe trong ngắn hạn, hệ lụy của mùa cao điểm đối với người lao động còn phải kể đến một số bệnh nghề nghiệp trong dài hạn.

*“Thời gian ăn uống lúc 3, 4 giờ chiều sau khi đã hoàn thành công việc, nhân viên bỏ ăn. Bỏ ăn vì họ mệt quá ăn không nổi. Cái thứ hai là sau này đau dạ dày hết. Nhân viên đau dạ dày thì ai cũng nói là bị rồi. Nếu thống kê thì cũng trên 50 phần trăm.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi.*

Những hiện tượng này diễn ra thường xuyên đối với hầu như toàn bộ nhân viên tại Khu nghỉ dưỡng vào mùa cao điểm, với tần suất cao trong một khoảng thời gian vài tháng và lặp đi, lặp lại vài lần trong năm, về lâu dài đã để lại những hậu quả trực tiếp lên sức khỏe thể chất của nhân viên ngành du lịch.

## Áp lực tâm lý

Áp lực tâm lý đến từ nhiều yếu tố, như từ việc tăng ca liên tục, từ áp lực công việc, từ việc tiếp xúc quá nhiều trong thời gian dài. Nghề du lịch có “hào nhoáng” như suy nghĩ của nhiều người?

Nghề du lịch đang rất “hot”, nhân lực đang rất thiếu sau giai đoạn đại dịch Covid-19. Đây là cơ hội mở ra đối với người lao động để tìm kiếm việc làm trong ngành du lịch. Nhìn vào một khu nghỉ dưỡng phong cảnh đẹp lung linh, villa ẩn hiện trong rừng thông xanh ngút ngàn, nhà hàng “sang chảnh” với tầm nhìn ra rừng thông bất tận, khung cảnh nên thơ, lãng mạn và sang trọng khiến nhiều người mong ước có cơ hội làm việc ở đó. Nhưng ngành du lịch có hào nhoáng, “sang chảnh” và dễ dàng như những hình ảnh đẹp đẽ?

Như đã đề cập ở trên, người lao động bị “bào sức khỏe” giống như bị vắt kiệt sức. Tăng ca, kéo dài thời gian làm việc liên tục vượt quá sự chịu đựng của cơ thể, mang đến những lo ngại về vấn đề sức khỏe. Phân công công việc theo ca đối với nhân viên bất hợp lý cũng là điều cần lưu ý trong trường hợp này. Hai ca làm việc liên tiếp nhau, nhân viên chỉ được ngủ khoảng 3,5 giờ/ngày; 12 giờ đêm hết giờ làm việc nhân viên ra về, đi khoảng 10 km từ Khu nghỉ dưỡng về nhà, không có gì đảm bảo cho sự an toàn khi đi về trên đường hẻo lánh. Thời gian nghỉ ngơi quá ngắn không đủ để cơ thể nạp năng lượng cho ca làm việc mới. Những rủi ro này liên quan đến quyền an toàn cá nhân (sự sợ hãi trong đêm khuya trên đường về, nguy cơ tai nạn, ảnh hưởng đến tính mạng con người), quyền về sức khỏe (giảm sút về sức khỏe và tinh thần).

*“Phân công nhân viên làm việc bào sức mình, có nghĩa phân công giờ giấc không hợp lý cho nhân viên. Em ví dụ nha, buổi tối hôm đó em phục vụ một tiệc khách đoàn lớn gala, xong việc gần 12 giờ đêm em mới về tới nhà. Mà em về tới nhà thì em còn phải tắm rửa, vệ sinh cá nhân, xong việc thì hơn 1:00 em mới ngủ mà 5 giờ sáng em phải đi rồi.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Khu nghỉ dưỡng không có biện pháp nào để bảo vệ nhân viên khi họ phải đi về trong đêm và đi làm sớm. Trong Khu nghỉ dưỡng có cung cấp chỗ ở cho nhân viên, nhưng họ quản lý chặt chẽ quá mức, bao gồm kiểm soát về thời gian làm việc, sự tự do về thân thể, sự để ý, giám sát từ người quản lý khi ngủ lại, vì vậy nhân viên thường đi về để tìm kiếm sự tự do, thoải mái sau thời gian làm việc căng thẳng.

*“Thật ra là có chỗ ngủ lại, nhưng quản lý họ kiểm soát mình quá mức nên em cũng không thích ở lại.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Bên cạnh đó, áp lực tâm lý còn đến từ chính những mâu thuẫn trong nội bộ nhân sự. Mâu thuẫn xuất phát từ nhiều nguyên nhân như phân công ca kíp thiếu hợp lý, sự bất bình đẳng trong phân công công việc như ưu ái những người có thời gian làm việc lâu hơn, những người “nịnh” cấp trên giỏi hơn,

bất bình đẳng về quyền lợi. Chẳng hạn, người phải làm ca đêm nhiều, người ít; người bị phân công làm nhiều việc, người ít hơn. Những rủi ro này tiềm ẩn nguy cơ vi phạm quyền tham gia bình đẳng trong công việc của người lao động. Về lâu dài, đó là những áp lực vô hình đè nặng lên tâm lý của người lao động, thậm chí còn được lưu truyền trong các thế hệ nhân viên.

*“Thật ra mà nói về áp lực tâm lý thì do lượng nhân viên và đặc thù thời gian làm việc khác nhau. Nhân viên làm ca này, nhân viên làm ca kia, có khi cả tuần nhân viên không gặp nhau, hoặc có khi một tuần mình gặp liên tục người này, có khi gặp liên tục người kia thì từ đó xảy ra mâu thuẫn.” - Nhân viên, 26 tuổi.*

*“Đã một đoàn khách, người cũ được đãi, đoàn VIP người cũ được bo nhiều hơn, nhét vô túi, họ không chia cho bọn em.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Vai trò của Công đoàn doanh nghiệp khá mờ nhạt trong bảo vệ quyền lợi người lao động. Công đoàn thường là cánh tay nối dài của chủ doanh nghiệp, đại diện cho người lao động đối phó với chính quyền hoặc Liên đoàn lao động địa phương. Chính vì vậy, những rủi ro vi phạm quyền con người vẫn dai dẳng tồn tại.

*“Công đoàn xây dựng để đối phó với công đoàn địa phương thôi, chứ chẳng có trách nhiệm gì đâu, Little Paris cũng thế. Giám đốc là chủ tịch công đoàn. Họp nhân viên không nói được gì, đôi khi còn bị đi lại.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi.*

## Thu nhập

Theo thống kê của công ty, thu nhập của nhân viên là khoảng 7 triệu/tháng, cộng thêm các khoản thu nhập khác thì đạt khoảng 9-10 triệu/tháng. Cấp quản lý thì cao hơn 3-4 triệu/tháng. Liệu mức thu nhập như vậy có thỏa đáng với người lao động tại Khu nghỉ dưỡng khi họ làm việc trong môi trường đầy áp lực và có rủi ro nghề nghiệp tiềm ẩn lớn/

*“Tiền lương không đủ để bù cho sức khỏe của nhân viên. Nhân viên làm ở trong đó được ăn uống các bữa trong ca, chỉ tốn tiền nhà cửa, xe cộ thôi, nhưng sức khỏe lâu dài bị ảnh hưởng nhiều.” - Nhân viên, 26 tuổi.*

*“Lương cứng 5.5 triệu/tháng cộng với tiền service charge, tiền bo, tiền hỗ trợ và tiền thưởng khoảng triệu rưỡi. Trung bình tối thiểu là 7 triệu. Nhân viên có thâm niên kiếm tầm 10 triệu/tháng. Nhân viên thực tập*

*2 triệu/tháng, tăng ca là bắt buộc 2 ngày/tuần, nhân viên thực tập được trả 25000 đồng/giờ, cộng tăng ca do lượng khách tăng. Nhiều khi không có khách cũng phải lên tăng ca, được trả tiền công nhưng tiền không xứng đáng.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Trong khu nghỉ dưỡng có khoảng 40 phần trăm người lao động có gia đình. Mức tiền lương trả cho người lao động phổ thông cũng chỉ đủ cho bản thân họ, trong khi họ là lao động chính còn phải lo cho cả gia đình, nên họ phải làm thêm, tăng ca để có thu nhập. Lao động nữ chiếm 52,17 phần trăm lao động phổ thông đang làm việc tại đây. Một lao động nữ cho biết, chị phải làm thêm tăng ca đến muộn mới về, gần như không có thời gian chăm sóc con cái, bố mẹ già và có thời gian nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động. Đây là trường hợp lao động phổ thông phổ biến làm việc trong ngành du lịch. Chị phải đánh đổi sức khỏe và thời gian của mình để trang trải cho cuộc sống cả gia đình. Làm việc đến mức độ người khác nhìn vào cũng thấy “ngộp”. Tuy nhiên đối với bản thân chị có thêm việc làm để có thêm thu nhập thì chị vẫn vui vẻ chấp nhận.

*“Thật ra không phải là lo cho con không đâu mà lo cho cả ông bà ngoại nữa. Chị phải chấp nhận làm vì không có trình độ, bắt buộc phải làm để gồng gánh nuôi gia đình. Có người nói ngành dịch vụ sướng, nhiều tiền, nhưng chỉ trong tháng tết, mùa vụ thì được thưởng thêm. Người lao động làm ra tiền nhưng phải đánh đổi rất nhiều.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Đối với người lao động phổ thông này, chị vẫn làm việc, tăng ca đều đặn như một người lao động bình thường. Chị cần sự quan tâm, hỗ trợ từ phía doanh nghiệp để có thể vượt qua được giai đoạn khó khăn trong cuộc sống. Rủi ro về sức khỏe thể chất và tinh thần tiềm ẩn là rất lớn đối với những người lao động phổ thông trong ngành du lịch.

Doanh nghiệp hiểu người lao động nên cũng có chính sách động viên khuyến khích người lao động, chẳng hạn như có chính sách thưởng cho nhân viên trong các ngày lễ, tết cho nhân viên tăng ca. Tuy nhiên, nhân viên thời vụ và sinh viên thực tập không được hưởng chính sách này, nên cũng gây ra bất cập.

*“Nhân viên chính thức thưởng 3 ngày lương, nhưng thực tập và part time thì không có. Theo em cái đó dở. Nhân viên thực tập đâu được bao nhiêu tiền, lương 25000 đồng/giờ, quá thấp nhưng không được thưởng.” - Nhân viên, 26 tuổi.*

## 4. HIỆN TƯỢNG QUẤY RỐI

Hiện tượng quấy rối xảy ra có tác động tiêu cực đến người lao động ở Khu nghỉ dưỡng, gây ra hậu quả về sức khỏe thể chất và tinh thần. Môi trường làm việc trong Khu nghỉ dưỡng gồm hoạt động giao tiếp trong nội bộ tổ chức và giao tiếp thường xuyên với khách lưu trú nên hiện tượng quấy rối có thể chia thành 2 dạng quấy rối cơ bản: (i) Khách quấy rối nhân viên và (ii) Quấy rối trong nội bộ nhân sự của Khu nghỉ dưỡng.

### Khách quấy rối nhân viên

Trong quá trình phục vụ khách du lịch, hiện tượng quấy rối diễn ra đối với cả nhân viên nam và nữ. Đối với nữ giới, họ bị quấy rối bởi những khách nam khi bị trêu ghẹo bởi khách đã nhậu say, khách không mặc đồ “khoe hàng” khi nhân viên lên tiếp đồ; còn đối với nam nhân viên, họ bị quấy rối bởi khách nữ trung niên, rồi gạ gẫm đi qua đêm bởi khách “gay” và dường như việc này diễn ra khá thường xuyên, đặc biệt đối với nhân viên có ngoại hình ưa nhìn.

*“Em tối nay có thể qua tâm sự với anh không? Máy anh ở bên villa này.” hay “Máy chị không rành Đà Lạt, cần hướng dẫn viên trong ba, bốn ngày, đêm ở lại chung với máy chị để quản lý đoàn, giải quyết cái đó”. Những tình huống như thế này hai, ba tháng bị một lần. Máy bạn xinh xinh bị thường xuyên.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

*“Có ông mặc áo choàng nhưng bên trong không mặc gì hết. Khi nhân viên lên phòng xử lý việc theo yêu cầu thì họ banh áo choàng hết ra.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

*“Khách gay thường hay gạ gẫm nhân viên nam: Máy giờ em mới được ngủ? Ngủ ở chỗ này không tốt. Buổi tối sang phòng anh ngủ cho vui.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Rủi ro có thể xảy ra khi nhân viên bị dụ dỗ hoặc họ chấp nhận làm chuyện đó. Nhân viên làm việc trong môi trường nhạy cảm nên bị rủ rê, lôi kéo thường xuyên, có thể bị cám dỗ, sa ngã bởi đồng tiền. Nhân viên có tiền công lao động thấp, công việc vất vả, làm việc ban đêm, áp lực công việc lớn, do vậy sự đánh đổi vẫn xảy ra. Việc này ngoài tầm kiểm soát của Khu nghỉ dưỡng bởi “giao dịch” diễn ra hết sức kín đáo, mang tính cá nhân. Hiện tượng này ít nhưng làm ảnh hưởng đến nhìn nhận của xã hội đối với người lao động chân chính và hình ảnh của doanh nghiệp. Sự tiếp xúc đó giữa khách hàng và người lao động luôn tiềm ẩn rủi ro về sức khỏe thể chất và tổn thương về tinh thần đối với người lao động và các rủi ro cho doanh nghiệp.

## CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

*“Nhân viên “đi” một ngày một triệu, họ thấy ngon hơn làm nhà hàng, khách sạn và họ nhận lời. Hôm sau, họ báo với khách sạn là hai ngày nay em bị bệnh, em mệt quá, em xin nghỉ. Hai ngày kiếm hai triệu sướng hơn mà việc đó nó thích nữa.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Khi người lao động gặp vấn đề này, họ phải tự giải quyết dựa vào kỹ năng và kinh nghiệm của mình. Sự việc ít khi được chia sẻ công khai trong bộ phận nơi họ làm việc hoặc báo cáo cấp trên bởi họ vẫn còn e ngại, họ sợ sự đánh giá không thiện cảm từ người khác. Doanh nghiệp chưa đưa quấy rối vào nội quy, chưa lồng ghép vào văn hóa ứng xử, và chưa tập huấn cho nhân viên nên chưa có những biện pháp để hạn chế và ngăn ngừa. Doanh nghiệp cũng chưa có chế tài và biện pháp hỗ trợ, bảo vệ nhân viên nếu xảy ra hậu quả ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm của họ.

*“Em không nói thì khách sạn không biết. Còn mấy bà thích nói thì mấy bà nói, khách sạn biết nhưng cũng cho qua.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

*“Việc này cá nhân, mình báo cáo thì nó cũng kì.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi.*

*“Ông chủ cần tiền nhiều hơn là xây dựng văn hóa công sở nên chỉ cần tuyển đủ người đi làm, kiếm được đủ tiền cho họ là được.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Cách làm của doanh nghiệp là phân công nhân viên làm việc theo cặp để hỗ trợ nhau, nhân viên luôn có máy bộ đàm để liên lạc sự hỗ trợ khi cần thiết, nhân viên cũng được nhắc nhở giữ chừng mực trong giao tiếp, phục vụ khách lưu trú. Quản lý cấm các nhân viên giao lưu với khách quá đà và không trao đổi số điện thoại với khách.

*“Nhiều khi nhân viên của mình cứ đưa đẩy, khách họ lại tưởng là để phục vụ gì đó mà hèn hò.” - Quản lý cấp trung, 32 tuổi*

Ngoài ra, nhân viên còn bị quấy rối bởi những khách lưu trú quay Tiktok. Chẳng hạn hành động của nữ du khách cởi trang phục khi quay Tiktok đã vô tình trở thành hành động quấy rối đối với nhân viên và du khách, ảnh hưởng không tốt đến tâm lý du khách là trẻ em. Hiện tại, Khu nghỉ dưỡng chưa có những quy định cụ thể đối với những hành động này của du khách và chưa có giải pháp để bảo vệ nhân viên và du khách, đặc biệt là trẻ em.

*“Du khách thấy cảnh rừng thông quá đẹp, khách nữ cởi hết đồ cho khách nam quay Tiktok. Đúng là phải đẹp mới tự tin cởi đồ để quay. Tuy nhiên, khách ngồi ăn ở nhà hàng nhìn ra, có cả trẻ em cũng nhìn thấy.” - Giám đốc, 55 tuổi.*

Nhân viên của khu nghỉ dưỡng còn bị quấy rối theo kiểu bán hàng đa cấp. Những khách là người kinh doanh đa cấp đến lưu trú và tham dự hội thảo đã lôi kéo, dụ dỗ nhân viên tham gia bán hàng đa cấp. Mặc dù, hoạt động này từ khách hàng bên ngoài mang vào, nhưng nếu nhân viên bị dụ dỗ tham gia sẽ gây ảnh hưởng đến tâm lý. Sự căng thẳng, mệt mỏi kéo dài và ảnh hưởng tiêu cực đến công việc và chất lượng phục vụ.

*“Bán hàng đa cấp vào ở Villa, lôi kéo nhân viên rất là ghê. Họ có nhiều hình thức lôi kéo, dụ dỗ lắm. Nếu không tỉnh táo dễ bị lôi kéo tham gia, nộp tiền rồi lại tiền mất tật mang.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Hiện tại, khu nghỉ dưỡng chưa có quy định để bảo vệ người lao động từ hiện tượng quấy rối ở trên, cũng chưa có biện pháp nhắc nhở, nâng cao nhận thức của nhân viên về những cám dỗ này. Do đó, những rủi ro bị quấy rối trong quá trình làm việc luôn tiềm tàng.

## **Quấy rối nội bộ**

Hiện tượng này chỉ sự quấy rối giữa quản lý cấp trên và cấp dưới, giữa nam và nữ nhân viên trong doanh nghiệp. Nhân viên bị quấy rối chủ yếu là nữ giới. Hiện tượng chọc ghẹo, đụng chạm diễn ra khá thường xuyên, tần suất nhiều trong ca làm việc gây ra tâm lý rất khó chịu. Mặc dù tại nơi làm việc có camera theo dõi thường xuyên nhưng không theo dõi được toàn bộ những nơi xảy ra sự việc. Những hành động không hay này thường lặp lại đối với những nữ nhân viên khi họ thiếu khả năng tự vệ, phản kháng để bảo vệ bản thân mình.

*“Tụi em thường gọi là ghẹo nhau, mấy người lớn tuổi kiểu già dặn, nhiều kinh nghiệm thì thường hay đi ngang khều, quẹt con người ta. Cứ gặp là chọc ghẹo, khều, quẹt, đụng chạm. Mấy đứa nói khó chịu lắm, không thích vậy.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Những người bị lạm dụng không có cách nào giải quyết bởi những người quấy rối thường là những người lớn tuổi, già dặn kinh nghiệm hơn và cả quản lý cấp trên. Họ còn bị hăm dọa: trong trường hợp họ báo cáo cấp trên thì rủi ro trong công việc lại gia tăng như bị trừ tiền thưởng hàng tháng và nhiều sự việc bất lợi xảy ra đối với người bị hại trong công việc như thường xuyên bị yêu cầu đi làm nhiều công việc khác nhau, bị soi mói, bắt bẻ, quy kết làm chậm, làm không



đúng. Và nguy cơ cao nhất là người lao động bị buộc thôi việc, mất việc làm, hoặc muốn tồn tại được ở doanh nghiệp cần phải tạo cho mình mối quan hệ tốt với cấp trên, được cấp trên “che chở”. Về phía doanh nghiệp, tuy đã có quy chế hoạt động, nhưng chưa có quy định, hướng dẫn cụ thể nào về những hành vi quấy rối, hành vi nên và không nên đối xử giữa các nhân viên với nhau và giữa quản lý với nhân viên; chưa có quy định về quyền an toàn cá nhân, chuẩn mực tại nơi làm việc và xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hiệu quả.

*“Mày gan thì mày nói sếp đi. Tao bị phạt một lần, hai lần xong tao đi mày chết luôn. Nếu họ bị báo cáo, họ bị trừ khoảng 50 phần trăm service charge của tháng này, có nghĩa là họ còn 800.000 đồng thôi, nhưng từ đó về sau họ đi cho chết luôn, thậm chí là họ đuổi mình luôn cũng được.” - Nhân viên, 23 tuổi.*

Nhân viên bộ phận lễ tân, là hình ảnh của doanh nghiệp, cũng thỉnh thoảng bị quấy rối, chọc gheo, nhưng họ chọn cách im lặng vì tính chất công việc. Tuy nhiên, sau đó họ lên tiếng bằng cách chia sẻ thông tin trong nhóm Zalo như một biện pháp nhắc nhở những người có hành vi không đúng mực nên dừng lại, điều chỉnh lại. Sự lên tiếng đã giúp họ có biện pháp để bảo vệ, ngăn ngừa những hành vi không phù hợp trong quá trình làm việc.

*“Em chọn cách chia sẻ thông tin lên nhóm zalo để mọi người biết và cũng là lời nhắc nhở để mọi người điều chỉnh hành vi của mình. Tình hình cũng cải thiện được chút nhưng có người không thích điều đó, nên cũng phức tạp.” - Nhân viên, 22 tuổi.*

Khu nghỉ dưỡng chưa chú trọng đến vấn đề quấy rối để lồng ghép vào xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Quấy rối được coi là hiện tượng bình thường, không còn xa lạ trong doanh nghiệp du lịch nhưng khó để giải quyết. Còn người lao động thì khó nói ra bởi ngại đàm tiếu, phiền hà ảnh hưởng đến công việc. Điều này gây rủi ro đối với quyền riêng tư, quyền sức khỏe của người lao động. Khu nghỉ dưỡng thiếu những công cụ để bảo vệ người lao động, đặc biệt vấn đề quấy rối còn diễn ra trong nội bộ khu nghỉ dưỡng.

## 5. LỜI KẾT

Doanh nghiệp du lịch với tư cách là chủ thể, cùng người lao động tạo ra các sản phẩm và dịch vụ du lịch đáp ứng nhu cầu của du khách. Với sản phẩm mang tính thời vụ, dịch vụ phục vụ khách hàng với nhu cầu rất khác biệt, rủi ro liên quan tới làm thêm giờ hay quấy rối là những vấn đề cần được lưu ý giải

quyết. Mặc dù có sự kiểm soát từ chính quyền nhưng các doanh nghiệp du lịch vẫn đáp ứng mọi nhu cầu của du khách để tối đa doanh thu, vì thế khách hàng là thượng đế. Câu hỏi được đặt ra là làm thế nào để đảm bảo quyền con người cho nhân lực ngành du lịch và các bên liên quan. Làm thế nào để nhà nước bảo vệ được sự nghiêm minh của luật pháp, lợi ích chính đáng của các bên; doanh nghiệp du lịch tôn trọng quyền và lợi ích của khách hàng, của người lao động và các bên liên quan? Khi có những rủi ro xảy ra, làm gì để khắc phục những rủi ro và thiệt hại đó? Đây là những vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp giải quyết vấn đề kinh doanh và quyền con người trong kinh doanh dịch vụ du lịch.

Doanh nghiệp cần nhận thức được rằng việc tôn trọng quyền con người trong kinh doanh du lịch sẽ mang lại những lợi ích lâu dài. Để có thể đảm bảo quyền con người trong ngành du lịch, cần làm rõ các vi phạm quyền con người trong ngành này, đặc biệt vào thời vụ du lịch và phát huy vai trò các bên liên quan trong việc ngăn chặn, giảm thiểu và khắc phục những vi phạm đó. Chỉ có đảm bảo quyền con người thông qua các cam kết mạnh mẽ mới bảo vệ được người lao động, hạn chế rủi ro từ những đặc thù của nghề du lịch.

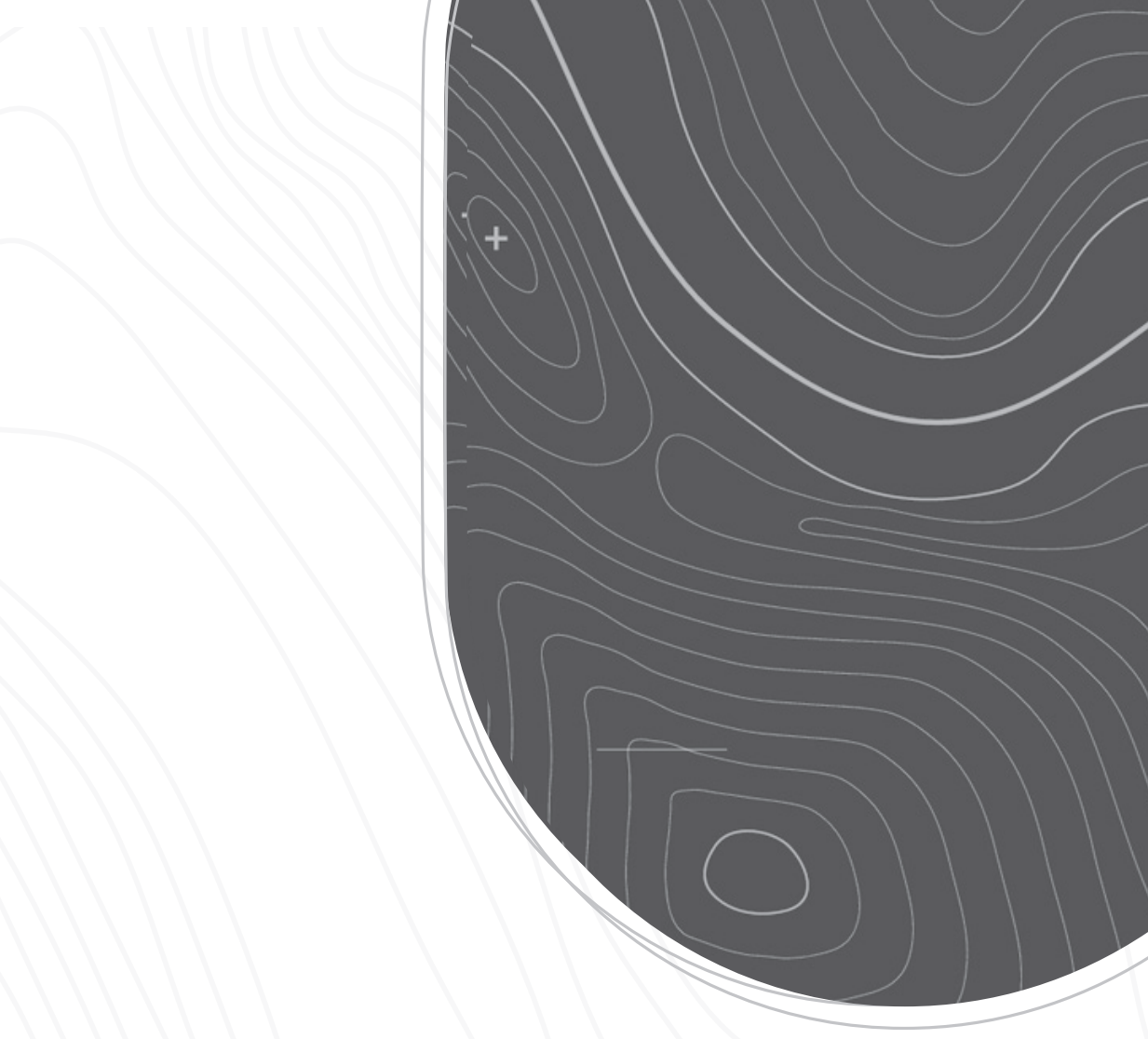
## CÂU HỎI

1. Anh/chị hãy nhận diện những quyền của người lao động được đề cập trong tình huống này. Những quyền nào bị vi phạm?
2. Anh/chị hãy cho biết những rủi ro tiềm ẩn mà việc làm tăng ca/thêm giờ có thể mang đến cho doanh nghiệp du lịch?
3. Anh/chị hãy cho biết những rủi ro tiềm ẩn mà việc làm tăng ca/thêm giờ có thể mang đến cho cá nhân người lao động?
4. Anh/chị phân tích và so sánh những quan điểm khác biệt về rủi ro do làm thêm giờ/tăng ca từ các góc độ khác nhau?
5. Anh/chị cho biết những giải pháp của doanh nghiệp để khắc phục hậu quả của làm thêm giờ/tăng ca của người lao động?
6. Hãy cho biết những rủi ro do quấy rối ở nơi làm việc đối với các bên liên quan?
7. Hãy thảo luận những giải pháp mà doanh nghiệp và người lao động có thể thực hiện để hạn chế và ngăn chặn những hành vi và hậu quả của quấy rối ở nơi làm việc?

8. Hệ thống tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp khác) đóng vai trò như thế nào trong các cơ sở kinh doanh du lịch? Họ có thể làm gì để phát huy vai trò của họ trong việc bảo vệ người lao động khỏi những rủi ro tiềm ẩn của việc làm tăng ca và quấy rối ở nơi làm việc?
9. Doanh nghiệp cần đưa giải pháp/chính sách/ kênh giải quyết khiếu nại gì 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?

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Butler, R. W. (2001). *Seasonality in tourism: Issues and implications. In seasonality in tourism*. Routledge.
2. Quỹ Văn hóa (1992). Kỷ yếu Hội thảo về Alexandre Yersin nửa thế kỷ ở Việt Nam. Hà nội
3. Tỉnh ủy Lâm Đồng (2022). *Sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/TU*, ngày 16/11/2016 của Tỉnh ủy về “Phát triển du lịch chất lượng cao giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025 trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.”
4. Tổng cục Du lịch (2020). *The 2019 Annual Report of Vietnam Tourism. Báo cáo thường niên Du lịch Việt Nam*
5. UNWTO (2022). *Travel and Tourism: Economic impacts 2022*. Global Trends
6. Vi Phong (2019). Khoảng 60% lao động trong ngành du lịch biết sử dụng ngoại ngữ và máy tính. *Báo Tổ Quốc Online*.
7. WTTC (2020). *Travel & tourism recovery scenarios 2020 and economic impact from Covid-19*. World Travel and Tourism Council



**TÌNH HUỐNG 2:  
QUYỀN CON NGƯỜI TRONG KINH DOANH  
TRONG BỐI CẢNH BẤT ĐỊNH**



## 1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG

“Reng, reng, reng,...”, tiếng điện thoại dồn dập vào lúc 2 giờ sáng không còn làm bà B - Giám đốc công ty Gia đình Thịnh Vượng - giật mình vì bà đã quen với âm thanh ấy cả tháng nay. Các cuộc làm việc điện thoại đường dài vào lúc 1-2 giờ sáng từ Ban giám đốc công ty trao đổi về việc giải quyết tranh chấp giữa công ty và công nhân ngày càng gay gắt. Nếu bà đang ở Việt Nam thì có lẽ công việc sẽ thuận lợi hơn nhiều, nhưng do ở thời điểm dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, các chuyến bay giải cứu công dân từ Mỹ về Việt Nam rất hạn chế và không dễ đăng ký được một vé. Bao nhiêu khó khăn dường như cùng rủ nhau kéo tới đối với bà B và công ty trong khoảng thời gian đó. Bên cạnh những khó khăn chung của ngành may mặc như lượng đơn hàng sụt giảm do sự cạnh tranh gay gắt đến từ những cường quốc dệt may cũng như các quốc gia mới nổi, và ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, công ty của bà còn đang đối mặt với vấn đề phải đền hàng do làm sai và chi phí mặt bằng nhà xưởng tăng cao mà không có khả năng thương lượng để giảm giá. Để giải quyết những khó khăn và duy trì hoạt động, công ty đã thực hiện việc cắt giảm lương, thưởng, giảm đơn giá sản phẩm của công nhân, và dự kiến đóng cửa xưởng chi nhánh 2 và di dời về hai xưởng còn lại khi không thể gia hạn hợp đồng thuê đất. Chính từ đó đã dẫn đến nhiều cuộc tranh chấp giữa công nhân và công ty. Công nhân không đồng ý với những chính sách lương thưởng mới cũng như không chấp nhận di dời địa điểm nên đã thực hiện ngừng việc tập thể nhiều ngày. Không những vậy, sự việc tại công ty của bà đã xuất hiện đầy trên các trang báo mạng với các tựa đề như “Bảo đảm quyền lợi công nhân Công ty TNHH May thời trang...”, “Cạnh tình với công nhân”... làm bà càng cảm thấy nóng mặt. Điều làm bà cảm thấy giận nhất là công nhân gắn bó với công ty bao năm nay không hề muốn chia sẻ cùng bà, họ chỉ chăm chăm muốn giữ lợi ích cho họ mặc công ty đối mặt với khả năng thua lỗ. Bà đang phải đối mặt với nhiều câu hỏi: Nếu không cân đối được chi phí thì có thể duy trì doanh nghiệp để tạo công ăn việc làm cho công nhân không? Nếu không thương lượng giảm tiền thuê được thì phải chuyển địa điểm đi đâu? Có nên báo trước cho công nhân việc chuyển địa điểm công ty không? Công ty sẽ bị ảnh hưởng như thế nào khi phải thay đổi địa điểm mới?

## 2. BỐI CẢNH NGÀNH DỆT MAY NĂM 2019-2020

Năm 2019, theo số liệu thống kê từ Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), ngành dệt may được báo cáo là một trong những ngành xuất khẩu lớn nhất, doanh thu chiếm khoảng 16 phần trăm tổng kim ngạch xuất khẩu đạt 39 tỷ

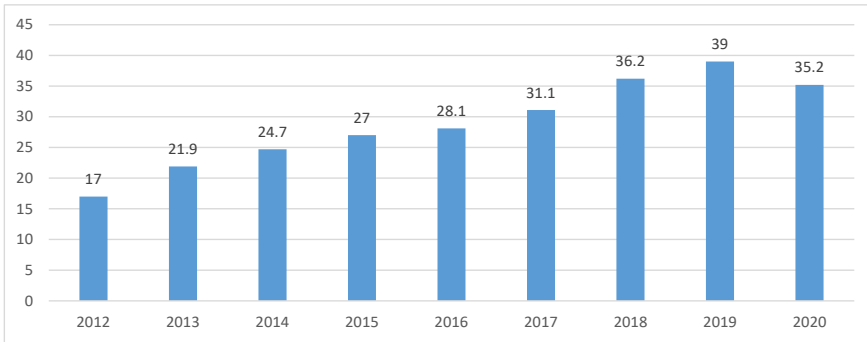
USD, tăng 7,73 phần trăm so với năm 2018, tuy nhiên chỉ đạt 97,5 phần trăm so với kế hoạch, tốc độ tăng trưởng thấp hơn so với năm 2018.

Theo thông lệ hàng năm của ngành, quý IV mỗi năm là thời gian các công ty sẽ nhận được những đơn đặt hàng cho năm sau. Tuy nhiên, 6 tháng cuối năm 2019, nhiều doanh nghiệp rơi vào tình trạng thiếu đơn hàng, không nhận được đơn hàng dài hạn, mà thay vào đó là các đơn hàng ngắn hạn theo tháng, dài nhất là theo quý. Nguyên nhân được cho rằng các doanh nghiệp dệt may Việt Nam đã và đang đối mặt với nhiều khó khăn như cạnh tranh ngày càng khốc liệt từ các cường quốc dệt may như Trung Quốc, Ấn Độ, Bangladesh... Nhiều nước đang tập trung hỗ trợ ngành dệt may, trong đó có cả những quốc gia mới nổi ở khu vực châu Phi khiến số lượng nhà sản xuất tăng mạnh, đơn hàng bị san sẻ. Bên cạnh đó, tình hình kinh tế thế giới giảm tốc ảnh hưởng đến sức mua chung, chi phí sản xuất còn cao và chưa áp dụng nhiều tiến bộ khoa học - công nghệ cho ngành dệt may nên năng suất còn thấp, giảm tính cạnh tranh với các quốc gia khác.

Tình hình của ngành dệt may giai đoạn đầu năm 2020 dường như cũng không mấy khả quan do tác động của dịch bệnh Covid. Chỉ số sản xuất công nghiệp ngành sản xuất trang phục giảm 4,9 phần trăm do đại dịch Covid-19 làm đứt gãy nguồn cung nguyên liệu, thu hẹp thị trường tiêu thụ, nhu cầu sản phẩm dệt may giảm mạnh khi người tiêu dùng trên thế giới chỉ ưu tiên cho đồ dùng thiết yếu và phòng chống dịch. Theo báo cáo của Tập đoàn Dệt may Việt Nam (Vinatex), trong Quý I/2020, kim ngạch xuất khẩu dệt may của Việt Nam đạt 8,4 tỷ USD, giảm 2,02 phần trăm so với cùng kỳ 2019. Kết quả kim ngạch xuất khẩu của quý I/2020 chưa thể hiện rõ tác động của dịch bệnh Covid-19 do các doanh nghiệp còn có các đơn hàng đã đặt từ quý III, quý IV/2019. Riêng tháng 3/2020, kim ngạch xuất khẩu dệt may Việt Nam giảm 7,42 phần trăm.

**Hình 3: Kim ngạch xuất khẩu ngành dệt may Việt Nam 2012 - 2020**

Đơn vị: Tỷ USD



Nguồn: Better Work Việt Nam, Báo cáo thường niên 2020

Trong chuỗi giá trị toàn cầu hàng dệt may bao gồm các khâu thiết kế - sản xuất nguyên phụ liệu - cắt may - xuất khẩu - marketing và phân phối sản phẩm, khâu có lợi nhuận cao nhất là thiết kế mẫu, cung cấp nguyên phụ liệu và thương mại. Ngành công nghiệp dệt may Việt Nam hiện nay gần như chỉ tham gia vào khâu sản xuất sản phẩm cuối cùng, được đánh giá là tạo ra giá trị gia tăng thấp nhất, với tỷ suất lợi nhuận chỉ chiếm khoảng 5-10 phần trăm. Cụ thể: các doanh nghiệp chỉ gia công (CMT) là chủ yếu - chiếm 65 phần trăm, doanh nghiệp tự chủ nguồn nguyên liệu và sản xuất (OEM/FOB) chiếm 25 phần trăm, doanh nghiệp thiết kế mẫu, tự chủ nguyên liệu, sản xuất (ODM) và doanh nghiệp tự chủ tất cả các khâu trong chuỗi giá trị ngành may (OBM) chỉ chiếm tỷ trọng 10 phần trăm.

Ngành dệt may là một trong những ngành thâm dụng lao động cao ở Việt Nam. Hiện nay, Việt Nam đã trải qua thời kì “dân số vàng” nên nguồn cung lao động cho ngành dệt may đang dần thiếu hụt trong tương lai. Thêm vào đó sự cạnh tranh lao động giá rẻ tại các quốc gia như Bangladesh, Campuchia... và các nhóm ngành công nghiệp chế tạo cũng đang thu hút lao động bằng các ưu đãi, môi trường làm việc tốt hơn. Mặc dù thu nhập ngành dệt may liên tục tăng hàng năm nhưng trên thị trường lao động thì ngành dệt may vẫn là ngành kém hấp dẫn do thu nhập thấp, thời gian làm việc dài, môi trường làm việc độc hại. Do đó, việc tuyển dụng lao động ngành dệt may nói chung và tại các thành phố lớn như thành phố Hồ Chí Minh ngày càng khó khăn trong khi ngành dệt may là một trong các ngành có tỷ lệ biến động nhân sự cao nhất. Theo báo cáo của Hiệp hội Dệt may Việt Nam năm 2019, ngành may mặc đang sử dụng khoảng 2,8 triệu lao động, trong đó 80 phần trăm là phụ nữ. Trình độ lao động dệt may thấp, lao động phổ thông chiếm đến 76 phần

trăm; sơ cấp, trung cấp chuyên nghiệp chiếm 17,3 phần trăm; cao đẳng, đại học và trên đại học chiếm 6,8 phần trăm tổng số lao động.

Là một ngành sử dụng nhiều lao động, do đó chi phí trả lương rất lớn chỉ đứng sau chi phí nguyên phụ liệu. Trong giai đoạn đầu năm 2020, khi dịch bệnh bắt đầu gây ảnh hưởng làm giảm lượng đơn hàng, các doanh nghiệp phải đối mặt với việc làm sao để cắt giảm chi phí đồng thời duy trì lực lượng lao động. Nếu cho công nhân nghỉ việc, khi tình hình phục hồi thì việc tuyển dụng lại nhân công có tay nghề rất khó. Còn nếu doanh nghiệp vẫn giữ đội ngũ nhân công thì không có đơn hàng doanh nghiệp vẫn phải đảm bảo trả lương cho người lao động theo thỏa thuận và không được thấp hơn mức tối thiểu vùng. Ước tính mức chi phí trả lương cho một doanh nghiệp có quy mô khoảng 1000 lao động từ 3-10 tỷ đồng hàng tháng.

### **3. CÔNG TY GIA ĐÌNH THỊNH VƯỢNG**

#### **Giới thiệu chung về công ty**

Gia đình Thịnh Vượng là công ty may thời trang xuất khẩu. Chủ công ty có xuất thân từ xí nghiệp may nhà nước ra nên bà Giám đốc khá hiểu về ngành cũng như có nhiều mối quan hệ đối tác trong ngành. Thời điểm năm 2019, công ty đang là đối tác cung cấp hàng cho một số nhãn hiệu thời trang tại Mỹ và Mỹ cũng là thị trường hoạt động chính của công ty.

Công ty được thành lập năm 2010. Lĩnh vực hoạt động chính là may trang phục cho nam và nữ, trừ trang phục từ da lông thú. Công ty hoạt động theo phương thức ODM (original design manufacturing), có nghĩa là chịu trách nhiệm thiết kế, chuẩn bị nguyên vật liệu và sản xuất theo các đơn đặt hàng của đối tác.

Quá trình hình thành và phát triển của Công ty được tóm tắt như sau:

- Năm 2010, công ty có trụ sở chính và một xưởng đặt trên địa bàn quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh. Quy mô hoạt động với khoảng 40 lao động.
- Đầu năm 2015, công ty tiếp tục mở rộng hoạt động kinh doanh và mở ra Chi nhánh 2 đặt tại phường Tân Tạo A, quận Bình Tân, TP. Hồ Chí Minh. Chi nhánh 2 có hơn 310 lao động.
- Cuối năm 2016, công ty mở thêm xưởng may - Chi nhánh 3 ở quận Tân Phú. Lúc này tổng vốn điều lệ của công ty là 20 tỷ đồng.



- Thời điểm năm 2019 - 2020, công ty hoạt động với 3 xưởng may và hơn 1.500 lao động. Giám đốc công ty lúc này là bà B - hiện đang ở Mỹ, bà B giao quyền quản lý công ty cho một Ban Giám đốc tại Việt Nam.

### **Giới thiệu về Ban Giám đốc công ty**

Giai đoạn trước 2019, bà A là giám đốc công ty. Theo nhận xét của nhiều người lao động, bà rất quan tâm đến đời sống, sức khỏe của công nhân. Bà luôn căn dặn nhà bếp chăm lo cho chất lượng bữa ăn của người lao động. Sau các chuyến đi công tác, bà thường mua thêm đồ ăn về làm quà cho công nhân vào các buổi ăn xế. Chính vì vậy, bà rất được công nhân quý mến và tin tưởng. Tuy nhiên, sau đó, quyền quản lý công ty được giao lại cho bà B là em của bà A. Bà Giám đốc B có cách quản lý cứng nhắc, quan tâm nhiều đến lợi ích của công ty hơn là lợi ích của người lao động nên có xu hướng sử dụng triệt để người lao động, dẫn đến việc công nhân không thích bà. Từ đó, khi gặp vấn đề dù lớn hay nhỏ, công nhân đều ngừng việc để phản đối. Việc ngừng việc tập thể gây nhiều tổn thất cho công ty, cụ thể là các chi phí tiền thuê mặt bằng, chi phí điện nước, năng suất giảm ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất... Năm 2019, bà B đi Mỹ, công ty được quản lý bởi một Ban Giám đốc được bà ủy quyền. Tuy nhiên, mọi quyết định đều phải được thông qua và quyết định bởi bà B.

### **Giới thiệu về xưởng may ở quận Bình Tân**

Địa điểm xưởng may, hay Chi nhánh 2, mà công ty thuê 5 năm về trước chỉ là một miếng đất, đường đi xung quanh là đường đất. Sau khi thuê, công ty đã bỏ tiền ra xây nhà xưởng gồm một trệt, một lầu rất kiên cố nhưng hợp đồng thuê chỉ có 5 năm. Trong vòng 5 năm, hạ tầng của khu vực công ty đang tọa lạc từ đường đất đã trở thành đường nhựa lớn nhất khu công nghiệp nên chủ nhà thay đổi hợp đồng, tăng giá cho thuê lên rất nhiều lần.

## **4. TRANH CHẤP GIỮA CÔNG TY GIA ĐÌNH THỊNH VƯỢNG VÀ CÔNG NHÂN**

### **Trả lương chậm trễ và trừ lương công nhân**

Những tháng cuối năm 2019, công ty đối mặt với khó khăn khi lượng hàng bị đối tác trả lại do không đáp ứng tiêu chuẩn ngày càng nhiều và phải bồi thường hợp đồng. Trước tình hình kinh doanh khó khăn, lương tháng 10, 11 và 12 của công nhân đều bị công ty chi trả chậm. Ngoài ra, để giải quyết vấn đề

bị bồi thường hợp đồng, Ban Giám đốc công ty quyết định trừ số tiền hàng bị đền vào lương của tất cả công nhân. Quan điểm của lãnh đạo Công ty cho rằng để xảy ra tình trạng hàng bị trả lại là do toàn bộ người lao động trong dây chuyền sản xuất và quá trình kiểm soát chất lượng sản phẩm.

*"Tất cả công nhân sản xuất phải chịu trách nhiệm cho những sản phẩm không đạt yêu cầu." - Đại diện Ban giám đốc công ty.*

Việc trừ lương này được thực hiện trừ một lần vào lương cuối năm của công nhân. Việc trả lương chậm gây ảnh hưởng đến đời sống của người lao động khi mọi chi phí sinh hoạt, nhà cửa, học hành của con cái họ đều phụ thuộc vào lương, gây không ít khó khăn cho người lao động. Tiếp đó, việc trừ lương do đền hàng mà không trao đổi với công nhân đã gây nên nhiều bức xúc cho người lao động. Họ cho rằng không có cơ sở pháp lý nào để xác định công nhân là người phải chịu trách nhiệm về hàng của công ty bị trả lại; không thể trừ lương của người lao động khi lỗi không thuộc về họ.

*"Bình thường chúng tôi làm việc năng suất rất cao, làm tăng giờ cho công ty mà tại sao việc đền hàng này bắt chúng tôi phải chịu. Hơn nữa, công ty cần xem xét rõ đơn hàng bị lỗi do chuyển nào sản xuất thì trừ lương của chuyển đó, sao lại có chuyện trừ lương thưởng của tất cả công nhân." - Ý kiến của một công nhân tại xưởng may.*

Khó khăn chồng chất khó khăn khi trong giai đoạn đó, những biến động của tình hình kinh tế trên thế giới như sự leo thang căng thẳng giữa hai nền kinh tế lớn nhất thế giới (Mỹ - Trung Quốc), sự dịch chuyển đơn hàng ngành may mặc sang một số quốc gia mới nổi ở châu Phi cũng như những quốc gia ưu đãi thuế suất như Bangladesh, Campuchia..., đồng thời những thông tin đầu tiên về dịch bệnh Covid-19 đã xuất hiện ở Trung Quốc và một số quốc gia khác trên thế giới đã tác động đến các doanh nghiệp trong ngành dệt may và Gia đình Thịnh Vượng cũng không nằm ngoài sự ảnh hưởng đó. Theo thông lệ hàng năm của ngành may, thời điểm 6 tháng cuối năm là giai đoạn lượng đơn đặt hàng tập trung nhiều nhất, đặc biệt là vào dịp cuối năm. Tuy nhiên, năm đó do ảnh hưởng của các yếu tố trên, lượng đơn hàng giảm đi, trong khi đó, chi phí hoạt động công ty vẫn phải duy trì và thậm chí có khả năng tăng lên khi hợp đồng thuê đất 5 năm của công ty sắp hết thời hạn và chủ đất có thông báo sẽ tăng tiền thuê. Điều này làm cho Ban Giám đốc công ty rất trầm trọng, họ nhận thấy cần phải cân nhắc, tính toán lại các chi phí nếu không thì lợi nhuận thấp sẽ không đủ để tiếp tục duy trì xưởng. Nhà xưởng hiện tại có hợp đồng cho thuê đất hết hạn vào ngày 30/3/2022, chủ đất đang yêu cầu tăng

giá thuê; công ty đang thương lượng về giá thuê nhằm duy trì xưởng nhưng tình hình không mấy khả quan.

### **Cách thức trả lương và đơn giá**

Lương cơ bản của người lao động trong các xưởng may được tính theo sản phẩm hoặc theo công nhật. Đối với lương cơ bản tính theo sản phẩm, đơn giá được tính trên mỗi công đoạn sản phẩm làm ra. Đối với lương cơ bản tính theo công nhật, tiền lương được tính là lấy lương chia cho 26 ngày công và nhân cho số ngày làm việc hàng tháng. Bên cạnh lương cơ bản, người lao động còn nhận được các khoản tiền tăng ca, tiền chuyên cần, tiền năng suất, tiền không nghỉ ngày nào... Ngoài ra, người lao động còn có thể nhận được tiền thưởng cuối năm, khoản thưởng này được căn cứ dựa trên lợi nhuận của doanh nghiệp; trong thỏa ước lao động tập thể giữa Gia đình Thịnh Vượng và công nhân có điều khoản công ty chi trả thưởng cho công nhân khi hoạt động kinh doanh có lãi.

Trong tình trạng hoạt động sản xuất gặp nhiều khó khăn như hiện tại, lương của người lao động đang bị cắt giảm, số lượng hàng giảm nên công ty cũng buộc phải giảm đơn giá công may trả cho công nhân. Điều này làm cho thu nhập của người lao động giảm đi đáng kể. Theo phản ánh của nhiều công nhân, dù trả lương theo sản phẩm nhưng công ty không công khai đơn giá, điều này khiến họ vô cùng bất mãn. Minh chứng rõ nhất là trong tháng 12-2019, tập thể công nhân đã ngừng việc để yêu cầu BGD phải minh bạch cách trả lương. Khi đó, lãnh đạo công ty cam kết với các cơ quan chức năng sẽ công khai đơn giá sản phẩm nhưng cuối cùng họ vẫn chưa có câu trả lời cho người lao động.

*“Có tháng, công nhân chúng tôi tăng ca hơn 70 giờ nhưng thu nhập chỉ hơn 3 triệu đồng. Vì quá ảm ức nên có công nhân nhận lương xong chỉ biết khóc.” - Ý kiến của công nhân Chi nhánh 2.*

Trao đổi với phóng viên báo Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh, các công nhân tại đây cho biết hiện đang rất khó khăn, phải mượn tiền người thân, có người phải đi nhặt ve chai buổi tối để kiếm sống.

*“Gần Tết tôi chỉ được thưởng có hơn 50 phần trăm lương, nên không đủ chi tiêu. Tết này phải xin tiền mẹ 500.000 đồng để lên lại Sài Gòn, giờ đâu dám xài, để dành từng chút chờ có lương. Giờ tôi và các chị em chỉ biết ở đây chờ, chú biết làm gì bây giờ.” - Ý kiến của công nhân Chi nhánh 2.*

Tuy nhiên, khi công ty có thông báo về đơn giá sản phẩm, tập thể công nhân bày tỏ bức xúc bởi quyền lợi của họ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Theo tập thể công nhân, đơn giá các khâu đều bị giảm đáng kể, chẳng hạn ráp hai bên sườn áo đầm (2 lớp) từ 450-500 đồng/áo nay giảm còn hơn 300 đồng/áo, ráp dây kéo từ 700-800 đồng giảm còn 390 đồng... tính ra công may một áo đầm thành phẩm chỉ được trả khoảng 9.000 đồng. Thậm chí cùng một mã hàng đang gia công nhưng đơn giá đưa ra cũng thấp hơn so với tháng trước. Theo đơn giá này, một công nhân làm việc khoảng 12 giờ một ngày có mức thu nhập thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng.

*“Với đơn giá này, công nhân may lành nghề dù làm việc từ 6 giờ sáng đến 9 giờ tối thì thu nhập đạt được chưa bằng lương tối thiểu vùng. Công ty trả lương cho công nhân theo sản phẩm, tăng ca không trả tiền làm thêm giờ mà xây dựng đơn giá như vậy là không thỏa đáng.”*  
- Ý kiến của công nhân Chi nhánh 2.

### **Xung đột và cách thức giải quyết**

Công nhân tại công ty còn rất bức xúc khi mọi quyết định đều do BGD chủ động đưa ra mà không có bất kỳ cuộc đối thoại, trao đổi với người lao động dù đó là những quyết định ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động. Công ty chỉ nói đang khó khăn cần người lao động chia sẻ, nhưng người lao động không được biết khó khăn cụ thể như thế nào. Trong khi đó, bản thân người lao động cũng đang gặp vấn đề về thu nhập để trang trải cuộc sống vốn đã rất khó khăn.

Chính vì vậy, công nhân đã nhiều lần thể hiện thái độ chống đối với công ty. Sự việc trở nên căng thẳng khi công ty hủy việc thưởng thâm niên như đã hứa trước đó ngay trước Tết Nguyên đán với lý do công ty làm ăn thua lỗ. Tập thể công nhân Chi nhánh 2 (xưởng đặt trên địa bàn quận Bình Tân) đã tiến hành ngừng việc tập thể ba ngày để phản đối.

Nhận được thông tin sự việc, ông H - Phó chủ tịch Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) quận Tân Phú đã trực tiếp xuống nơi công nhân đang tổ chức ngừng việc tập thể để nắm bắt và giải quyết tình hình. Ông H đã trao đổi với Ban Giám đốc và được biết:

*“Công nhân đã nhiều lần chống đối, ngừng việc gây tổn thất kinh tế cho công ty, thêm vào đó hoạt động kinh doanh của công ty đang gặp nhiều khó khăn nên không thể chi trả thưởng cho người lao động.”* - Ý kiến của Phó chủ tịch Liên đoàn Lao động quận Tân Phú.

Trong khi đó, khi trao đổi với công nhân, ông biết họ bức xúc do:

*“Tiền lương bị giảm, tiền thưởng bị cắt và hiện tại vẫn chưa biết ngày nào sẽ được trả thưởng.”*

Nắm bắt được vấn đề, đại diện LĐLĐ quận đã có những buổi nói chuyện với Ban Giám đốc công ty để cùng tìm ra giải pháp phù hợp cho cả hai bên nhưng đều không có kết quả. Nguyên nhân chính là do Ban Giám đốc ở Việt Nam không thể đưa ra quyết định, mọi vấn đề đều phải được báo cho bà giám đốc hiện đang ở Mỹ, vì vậy Ban Giám đốc chỉ giữ vai trò như người trung gian trao đổi thông tin giữa LĐLĐ quận và giám đốc. Khoảng cách địa lý, sự chênh lệch múi giờ, những cuộc trao đổi gián tiếp đã không làm cho bà B hiểu rõ và chính xác được tình hình ở Việt Nam. Vì vậy, đại diện LĐLĐ quận đã đề xuất sẽ gọi điện thoại trao đổi trực tiếp với bà B thay vì nói chuyện thông qua Ban Giám đốc.

Trong cuộc trò chuyện lúc 23h theo giờ Việt Nam với bà B, ông H – đại diện LĐLĐ quận đã biết thêm được một tình tiết cho việc công ty trả chậm lương cho công nhân. Bà B đã nói rằng:

*“Công nhân rất nhiều lần chống phá công ty. Không chỉ lần này mà rất nhiều lần trước đây, khi họ có việc gì không hài lòng họ lại ngưng việc tập thể, mà điều này gây rất nhiều tổn thất về chi phí, tiến độ sản xuất. Công ty đang gặp khó khăn mà họ không cảm thông, chỉ khư khư lo cho quyền lợi của mình. Chị không phải là không thể xoay sở tiền để trả lương cho công nhân, nhưng cái chị ghét là họ cứ chống đối mình.”*  
- Ý kiến của bà B, giám đốc công ty.

Đứng ở vai trò là người đại diện LĐLĐ quận, là trung gian hòa giải cho các vấn đề giữa công ty và công nhân, ông H hiểu những vấn đề bức xúc của cả hai bên. Ông hiểu được rằng, bà B dường như chỉ nghe báo cáo từ Ban Giám đốc về việc công nhân ngưng việc chống đối công ty như thế nào chứ bà không thấy được những khó khăn thực tế mà người công nhân phải trải qua nên bà chỉ thấy tức giận đối với họ. Vì vậy, ông đã cố gắng trao đổi, thuyết phục bà B, giải thích cho bà những vấn đề ở Việt Nam, đứng ở góc độ công nhân:

*“Họ đi làm công nhân chỉ mong đến tháng được lãnh lương. Lương này để họ lo trang trải chi phí sinh hoạt hàng tháng, tiền nhà, tiền ăn, tiền con cái đi học... Công ty chậm lương, giảm lương thì họ biết lấy cái gì mà sống. Lương ngành này thì chị biết nó cũng không cao. Tết đến, họ chỉ mong có tiền thưởng để còn về quê, mang được chút tiền*

*về cho gia đình mà giờ mình lại thông báo không có thưởng. Vậy nên họ bức xúc chống đối cũng là việc có thể hiểu được. Chị ở nước ngoài nên không có thấy được công nhân họ khó khăn thế nào” - Ý kiến của Phó chủ tịch Liên đoàn Lao động quận Tân Phú.*

Cuộc điện thoại kéo dài hơn 40 phút, sau những thông tin đa chiều ông H trao đổi, bà B đã quyết định sẽ xem xét lại các chính sách của công ty và sẽ báo lại cho Ban Giám đốc công ty ở Việt Nam. Ngày 28 Tết, sau cuộc họp giữa đại diện LĐLĐ, Ban giám đốc và công nhân, công ty đã đồng ý chi trả thưởng Tết và công nhân chấp thuận tiếp tục quay trở lại làm việc cho kịp chuyến hàng đầu năm. Tuy nhiên, những vấn đề về lương tháng 1 năm 2020 vẫn chưa được giải quyết triệt để.

## 5. LỢI ÍCH KINH TẾ VÀ KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

Sau kỳ nghỉ Tết, công nhân quay trở lại làm việc bình thường nhưng Ban Giám đốc vẫn chưa lên tiếng những vấn đề liên quan đến lương thưởng. Ngày 8/2/2020, công nhân tiếp tục thực hiện ngừng việc tập thể. LĐLĐ quận Tân Phú tiếp tục xuống làm việc. Về phía công ty, việc thương lượng với chủ đất sau một thời gian dài nhưng không thành, cộng thêm những lần công nhân ngừng việc, chống đối gây khó khăn cho hoạt động kinh doanh, chủ công ty quyết định đóng cửa Chi nhánh 2- quận Bình Tân và di dời hoạt động sản xuất của cơ sở này về hai chi nhánh còn lại ở Tân Phú và một chi nhánh đang được xây dựng ở Long An.

Trong buổi tiếp xúc giữa Công ty, LĐLĐ quận Tân Phú và đại diện công nhân, lãnh đạo công ty mới cho biết:

*”Tất cả công nhân đang làm việc tại Chi nhánh 2 (phường Tân Tạo A, quận Bình Tân) sẽ được chuyển sang làm việc tại trụ sở chính (quận Tân Phú, TPHCM) hoặc chi nhánh mới (Long An). Công ty không muốn mất công nhân nên đã đưa ra những hỗ trợ cho những người đồng ý đi theo công ty là sẽ có xe đưa rước đi làm, hỗ trợ tiền để công nhân đi thuê chỗ ở mới trong vòng 3 tháng, còn những ai không đồng ý thì tự động nộp đơn nghỉ việc.”*

Về phía công nhân, họ cho rằng:

*“Chủ doanh nghiệp đã biết trước thời điểm chấm dứt Hợp đồng thuê xưởng, mà không thông báo với công nhân theo quy định luật pháp, nên yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền nghỉ việc đột ngột do công nhân không thể tiếp tục đến làm việc ở địa điểm mới, trong khi đó những chính sách của công ty nói trong buổi thương lượng không chi tiết rõ hỗ trợ như thế nào nên không thuyết phục được người lao động.”*

Theo ông H, Phó Chủ tịch LĐLĐ quận Tân Phú:

*“Khi biết hợp đồng thuê mặt bằng của Chi nhánh 2 sẽ hết hạn vào ngày 30/3/2020, LĐLĐ quận đã khuyến nghị doanh nghiệp phải thực hiện đúng quy định khi chuyển địa điểm làm việc, tái cơ cấu lao động theo quy định và sớm thông báo cho người lao động biết nhưng công ty đã không thực hiện.”*

Buổi làm việc dường như không đem lại kết quả khi cả hai bên công ty và người lao động đều không chấp nhận những yêu cầu của bên kia.

Liên đoàn Lao động quận Tân Phú vẫn tiếp tục thực hiện các hoạt động trao đổi, nói chuyện riêng với hai bên (công ty và đại diện công nhân) để cố gắng hòa giải nhưng bất thành. Công nhân không được đáp ứng các mong đợi nên đã bắt đầu khởi kiện công ty. Công ty cũng cứng rắn và đồng ý sẽ giải quyết sự việc thông qua tòa án. Trước tình hình dường như không thể thương lượng được nữa, hai hôm sau ông H một mặt kêu gọi sự tham gia của Hội luật gia quận Tân Phú hỗ trợ giải quyết sự việc theo hướng tuyên truyền, tư vấn pháp luật để tránh trường hợp người lao động vì quá bức xúc mà có những hành vi vi phạm pháp luật đối với người, tài sản của công ty, một mặt đưa sự việc đến tòa án quận Tân Phú. Sau khi nhận được thông tin, tòa án quận Tân Phú đã quyết định cử thư ký tòa đến Chi nhánh 2 của công ty để nhận đơn của công nhân. Tuy nhiên, Hội luật gia và thư ký tòa chưa kịp đến công ty thì tối 10/2, không khí căng thẳng giữa công ty và người lao động càng lên cao khi công ty điều động hai xe container đến Chi nhánh 2 chở máy móc ra khỏi chi nhánh và bị công nhân ngăn chặn. Đã có xảy ra ẩu đả, xô xát giữa công nhân và các lái xe. Công nhân cũng đã nhốt một số thành viên Ban Giám đốc và đánh nhau với lái xe.

Sáng ngày 11/2, Hội luật gia quận Tân Phú đã cử ông P cùng một số thành viên cùng xuống công ty để xem xét. Khi xe đưa các luật gia đến công ty, vừa bước xuống xe, ông P đã bị các công nhân bao vây với tâm lý rất phòng thủ

và nghi hoặc, họ muốn biết những người đến là để hỗ trợ cho họ hay để bênh vực công ty nên thái độ của công nhân lúc này rất nóng nảy. Sau khi ông P giải thích vai trò của Hội luật gia là đang cố gắng giúp đỡ công nhân để tìm được những kết quả hợp tình hợp lý thì người công nhân mới yên tâm chia sẻ, trao đổi vấn đề của mình với người của Hội luật gia.

Trong suốt một tuần, các luật gia đã tiếp xúc tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của toàn thể công nhân qua các đại diện là tổ trưởng, chuyên trưởng, công nhân. Trao đổi với công nhân, LĐLĐ quận và Hội luật gia đã đề nghị công nhân viết ra những vấn đề, mong muốn của mình đối với công ty. Sau khi thu thập các ý kiến của người lao động, họ nhận thấy các vấn đề chủ yếu xoay quanh việc trả thưởng và bồi thường do công ty di dời nhà xưởng. Cụ thể:

*“Công nhân muốn công ty phải trả thưởng như đã hứa. Về việc dời nhà xưởng, công ty cần nói rõ chi tiết hỗ trợ việc đi lại, nhà cửa như thế nào đối với những công nhân đi theo công ty vì công ty đã thất hứa nhiều lần nên chúng tôi không có niềm tin vào công ty. Đối với những người không theo được, họ muốn công ty phải trợ cấp tiền thôi việc cho họ để họ đi tìm công việc mới.” - Ý kiến của công nhân.*

Sau nhiều lần thương lượng, công ty đồng ý bổ sung lương, thưởng Tết cho công nhân nhưng không chấp thuận giải quyết chế độ chính sách cho họ khi di dời nhà xưởng. Cụ thể, tổng tiền công ty hứa sẽ cho người lao động là 1 tỷ 200 triệu đồng, trong đó mỗi chuyên trưởng sẽ được 4 triệu đồng, công nhân được đền bù tùy theo thâm niên, nhìn chung đối với người chấp nhận ở lại với công ty và chuyển tới địa điểm mới thì được trung bình hơn 2 triệu đồng, công nhân nào làm đơn xin nghỉ việc thì được 1 triệu đồng.

Việc thương lượng về tiền lương, thưởng Tết tương như được giải quyết ổn thỏa, tuy nhiên, sáng ngày 15/2, báo chí bắt đầu đưa tin về sự việc xảy ra tại công ty Gia đình Thịnh Vượng trong đó đưa các thông tin chủ yếu phỏng vấn từ phía người lao động cho thấy công ty không trả lương, thưởng, tự ý giảm lương, chuyển đổi địa điểm... làm Ban Giám đốc công ty rất giận dữ. Họ cho rằng công nhân đã gọi báo chí vào và làm ảnh hưởng tới uy tín và hình ảnh của công ty. Do đó, Giám đốc Công ty cũng đổi ý không chịu chi trả bổ sung tiền thưởng với lý do, công nhân đã đăng báo vấn đề của Công ty. Do vậy, một số đông công nhân không đồng ý trở lại làm việc và nộp đơn khởi kiện.

Công ty có tham gia vào tổ chức Better Work, là một chương trình hợp tác đặc biệt giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) - một thành viên của Nhóm Ngân hàng Thế giới (WBG). Chương trình kết nối



người lao động, doanh nghiệp và các đơn vị chính phủ với nhau nhằm mục đích cải thiện điều kiện lao động và thúc đẩy tính cạnh tranh trong ngành may mặc. Các doanh nghiệp tham gia vào tổ chức này sẽ được hỗ trợ rất nhiều về nguồn vốn, các ưu đãi, hỗ trợ về xuất khẩu hàng hóa, đồng thời doanh nghiệp cũng phải tuân thủ và chịu sự giám sát về những nguyên tắc trong việc đảm bảo điều kiện lao động, kinh doanh có trách nhiệm... Việc bị đưa lên báo chí có ảnh hưởng rất lớn đến uy tín và hoạt động kinh doanh của công ty và vị trí thành viên trong tổ chức này.

Theo chỉ đạo của UBND quận, Thẩm phán, Thư ký Tòa án quận Tân Phú đã phải đến tận trụ sở Chi nhánh 2 công ty may Gia đình Thịnh Vượng để phát và nhận đơn khởi kiện của người lao động và ngăn chặn việc công nhân kéo lên thành phố biểu tình. Đến ngày 19/02/2020, Tòa án đã nhận tại chỗ 295/420 đơn khởi kiện.

Mặc dù hai bên công ty và công nhân đã xác định sẽ đưa sự việc ra tòa, tuy nhiên Liên đoàn Lao động quận Tân Phú và Hội Luật gia vẫn nỗ lực tìm cách trao đổi, tiếp tục thương lượng, thuyết phục cả hai bên. Sau khi nói chuyện với công ty, BGD đã chốt con số 900 triệu đồng, và họ cho rằng 300 triệu đồng cắt bớt là để họ giải quyết các hậu quả do người công nhân kêu báo chí vào, và họ cương quyết với con số này nếu công nhân không chấp nhận thì để tòa án giải quyết sự việc. Cụ thể, mỗi chuyển trưởng sẽ được nhận khoảng 3 triệu 200 ngàn đồng, anh em công nhân thì giảm 300 ngàn. Vấn đề còn lại cho Hội luật gia và LĐLĐ quận Tân Phú lúc này dường như chỉ là câu chuyện làm sao giải thích và thuyết phục công nhân đồng ý với con số này. Đại diện của LĐLĐ quận và Hội Luật gia đứng ra làm việc với chuyển trưởng và công nhân.

Các chuyển trưởng được xem là những người là có vai trò và tiếng nói đối với công nhân hơn cả quản đốc xưởng. Trong quá trình làm việc, LĐLĐ quận và Hội Luật gia nhận thấy trong số 18 chuyển trưởng có một người có tính cách khá khó chịu và nóng nảy. Trong khi đó để có thể đạt được thương lượng thì cần tất cả chuyển trưởng phải đồng thuận, và khi chuyển trưởng đồng ý thì dễ thuyết phục anh em công nhân. Do đó, đại diện của LĐLĐ quận và Hội Luật gia đã quyết định tách các chuyển trưởng này ra để nói chuyện riêng rẽ, tránh trường hợp những người khó tính sẽ phản đối gây ảnh hưởng đến quyết định của những người khác. Trong buổi gặp gỡ trực tiếp với từng chuyển trưởng, đại diện LĐLĐ quận và Hội Luật gia cũng đã hiểu được các tâm tư của họ:

*"Công ty không nhất quán trong vấn đề lương thưởng, lúc nói thưởng theo thâm niên, sau lại cắt thưởng, ban đầu bảo thưởng 4 triệu đồng*

*giờ lại giảm còn 3 triệu 300 ngàn đồng. Công ty làm chúng tôi không thể tin tưởng được nữa. Công ty báo lỗ để cắt thưởng, nhưng anh em chúng tôi có được biết kết quả kinh doanh thực tế ra sao đâu, chúng tôi vẫn chạy hàng đều đều vậy sao lại báo lỗ. Với lại, việc báo chí vào đăng bài là do họ thấy công nhân ngừng việc, biểu tình chứ chúng tôi có quen biết gì ai đâu mà bảo là chúng tôi gọi cho báo chí vào. Anh em công nhân họ cũng làm việc vất vả để mong có tiền thưởng, là chuyển trưởng, tui tui cũng phải có trách nhiệm bảo vệ, lo cho các anh em trong chuyển của mình chứ.”*

Hiểu được những bức xúc của các chuyển trưởng, Hội Luật gia đã phân tích vấn đề dưới nhiều góc độ khác nhau:

*”Hội Luật gia hiểu các anh em bức xúc như thế nào khi công ty không giữ đúng cam kết, nhưng nếu bây giờ đưa sự việc ra tòa án, tòa án cũng sẽ xem xét dưới nhiều phương diện và có những điểm cũng bất lợi cho anh em công nhân của mình. Ví dụ như khi mình muốn ngừng việc, mình phải báo trước chứ không thể làm trái quy định gây tổn thất kinh tế cho công ty, công ty có thể kiện ngược lại mình. Anh em công nhân mình vừa rồi cũng một vài người quá khích đã đập phá đồ đạc, đánh nhau gây thương tích cho lái xe, và nhất người của Ban Giám đốc nữa. Hiện nay, công ty cũng không thể không dời địa điểm vì chi phí quá cao, không duy trì được hoạt động kinh doanh có lãi. Bây giờ mình kiện tốn thời gian, công sức, tiền của mà khoản bồi thường sau phán quyết của tòa có khi không tương xứng. Với lại anh em công nhân cũng cần đi làm trở lại để ổn định cuộc sống, mình đâu thể ngừng việc vậy hoài được.”*

Khi đã trao đổi và nghe những phân tích, tư vấn của Hội Luật gia, các chuyển trưởng đã dần chấp nhận phương án từ 4 triệu đồng còn 3 triệu 300 ngàn đồng. Sau khi tìm được sự đồng ý của 17 chuyển trưởng, Hội luật gia đã gọi điện cho người khó tính và cho biết 17 người còn lại đã đồng ý phương án trên, nên người chuyển trưởng này đã đồng ý.

Song song với đó, Hội Luật gia đã giải thích và phân tích thiệt hơn cho người lao động giữa việc chấp nhận phương án đền bù và đưa sự việc ra tòa án.

*”Các luật gia đã kiên trì tuyên truyền giải thích cho các nhóm tập thể công nhân các qui định của pháp luật theo Luật Doanh nghiệp, Luật Lao động, Luật Dân sự, Tố tụng Dân sự và cả luật Hình sự... cùng với sự chia sẻ cảm thông và khẳng định mọi người lao động đang được pháp*

*luật bảo vệ, để khuyên mọi người bình tĩnh, không tự biến mình thành người vi phạm pháp luật. Bên cạnh đó, các luật sư cũng phân tích cho người lao động thấy rõ những thiệt hại về thời gian, công sức và tiền của khi tiến hành việc thưa kiện với từng trường hợp để cuối cùng mỗi người chỉ nhận được khoảng tiền bồi thường theo tình trạng của mình mà công ty trả theo phán quyết của Tòa án sẽ không tương xứng.”*

Mọi việc tưởng chừng như suôn sẻ sau khi LĐLĐ quận và Hội Luật gia đã tìm được sự đồng thuận của chuyển trưởng và công nhân. Song mọi công sức dường như đổ sông đổ biển khi lúc này công ty lại báo chỉ trả cho chuyển trưởng 3 triệu đồng. Lúc này là 22 giờ, sau nhiều ngày làm việc không ngừng để thuyết phục các bên, đại diện LĐLĐ quận và các thành viên Hội Luật gia cảm thấy công sức của mình sắp trở thành vô ích. Họ đưa ra gợi ý nếu công ty không trả 300 ngàn này thì Hội Luật gia chi khoản này, tổng cộng là 5 triệu 400 ngàn đồng để sự việc được giải quyết. Công ty cũng không nói gì sau lời đề nghị đó của Hội luật gia. Lúc 22 giờ 30 phút công ty đã gọi công nhân vào nhận tiền. Chuyển trưởng báo là họ đã nhận được 3 triệu 300 ngàn đồng. Đại diện LĐLĐ quận thấy rằng Ban Giám đốc đã thảo luận, xin ý kiến giám đốc đang ở Mỹ và đã trả đủ cho công nhân theo thỏa thuận. Tiền được chi trả cho công nhân xong là lúc 1h sáng.

## **6. LỜI KẾT**

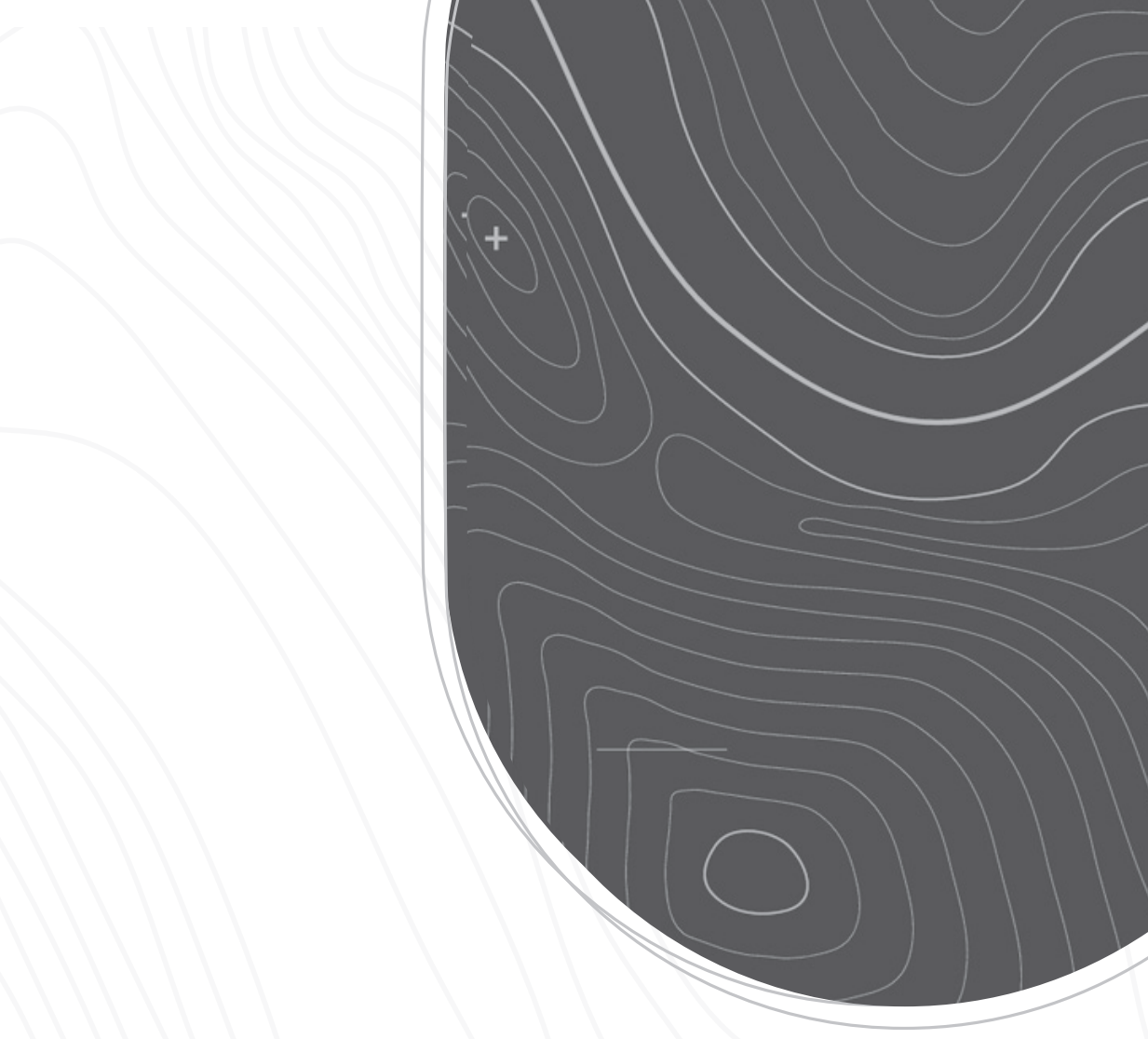
Sự việc đã được giải quyết với việc công ty chi trả tiền đền bù cho công nhân, công nhân đã rút đơn kiện. Chi nhánh 2 đã đóng cửa, hoạt động của công ty chuyển về trụ sở chính và chi nhánh mới ở Long An. Có nhiều người lao động đi theo công ty về địa điểm mới; một số người vì có gia đình, con cái đang học tập ở nơi họ làm việc cũ và việc thay đổi sẽ xáo trộn rất nhiều đời sống của họ nên họ nghỉ việc. Những người nghỉ việc cũng nhanh chóng tìm được việc làm mới trong các doanh nghiệp may mặc khác hoặc chuyển sang khối ngành dịch vụ.

Những sự việc diễn ra như ở công ty Gia đình Thịnh Vượng là hiện tượng tương đối phổ biến trong bối cảnh môi trường kinh doanh có sự thay đổi. Trong bối cảnh bất định, doanh nghiệp phải xử lý nhiều ràng buộc, đáp ứng yêu cầu của nhiều bên liên quan hơn, rủi ro và chi phí tăng cao hơn. Do đó, nó dẫn đến thách thức cho doanh nghiệp duy trì kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người.

## CÂU HỎI

1. Theo anh/chị, đâu là những vấn đề khó khăn mà công ty Gia đình Thịnh Vượng đang gặp phải? Đâu là những vấn đề mà người công nhân gặp phải?
2. Anh/Chị có đồng ý với quyết định của công ty Gia đình Thịnh Vượng là cắt giảm tiền đơn giá gia công, giảm thưởng cho người lao động không? Giải thích vì sao? Việc này có vi phạm kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người không?
3. Theo anh/chị, đâu là những nguyên nhân chủ yếu gây ra sự mâu thuẫn, căng thẳng giữa công ty và công nhân? Tại sao căng thẳng giữa công ty và người lao động ngày càng gia tăng dù đã có sự tham gia thuyết phục của Liên đoàn Lao động quận Tân Phú cũng như Hội Luật gia?
4. Theo anh/chị, việc thay đổi địa điểm đóng vai trò như thế nào trong cuộc mâu thuẫn này? Công ty có muốn thay đổi địa điểm hay không? Tại sao công ty không thông báo cho công nhân biết về việc di dời địa điểm? Việc không thông báo này có vi phạm kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người không? Nếu anh/chị là BGD công ty, anh/chị có thông báo về sự thay đổi này từ sớm cho công nhân không? Giải thích tại sao?
5. Theo anh/chị, những chính sách ban đầu công ty đề xuất cho người lao động khi di dời địa điểm có phù hợp không? Tại sao người lao động không đồng ý với những phương án đó? Theo anh/chị, công ty nên làm gì để người lao động có thể chấp thuận?
6. Công ty đồng ý đền bù 1 tỷ 200 triệu đồng, nhưng sau đó giảm xuống còn 900 triệu đồng do báo chí đã biết được sự việc và đăng tải gây mất uy tín, hình ảnh của công ty. Theo anh/chị, việc đền bù của công ty có thật sự vì công ty nghĩ đến những quyền lợi công nhân bị ảnh hưởng hay vì lý do khác? Nếu là lý do khác, theo anh/chị lý do đó là gì?
7. Theo anh/chị, công ty phải đối diện với rủi ro nào? Những tác động tiêu cực lên quyền của người lao động nào đã tạo ra những rủi ro đó?
8. Theo anh/chị, công ty Gia Đình Thịnh Vượng nên làm gì để tránh những vi phạm về kinh doanh có trách nhiệm và quyền con người trong tương lai?





**TÌNH HUỐNG 3:  
TRỪ LƯƠNG LAO ĐỘNG THỜI VỤ TẠI  
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH**



## 1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG

Chị Lò Thị Sinh cùng chồng từ Cao Bằng xuống Bắc Ninh tìm việc làm với hy vọng cải thiện cuộc sống và có thu nhập để nuôi dạy các con. Anh chị để lại bốn đứa con nhỏ, từ 2 đến 10 tuổi, tự trông nhau ở quê. Vợ chồng chị thuê một gian nhà cấp 4 tại khu trọ ở khu công nghiệp Quế Võ với giá thuê 1,5 triệu đồng/tháng. Chị Sinh đến Công ty Khang Điền là công ty môi giới việc làm để tìm việc. Tại đây, chị được giới thiệu, tham gia đào tạo và ký hợp đồng thời vụ với công ty Khang Điền và được bố trí làm việc tại công ty Seo Vina. Sau khi ký hợp đồng, chị được hẹn sẽ đi làm sau ba ngày. Chị Sinh không hỏi gì thêm công ty Khang Điền và cũng không cầm hợp đồng lao động vừa ký kết.

Vào một ngày cuối tháng 4 năm 2022, đã hơn 9 giờ tối sau ca làm từ công ty Seo Vina trở về, chị Sinh mệt mỏi ngồi xuống chiếc ghế nhựa và lấy điện thoại ra để gọi điện cho bốn đứa con nhỏ đang ở quê. Chị bỗng lo lắng khi có đến gần 20 cuộc gọi của người thân từ quê gọi lên. Chị bấm máy gọi lại cho chị dâu thì hay tin bố chị đã mất từ lúc 2 giờ chiều ngày hôm đó. Chị đau lòng báo cho chồng cũng đang đi làm thuê ở gần khu trọ để nhanh chóng về quê chịu tang bố. Sau một tuần ở quê lên, chị Sinh tiếp tục đến công ty Seo Vina làm việc. Cuối tháng chị nhận được 2,5 triệu đồng sau khi bị phạt tiền lương 600 nghìn đồng vì nghỉ đột xuất. Số tiền này đã bao gồm tiền làm tăng ca ba ngày trong tháng đó.

## 2. TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH

Bắc Ninh thuộc khu vực Đồng bằng Sông Hồng, có vị trí địa lý thuận lợi, với dân số khoảng 1,46 triệu người (Cục Thống kê, 2022). Bắc Ninh sớm chuyển dịch cơ cấu kinh tế sang sản xuất công nghiệp thành công. Trong đó, công nghiệp điện tử là ngành mũi nhọn, chiếm hơn 80 phần trăm giá trị sản xuất công nghiệp toàn tỉnh. Quy mô công nghiệp tăng nhanh đưa Bắc Ninh trở thành trung tâm công nghiệp điện tử, công nghiệp công nghệ cao của cả nước. Năm 2021 giá trị sản xuất công nghiệp ước đạt gần 1,5 triệu tỷ đồng, gấp hơn 1000 lần so với sản lượng công nghiệp của tỉnh ở năm 1997, đứng thứ nhất cả nước. Hiện nay, tỉnh Bắc Ninh đã ban hành nhiều chính sách nhằm thu hút nguồn vốn FDI, huy động tối đa các nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Bắc Ninh đã có 16 khu công nghiệp và 26 cụm công nghiệp, tổng diện tích lên đến 7.200 ha. Với chính sách thúc đẩy đổi mới sáng tạo, Bắc Ninh trở thành nơi hội tụ các tập đoàn lớn, đa quốc gia, có uy tín và

thương hiệu toàn cầu dẫn đầu về thu hút nguồn vốn FDI của cả nước. Các nhà đầu tư lớn đến từ 37 quốc gia, vùng lãnh thổ như Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản, Hồng Kông, Trung Quốc, Đài Loan... Tính đến cuối năm 2021, tỉnh đã cấp mới cho 129 dự án FDI với tổng vốn đăng ký đạt 1.171 triệu USD; có 1.712 dự án FDI được cấp phép (còn hiệu lực) với tổng vốn đăng ký sau điều chỉnh là 21.584 triệu USD. Bên cạnh đó, số doanh nghiệp mới thành lập năm 2021 tăng lên 11.640 doanh nghiệp, trong đó có 1.430 là doanh nghiệp FDI.

**Bảng 3: Tổng số dự án của các doanh nghiệp FDI giai đoạn 2017 - 2021**

Chỉ tiêu	Đơn vị	2017	2018	2019	2020	2021
Số dự án FDI lũy kế	Dự án	1091	1263	1472	1627	1712
Số dự án FDI hàng năm	Dự án	176	172	209	155	129
Tổng vốn đăng ký lũy kế 31/12	Tỷ đồng	15849	17292	19151	20001	21243
Vốn thực hiện	Tỷ đồng	12412	14758	16286	17693	26250
Vốn đăng ký hàng năm	Triệu USD	3940,8	1442,9	1859,3	850	1171
Vốn thực hiện hàng năm	Triệu USD	4101	2345,2	1527,9	1408	1672

*Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bắc Ninh*

Dòng vốn FDI đóng vai trò quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, đưa GRDP bình quân đầu người của tỉnh Bắc Ninh đạt 147,4 triệu đồng (6.322 USD) năm 2020, đứng thứ 5 và gấp 2,3 lần bình quân chung của cả nước. Thu nhập bình quân tháng của người lao động tại các doanh nghiệp FDI giai đoạn 2016-2020 là 10.322.000 đồng, gấp 1,1 lần thu nhập bình quân cả nước và gấp 1,43 lần so với thu nhập của người lao động ở khu vực tư nhân trong nước.

Với những đặc điểm trên, Bắc Ninh trở thành một nơi lý tưởng cho người lao động từ các địa phương đến tìm việc làm, đặc biệt là những lao động phổ thông. Bình quân mỗi năm khu vực FDI ở đây tuyển thêm khoảng 12 phần trăm tổng lao động. Năm 2021, số lao động trong khu vực này khoảng 328.100 người, chiếm 65,1 phần trăm tổng số lao động trong các doanh nghiệp toàn tỉnh (Cục Thống kê, 2022). Số lao động làm việc trong các khu công nghiệp là 331.609 người, chiếm 65,7 phần trăm số lao động làm việc trong các doanh nghiệp. Trong đó, có 68.086 lao động là người trong tỉnh và gần 245.000 lao động ngoại tỉnh. Số lao động phổ thông trong các khu công nghiệp là hơn 263.523 người, chiếm 61,8 phần trăm số lao động trong các khu công nghiệp (Báo Thanh niên, 2022). Số công nhân ngoài tỉnh chủ yếu đến từ các tỉnh Lào Cai, Tuyên Quang, Thanh Hóa, Nghệ An... Nguyễn Văn Hồng và cộng sự



## CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

(2018) khảo sát hơn 400 công nhân lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp FDI cho thấy tỉ lệ lao động có thời gian làm việc dưới một năm chiếm 97,33 phần trăm. Mặt khác, phần lớn lao động được tuyển dụng là những lao động được dịch chuyển từ các doanh nghiệp trong nước (chiếm 62 phần trăm). Bức tranh về lao động được khảo sát cho thấy phần lớn các lao động chưa có kinh nghiệm làm việc tại các doanh nghiệp FDI.

<b>Bảng 4: Số lao động trong các doanh nghiệp FDI giai đoạn 2017 - 2021</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Số DN FDI đang hoạt động lũy kế	880	935	1093	1277	1430
Lao động trong DN đang hoạt động (1000 người)	339,2	387,5	414,4	462,8	503,7
Lao động trong DN FDI đang hoạt động (1000 người)	276,7	259,9	280,4	307,2	328,1
Lao động FDI/Tổng số lao động trong DN (phần trăm)	69,3	67,1	67,7	67,9	65,1

*Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bắc Ninh*

Những năm gần đây, doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ và nhỏ ngày càng gia tăng, chủ yếu là doanh nghiệp phụ trợ, vendor (nhà cung cấp) cấp 2, 3, 4 trong chuỗi cung ứng của các công ty đa quốc gia. Lĩnh vực sản xuất tập trung chủ yếu vào công nghiệp chế biến, chế tạo, sản xuất linh kiện điện tử cho ngành công nghiệp điện tử. Đây cũng là lĩnh vực có cạnh tranh cao, tiêu chí chất lượng (gần như 100 phần trăm sản phẩm không được lỗi), thời gian giao hàng và giá cả cạnh tranh luôn được đặt lên hàng đầu. Các doanh nghiệp FDI chủ yếu hoạt động ở những lĩnh vực thâm dụng nhân công giá rẻ như một lợi thế cạnh tranh (Nguyễn Văn Hồng và cộng sự, 2018). Các doanh nghiệp vendor cấp 2, cấp 3 thường sản xuất theo đơn đặt hàng của các vendor cấp 1, cấp 2 nên khi đơn hàng nhiều, doanh nghiệp sẽ tuyển nhiều lao động thời vụ. Phần lớn các doanh nghiệp FDI sử dụng lao động phổ thông, tính chất công việc giản đơn nên công nhân trong các doanh nghiệp FDI có thời gian làm việc dưới một năm chiếm tỷ lệ tương đối cao và thường có xu hướng nhảy việc. Họ thường muốn tìm việc làm và ký hợp đồng thời vụ. Có thể nói nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông của doanh nghiệp FDI cũng như nhu cầu tìm việc làm của người lao động tại tỉnh Bắc Ninh là lớn. Mặt khác, theo dự báo của các địa phương cho thấy tình hình thiếu hụt lao động vẫn còn tiếp tục gia tăng và số lượng thiếu hụt khoảng 5.000 - 6.000 lao động (Báo Thanh niên, 2022).

### 3. DỊCH VỤ CUNG CẤP LAO ĐỘNG THỜI VỤ CỦA CÔNG TY KHANG ĐIỀN

#### **Giới thiệu công ty Khang Điền**

Đáp ứng nhu cầu lao động ngày càng tăng, các công ty môi giới việc làm cũng phát triển nhanh chóng, không những ở tỉnh Bắc Ninh mà còn ở nhiều tỉnh trên cả nước nhằm cung ứng nguồn lao động cho các khu công nghiệp. Đây cũng là loại hình doanh nghiệp tương đối phổ biến ở Bắc Ninh. Toàn tỉnh có 40 công ty môi giới việc làm có giấy phép kinh doanh, chủ yếu tuyển dụng nhân sự cho các doanh nghiệp vendor của các tập đoàn lớn. Họ là người tìm kiếm lao động sau đó cung ứng cho các doanh nghiệp theo số lượng yêu cầu. Ngoài ra, còn nhiều văn phòng môi giới việc làm không có giấy phép kinh doanh cùng hoạt động. Các văn phòng môi giới này chủ yếu cung ứng lao động cho các công ty môi giới việc làm có giấy phép hoặc khi ký hợp đồng cung cấp lao động thời vụ cho các vendor thì họ mượn giấy phép của các công ty có đủ điều kiện và trả phí dịch vụ.

Công ty Khang Điền là công ty môi giới việc làm có trụ sở tại huyện Quế Võ, thành lập từ năm 2019. Hiện nay, công ty có 10 nhân viên, đã cung ứng lao động cho trên 20 công ty vendor tại Bắc Ninh với số lượng lao động dao động từ 3.000 - 5.000 người/năm. Ngoài tuyển trực tiếp tại Bắc Ninh, Công ty Khang Điền còn liên kết, hợp tác với các trung tâm giới thiệu việc làm ở nhiều địa phương để tìm nguồn lao động. Công ty bố trí xe đón người lao động từ Sơn La, Yên Bái, Lào Cai, Lai Châu, Điện Biên, Hòa Bình, Lạng Sơn, Tuyên Quang... đến Bắc Ninh làm việc. Tuy nhiên, trong số lao động này, không phải tất cả đều là lao động mới, Công ty Khang Điền luân chuyển họ từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác một cách linh hoạt, tùy thuộc và nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp ở mỗi thời điểm.

#### **Hình thức cung ứng lao động tại công ty Khang Điền**

*Hình thức thứ nhất, cung ứng lao động thời vụ cho các doanh nghiệp vendor (dịch vụ cho thuê lại lao động).* Với hình thức này, Công ty Khang Điền được gọi là nhà thầu, chịu trách nhiệm tuyển dụng lao động và ký hợp đồng lao động với người lao động, trả lương cũng như thực hiện các chế độ theo đúng Bộ luật Lao động với người lao động (Hộp 3). Mức lương công ty trả cho người lao động gồm lương cơ bản (4,16 triệu đồng/người/tháng và phụ cấp nếu có (từ 1-1,5 triệu đồng/người/tháng).

*“Chúng tôi [công ty Khang Điền] ký hợp đồng với tất cả các lao động có thời gian làm việc từ một tháng trở lên.” - Đại diện công ty Khang Điền.*

Công ty Khang Điền ký hợp đồng cho thuê lại lao động với các vendor. Trong hợp đồng này, bên thuê lại lao động (các vendor) phải có các thông tin về nhu cầu tuyển dụng: số lượng lao động, thời gian sử dụng lao động, mức lương đề xuất trả cho lao động. Các vendor có trách nhiệm trả lương và đối xử với lao động thuê lại như lao động chính thức của công ty (lao động có hợp đồng làm việc từ 1 năm trở lên), trả phí tuyển dụng, trả lương cho người lao động bao gồm các khoản bảo hiểm theo mức đã đề xuất qua công ty cung ứng dịch vụ.

*“Tất cả các khoản trả cho người lao động thời vụ này được trả thẳng cho công ty.” - Đại diện vendor sử dụng lao động thời vụ của công ty Khang Điền.*

Công ty Khang Điền có trách nhiệm cung ứng lao động theo đúng số lượng và thời gian mà bên thuê lại lao động đã đưa ra trong hợp đồng. Ngoài ra, công ty phải đáp ứng một số yêu cầu khác mà bên thuê lại đưa ra như: phải ký hợp đồng lao động, trả lương và đóng các loại bảo hiểm theo quy định của pháp luật cho người lao động. Nếu người lao động cho thuê lại tự ý nghỉ việc hoặc chất lượng làm việc không đáp ứng yêu cầu, công ty phải có trách nhiệm cung cấp người lao động khác thay thế trong thời gian không quá 5 ngày (Hộp 4).

*“Chúng tôi ký với Khang Điền rằng không trừ lương hoặc áp dụng bất kỳ hình phạt nào bằng cách trừ vào tiền lương của người lao động cho thuê lại, không phạt hoặc giữ lương khi người lao động thời vụ nghỉ việc.” - Đại diện vendor sử dụng lao động thời vụ của công ty Khang Điền.*

Hình thức thứ hai, Công ty Khang Điền tuyển dụng lao động dài hạn cho các công ty vendor (dịch vụ môi giới việc làm). Công ty Khang Điền tìm lao động và hưởng phí dịch vụ từ các vendor, không ký hợp đồng cũng như có bất kỳ trách nhiệm nào với người lao động.

*“Đối với hình thức này, chúng tôi cung cấp dịch vụ tuyển dụng lao động theo đúng yêu cầu và thu phí dịch vụ từ các vendors. Các vấn đề điều kiện làm việc, lương, các chế độ của người lao động,... thì chúng tôi không được biết.” - Đại diện Công ty Khang Điền*

Trong hai hình thức này, dịch vụ cho thuê lại lao động là hình thức chủ yếu của Công ty, chiếm khoảng 90 phần trăm doanh thu. Với hình thức dịch vụ môi giới việc làm, Công ty và các vendor thực hiện khá tốt các trách nhiệm của họ với người lao động, ký kết hợp đồng, chế độ lương, thưởng, đãi ngộ đều đảm bảo theo luật định cũng như các chính sách riêng của mỗi bên. Tuy nhiên, dịch vụ cho thuê lại lao động của Công ty thường phát sinh khá nhiều vấn đề liên quan tới thực thi các quyền lao động như làm thêm, trả lương và các quyền lợi cho người lao động.

## 4. LAO ĐỘNG THỜI VỤ

Lao động thời vụ là những người lao động thực hiện công việc mang tính thời vụ. Các công việc này thường kéo dài trong khoảng thời gian 3 - 6 tháng hoặc dài hơn theo tính chất của từng công việc và quy định của từng công ty, theo Bộ luật Lao động năm 2012. Lao động thời vụ mang tính chất tạm thời, trình độ kỹ thuật đối với lao động thời vụ đơn giản, dễ đào tạo, có thể sử dụng ngay mà không cần nhiều chi phí đào tạo; không yêu cầu kinh nghiệm, đa dạng về trình độ đến tuổi tác; thời gian linh động.

Bộ luật Lao động năm 2012 quy định có 03 loại hợp đồng lao động: xác định thời hạn, không xác định thời hạn và hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định với thời hạn dưới 12 tháng. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hai loại hợp đồng lao động là hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn. Các công việc được cho thuê lại lao động là công việc dưới 12 tháng (Điều 53 BLLĐ 2019), các công việc trên 12 tháng thì phải ký hợp đồng lao động trực tiếp, không được thông qua hình thức cho thuê lại lao động.

Nghiên cứu tại các một số doanh nghiệp tại Bắc Ninh cho thấy lao động thời vụ tại các công ty chiếm tỷ lệ rất cao. Các doanh nghiệp hiện nay ưa thích việc ký hợp đồng với lao động mang tính thời vụ do những lợi ích mà hình thức này mang lại.

*Thứ nhất, tính linh hoạt:* Sử dụng lao động thời vụ giúp doanh nghiệp có sự linh hoạt về nhân sự. Doanh nghiệp có thể tăng lượng công nhân khi tới mùa cao điểm và giảm bớt nhân sự khi đã qua giai đoạn cao điểm. Đặc biệt là đối với những nhà đặt hàng luôn đòi hỏi tiến độ giao hàng trong thời gian ngắn.

*Thứ hai, công việc đơn giản, dễ tuyển dụng:* Lao động thời vụ thường làm việc đơn giản không yêu cầu kỹ thuật, tay nghề cao. Đây là lao động có

nguồn cung tương đối dồi dào, đến từ các địa phương có điều kiện khó khăn ở các tỉnh miền núi phía Bắc.

*Thứ ba, tiết kiệm chi phí:* Tuyển dụng lao động thời vụ có thể giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí hơn nhiều so với việc tuyển dụng lao động lâu dài. Thay vì việc phải trả lương theo tháng thì với lao động thời vụ chỉ cần trả lương theo ngày, giờ làm việc. Hơn nữa, việc thuê lao động thời vụ sẽ giảm được các chi phí đối với lao động cố định như: chi phí nghỉ phép, lễ tết, ốm đau...

*"Công ty không bị ràng buộc một số trách nhiệm với người lao động thời vụ như với lao động chính thức. Các chế độ ngày lễ, tết, ốm đau hay khi có tai nạn lao động xảy ra, công ty môi giới phải chịu trách nhiệm với người lao động, công ty vendor chỉ hỗ trợ phần nào cho người lao động." - Đại diện công ty sử dụng lao động thời vụ.*

*"Em không muốn đóng bảo hiểm vì sợ lương của mình bị giảm đi." - Chia sẻ của một lao động thời vụ.*

*Thứ tư, thúc đẩy tinh thần làm việc:* Bổ sung lao động thời vụ có thể giúp cải thiện tinh thần làm việc chung của cả công ty. Khi nhân viên cố định bị buộc phải tăng ca hoặc làm thêm do sự thiếu hụt lao động không đảm bảo được tiến độ công việc thì lao động thời vụ lúc này sẽ có tác dụng hỗ trợ và thúc đẩy tinh thần làm việc cho các nhân viên cố định.

*"Đơn hàng dồn dập trong thời gian ngắn. Lao động phải làm thêm giờ nhiều gây mệt mỏi, chán nản. Lao động thời vụ là giải pháp bổ sung kịp thời." - Đại diện công ty sử dụng lao động thời vụ.*

*Thứ năm, tìm kiếm được lao động phù hợp:* Lao động thời vụ có thể giúp nhà tuyển dụng đánh giá mức độ phù hợp trong công việc của họ và không cần cam kết. Nếu lao động đó làm tốt, doanh nghiệp hoàn toàn có thể giữ họ lại làm việc lâu dài hoặc đảm đương một vị trí trống trong thời gian công ty tìm kiếm nhân viên cố định. Ngoài ra, doanh nghiệp không mất nhiều thời gian và nguồn lực để tìm kiếm nhân sự trên các thị trường lao động và khâu tuyển dụng.

Sử dụng lao động thời vụ có một số bất lợi đối với cả người lao động và đơn vị sử dụng lao động. Các hạn chế này bao gồm:

*Một là, năng suất lao động thời vụ không cao.* Do phải làm một công việc mới trong một môi trường mới, thời gian gắn bó không đủ dài nên người lao động khó nắm bắt được hết quy trình làm việc. Hơn nữa, bản thân các lao động

thời vụ chỉ làm những việc đơn giản, không có chuyên môn sâu và khả năng học hỏi kém. Điều này có thể khiến năng suất không đạt được như mong đợi.

*"Trước đây, tôi làm cho công ty may. Bạn tôi rủ sang công ty chuyên lắp ráp đèn led chiếu sáng có thu nhập khá hơn. Do không quen việc nên sản phẩm ít, thu nhập không được như bạn nói. Chắc lại tìm việc may thôi."* - Chia sẻ của một công nhân thời vụ.

Hai là, có thể phát sinh mâu thuẫn. Nhân viên thời vụ làm việc cùng với nhân viên cố định, với cùng một công việc trong cùng một khoảng thời gian nhưng lại không nhận được những lợi ích tương tự. Điều này có thể dẫn tới phát sinh mâu thuẫn giữa những người làm việc theo hợp đồng và người làm việc theo thời vụ.

*"Trong công việc thì phối hợp đấy bởi việc ai nấy làm. Ra khỏi đây chuyển là thấy rõ nhóm nào ra nhóm đó."* - Đại diện một vendor sử dụng lao động thời vụ được cung cấp bởi công ty Khang Điền.

Ba là, thiếu sự gắn kết với đơn vị sử dụng lao động. Lao động thời vụ thường chỉ thuê trong một thời điểm, không có sự cam kết, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Ngoài ra, lao động thời vụ thường không quan tâm nhiều đến trách nhiệm, nghĩa vụ của họ đối với công ty. Vì vậy, việc tuân thủ nội quy, kỷ luật nơi làm việc còn kém.

*"Lao động thời vụ rất hay nghỉ tự do và nhảy việc. Thái độ và ý thức và kỷ luật lao động không cao."* - Công ty sử dụng lao động thời vụ.

*"Tôi xuống đây làm việc trong thời gian nhàn rỗi, kiếm ít tiền Tết về quê. Do vậy tôi chẳng muốn ràng buộc."* - Chia sẻ của một công nhân thời vụ.

*"Em đang chờ tìm một công việc ổn định, phù hợp hơn. Trong thời gian chờ đợi, em chọn làm thời vụ để dễ chuyển công việc."* - Chia sẻ của một công nhân thời vụ.

Bốn là, lao động thời vụ không được hưởng các lợi ích tương tự lao động cố định. Lao động thời vụ thường thiếu điều kiện để hưởng chế độ, lợi ích khác. Doanh nghiệp có thể gặp các vấn đề liên quan đến pháp lý như chính sách bảo hiểm hoặc các rủi ro như tai nạn lao động. Hầu hết những lao động tham gia phỏng vấn đều trả lời họ không được cầm hợp đồng và không biết có được đóng bảo hiểm hay không, nhiều người còn không muốn đóng bảo hiểm, thậm chí có người không biết bảo hiểm là gì.

*"Vi trình độ hiểu biết thấp nên đa số người lao động chịu nhiều thiệt thòi về quyền lợi." - Đại diện vendor sử dụng lao động thời vụ.*

*"Chị có ký hợp đồng lao động thời vụ với công ty môi giới việc làm nhưng không được công ty gửi lại cho chị. Chị cũng không đọc kỹ các điều khoản trong hợp đồng trước khi ký. Mà đọc cũng chẳng hiểu hết đâu!" - Chia sẻ của một công nhân thời vụ.*

*"Em chỉ biết lương tháng nhận được từng ngày, em không biết có đóng bảo hiểm không, em không đọc kỹ hợp đồng lao động, hình như cán bộ tuyển dụng cũng có quy định gì đó nhưng em không nhớ." - Chia sẻ của một công nhân thời vụ.*

## 5. NẠN TRỪ LƯƠNG NGƯỜI LAO ĐỘNG

Những lao động rơi vào hoàn cảnh tương tự như chị Sinh là không hiếm. Lao động thời vụ được cung ứng bởi công ty dịch vụ và hưởng lương cùng với các chế độ khác từ công ty cung ứng dịch vụ lao động. Các quy định này thường được ghi trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, bản thân người lao động thời vụ ít quan tâm tới các điều khoản hợp đồng, thường hành xử thiếu chuyên nghiệp, tùy tiện và làm cho rủi ro vi phạm quyền lao động tăng cao.

Qua tìm hiểu thực tế tại công ty Khang Điền, ông M là quản lý nhân sự tại đây cho biết, công ty Khang Điền ký hợp đồng với tất cả các lao động có thời gian làm việc từ một tháng trở lên. Trong hợp đồng mọi điều khoản về quyền lợi của người lao động đều ghi đầy đủ như: đóng các khoản bảo hiểm, ăn ca, thưởng, chế độ lao động đối với nữ, lương thêm giờ. Đối với việc tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động được xử lý theo đúng quy định của pháp luật. Người lao động được công ty phổ biến cụ thể về nội quy, quy định của công ty và được đào tạo cơ bản về vị trí việc làm của mình tại công ty vendor. Ông M cho biết thêm, hiện tượng nghỉ việc đột xuất của người lao động diễn ra khá thường xuyên và tùy tiện. Họ có thể nghỉ việc chỉ vì gia đình có người đám cưới, đến mùa cấy, gặt hay nhà anh trai cất mái... Có những lao động là người dân tộc thiểu số có quan hệ họ hàng hoặc sống cùng thôn với nhau làm việc tại công ty này, khi gia đình một trong số họ có việc thì họ rủ nhau cùng về để hỗ trợ gia đình. Họ không quan tâm đến việc nếu họ nghỉ thì ảnh hưởng thế nào đến tổ, đội, dây chuyền sản xuất, ảnh hưởng đến công ty Khang Điền và công ty nơi họ trực tiếp làm việc. Điều này thể hiện ý thức chấp hành nội quy, quy định của lao động thời vụ còn kém.

Trên thực tế, mặc dù hợp đồng lao động với người lao động và hợp đồng cho thuê lại lao động của công ty Khang Điền không có điều khoản quy định trừ lương khi nghỉ đột xuất cũng như quy định không được phép trừ lương khi người lao động đi làm muộn hoặc nghỉ đột xuất một vài ngày nhưng công ty Khang Điền vẫn thực hiện trừ lương của người lao động khi thanh toán. Công ty Khang Điền giải thích rằng, họ đã thông báo miệng cho người lao động khi đến ký hợp đồng với công ty nên họ hoàn toàn có thể trừ lương khi người lao động vi phạm.

Quan điểm giải quyết vấn đề này của các bên là khác biệt và có lập luận/cơ sở khác nhau. Điều này có thể là nguyên nhân dẫn tới những mâu thuẫn giữa các bên.

*Đối với lao động thời vụ do công ty Khang Điền cung ứng:* Đa số lao động có trình độ thấp, đến từ các tỉnh miền núi, là người dân tộc thiểu số xuống Bắc Ninh làm việc. Nhiều lao động bị trừ lương nhưng không biết công ty trừ lương bao nhiêu, tính thế nào, chỉ biết tiền lương tháng này mình nhận được là như vậy. Họ cũng như chị Sinh, chỉ được kế toán báo là lương tháng này bị trừ và còn được nhận 2,5 triệu đồng/tháng. Họ không để ý đến các điều khoản trong hợp đồng. Như trường hợp chị Sinh khi ký hợp đồng với công ty cung ứng việc làm chỉ biết ký, không biết trong hợp đồng ghi các vấn đề gì, quyền lợi và trách nhiệm cụ thể của mình ra sao. Chị cho biết “Công ty bảo đọc và ký đi thì em ký”. Khi bị trừ lương do nghỉ đột xuất, bản thân chị Sinh cảm thấy mình cũng có lỗi vì nghỉ mà không báo trước. Tuy nhiên, chị cũng thấy rằng mức trừ này là quá cao khiến cho gia đình chị tháng đó giảm thu nhập, ảnh hưởng đến việc nuôi con chị ăn học. Nhưng chị Sinh cũng không có ý định gặp ai đó để chia sẻ suy nghĩ này. Khi được hỏi, chị cũng không biết sẽ tìm đến ai, tổ chức nào để hỏi ý kiến về vấn đề của chị.

*Đối với công ty Seo Vina:* Seo Vina ký hợp đồng thuê lại lao động với Khang Điền và thực hiện các điều khoản như cam kết. Khi chị Sinh nghỉ làm thì Seo Vina báo lại Khang Điền để xác nhận ngày công và đề nghị bố trí lao động thay thế những ngày chị Sinh nghỉ. Seo Vina không ký hợp đồng tuyển dụng lao động trực tiếp với người lao động mà ký với Khang Điền về việc cung cấp số lượng lao động đảm bảo trình độ theo yêu cầu và trả lương cho người lao động qua thỏa thuận với Khang Điền. Vì vậy, về cơ bản công ty không có trách nhiệm trả lương hay bất kỳ chế độ nào cho chị Sinh. Họ cũng nắm bắt được việc Khang Điền trừ lương của người lao động khi nghỉ việc đột xuất nhưng do không phải đoàn viên của họ nên họ cũng chỉ giải thích cho người lao động cần báo trước cho Khang Điền khi muốn nghỉ việc.



*Quan điểm của các nhà quản trị nhân sự:* Các nhà quản lý nhân sự của các vendor trên địa bàn Bắc Ninh cho rằng hiện tượng các doanh nghiệp cung ứng lao động trừ điểm chuyên cần, cắt tiền tăng ca, không chấm đủ công tăng ca, không trả lương khi người lao động thời vụ bỏ việc là phổ biến. Việc trừ lương của lao động thời vụ khi nghỉ việc cũng khác nhau giữa các cá nhân. Thông thường, những lao động ở khu dân cư có trình độ dân trí cao không bị mất nhiều quyền lợi như những người ở vùng sâu, vùng xa, trình độ hiểu biết thấp. Các công ty môi giới có thể thực hiện được các vi phạm này là do người lao động kém hiểu biết và hay nhảy việc đột xuất, làm ảnh hưởng tới kế hoạch và uy tín của công ty.

Các công ty vendor đều cho rằng mọi trách nhiệm với người lao động thuộc trách nhiệm của công ty Khang Điền bởi vấn đề này đã được đưa vào trong hợp đồng. Nhưng các công ty cung ứng lao động không nhận lỗi trên, họ đổ lỗi do người lao động không nhớ chính xác ngày công, quên chấm công, nghỉ không báo trước. Do vậy, các vendor cũng không có phương án giải quyết chế độ của người lao động thuê lại. Tuy nhiên, có vendor đã đề xuất với công ty môi giới việc làm, thậm chí là yêu cầu chi trả đúng chế độ cho lao động thời vụ.

*“Việc trừ lương chị Sinh là bất hợp lý và không có tính nhân văn.” - Đại diện Phòng Nhân sự của một vendor.*

*Đối với các cơ quan quản lý nhà nước liên quan (như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các khu công nghiệp, cơ quan bảo hiểm...):* Công tác quản lý nhà nước về vấn đề này chưa được sâu sát. Các cơ quan này gần như không quản lý và kiểm soát được số lượng lao động thời vụ thực tế làm việc tại các doanh nghiệp mà chủ yếu theo dõi qua báo cáo của các doanh nghiệp đưa lên. Những vấn đề liên quan tới tuân thủ các quy định hay những vi phạm chính sách đối với người lao động của các bên liên quan chưa kịp thời được phát hiện và chấn chỉnh, do vậy không bảo vệ được quyền lợi cho lao động thời vụ.

Ban quản lý các khu công nghiệp chủ yếu thực hiện các chức năng tham gia quản lý các doanh nghiệp trong khu công nghiệp về việc chấp hành pháp luật. Còn những vấn đề chuyên ngành thì thuộc thẩm quyền của các cơ quan quản lý chuyên ngành. Ban quản lý khu công nghiệp chủ yếu là tiếp nhận phản ánh từ doanh nghiệp và người lao động trong khu công nghiệp và báo cáo cơ quan chức năng cùng phối hợp giải quyết. Vì vậy, nếu Ban quản lý khu công nghiệp chủ động hơn sẽ đảm bảo thực thi những quyền cơ bản của người lao động.

## 6. KẾT LUẬN

Sử dụng và cung ứng lao động thời vụ là nhu cầu chính đáng của doanh nghiệp. Các công ty cung ứng và sử dụng lao động thời vụ có trách nhiệm thực hiện những quy định đồng thời phải tôn trọng quyền của người lao động, trong trường hợp này là quyền được nghỉ việc riêng không hưởng lương (theo quy định của Điều 115 Bộ luật Lao động 2019). Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện tuyển dụng, cung ứng và sử dụng lao động ở các công ty trong các Khu công nghiệp Bắc Ninh đã xảy ra tình huống rủi ro về quyền của người lao động. Các trường hợp tương tự chị Sinh trong tình huống này xảy ra khá phổ biến và cũng chưa có một tổ chức nào vào cuộc để điều tra, xác minh hoặc phản ánh.

Kết quả cuối cùng vẫn là người lao động vô tình hoặc cố tình bị mất các quyền lợi của mình và ảnh hưởng đến sinh kế của họ. Họ vô tình đánh mất quyền lợi bởi họ không biết một số quyền lợi mà mình được hưởng như việc công ty trừ lương khi gia đình họ có việc hiếu hỉ là sai quy định nên không bảo vệ được quyền lợi chính đáng cho bản thân. Họ vô tình đánh mất quyền lợi của mình do không hiểu và nhận thức đúng về tầm quan trọng của hợp đồng lao động và các lợi ích kèm theo. Họ cố tình đánh mất quyền lợi của mình bởi họ thường nhẩy việc mà không báo trước với công ty nên bị trừ lương. Nếu các doanh nghiệp và người lao động cùng có trách nhiệm thì những rủi ro liên quan tới quyền lao động sẽ được hạn chế.

Pháp luật Việt Nam quy định 20 công việc được thực hiện cho thuê lại lao động theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ về điều kiện lao động và quan hệ lao động, theo đó các công việc này đòi hỏi chuyên môn hoặc yêu cầu kỹ thuật cao. Do vậy, việc công ty thực hiện việc thuê lại lao động cho trường hợp lao động phổ thông như chị Sinh là vi phạm pháp luật. Mặt khác, việc người lao động làm việc cho nhiều hợp đồng thời vụ ngắn hạn thông qua hình thức cho thuê lại lao động bất hợp pháp đã vô tình tước đoạt đi cơ hội để người lao động như chị Sinh có được hợp đồng dài hạn tại các vendor, vì vậy ảnh hưởng đến quyền về an sinh xã hội của người lao động.

Có thể nhận thấy những hành vi vi phạm đến quyền con người của lao động thời vụ xuất phát từ những nguyên nhân sau:

- Người lao động có trình độ nhận thức còn thấp, không nắm rõ được các quy định về quyền và trách nhiệm của mình nên thường dễ bị các công ty

môi giới, công ty vendor đối xử không đảm bảo quyền lợi cơ bản; bản thân họ cũng không biết những cách thức và biện pháp để phản ánh, bảo vệ quyền lợi của mình.

- Cơ quan quản lý nhà nước chưa nắm bắt và kiểm tra phát hiện kịp thời các vi phạm tại công ty môi giới việc làm và các công ty thuê lại lao động.
- Các công ty đa quốc gia, mặc dù trong tuyên bố của mình có quy định rõ về việc không cắt xén, trừ lương của người lao động áp dụng cho những vendor tham gia chuỗi cung ứng của công ty nhưng thực tế nhiều vendor không đảm bảo những tuyên bố này. Công ty đa quốc gia không có những biện pháp kiểm tra, kiểm soát các vendor một cách thường xuyên, liên tục để phát hiện sai phạm.

Từ những nguyên nhân trên có thể rút ra bài học sau:

- Cần tuyên truyền, giáo dục để nâng cao nhận thức của người lao động, giúp họ nắm rõ các quy định của pháp luật, của công ty tuyển dụng và nơi làm việc. Trên cơ sở đó, bản thân người lao động ý thức hơn và có những lựa chọn nhằm thực hiện tốt trách nhiệm và đảm bảo quyền lợi của mình khi làm việc.
- Do lao động thời vụ chiếm tỷ lệ cao trong tổng số lao động tại các khu công nghiệp nên các cơ quan chức năng cần có bộ phận phụ trách quản lý lao động thời vụ để nắm bắt kịp thời các vấn đề về đối tượng lao động này; tăng cường kiểm tra, giám sát đối với các công ty môi giới việc làm và các công ty vendor nhằm phát hiện và xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm các quy định về lao động.
- Chính quyền địa phương cần xây dựng quy trình lựa chọn các doanh nghiệp FDI để đảm bảo rằng các vendor tham gia chuỗi cung ứng đều phải thực thi các cam kết đã công bố. Trên thực tế, các công ty mẹ, các vendor cấp 1 thường làm khá tốt các tuyên bố từ công ty mẹ, nhưng các vendor thấp hơn thường vi phạm vấn đề về lao động nhiều hơn. Vì vậy, trong quá trình thẩm định, phê duyệt các dự án đầu tư tại tỉnh, chính quyền địa phương cần có quy trình kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt đối với các công ty vendor, công ty môi giới. Cần phát huy hơn nữa vai trò quản lý, kiểm tra, giám sát của các cơ quan chức năng liên quan đến lao động như Sở Lao động - Thương binh và xã hội, Bảo hiểm Xã hội, Ban quản lý khu công nghiệp... để nắm bắt cũng như có những biện pháp hỗ trợ phù hợp, hiệu quả cho người lao động ở địa phương.

- Người lao động chủ động trong việc tìm hiểu các quy định của Nhà nước để đảm bảo quyền lợi của mình khi người sử dụng lao động thực hiện không đúng. Cần chủ động tìm đến các công ty tư vấn pháp luật, phản ánh lên các cơ quan chức năng có liên quan để được hướng dẫn và giải quyết đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Thêm vào đó, người lao động cũng cần hiểu biết với đặc điểm và tính chất linh hoạt của lao động thời vụ thì được quyền thành lập các tổ chức nào để trợ giúp hay đảm bảo quyền lợi chính đáng cho mình.

## CÂU HỎI

1. Trong tình huống này, việc sử dụng lao động thời vụ đã vi phạm quyền con người như thế nào?
2. Vì sao người lao động chọn ký hợp đồng lao động thời vụ? Khi ký hợp đồng loại này, họ có nguy cơ gặp những rủi ro gì về quyền con người không?
3. Theo quy định của pháp luật thì luận điểm của người lao động và người sử dụng lao động có gì sai/vi phạm quyền trong trường hợp này?
4. Anh/Chị có nhận định thế nào về việc công ty Khang Điền thực hiện trừ lương của người lao động khi họ nghỉ đột xuất không thông báo trước?
5. Theo anh/chị, nếu công ty Khang Điền không trừ lương của người lao động khi họ nghỉ đột xuất thì điều gì sẽ xảy ra với công ty?
6. Vai trò của công ty Seo Vina đối với việc công ty Khang Điền trừ lương của người lao động khi họ nghỉ đột xuất?
7. Với vai trò là nhà quản lý về lao động tại công ty Khang Điền và công ty Seo Vina, anh/chị đưa ra giải pháp gì để giải quyết vấn đề người lao động hay nghỉ đột xuất để vừa đảm bảo hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp vừa đảm bảo quyền lợi cho người lao động?
8. Theo anh/chị, các bên liên quan trong tình huống này gồm những chủ thể nào? Vai trò của các bên thể hiện ra sao? Họ cần làm gì để bảo vệ quyền lợi cho người lao động như chị Sinh cũng như hỗ trợ công ty Khang Điền, công ty Seo Vina thực hiện tốt việc sản xuất kinh doanh và vai trò xã hội?
9. Seo Vina có thể làm gì với Khang Điền để đảm bảo Khang Điền không trừ lương trong tương lai, ít nhất là không trừ lương của công nhân đang làm việc cho Seo Vina?

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Báo Thanh niên (2022). Các khu công nghiệp phía bắc thiếu hụt lao động. Retrieved from <https://thanhnien.vn/cac-kcn-phia-bac-thieu-hut-lao-dong-post1432743.html>
2. Cục Thống kê (2022). *Niên giám Thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2021*: Nhà xuất bản Thống kê.
3. Nguyễn Văn Hồng và cộng sự (2018). Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đến kinh tế, xã hội của tỉnh thời gian qua và giải pháp tăng cường thu hút, nâng cao hiệu quả sử dụng FDI trong bối cảnh mới. Đề tài khoa học cấp tỉnh, tỉnh Bắc Ninh.

### Hộp 3: Hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động được ký giữa công ty Khang Điền (công ty môi giới việc làm) với lao động thời vụ trước khi họ đi làm. Hai bên sẽ phải cung cấp một số thông tin như: Họ và tên, số chứng minh thư/căn cước công dân, chức vụ của người đại diện công ty môi giới, địa chỉ công ty. Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, số chứng minh thư/căn cước công dân, số điện thoại, địa chỉ thường trú của người lao động. Hợp đồng quy định một số điều khoản như: (i) **Thời hạn hợp đồng** (loại hợp đồng, thời hạn hợp đồng, tên và địa điểm công ty đến làm việc hoặc địa điểm khác theo sự phân công của công ty môi giới, công việc ghi rõ là công nhân sản xuất); (ii) **Chế độ làm việc của người lao động** (theo ca và theo sự phân công của công ty vendor); (iii) **Quyền lợi của người lao động** (các nội dung về lương cơ bản, phụ cấp, chế độ nhà ở, đi lại, ăn ca; mức lương ngày với một số công việc cụ thể hoặc môi trường làm việc cụ thể; mức thưởng chuyên cần, thưởng gắn kết khi có thời gian làm việc từ 03 tháng trở lên; chế độ cho lao động nữ kỳ kinh nguyệt; lương làm thêm giờ; hình thức trả lương; quy định về đóng bảo hiểm theo Luật Bảo hiểm; bảo hộ lao động theo quy định của công ty vendor); (iv) **Nghĩa vụ của người lao động** (phải hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động; chấp hành lệnh sản xuất - kinh doanh của công ty, nội quy, kỷ luật lao động, an toàn vệ sinh lao động); (v) **Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động** (Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng; thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động; điều chuyển, tạm ngừng việc với người lao động; tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động; thông báo cho người lao động để tạm hoãn công việc khi công ty hết việc). Hợp đồng lao động được lập thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản, có chữ ký của người lao động và người sử dụng lao động (Công ty Khang Điền).

Hợp đồng lao động của công ty Khang Điền ghi rất cụ thể về loại hợp đồng, thời hạn của một hợp đồng thời vụ. Về các chế độ, quyền lợi của người lao động cũng có đầy đủ quy định về lương, thưởng, phụ cấp, ăn ca, bảo hiểm, bảo hộ... Như vậy, người lao động có thể tự theo dõi ngày công và tính toán được mức thu nhập của mình hàng tháng. Tuy nhiên, bản thân chị Sinh và nhiều lao động thời vụ không để ý nhiều đến việc ghi chép và tính toán thu nhập từ các công việc hàng ngày của mình để có thể so sánh với thu nhập hàng tháng nhận được từ công ty Khang

## CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

Điền, nên không phát hiện ra những sai sót và kiến nghị (nếu có) nhằm bảo vệ quyền lợi của mình. Về nghĩa vụ của người lao động, có thể thấy nội dung hợp đồng còn khá mơ hồ, không ghi rõ những vi phạm nào sẽ bị trừ lương, thưởng hay bị kỷ luật nhưng thực tế, công ty Khang Điền vẫn trừ lương người lao động khi họ nghỉ đột xuất. Mặc dù hợp đồng ghi rõ được lập thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản nhưng nhiều lao động không giữ hợp đồng lao động. Có thể, công ty Khang Điền cũng không có ý định không đưa hợp đồng cho người lao động, nhưng bản thân người lao động không đòi hỏi hay lên tiếng về việc phải được cầm hợp đồng nên công ty Khang Điền cũng không chủ động đưa hợp đồng cho người lao động. Đây cũng là một lý do khiến người lao động không nắm được quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia hợp đồng dẫn đến việc bị mất khá nhiều quyền lợi.

#### Hộp 4: Hợp đồng cho thuê lại lao động

Hợp đồng cho thuê lại lao động giữa công ty Seo Vina và Công ty Khang Điền về việc cung cấp dịch vụ cho thuê lại lao động dựa trên nhu cầu sử dụng thống nhất giữa hai bên. Ngoài các thông tin cơ bản về hai bên theo quy định, hợp đồng quy định một số điều khoản cụ thể sau:

**Trách nhiệm và quyền hạn của Công ty Seo Vina:** Thông báo nhu cầu sử dụng lao động; thời gian bắt đầu thuê và cam kết thời hạn thuê lại lao động không quá 12 tháng; tôn trọng và bố trí cho người lao động cho thuê lại được nghỉ ngơi và được hưởng các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc giống như người lao động của Công ty Seo Vina; có quyền trả lại những người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu hoặc vi phạm kỷ luật lao động và phải thuê lại người lao động khác phù hợp; phối hợp với công ty Khang Điền giải quyết bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động cho thuê lại; không được phép tuyển dụng người lao động do Khang Điền cho thuê lại trong vòng 6 tháng gần nhất (người lao động đã nghỉ làm hoặc vẫn đang làm việc); cung cấp bữa ăn ca, đồng phục, một số phụ cấp kỹ năng, công việc cho lao động cho thuê lại...

**Trách nhiệm và quyền hạn của Công ty Khang Điền:** Thực hiện ký kết hợp đồng lao động đầy đủ theo đúng quy định pháp luật với người lao động mà Khang Điền cho Công ty Seo Vina thuê lại và trả lại cho người lao động giữ 01 (một) bản; cung cấp và đảm bảo tính chính xác của thông tin về người lao động cho thuê lại; chịu trách nhiệm đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo quy định hiện hành cho người lao động; không trừ lương hoặc áp dụng bất kỳ hình phạt nào bằng cách trừ vào tiền lương của người lao động cho thuê lại; không phạt hoặc giữ lương khi người lao động nghỉ việc; trong trường hợp nếu người lao động cho thuê lại tự ý nghỉ việc hoặc chất lượng làm việc không đáp ứng yêu cầu của thì phải có trách nhiệm cung cấp người lao động khác thay thế trong thời gian không quá 05 (năm) ngày kể từ ngày nhận được thông báo của Seo Vina; không được phép thu bất kỳ khoản phí tuyển dụng nào của người lao động cho thuê lại; đảm bảo về chất lượng, hiệu quả công việc của người lao động cho thuê lại; trường hợp hợp đồng lao động mà công ty cho thuê lại có thời hạn hợp đồng dưới 01 (một) tháng, thì tiền lương chi trả cho người lao động phải bao gồm tiền lương để người lao động đó tự tham gia các khoản bảo hiểm và tiền nghỉ phép năm; gửi hóa đơn tài



## CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

chính hợp lệ và các chứng từ có liên quan đến việc thực hiện hợp đồng; cung cấp bản sao Giấy chứng nhận kinh doanh; Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động...

**Phí dịch vụ và các điều kiện thanh toán:** quy định chi tiết phí dịch vụ liên quan đến hoạt động cho thuê lại bao gồm phí dịch vụ chi trả cho người lao động làm việc vào ngày bình thường và làm thêm giờ.

**Điều kiện thanh toán:** vào ngày mùng 5 hàng tháng, hai bên kiểm tra, đối chiếu, chốt số lượng người lao động cho thuê lại, thời gian làm việc thực tế của người lao động và các hồ sơ chứng từ thanh toán hợp lệ khác. Vào ngày mùng 10 của tháng tiếp, Công ty Seo Vina sẽ thanh toán phí dịch vụ đối với hoạt động cho thuê lại lao động cho công ty Khang Điền.

Ngoài ra hai bên còn thảo luận về việc Seo Vina có nhu cầu tuyển dụng lao động và người lao động cho thuê lại của công ty Khang Điền có nguyện vọng trở thành người lao động chính thức của Seo Vina thì phải trả một mức phí chuyển giao lao động cho Công ty Khang Điền. Bên cạnh đó phải trả lương cho người lao động thuê lại bằng với người lao động chính thức làm công việc, vị trí tương tự tại của Seo Vina. Hai bên cũng quy định rất chi tiết về **“Thời hạn và hiệu lực hợp đồng”**; điều khoản **“Thay đổi, bồi thường, phạt và huỷ hợp đồng”** trong hợp đồng được ký kết.



**TÌNH HUỐNG 4:  
THỰC HÀNH KINH DOANH TRÁCH NHIỆM  
TỐT CỦA CÔNG TY DỆT MAY SAO MAI**

## 1. GIỚI THIỆU TÌNH HUỐNG

Ông Nguyễn Văn Trình - Giám đốc Công ty TNHH Thương mại Sao Mai vừa trở về từ cuộc họp với Hiệp hội Doanh nghiệp Hải Phòng, nơi ông là một thành viên tích cực. Cuộc họp diễn ra kéo dài, với nhiều thông tin khiến ông và nhiều thành viên Hiệp hội là lãnh đạo của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố có nhiều trăn trở. Theo thông tin trao đổi, trong thời gian sắp tới, tình trạng “ấm đạm” trong sản xuất và xuất khẩu của nhiều doanh nghiệp còn tiếp tục, nhiều doanh nghiệp bắt buộc phải cắt giảm lao động, hoặc cho lao động luân phiên nghỉ việc do gặp khó khăn vì thiếu đơn hàng. Những ngành nghề bị ảnh hưởng nhiều về vấn đề giảm đơn hàng là chế biến gỗ, dệt may, da giày; tình trạng này cũng đã lan sang một số doanh nghiệp điện tử, thực phẩm, dịch vụ, du lịch... Điều này trái ngược hẳn với thời điểm này các năm trước, các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn thành phố liên tục phải tăng ca sản xuất, tuyển dụng thêm lao động mới đáp ứng kịp các đơn hàng ký kết. Song năm nay, đa phần các doanh nghiệp mới ký kết được đơn hàng đủ sản xuất từ 50-60 phần trăm công suất giai đoạn cuối năm, nhiều doanh nghiệp rơi vào tình trạng không chỉ «ăn đong» từng đơn hàng mà còn bị ép giá...

Công ty Sao Mai của ông Trình đã có đủ đơn hàng để duy trì sản xuất bình thường trong năm 2023, nên tạm thời ông không phải lo lắng nhiều đến lợi nhuận của doanh nghiệp và tình hình việc làm của công nhân. Nhưng ở cuộc họp vừa qua, ông đã nhận được lời đề nghị của một số công ty bạn đề nghị san sẻ đơn hàng, tiếp nhận lao động dôi dư của họ để chia sẻ khó khăn. Là một thành viên có trách nhiệm của Hiệp hội, ông Trình không thể làm ngơ và đứng nhìn những khó khăn của các doanh nghiệp khác. Nhưng ông còn trách nhiệm với chính công ty của mình, trong ngắn hạn thì tình hình ổn định, nhưng sang năm nữa thì sao? Mấy chục năm lăn lộn tâm huyết với nghề, đặc biệt những năm gần đây chứng kiến tác động của đại dịch Covid -19 và những biến động của tình hình thế giới khiến ông Trình thấm thía rõ một điều: không có gì là chắc chắn trong bối cảnh kinh doanh đầy biến động. Nếu ông san sẻ khó khăn với các doanh nghiệp khác, thì liệu được bao lâu? Liệu sang năm 2024, công ty của ông có đơn hàng không? Nhận thêm công nhân về, thì công nhân của ông có bị ảnh hưởng đến tiền lương và phúc lợi không? Làm sao ông có thể đảm bảo cho những người lao động ông nhận về có được thu nhập và phúc lợi như công nhân của Sao Mai vốn được hưởng đến nay?

## 2. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG DỆT MAY HẬU COVID-19

Ở Việt Nam, dệt may là nhóm ngành hàng xuất khẩu chủ lực, tạo việc làm cho hàng triệu lao động và đóng góp quan trọng vào quá trình phát triển kinh tế của đất nước. Năm 2020, ngành dệt may là một trong những ngành chịu tác động tiêu cực và kéo dài của dịch Covid-19. Theo dữ liệu từ Trung tâm Thương mại Quốc tế, trong năm 2020, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, thương mại ngành dệt may toàn cầu đã giảm 3,89 phần trăm so với năm 2019. Tại Việt Nam, năm 2020, chỉ số sản xuất công nghiệp ngành dệt giảm 0,5 phần trăm; ngành sản xuất trang phục giảm 4,9 phần trăm do đại dịch Covid-19 làm đứt gãy nguồn cung nguyên liệu, thu hẹp thị trường tiêu thụ các sản phẩm may mặc do nhu cầu sản phẩm dệt may giảm sút mạnh khi người tiêu dùng trên thế giới chỉ quan tâm đến đồ dùng thiết yếu và phòng chống dịch; xuất khẩu dệt may giảm khoảng 10 phần trăm so với năm 2019. Trong giai đoạn này, mặc dù dịch bệnh làm tăng nhu cầu các sản phẩm bảo hộ, sản phẩm y tế, khẩu trang (cả nội địa và nước ngoài), song các doanh nghiệp dệt may Việt Nam vẫn bị đặt vào bối cảnh phải tìm cách tồn tại và phát triển phù hợp với tình hình mới.

Sang tới đầu năm 2021, thị trường dệt may toàn cầu có xu hướng hồi phục nhờ các gói hỗ trợ về kinh tế và những thông tin tích cực về việc triển khai vắc xin phòng dịch Covid-19. Theo đó, nhu cầu các mặt hàng nói chung và may mặc nói riêng đã phần nào hồi phục trở lại. Ngoài ra, sự chuyển dịch đơn hàng từ các quốc gia cạnh tranh, đặc biệt từ Myanmar cũng giúp cho Việt Nam đón nhận một lượng đơn hàng dệt may đột biến ngay từ quý I/2021. Trong năm này, các doanh nghiệp dệt may Việt Nam không gặp phải vấn đề nguồn nguyên liệu bị đứt gãy như trong những tháng đầu năm 2020. Đơn hàng dồi dào, kết hợp với những lợi thế trên thị trường xuất khẩu đã giúp dệt may Việt Nam dần hồi phục với kim ngạch xuất khẩu tăng trưởng theo từng tháng cho đến giữa năm 2021. Bước sang quý 3 năm 2021, khi dịch Covid-19 bùng phát trở lại, nhiều tỉnh thành trên cả nước đã phải thực hiện giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16. Điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động sản xuất của nhiều doanh nghiệp dệt may, kéo theo xuất khẩu dệt may của Việt Nam trong quý 3 bị giảm sút.

*“Trong Quý 3-2021, nhiều doanh nghiệp phải đóng cửa, lao động không được đến nhà máy nên đã xảy ra tình trạng không đảm bảo tiến độ giao hàng, bị phạt hợp đồng. Điều này dẫn đến tình trạng một*

*số khách hàng chuyển đơn hàng sang thị trường khác, gây thiệt hại lớn cho doanh nghiệp và suy giảm đà tăng trưởng của toàn ngành.”*  
(Ông Cao Hữu Hiếu, Tổng giám đốc Tập đoàn Dệt may Việt Nam)

Từ Quý 4 năm 2021, các tỉnh phía Nam dần mở cửa trở lại và Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 128/NQ-CP quy định tạm thời “Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19”, phấn đấu đưa cả nước chuyển sang trạng thái “bình thường mới”. Theo đó, các doanh nghiệp dệt may Việt Nam đã bắt đầu quay trở lại hoạt động sản xuất bình thường. Theo Báo cáo của Hiệp hội Dệt may Việt Nam, mặc dù chịu ảnh hưởng nặng nề của đại dịch Covid-19, đặc biệt trong quý 3, xuất khẩu dệt may của Việt Nam vẫn vượt lên khó khăn và duy trì đà tăng trưởng tốt trong năm 2021, tăng 11,2 phần trăm so với năm 2020 và tăng 0,3 phần trăm so với năm 2019. Đây có thể xem là một nỗ lực lớn của ngành dệt may Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thế giới chịu ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch Covid-19.

Trong 3 quý đầu năm 2022, xuất khẩu dệt may Việt Nam tiếp tục duy trì được kết quả khả quan với kim ngạch đạt trên 35 tỷ USD, tương đương bình quân mỗi tháng đạt 3,7-3,8 tỷ USD. Tuy nhiên, tốc độ xuất khẩu đã giảm nhanh chóng từ nửa đầu tháng 9/2022 do ảnh hưởng từ chiến sự Ucraina - Nga và tình trạng lạm phát dẫn tới thắt chặt chi tiêu tại nhiều quốc gia trên thế giới. Hầu hết các doanh nghiệp dệt may Việt Nam mới nhận kế hoạch sản xuất đến giữa tháng 10, đơn hàng cho tháng 11, 12 thiếu khoảng 35 phần trăm đến 50 phần trăm năng lực hoặc doanh nghiệp có đơn hàng nhưng chịu sự cạnh tranh gay gắt về giá... Theo ước tính của các chuyên gia, 3 tháng cuối năm 2022 bình quân ngành dệt may Việt Nam chỉ xuất khẩu được khoảng 3,1-3,2 tỷ USD/tháng do lo ngại lạm phát, tồn kho tăng cao tại nhiều thị trường lớn. Bên cạnh đó, thị trường dệt may cũng được dự báo sẽ trầm lắng hết quý 4 và kéo dài sang năm 2023.

### **3. SỰ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY SAO MAI**

Công ty TNHH thương mại Sao Mai (sau đây gọi là Sao Mai) được thành lập ngày 11/7/2005, trụ sở chính tại Khu công nghiệp Tân Liên, huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng. Hiện nay, Sao Mai có 6 nhà máy có trụ sở tại Hải Phòng, Hải Dương, Hưng Yên, Hà Nam, ngoài ra công ty còn tham gia góp vốn tại 10 công ty may và liên kết với 35 công ty may khác nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất và kinh doanh. Tổng số lao động của công ty Sao Mai là 1450 người, và của 10 công

ty mà Sao Mai góp vốn là khoảng 2800 người. Với hàng trăm chuyên may được trang bị máy móc thiết bị hiện đại, chủ yếu nhập khẩu từ Nhật Bản, đảm bảo đáp ứng được các yêu cầu khắt khe của các khách hàng trên toàn thế giới, công ty hiện nay sản xuất và xuất khẩu khoảng 100.000 sản phẩm mỗi tháng. Khác với nhiều doanh nghiệp may khác, Sao Mai lựa chọn đi vào một thị trường ngách là đồng phục và trang phục bảo hộ lao động. Các sản phẩm chính của công ty là đồng phục bảo hộ lao động, đồng phục y tế, đồng phục nhà hàng, khách sạn, đồng phục trường học và đồng phục công sở.

Ông Nguyễn Văn Trinh, giám đốc công ty cũng là cổ đông lớn nhất của công ty. Ông chia sẻ, sau khi tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế Quốc dân chuyên ngành Thương mại, ông làm dịch vụ thương mại rồi môi giới thương mại và buôn bán xe máy trong một vài năm. Năm 2005, ông cùng một người bạn làm ngành may quyết định thành lập công ty Sao Mai với ước mong đóng góp cho sự phát triển của Vĩnh Bảo - quê hương của ông. Bản thân ông không có kinh nghiệm trong ngành may nhưng muốn thử sức trong lĩnh vực này.

Trong giai đoạn đầu kinh doanh, Sao Mai gặp khá nhiều những khó khăn khi chưa có nhiều khách hàng, công ty chủ yếu làm gia công. Xưởng may đầu tiên chỉ có 40 công nhân và hai chuyên may nhỏ. May mắn đến với Sao Mai khi họ bắt đầu có các đơn hàng từ các khách hàng nước ngoài như Nhật Bản, Mỹ. Quá trình làm việc với các khách hàng này đã giúp Sao Mai tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong sản xuất và vận hành doanh nghiệp. Với tôn chỉ “an toàn - chuyên nghiệp - phát triển”, Sao Mai hướng tới một môi trường làm việc an toàn, tiện nghi nhất cho người lao động, tác phong chuyên nghiệp hướng tới sự phát triển lâu dài. Phương châm của Sao Mai là “Uy tín là hàng đầu, chất lượng tạo nên thịnh vượng”. Sao Mai không ngừng đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất hiện đại nhằm đảm bảo chất lượng hàng hóa tốt nhất đến tay khách hàng.

Từ một doanh nghiệp gia công thuần túy (CMT), Sao Mai đã từng bước nâng cấp vị thế của mình trong chuỗi giá trị. Công ty đã chủ động tìm các nhà cung cấp về nguồn nguyên liệu phục vụ sản xuất, tìm kiếm khách hàng và thiết kế mẫu sản phẩm. Phòng kinh doanh của công ty gồm 16 người, trong đó có 7 nhân viên kinh doanh thị trường quốc tế và 9 nhân viên kinh doanh thị trường trong nước. Thêm vào đó, Sao Mai thành lập phòng mẫu và thiết kế sản phẩm để chủ động chào hàng các sản phẩm do công ty thiết kế cho khách hàng. Số lượng nhân viên của phòng mẫu hiện nay là 30 người. Tại đây, các sản phẩm được phát triển mô phỏng đồ họa, thiết kế mềm, xác định khách hàng theo nhu cầu của từng nhóm ngành.

Cùng với việc tiếp tục duy trì làm hàng gia công cho các khách hàng và thị trường truyền thống, Sao Mai đã tự mình gây dựng một thương hiệu của riêng mình mang tên FMF (viết tắt của Function Meet Fashion) vì nhận thấy nhu cầu trong nước cho thị trường này khá cao và còn nhiều dư địa phát triển. .

*”Nhu bạn thấy đấy bây giờ trên thị trường tồn tại có mấy thương hiệu đầu, kể cả trên thị trường thời trang thế giới cũng thế. Và để làm được như vậy thì là cả một hành trình cả quá trình để đầu tư nghiên cứu tồn tại và phát triển. Thế cho nên là tại sao mà Sao Mai mình chưa dám vào phân khúc thời trang ngay, chưa dám làm cái đó vì thực ra là mình còn yếu, mọi thứ chưa đủ độ chín, và còn do là thị trường cạnh tranh tương đối quyết liệt. Đấy là lý do tại sao mà Sao Mai tập trung đi vào mảng đồng phục và xây dựng thương hiệu riêng trên mảng đồng phục, vì đấy là những cái mà mình có thể đứng bằng khả năng của mình... Với thị trường 100 triệu dân với cái sự phát triển của ngành còn đang sơ khai như thế này thì đấy là cái cơ hội cho mình tìm cơ hội và chỗ đứng ở thị trường trong nước... đó là thị trường rất tiềm năng. Và cái đó cũng đòi hỏi sự thiết kế có sáng tạo.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Sau chuỗi thời gian dài ấp ủ, năm 2021, Sao Mai chính thức khai trương showroom trưng bày sản phẩm đầu tiên tại thành phố Hải Phòng. Các sản phẩm được trưng bày tại đây bao gồm đồng phục bảo hộ lao động, đồng phục y tế, đồng phục trường học,... Ngoài đặt hàng theo các mẫu có sẵn, khách hàng có thể yêu cầu thay đổi các thiết kế để phù hợp với nhu cầu. Đây là một bước đi mới của Sao Mai để chinh phục một thị trường nội địa đầy tiềm năng.

## **4. THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM CỦA SAO MAI**

Hiện nay, quan hệ lao động tại Công ty TNHH Thương mại Sao Mai được điều tiết trên cơ sở Nội quy lao động của Công ty. Tài liệu này được Công ty xây dựng căn cứ trên Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ban hành ngày 20/11/2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ban hành ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Bên cạnh đó, Công ty đã xây dựng và ban hành Thỏa ước lao động tập thể vào tháng 5/2021. Pháp luật Việt Nam hiện nay không có quy định bắt buộc doanh nghiệp phải lập Thỏa ước lao động tập thể, song đây được xem là một văn bản rất quan trọng, được xây dựng, ký

kết trên cơ sở đàm phán, thương lượng giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động, do đó là cơ sở để bảo đảm xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp.

Những thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với người lao động của Sao Mai được thể hiện rõ nét thông qua những quy định của Công ty về điều kiện lao động và chế độ cho người lao động, bao trùm trên nhiều khía cạnh, cụ thể bao gồm: (i) thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi; (ii) chế độ lương, thưởng, phụ cấp và những phúc lợi khác cho người lao động; (iii) chế độ đối với lao động nữ và (iv) điều kiện làm việc của người lao động.

### **Thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi**

Người lao động trong Công ty được chia thành hai bộ phận chính bao gồm bộ phận văn phòng và bộ phận trực tiếp sản xuất (cán bộ quản lý và công nhân). Nội quy Công ty quy định thời gian làm việc của người lao động là 48 giờ mỗi tuần, từ thứ hai đến thứ bảy, mỗi ngày 08 giờ, buổi sáng từ 07 giờ 30 phút đến 11 giờ 30 phút, buổi chiều từ 13 giờ đến 17 giờ. Tuy nhiên, từ tháng 6/2021, bộ phận văn phòng đã được điều chỉnh giảm giờ làm việc và chỉ phải làm việc nửa ngày thứ Bảy. Một điều đặc biệt theo chia sẻ từ Giám đốc Công ty đó là “mười mấy năm nay công ty chưa có ngày nào phải tăng ca thêm giờ”.

*”Công nhân các chị thì đặc biệt tăng ca là không có, các chị chỉ làm theo giờ làm việc thôi, đến 17:00 là hết giờ, nghỉ. Làm việc đến 17h30 thì có thể là thêm nửa tiếng để công nhân sửa hàng hoá thôi, chứ đúng giờ làm việc của các chị thì là 17:00 thôi.” - Phó tổng Công nhân may.*

Về thời gian nghỉ ngơi của người lao động, trên cơ sở tuân thủ quy định pháp luật và có sự thống nhất với người lao động, Công ty thường kết hợp thời gian nghỉ phép 12 ngày/năm với thời gian nghỉ lễ, tết để người lao động có khoảng thời gian nghỉ lễ, tết dài hơn, đặc biệt trong những dịp lễ quan trọng như Tết Nguyên đán.

### **Chế độ lương, thưởng, phụ cấp và những phúc lợi khác cho người lao động**

Ban lãnh đạo Công ty đặc biệt chú trọng, quan tâm đến đời sống của người lao động trong Công ty, cả về khía cạnh vật chất và khía cạnh tinh thần.



#### Chế độ lương

Đối với bộ phận trực tiếp sản xuất, Công ty sử dụng cách thức tính lương theo năng suất lao động. Người công nhân sẽ nhận được số tiền lương tương ứng với số sản phẩm làm ra. Cụ thể, mỗi công đoạn sản xuất ra sản phẩm sẽ tương ứng với một số tiền trên cơ sở thời gian đầu tư cho công đoạn đó, theo đó mỗi người công nhân sẽ tự tính được tiền lương hàng ngày và hàng tháng của mình. Theo cán bộ phụ trách nhân sự của Công ty chia sẻ, mức lương tối thiểu hiện tại mà một người công nhân của Công ty nhận được là 270.000 đồng/ngày công, tương đương khoảng 7.000.000 đồng/tháng, gấp gần 1,5 lần so với mức lương tối thiểu Vùng I theo quy định của pháp luật. Mức lương cơ sở này sẽ được linh hoạt điều chỉnh hàng năm dựa trên năng lực hoạt động của Công ty. Về mức lương thực tế hiện nay, trung bình một người công nhân của Công ty nhận được khoảng 350.000 đồng/ngày công, tương đương khoảng 9 đến 10 triệu đồng/tháng. Điều đặc biệt là, do mức lương được xác định căn cứ vào năng suất lao động của công nhân, một người công nhân may của Công ty hoàn toàn có thể nhận được mức lương lên tới hơn 30.000.000 đồng/tháng.

Mức lương của bộ phận văn phòng được Công ty tính dựa trên mức lương trung bình của bộ phận trực tiếp sản xuất theo công thức sau:

*Lương của bộ phận gián tiếp = Mức lương trung bình của bộ phận lao động trực tiếp x hệ số lương x số ngày công*

Điều này đồng nghĩa với việc mức lương trung bình của công nhân càng cao thì lương của các bộ phận phục vụ càng cao. Do đó, tại Sao Mai hiện nay, tất cả các bộ phận gián tiếp đều hướng tới phục vụ tối đa cho người công nhân, luôn cố gắng để người công nhân hài lòng và làm việc đạt năng suất cao.

*“Tại Sao Mai, từ giám đốc đến bảo vệ đều không có lương cố định mà tính theo lương trung bình của công nhân... Bộ phận hành chính phải phục vụ làm sao để làm người công nhân hài lòng... Việc này vừa mang ý nghĩa của cá nhân, vừa mang ý nghĩa của tập thể.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty*

Thang lương, bảng lương được Công ty công bố công khai để mỗi người lao động đều nắm được. Lương được trả vào ngày 15 của tháng sau, trả bằng tiền mặt đến tận tay người lao động. Việc trả lương của Công ty đảm bảo nguyên tắc trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng hạn cho người lao động.

### Chế độ phụ cấp và thưởng

Tại Sao Mai, chính sách về phụ cấp và thưởng được Ban Lãnh đạo Công ty xây dựng rõ ràng, minh bạch, đa dạng về các chế độ nhằm khuyến khích và tạo thêm động lực làm việc cho người lao động. Về phụ cấp, Công ty có các chế độ như: tiền ăn trưa 15.000 đồng/suất/người; trường hợp làm thêm giờ từ 4 giờ/ngày, Công ty sẽ hỗ trợ thêm một bữa ăn tối trị giá 20.000 đồng/suất/người.

Về chế độ thưởng, Công ty có các khoản chi thưởng như: Thưởng chuyên cần 200.000 đồng/tháng nếu người lao động đi làm đầy đủ ngày công trong tháng và chấp hành tốt nội quy Công ty; Thưởng đột xuất cho người lao động khi họ có thành tích tốt trong lao động hoặc đạt giải cao trong các kỳ thi do Công ty phát động; Thưởng Tết âm lịch với mức chi thưởng tùy theo năm (ví dụ, năm 2020 là 8.000.000 đồng), phần thưởng năm sau cao hơn năm trước; Thưởng thâm niên cho người lao động có thời gian làm việc tại Công ty từ 6 tháng trở lên; Tiền trang phục theo năm; Tiền thưởng các ngày lễ, tết như Tết Dương lịch, 8/3, 30/4, 1/5, 2/9, 20/10 bằng tiền mặt hoặc quà giá trị từ 300.000 - 350.000 đồng; Chi thưởng cho con cán bộ nhân viên là học sinh giỏi các cấp; Chi chúc mừng sinh nhật người lao động bằng tiền mặt hoặc quà. Bên cạnh đó, Công ty cũng có những khoản chi cho thăm hỏi ốm đau, sự kiện hiếu hỷ của người lao động.

### Phúc lợi khác cho người lao động

Năm 2017, một trường mầm non đã được thành lập trong khuôn viên của Công ty. Theo Giám đốc Công ty, ý tưởng về xây dựng trường mầm non xuất phát từ sự quan tâm đến chị em công nhân, đồng thời cũng xuất phát từ tập quán văn hoá của người Việt là rất chăm lo cho con cái. Trường mầm non có Ban Giám hiệu, có giáo án và chương trình đào tạo bài bản được tham khảo từ các trường mầm non cấp trung ương. Trường cũng có các khoá đào tạo cho giáo viên, các kỳ thi cho cô và trò, trẻ em được học tập và phát triển các kỹ năng như MC, nhạc, hoạ... Các trang thiết bị giảng dạy, vui chơi của trường được đầu tư bài bản, chất lượng để tạo sự yên tâm cho người lao động khi công tác. Hiện tại, Trường mầm non của Công ty đang chăm sóc và giảng dạy cho khoảng 200 bé từ trên 1 tuổi là con của người lao động trong Công ty.

*"Quan điểm của tớ khi xây dựng trường mầm non là không chỉ có khái niệm trông trẻ mà còn là dạy trẻ." - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Xuất phát từ việc nhìn nhận vai trò của tiếng Anh trong hội nhập quốc tế, Sao Mai ký hợp đồng với các Trung tâm Anh ngữ để giảng dạy phụ đạo cho con em cán bộ công nhân từ lớp 1 đến lớp 12.

*"Công ty cảm thấy rất tự hào vì mình đã có thể giúp cho thế hệ sau của các bạn công nhân có kiến thức rộng mở, tạo được sự yên tâm, gắn bó ổn định lâu dài, tạo ra động lực làm việc, năng suất lao động tốt cho người lao động." - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc Công ty.*

Công ty cũng tạo cho người lao động những khoảng thời gian nghỉ ngơi thực sự bên cạnh thời gian làm việc thông qua việc tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao, và đặc biệt là các kỳ nghỉ du lịch hàng năm. Mỗi năm Công ty đều chi phí 100 phần trăm để tổ chức một kỳ nghỉ hè cho người lao động kéo dài từ 4 đến 5 ngày tại các địa danh nổi tiếng của Việt Nam như Cửa Lò, Hạ Long, Đà Nẵng... Công ty sẵn sàng thuê phòng tại các khách sạn 4,5 sao để người lao động nghỉ ngơi, tổ chức các chương trình giao lưu ca nhạc với các ca sĩ, nghệ sĩ nổi tiếng.

*"Công ty làm những điều này xuất phát từ mong muốn làm sao để đạt được tối đa sự thỏa mãn cho công nhân, dành những điều tốt nhất để phục vụ cho công nhân. Sự phục vụ tốt phải cấu thành từ nhiều giá trị mang lại." - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

### **Chế độ đối với lao động nữ**

Số lượng lao động nữ hiện nay chiếm đa số trong cơ cấu lực lượng lao động của Công ty (khoảng 75 phần trăm). Do đó, Công ty cũng đặc biệt quan tâm đến những chế độ chính sách dành riêng cho lao động nữ. Bên cạnh việc tuân thủ các quy định của pháp luật hiện hành về các chế độ đối với lao động nữ, Sao Mai cũng có thêm các chính sách hướng tới phục vụ lợi ích của lao động nữ như: (i) Khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản; (ii) Lao động nữ trong thời gian mang thai từ tháng thứ 7 trở lên hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 01 giờ trong thời gian làm việc và được hưởng nguyên lương; (iii) Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ ngày, tối thiểu 03 ngày/tháng, thời gian nghỉ hưởng nguyên lương.

Công ty cũng đã xây dựng và triển khai thực hiện những quy định cụ thể nhằm phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Hiện tại, Công ty đã có các kênh tiếp nhận thông tin phản ánh về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm: (i) Hòm thư góp ý do bộ phận nhân sự định kỳ 2 lần/tuần

tập hợp các đơn thư phản ánh và báo cáo trực tiếp cho giám đốc; (ii) Các tổ trưởng và người đứng đầu các bộ phận là đầu mối tiếp nhận thông tin từ người lao động và phản ánh với giám đốc ngay sau khi nhận được thông tin; (iii) Bộ phận nhân sự tiếp nhận các đơn thư gửi theo đường bưu điện hay thư tay, tập hợp và báo cáo Giám đốc ngay khi nhận được thư. Ý kiến phản ánh từ người lao động được xem xét và giải quyết ngay bởi Giám đốc Công ty, đại diện Công đoàn, trưởng bộ phận liên quan và người có đơn thư phản ánh. Nguyên tắc xử lý các vụ việc này là tôn trọng các ý kiến phản hồi, không phân biệt đối xử, không kỳ thị với các ý kiến trái chiều. Theo chia sẻ từ cán bộ phụ trách nhân sự và Chủ tịch Công đoàn Công ty, trong thời gian vừa qua không có bất kỳ đơn kiến nghị nào về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc được gửi đến Phòng Nhân sự và Ban lãnh đạo Công ty.

### **Điều kiện làm việc của người lao động**

Giám đốc Công ty xác định “*Người lao động là trung tâm*” chính là phương châm quản lý cơ bản của Công ty.

*“Đặt người lao động ở vị trí trung tâm không chỉ đơn giản là phúc lợi, chế độ, chính sách, mà tất cả phải bắt đầu từ thiết kế khuôn viên, nhà xưởng sao cho người lao động có thể đi lại thuận tiện và an toàn nhất.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Nhà xe của Công ty được xây dựng chắc chắn và có mái che để bảo quản tài sản cá nhân của người lao động. Khu vực vệ sinh của Công ty khang trang, sạch đẹp, được trang bị các thiết bị vệ sinh đạt tiêu chuẩn 5 sao, có thiết bị tạo mùi hương, hệ thống âm nhạc để tạo cảm giác thoải mái cho người lao động trong quá trình sử dụng. Khu vực nhà ăn của Công ty được xây dựng khang trang, rộng rãi, phục vụ bữa ăn trưa của người lao động. Tại đây, những bữa ăn trưa của người lao động được thiết kế và tổ chức như những bữa ăn gia đình. Bữa ăn do nhà bếp của Công ty nấu với thực đơn món ăn đa dạng, được thay đổi theo ngày, nguyên liệu nấu ăn đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm.

*“Ăn uống ở công ty như một gia đình. Ngày mừng 1 với ngày 15 thì ăn uống như đám cưới. Ở đây ăn 6 người một mâm giống như một gia đình”. Phòng vấn Công nhân may*

Khuôn viên Công ty được trồng nhiều cây xanh, bồn hoa, tạo không khí trong lành và một môi trường sạch đẹp, thoải mái ngay từ khi bước vào cổng. Tất cả người lao động đều tham gia trồng, chăm sóc, bảo vệ và được hưởng thành quả từ các cây ăn quả trong vườn của Công ty. Ngoài ra, Công ty còn có một

ao nuôi cá để phục vụ cho các bữa ăn trưa, kết hợp làm khu vực trữ nước dự phòng cho phòng cháy chữa cháy.

Bên trong nhà máy, các máy móc, trang thiết bị được sắp xếp ngăn nắp, hợp lý theo tiêu chuẩn 5S của Nhật Bản; không gian làm việc sạch sẽ, vệ sinh, không tiếng ồn, hạn chế tối đa bụi; môi trường làm việc ấm áp vào mùa đông, mát mẻ vào mùa hè. Để đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động nơi làm việc, Công ty chú trọng triển khai hiệu quả các công tác về an toàn vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động. Công ty thường xuyên tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động và tổ chức huấn luyện hướng dẫn các tiêu chuẩn, quy định, biện pháp an toàn vệ sinh lao động đối với người lao động.

Đối với bộ phận văn phòng, để tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình đào tạo thông qua công việc của người lao động, Công ty trang bị cho mỗi nhân viên một máy tính xách tay để họ chủ động trong việc giải quyết các công việc của Công ty.

## 5. THỜI GIAN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

### **Bối cảnh Covid-19 và chính sách làm thêm giờ**

Trong bối cảnh Covid-19, Công ty TNHH Thương mại Sao Mai cũng đối diện với nhiều khó khăn, thách thức giống như nhiều doanh nghiệp khác trong ngành. Tuy nhiên, ngay cả trong những giai đoạn dịch Covid-19 diễn biến căng thẳng, khi rất nhiều doanh nghiệp dệt may Việt Nam không có đơn hàng, phải giảm giờ làm hay thậm chí phải sa thải công nhân thì tại Sao Mai, đơn hàng vẫn về đều đặn, dây chuyền vẫn hoạt động bình thường, công nhân không phải nghỉ làm một ngày nào và thu nhập vẫn được đảm bảo. Theo như cán bộ phụ trách kinh doanh của Công ty chia sẻ, trong năm 2020, mặc dù tình hình thị trường chung có nhiều khó khăn, song bên cạnh lượng đơn hàng thường xuyên, Công ty còn nhận được thêm đơn đặt hàng từ các khách hàng nước ngoài truyền thống.

Theo những chia sẻ từ Giám đốc Công ty, sau khi dịch Covid cơ bản được kiểm soát tại nhiều quốc gia trên giới, nhu cầu hàng may mặc tăng nhanh, đơn hàng ủa tới các doanh nghiệp may mặc Việt Nam. Tuy nhiên, kể từ khi chiến sự Nga - Ucraina nổ ra từ cuối tháng 2/2022, lạm phát tăng cao tại nhiều quốc gia, đặc biệt là khu vực EU. Chi phí sinh hoạt đắt đỏ khiến cho nhu cầu mặt hàng may mặc trên thế giới giảm xuống. Số lượng đơn hàng sụt giảm

mạnh khiến nhiều doanh nghiệp dệt may Việt Nam phải nỗ lực tìm kiếm đơn hàng nếu không muốn phải sa thải lao động hoặc phá sản. Trong bối cảnh thị trường đảo chiều nhanh chóng, Công ty Sao Mai vẫn luôn giữ vững được ổn định sản xuất cũng như duy trì được hệ thống sản xuất và nề nếp làm việc.

*“Doanh nghiệp đầu tiên phải đảm bảo được ổn định sản xuất... và bắt buộc là doanh nghiệp phải có cái trách nhiệm, đặc biệt là trách nhiệm đối với công việc của người lao động. Rất may mắn ở Sao Mai là qua hai chu kỳ biến động, lúc thăng lúc trầm như thế thì cho tới thời điểm này Sao Mai vẫn đang giữ được ổn định sản xuất. Kể cả lúc thị trường dâng cao trào lên, Sao Mai vẫn đáp ứng được khách hàng, đặc biệt là giữ được uy tín với khách hàng... Cho đến giờ thì toàn bộ hoạt động sản xuất của Sao Mai đã có kế hoạch đến tháng 4/2023, trong khi nhiều doanh nghiệp khác cuối tháng 9, đầu tháng 10 đã hết hàng. Thế nên là đến bây giờ Sao Mai vẫn duy trì được hệ thống, giờ giấc làm việc, thu nhập của cán bộ công nhân viên là khá tốt và theo xu hướng đi lên.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Trong những năm qua, lực lượng lao động của Sao Mai tương đối ổn định, tuy nhiên Giám đốc Công ty cũng thừa nhận những tác động không nhỏ của đại dịch Covid đến thị trường lao động trong ngành dệt may.

*“Sau Covid, tâm lý của người lao động cũng khác đi so với ngày xưa, nhiệt huyết không cao như trước nên người công nhân đến với sản xuất không được hăng say. Thứ hai là diễn biến thị trường sau khi Trung Quốc thực hiện chính sách Zero Covid, sự phân chia khu vực, phân chia thị trường nên các nhà đầu tư nước ngoài muốn vào Việt Nam nhiều hơn. Thị trường Việt Nam được đầu tư nhiều hơn nên người lao động Việt Nam có nhiều cơ hội lựa chọn hơn. Họ lựa chọn làm việc trong các doanh nghiệp trong nước, doanh nghiệp nhà nước, đặc biệt nữa là các doanh nghiệp thuộc các tập đoàn nước ngoài. Hơn nữa, khi mở cửa thị trường là họ có cả sự lựa chọn là đi nước ngoài lao động hợp tác. Người lao động có nhiều cơ hội lựa chọn nên lực lượng lao động cũng bị phân tán, chia sẻ cho các ngành khác nhau trong khi mức hấp dẫn của ngành may mặc không được cao như những ngành khác, ví dụ như là ngành điện tử. Thế nên là mình cũng sẽ bị ảnh hưởng nhiều hơn.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Theo Giám đốc Công ty, trong thời gian vừa qua, đặc biệt là sau khi đại dịch Covid cơ bản được kiểm soát, Công ty vẫn bổ sung lao động song không

nhiều do lực lượng lao động của Công ty đã tương đối ổn định. Công tác tuyển dụng của Công ty cũng không gặp nhiều khó khăn do người lao động thường chủ động tìm đến với Công ty và Công ty chủ động áp dụng tinh thần “*Không phải doanh nghiệp tuyển lao động mà là lao động tuyển doanh nghiệp*” để tuyển được lao động tốt.

*“Sao Mai là công ty duy nhất trong khu công nghiệp không có đăng biển tuyển dụng hay quảng cáo về công ty. Bởi hầu như lực lượng lao động tại Vĩnh Bảo đều biết đến Sao Mai qua bạn bè, đồng nghiệp, người thân... giới thiệu vào làm. Hiện tại, lực lượng lao động tại Sao Mai do bạn bè giới thiệu khoảng 25 phần trăm, người thân giới thiệu khoảng 35 phần trăm.” - Phòng vấn cán bộ phụ trách nhân sự.*

Mức độ ổn định lao động cao của Công ty cũng được thể hiện qua tỷ lệ lao động nghỉ việc hàng năm rất thấp so với nhiều doanh nghiệp khác trong ngành, chỉ ở mức 5-8 phần trăm/ năm.

### **Tình hình làm thêm giờ**

Từ đầu năm 2022, cả nước bước vào giai đoạn phòng, chống dịch Covid-19 kết hợp với phục hồi, phát triển kinh tế xã hội. Theo đó, vấn đề nổi trăn làm thêm giờ được cả doanh nghiệp và người lao động rất quan tâm. Phía doanh nghiệp mong muốn tăng số giờ làm thêm để tăng năng lực sản xuất, thuận lợi bố trí lực lượng lao động trong bối cảnh nhiều đơn vị có các ca nhiễm Covid-19, đồng thời đáp ứng được các đơn hàng theo hợp đồng. Bản thân người lao động cũng có mong muốn làm thêm giờ để có thêm thu nhập trang trải khó khăn. Do đó, Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 được Ban Thường vụ Quốc hội ban hành ngày 23/03/2022 đã thực hiện những điều chỉnh về số giờ làm thêm của người lao động. Nghị quyết nêu rõ, trong trường hợp người sử dụng lao động có nhu cầu và được sự đồng ý của người lao động thì được sử dụng người lao động làm thêm tối đa 60 giờ/tháng và không quá 300 giờ/năm. Trước đây, theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động 2019, tổng số giờ làm việc không quá 40 giờ/tháng và không quá 200 giờ/năm.

Làm thêm giờ luôn là vấn đề được các doanh nghiệp quan tâm bởi lẽ nó có tác động tới góc độ khác nhau trong quản trị doanh nghiệp như tài chính, nhân sự, hay uy tín của doanh nghiệp. Vấn đề này cũng được nhìn nhận khác nhau từ phía nhà quản trị doanh nghiệp và người lao động. Dưới đây là một số các quan điểm của giám đốc, cán bộ hành chính nhân sự, cán bộ công đoàn, và công nhân tại Công ty Sao Mai.

Quan điểm của Giám đốc Công ty về chính sách giờ làm

Một trong những “đặc sản” của Công ty theo lời khẳng định của Giám đốc đó chính là việc đảm bảo về thời gian làm việc và chính sách không làm tăng ca, thêm giờ đối với người lao động. Lý do chuẩn hoá được thời gian làm việc được Giám đốc Công ty giải thích là do Công ty luôn chú trọng thực hiện công tác lên kế hoạch công việc hàng năm. Vào ngày 1/1 hàng năm, Công ty công bố lịch làm việc của cả năm để người lao động nắm được thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi trong năm, từ đó chủ động sắp xếp các công việc cá nhân của mình. Theo Giám đốc Công ty, điều này giúp người lao động cảm thấy yên tâm khi họ có thể cân đối thời gian dành cho công việc và gia đình, mặt khác cũng giúp Công ty kiểm soát được hoạt động sản xuất trong năm, hạn chế được việc tăng ca, thêm giờ, cũng như hạn chế được việc nghỉ đột xuất vì lý do cá nhân của người lao động.

*“Tại Sao Mai, kế hoạch trong năm phải rất rõ ràng. Trong năm phải có danh sách ngày nào nghỉ, ngày nào làm, ngày nào đi du lịch, ngày nào là nghỉ bù cho các đợt nghỉ lễ. Người công nhân phải nhìn thấy được hết kế hoạch đó. Thế nên tại Sao Mai, trường hợp công nhân nghỉ vặt vì việc riêng là gần như không có. Bao nhiêu năm nay công ty thực hiện nghiêm chỉnh, nghiêm túc kế hoạch này, kể cả những năm Covid-19, Công ty không đi nghỉ hè thì cũng phải nghỉ đúng lịch như thế để mọi người biết tôn trọng quy định, nề nếp. Cái đó là mỗi một doanh nghiệp có một tôn chỉ riêng.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Bên cạnh công tác lên kế hoạch sản xuất được thực hiện hợp lý, khoa học, Công ty cũng chủ động trong hoạt động sản xuất kinh doanh của mình để luôn đảm bảo công việc cho người lao động trong bất kỳ hoàn cảnh nào.

*“Minh nghĩ bước đầu tiên là phải chủ động được công việc của mình. Khi mà mình chủ động được sản xuất thì lý giải được là tại sao Sao Mai mười mấy năm nay không tăng ca hay thêm giờ là như thế. Là vì lúc nào, ngày nào cũng có việc không ngừng nghỉ và công việc lúc nào cũng trôi, nhịp nhàng.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Trong bối cảnh nhiều doanh nghiệp trong nước tận dụng thời cơ từ cơ chế Nhà nước và thực hiện những điều chỉnh về chính sách làm thêm giờ để thu hút lao động, thì tại Công ty TNHH Thương mại Sao Mai, vấn đề về thời gian, giờ giấc làm việc hoàn toàn không có sự điều chỉnh hay thay đổi.



*“Vấn đề giờ làm là tùy theo định hướng của doanh nghiệp. Phần lớn doanh nghiệp hiện nay lấy lương ngoài giờ để tính thu nhập của người công nhân. Ví dụ như nhiều doanh nghiệp người ta cứ lấy lương cơ bản là 5 triệu, còn làm ngoài giờ thì nhân với hệ số để tạo ra thu nhập của người công nhân. Có những doanh nghiệp họ thoải mái cho công nhân làm thêm giờ. Nhưng Sao Mai lại định hướng khác. Ngay từ đầu bên mình đã lấy giờ giấc làm cơ bản, làm ra làm, chơi ra chơi, trong giờ làm thì phải làm hết mình, còn đến giờ nghỉ là phải nghỉ. Dù có thế nào đi nữa thì cũng phải tuân thủ giờ giấc làm việc. Thực tế khoa học cũng phân tích là nếu người lao động làm việc thực sự trong giờ thì khi làm quá giờ cũng sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của người ta. Sao Mai đi theo một tinh thần chung từ trước đến giờ là thực hiện tôn chỉ về giờ giấc là như vậy.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Mặc dù Công ty cũng nhận được một số ý kiến đề xuất từ phía người lao động về vấn đề làm thêm giờ để tăng thu nhập, song Giám đốc Công ty khẳng định Cương lĩnh của Công ty luôn luôn phải rõ ràng và thống nhất.

*“Cũng có ý kiến của công nhân về vấn đề làm thêm giờ, nhưng doanh nghiệp phải có cương lĩnh thống nhất. Cương lĩnh của Sao Mai hiện tại hướng đến chế độ cho người công nhân, làm sao để có chế độ tốt nhất cho công nhân.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

Theo như Giám đốc Công ty cùng cán bộ phụ trách nhân sự chia sẻ, người lao động khi bắt đầu làm việc tại Sao Mai sẽ được hướng dẫn và đào tạo về quy chế làm việc của Công ty trước khi được đưa xuống khu vực sản xuất để đào tạo về chuyên môn công việc. Thêm vào đó, văn hoá của Công ty cũng được truyền tải từ những người cũ đến những người mới, do đó, những ý kiến góp ý về quy chế của công ty là rất ít. Mấy năm nay, qua các kênh ghi nhận thông tin của Công ty chỉ ghi nhận được vài bức thư góp ý, chủ yếu liên quan đến các vấn đề cá nhân.

Chia sẻ định hướng về quy chế làm việc của Công ty trong tương lai, đặc biệt về vấn đề thời gian làm việc, Giám đốc Công ty khẳng định Công ty sẽ đi theo hướng giảm giờ làm trên cơ sở đảm bảo nền tảng thu nhập của người lao động.

*“Sao Mai lấy tổng thu nhập và sức khỏe của người lao động làm nền tảng quyết định chính sách. Trong mỗi giai đoạn sẽ có những bước đi khác nhau. Tại thời điểm bây giờ, việc người lao động làm việc cả ngày thứ bảy đang là phù hợp. Tuy nhiên, trong thời gian tới khi công*

*nghệ được hiện đại hơn, chất lượng sản phẩm tốt hơn, đơn giá tốt hơn thì mục tiêu của Công ty là càng giảm được nhiều giờ làm càng tốt, nhưng trên tinh thần là vẫn phải đáp ứng được nền tảng về thu nhập của người lao động. Bây giờ giảm giờ làm thì có thể giảm được ngay, nhưng lại không đáp ứng được thu nhập tối thiểu cho người ta. Để giảm giờ làm, Công ty sẽ phải thực hiện từng bước. Như các bạn hành chính trước đây phải làm cả ngày thứ bảy, nhưng nay mình đưa công nghệ, đưa phần mềm, đưa quản lý vào là các bạn ấy được giảm buổi chiều ngày thứ bảy.” - Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.*

#### Quan điểm của người lao động về làm thêm giờ

Do tính chất công việc tại mỗi vị trí khác nhau, nên trong phần này, có 3 đối tượng được phỏng vấn về quan điểm về chính sách làm thêm giờ.

Tại Sao Mai, bộ phận hành chính nhân sự có vai trò trong việc tuyển dụng, phụ trách về bảng lương của người lao động, cũng như giải quyết các vấn đề liên quan đến chính sách dành cho người lao động. Mỗi một nhà máy chỉ có 1 cán bộ nhân sự, và cán bộ nhân sự phụ trách tại Sao Mai 3 – trụ sở chính của Công ty là cán bộ phụ trách toàn bộ bộ phận này. Với 1450 lao động như hiện tại thì bộ máy này tương đối là tinh gọn.

Về phía công đoàn, chủ tịch công đoàn đang được đảm nhiệm bởi quản đốc nhà máy Sao Mai 3. Qua chia sẻ, cán bộ này đánh giá cao cơ chế chính sách của doanh nghiệp. Công nhân được khoán công việc trong giờ và giải quyết tại chỗ. Lương hàng tháng của người lao động được tính dựa trên năng suất lao động mà họ thực hiện trong tháng đó và dựa theo mức khoán và đơn giá của chuyển may của họ. Cách tính lương này giúp người lao động dễ dàng tính được mức lương của từng tháng mà họ nhận. Ban đầu, công nhân sợ không tăng ca sẽ không hoàn thành công việc nhưng kết quả sau đó cho thấy chất lượng công việc vẫn tốt dù không tăng ca. Cách đây một thời gian, từ phía người lao động cũng đã có những ý kiến về lương, chính sách lương đơn giá thấp hơn mặt bằng chung. Với vai trò của mình, Công đoàn đã có buổi họp với lãnh đạo công ty và các bộ phận liên quan để đấu tranh, yêu cầu tăng đơn giá. Sau đúng 1 tuần, Giám đốc đã đưa ra quyết định tăng đơn giá lên 10 phần trăm.

Về phía người lao động, qua phỏng vấn một vài lao động đảm nhiệm các vị trí khác nhau tại các chuyển may khác nhau, có thể thấy họ hài lòng với thời gian làm việc cố định đang được áp dụng tại Công ty. Với các lao động nữ, lý do không làm tăng ca là họ có thời gian cho bản thân, cho gia đình, và chăm

lo con cái học hành. Hơn nữa, thời gian làm việc như hiện tại cũng được đánh giá là phù hợp với khả năng, sức khoẻ của người lao động. Với cách tính lương theo sản lượng cho phép người lao động linh hoạt về thời gian làm việc.

*”Ở trong khung giờ mình làm, mình vẫn đạt được lương tăng ca. Đấy, chú không phải cứ phải tăng ca... Vì mình ăn theo sản phẩm mà, có tính thời gian đâu, cứ khoán từ sáng đến chiều... Ví dụ bạn làm từ 7 giờ đến 4 giờ chiều bạn làm xong việc rồi thì bạn được về sớm.” -Phông vấn công nhân may*

Trong mỗi chuyển may, các thành viên cũng có thể san sẻ công việc cho nhau như người may nhanh có thể “mua” sản phẩm khoán của người làm chậm. Việc này cho phép người họ vừa tăng năng suất trong thời gian làm việc cố định để tăng thêm thu nhập vừa đảm bảo đạt được mức khoán sản lượng của toàn chuyển. Cũng vì thế mà lương hàng tháng của người lao động ở cùng vị trí cũng sẽ khác nhau, đảm bảo tính công bằng. Ngoài ra, khi họ có các công việc riêng cần nghỉ phép thì việc của họ cũng sẽ được chia cho các thành viên khác trong chuyển để đảm bảo công việc chung.

Mặt khác, một cơ chế hiện đang được áp dụng đó là thay vì làm thêm giờ thì một số công nhân được phép mang vật liệu về nhà làm. Ví dụ như công nhân có thể xin mang vải về nhà để may tại nhà và ngày hôm sau mang đến. Hiện nay có khoảng 30 phần trăm công nhân mang vật liệu về nhà và hưởng lương sản phẩm. Đồng nghĩa với việc thay vì tăng ca tại xưởng, họ có thể làm thêm tại nhà. Có công nhân chia sẻ rằng việc mang về như thế tùy thuộc vào khả năng làm của cá nhân, và khả năng sắp xếp công việc vì họ có thể vừa làm và vừa chăm lo cho gia đình tại nhà vào buổi tối. Họ chia sẻ rằng do hạn chế về máy móc tại nhà nên hầu hết các sản phẩm được mang về là các chi tiết phụ hoặc các chi tiết đơn giản. Tuy nhiên, ở một số vị trí như công nhân là hoặc kẻ vẽ thì lại không thể mang chi tiết về do tính chất đặc thù của công việc.

## Những vấn đề đặt ra

### *Chính sách giờ làm và vai trò như một công cụ thu hút lao động*

Đối diện với nhiều khó khăn trong việc thu hút nguồn nhân lực cho phát triển, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam mới bước vào giai đoạn phục hồi sau Covid, mỗi doanh nghiệp, bao gồm cả doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI, đều phải xây dựng những chính sách riêng để thu hút lao động hiệu quả. Từ những chia sẻ của Giám đốc Công ty TNHH Thương mại Sao Mai, có thể thấy rằng chính sách giờ làm hiện nay đang được không ít doanh nghiệp khai thác như một công cụ để thu hút lao động.

*“Có doanh nghiệp dùng cách tăng thêm nhiều giờ làm việc để tổng thu nhập người lao động được đẩy lên cao... Người lao động thì cũng có người quan niệm rằng còn tuổi, còn sức khoẻ là phải cày, cày được càng nhiều tiền càng tốt. Cái xu hướng trào lưu của Việt Nam đặc biệt trong miền Nam là thích làm thêm giờ, không có làm thêm giờ là lương thấp lắm, không ăn thua... Người lao động cứ biết là hôm nay đến, làm cái này thì được bằng đây tiền, ông chủ đã chốt như vậy... Đây gọi là chính sách ăn lương theo thời gian. Sẽ có khoảng trên 50 phần trăm người lao động có tâm lý như thế, họ không sẵn sàng cho cuộc chơi.”*  
- Ông Nguyễn Văn Trinh - giám đốc công ty.

Vậy một câu hỏi đặt ra là trong hiện tại và trong tương lai, chính sách giờ làm nào sẽ được xem là phù hợp với nhu cầu của người lao động và xu thế của thời đại: Chính sách làm thêm giờ, Chính sách ăn lương theo thời gian, Chính sách không làm thêm giờ, hay Chính sách cắt giảm giờ làm. Ưu nhược điểm của từng Chính sách giờ làm này sẽ cần phải được đánh giá và cân nhắc kỹ càng.

*Lợi ích của doanh nghiệp khi áp dụng chính sách không làm thêm giờ*

Từ tình huống của Công ty TNHH Thương mại Sao Mai, có thể thấy rằng việc theo đuổi một chính sách không làm thêm giờ rõ ràng, bài bản và thống nhất đã đem lại cho doanh nghiệp này nhiều lợi ích trong cả dài hạn và ngắn hạn, đặc biệt trong vấn đề thu hút lao động và duy trì lực lượng lao động. Tuy nhiên, một điều khiến chúng ta phải suy nghĩ đó là liệu những kết quả này sẽ là phổ biến hay cá biệt trong ngành may, khi mà có không ít doanh nghiệp trong ngành đang theo đuổi chính sách tăng giờ làm thêm để thu hút lao động dễ dàng hơn.

Chính vì vậy, vấn đề lợi ích của việc theo đuổi chính sách không làm thêm giờ của các doanh nghiệp dệt may sẽ cần được làm rõ hơn dựa trên góc độ khoa học, đặc biệt về hai khía cạnh:

- Mối quan hệ giữa chính sách không làm thêm giờ với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp.
- Mối quan hệ giữa chính sách không làm thêm giờ với mức độ hài lòng và mức độ trung thành của người lao động.

*Những tiền đề cần thiết để doanh nghiệp theo đuổi chính sách không làm thêm giờ trong hiện tại và chính sách cắt giảm giờ làm trong tương lai.*

Tình huống của Công ty TNHH Thương mại Sao Mai cho thấy để theo đuổi được chính sách không làm thêm giờ trong bối cảnh hiện tại cũng đòi hỏi từ phía Công ty nhiều tiền đề. Đầu tiên đó là Công ty phải có một kế hoạch sản xuất chặt chẽ, sau đó là phải có sự chủ động trong hoạt động sản xuất kinh doanh, và cuối cùng là phải có một văn hoá làm việc rõ ràng và nhận được sự đồng thuận cao từ phía người lao động. Bên cạnh đó, để theo đuổi định hướng cắt giảm giờ làm trong tương lai, Công ty cũng xác định cần phải có những tiền đề về công nghệ, về chất lượng sản phẩm, về đơn giá hàng hoá.

Vấn đề đặt ra ở đây đó là để theo đuổi được chính sách không làm thêm giờ như Công ty TNHH Thương mại Sao Mai, các doanh nghiệp khác sẽ cần học hỏi từ chính những tiền đề của Sao Mai hay sẽ có những mô hình khác, những tiền đề khác?

## CÂU HỎI

1. Đánh giá của anh/chị về việc thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với người lao động tại Công ty TNHH Thương mại Sao Mai?
2. Những lợi ích mà Công ty TNHH Thương mại Sao Mai đạt được khi triển khai các thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với người lao động là gì?
3. Thách thức đối với các doanh nghiệp khi triển khai các thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với người lao động có thể là gì?
4. Những thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với người lao động tại Công ty TNHH Thương mại Sao Mai liên quan đến những quyền nào của người lao động? Hãy trình bày cụ thể những thực hành của doanh nghiệp về từng khía cạnh?
5. Những thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với người lao động tại Công ty TNHH Thương mại Sao Mai có thể được xếp ở mức độ nào: (i) Tuân thủ pháp luật; (ii) Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp; (iii) Tiên phong về các thực hành kinh doanh có trách nhiệm? Vì sao?
6. Anh/chị có nhận thấy các rủi ro mà công ty TNHH Thương mại Sao Mai có thể gặp phải? Làm gì để có thể khắc phục nó? Liệu rằng Công ty Sao Mai đã thực hiện đầy đủ các yêu cầu của trách nhiệm tôn trọng quyền con người theo hướng dẫn của UNGPs chưa?

7. Theo anh/chị, công ty TNHH Thương mại Sao Mai có thể thực hiện những giải pháp gì để làm tốt hơn nữa những thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại công ty?
8. Theo anh/chị, công ty TNHH Thương mại Sao Mai có thể thực hiện những giải pháp gì để lan tỏa những thực hành kinh doanh có trách nhiệm tốt của mình đến các doanh nghiệp khác trên địa bàn/trong ngành/trong chuỗi cung ứng của mình?

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Nguyen Van Nghi (2022). The current situation of Vietnam's textile and garment industry and challenges brought by the Industry 4.0. *Industry and Trade magazine*, No. 06, April 2022.
2. Sao Mai Trading Company Limited (2021). *The Collective Labor Agreement*. Internally circulated documents
3. Sao Mai Trading Company Limited (2021). *The Labor Regulation*. Internally circulated documents
4. The Government (2020). Decree No. 145/2020/ND-CP issued on December 14th, 2020, detailing and guiding the implementation of a number of articles of the Labor Code on working conditions and labor relations.
5. The National Assembly (2019). *Labor Code* issued on November 20, 2019.
6. The Standing Committee of the National Assembly (2022). Resolution No. 17/2022/UBTVQH15 issued on March 23, 2022 on employees' overtime working hours per year and per month in the context of Covid-19 prevention and control and socio-economic recovery and development
7. Vu Dung (2021). Sustainable development of Vietnam's textile and garment industry in the context of the Covid-19 epidemic. <https://www.qdnd.vn/kinh-te/tin-tuc/phat-trien-ben-vung-nganh-det-may-viet-nam-trong-boi-canh-dich-covid-19-680768>
8. Vu Dung (2021). Vietnam's textile and garment industry strives to overcome the Covid-19 "storm". <https://www.qdnd.vn/kinh-te/cac-van-de/det-may-viet-nam-no-luc-vuot-bao-covid-19-681331>





**CO-EDITOR**

**ASSOC.PROF.DR. LE QUANG CANH**

**DR. DINH LE HAI HA**

# **CASE STUDY IN VIET NAM**

**on RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES**

**(Monographs)**

NATIONAL ECONOMICS UNIVERSITY PUBLISHING HOUSE  
2023





## ACKNOWLEDGEMENT

This book is possible thanks to the collaboration between universities' research teams, including National Economics University, Banking Academy Bac Ninh Branch, Saigon University and Da Lat University under the project "Assessing corporate understanding of responsible business practices in Vietnam." The book is a response to the growing needs for learning and teaching responsible business and human rights in higher education institutions offering economics and business majors. Our sincere thanks go to the United Nations Development Programme (UNDP) in Vietnam for its support in conducting research and completing this book. Special gratitude to the Embassy of Sweden and the Embassy of Norway for their financial assistance; and to the Rector Boards of four universities, including National Economics University, Banking Academy Bac Ninh Branch, Saigon University and Da Lat University, for creating favourable conditions for research groups to participate in the design and development of case studies. We would like to acknowledge the following contributors from UNDP for their support and practical suggestions to improve the quality of the book, including Ms/ Mr. Bui Thu Hien, Nguyen Van Huan, Phung Thi Thu Ha, and Kevin Lehmann. The research team would like also to express our deep appreciation to the government agencies and businesses that spent time providing data for the completion of the cases on responsible business and human rights presented in this book. Lastly, the publication of this book would not be possible without the support of National Economics University Publishing House.

Most importantly, this book is a tribute to our late team leader and dear teacher, Prof. Dr. Nguyen Van Thang. His vision and passion for bringing business and human rights to schools in Vietnam were the start of this book and will forever be our source of inspiration.

The content of this book is from research results, and it does not necessarily reflect the viewpoints of the donors, supporters and partners.

On behalf of the research team,

**CHIEF EDITORS**

**Assoc. Prof. Dr. Le Quang Canh and Dr. Dinh Le Hai Ha**

## **TABLE OF CONTENT**

<b>ACKNOWLEDGEMENT</b>	105
<b>TABLE OF CONTENT</b>	106
<b>PREFACE</b>	109
<b>OVERVIEW OF RESPONSIBLE PRACTICES AND HUMAN RIGHTS OF VIETNAMESE ENTERPRISES</b>	112
1. INTRODUCTION	112
Background	112
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	115
2. RESPONSIBLE PRACTICES AND HUMAN RIGHTS WITHIN ENTERPRISES	117
Contracts and Income	117
Forced labor and child labor	119
Discrimination	122
Harassment	123
Collective bargaining	124
3. RISKS ASSESSMENT IN HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE	125
4. CONCLUSIONS	127
REFERENCES	127
<b>CASE STUDY 1: TOURISM SEASONALITY: RESPONSIBLE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS</b>	129
1. INTRODUCTION	130
2. RESEARCH CONTEXT	131
Background of the tourism industry	131
The tourism industry in Da Lat	132
Introduction to the resort	135
Seasonality in tourism	136
3. WORKING OVERTIME	137
Work pressure	139
Physical health	141
Mental pressures	142

Employee's income	143
4. HARASSMENT	145
External harassment	145
Internal harassment	147
5. CONCLUSIONS	149
DISCUSSION QUESTIONS	149
REFERENCES	150
<b>CASE STUDY 2: HUMAN RIGHTS AND BUSINESS IN UNCERTAINTY</b>	151
1. INTRODUCTION	152
2. TEXTILE AND GARMENT INDUSTRY DURING 2019-2020	153
3. PROSPEROUS FAMILY COMPANY	155
Introduction to the company	155
About the company's Board of Directors	156
Branch 2 in Binh Tan district	156
4. DISPUTES BETWEEN PROSPEROUS FAMILY COMPANY AND WORKERS	156
Delayed payment and deduction of workers' wages	156
Payment method and the product unit price	158
Conflict and reactions	159
5. ECONOMIC BENEFITS AND RESPONSIBLE BUSINESS	161
6. CONCLUSIONS	166
DISCUSSION QUESTIONS	167
<b>CASE STUDY 3: WAGE DEDUCTIONS OF SEASONAL WORKERS IN BAC NINH PROVINCE'S INDUSTRIAL ZONES</b>	169
1. INTRODUCTION	170
2. INDUSTRIAL DEVELOPMENT IN BAC NINH PROVINCE	170
3. SEASONAL LABOR SERVICES PROVIDED BY KHANG DIEN COMPANY	173
Introduction to Khang Dien company	173
Labor-providing forms of Khang Dien	174
4. SEASONAL LABORERS WORKERS	175

5. WAGE DEDUCTIONS OF SEASONAL WORKERS	179
6. CONCLUSIONS	182
DISCUSSION QUESTIONS	184
REFERENCES	185
<b>CASE STUDY 4: GOOD RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES AT SAO MAI COMPANY</b>	191
1. INTRODUCTION	192
2. TEXTILE AND GARMENT MARKET BACKGROUND AFTER COVID-19	193
3. THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF SAO MAI	195
4. RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES OF SAO MAI	196
Working time and paid leave	197
Wages, bonuses, allowances, and other benefits for employees	197
Benefits for female workers	200
Working conditions of employees	201
5. EMPLOYEES' WORKING HOURS	202
The context of Covid-19 and overtime regulations	202
Overtime issue	204
Problems for discussion	209
DISCUSSION QUESTIONS	210
REFERENCES	211

## PREFACE

Economic growth is an engine for poverty reduction, job creation, and improving people's living standards; however, it also poses challenges to environmental protection, working conditions, preservation of cultural values, and essential human rights enjoyment. Most of the fundamental human rights are closely related to the operation of the businesses, so the businesses' activities can positively or negatively affect their stakeholders. When businesses operate with respect for human rights, their business results will be better and promote sustainable development. Conversely, if a company violates fundamental human rights, it imposes potential costs and risks. Thus, promoting responsible business and respecting human rights would bring positive and long-term benefits to businesses.

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) are the global framework that sets out what governments and businesses should act to limit and address the negative impacts of business on human rights. According to UNGPs, businesses must respect internationally recognized fundamental human rights. It means that companies must proactively respect and avoid being implicated in negative impacts on human rights and deal with situations where human rights adverse effects occur. UNGPs guide businesses to prioritize human rights issues, potential impacts, and risks in doing business. Meeting those expectations in the UNGPs will help enterprises to meet growing demands from consumers, workers, regulators, business partners, investors, and other stakeholders for business and human rights. Meeting these requirements induce businesses to conduct responsible business.

Recent studies agree that responsible business brings positive benefits to businesses and society. From a theoretical perspective, responsible business essentially benefits society; addresses negative impacts on society, communities, and individuals; builds greater trust, fosters relationships among stakeholders, and increases the business's values. Businesses that adopt responsible business practices are associated with better business results, fewer violations of the law, and more sustainable development. However, responsible business is a new concept that has evolved beyond

corporate social responsibility (CSR) when responsibility is closely integrated into the business model and core values. According to UNDP and NEU (2021), awareness of the need for responsible business is increasing due to its benefits, the requirements of international integration and participation in global value chains, due to the requirements of state management and sustainable development goals, which the country has been pursuing. This increasing awareness is also a response to the ongoing effort at the global level to enact a UN legally binding instrument on business and human rights. Against that background, however, the knowledge of business and human rights management tools are limited and responsible business practices have not been fully identified and implemented, and especially there are no responsible business courses offered in a business major in higher education institutions.

With the support of UNDP Vietnam, the Institute for Sustainable Development, National Economics University conducted research, designed and implemented a course on responsible business in the university curriculum. Training courses on responsible business for lecturers in higher education institutions have been launched. Besides the project documents, the research and development of responsible business literature play a decisive role in developing responsible businesses in schools and enterprises. The case study of responsible business and human rights provides learning, teaching, and research material on responsible business in business training programmes. In addition, it contributes to promoting awareness of responsible business and responsible business practices in Vietnam.

This book consists of two parts. Part 1 is an overview of issues on responsible business practices and the rights of stakeholders in Vietnamese enterprises. It provides context for selecting and understanding case studies. Part 2 includes four cases compiled based on the studied enterprises' good or bad business responsible practices and human rights in Vietnam. The cases studies address: (i) Overtime and harassment in tourism businesses; (ii) Uncertainties in the business environment and the enforcement of human rights in enterprises; (iii) Seasonal workers, wages, and fines for seasonal workers occur in industrial zones in Bac Ninh province; and (iv) Good responsible business practices and human rights in textile companies.

Authors of this book include:

- An overview of responsible business practices and human rights written by Le Quang Canh and the research team;

- Case study 1 written by Nguyen Thi Thanh Ngan, Truong Thi Lan Huong and Nguyen Van Anh;
- Case study 2 written by Nguyen Phan Thu Hang, Le Dinh Nghi, and Nguyen Tran Ha My;
- Case study 3 written by Thanh Kim Hue, Ngo Thu Hoang and Nguyen Kim Phuong;
- Case study 4 written by Dinh Le Hai Ha, Nguyen Thi Lien Huong, Le Thuy Duong and Le Thi Thai Ha.

Dr. Le Quang Canh and Dr. Dinh Le Hai Ha are the editors of this book.

Responsible business and human rights are broad topics. The selected case studies may cover good business practices and/or actions where possible human rights violations in business are available. Despite the authors' efforts, due to the complexity of responsible business, the diversity of responsible business practices and human rights, and the limited availability of analytical data in Vietnam, these case studies may have limitations or shortcomings. The authors wish to receive the comments, suggestions, and encouragement of researchers, colleagues and readers to improve the content in future editions.



# OVERVIEW OF RESPONSIBLE PRACTICES AND HUMAN RIGHTS OF VIETNAMESE ENTERPRISES

## 1. INTRODUCTION

### Background

Vietnam is a country with successful socioeconomic development (Ngan hang The gioi, 2022). Strong economic reforms since 1986, combined with favorable global trends, have helped Vietnam rapidly grow from one of the poorest countries in the world to a lower middle-income country. From 2002 to 2020, GDP per capita increased 3.6 times, reaching nearly 3,700 USD. The poverty rate (based on 1.9 USD/day) dropped sharply from 32 percent in 2011 to 2 percent in 2020. Vietnam has defined a more ambitious development vision towards the goal of becoming an industrialized country with high-middle income by 2030 and a developed country with high income by 2045. However, along with socio-economic growth and development, many challenges are posed to Vietnam. The environmental pollution and over-exploitation of natural resources are getting worse; the gap between rich and poor among regions is deepened; problems of low labor productivity leading to low wages which do not meet living wages, troubles in compliance with business regulations and social management, society vices..., etc. are reducing the results of the renovation process. The consequences could affect Vietnam's achievement of sustainable development goals.

Over the past decade, Vietnam has actively participated in many bilateral and multilateral free trade agreements. So far, Vietnam has signed 17 free trade agreements with more than 70 partners worldwide. The free trade agreements signed with the European Union and the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership are new-generation trade agreements that cover a wide range of fundamental human rights. Vietnam has joined the global production chains of many multinational

corporations. It also requires Vietnamese partners to comply with responsible business practices and requirements related to the protection, respect and remediation of human rights violations. Thanks to economic integration and participation in global production chains, Vietnam is increasingly integrating deeply into the global supply chains and achieving outstanding growth. While high growth rates facilitate infrastructure development and job creation and improve living standards, it also creates challenges for protecting, respecting and remediating human rights violations according to international standards.

Globally, along with the rapid development of international business and human rights standards and legal frameworks (most of them are inspired by UNGPs), businesses are increasingly paying attention to sustainable development, where compliance with human rights regulations is an important element. Businesses recognize that human rights compliance makes business sense because it creates a competent and motivated workforce (VCCI & AHRC, 2021). More and more businesses are doing more than legal obligations to comply with; change to accommodate more stakeholders; and foresight increasingly focusing on People, Planet and Profit. An increasing number of companies globally and in Vietnam are incorporating social, environmental and ethical issues into their operations and business strategies. In addition to producing goods and providing services, and of course, making profits, these businesses recognize that they are playing an important social role. However, the vast majority of enterprises in Vietnam are small and medium-sized enterprises. These startups and small-sized businesses often focus on “quick profits” and do not pay sufficient attention to sustainability issues, including human rights (TDI et al., 2018).

Studies on human rights in the business sector in Vietnam are sparse and fragmented. However, these issues could be found in studies with broader topics, such as those on business governance, integrity, and/or work qualities. A focused survey from the International Labor Organization (ILO) and Ministry of Labor, Invalids, and Social Affairs (MOLISA) on such issues as child labors, and work quality would also help to draw a picture of how human rights issues have been addressed by businesses in Vietnam.

This section reviews studies related to responsible business and human rights in Vietnam in order to: (i) understand the current state of the responsibility to respect to human rights of enterprises in Vietnam; (ii) investigate the risks of human rights violations in businesses; (iii) provide possible business human rights risks to help design and develop case studies.

This section does not provide a review of international guidelines related to business and human rights, such as the United Nations Global Compact (UNGC), the ILO standards and the OECD guidelines for multinational companies, etc., or relevant Vietnamese regulations. Instead, this section will focus on the current state of the responsibility to respect human rights and the risks associated with these issues, as reflected by data/evidence on business and human rights in Vietnam reported in the existing documents.

Human rights are applied to every person, regardless of race, ethnicity, and/or religion. In parallel to basic human rights principles proposed by the United Nations, ILO also developed principles and measures to ensure human rights are complied with at work. The four basic human rights at work include:

- The freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- The elimination of forced or compulsory labor;
- The abolition of child labor; and
- The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

These rights are also appeared in the United National Global Compact (UNGC) ten principles to do business responsibly for sustainability. In Vietnam, several issues are also important when we discuss labor rights, namely legal contracts, sufficient income, and a safe work environment. We include these issues in our review.

The review in this section is based on existing studies on human or labor rights (see Box 1). Although the number of reviewed reports is limited, we believe that key human rights issues in the workplace have been addressed. This is, amongst others, an important foundation for the selection of business and human rights case studies in the second part of this book.

**Box 1: Some main reviewed studies and documents**

Guideline for HR compliance, such as VCCI & AHRC (2021);

Reports on labor rights, such as ILO Better Work Survey (2017; 2019), ILO & MOLISA (2020) child labor survey;

COVID-19 impact on Vietnamese apparel and footwear workers: Workers' Perspective Care quốc tế tại Việt Nam, 2020.

Report on companies' uses of internal control and code of conduct by TDI, VCCI& IBLF Global (2018);

NEU & UNDP (2021) research on responsible business in agriculture in Vietnam

Other reports, including NGOs' reports, PhD thesis, academic articles, and newspapers.

## **United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights**

The Guiding Principles on Business and Human Rights, adopted in June 2011 by the United Nations Human Rights Council, have become the international standard for ensuring human rights in business. The UNGPs provide a framework for business and human rights, in which the State has the responsibility to protect human rights, and the enterprise has the responsibility to respect human rights and to remedy if human rights violations occur. There are UNGPs' 31 principles that are expected to guide the obligations and responsibilities to ensure human rights adversely affected or infringed by business and investment of enterprises. There are three pillars laid out by these principles.

Firstly, the UNGPs principles affirm that the State remains the most important factor with a legal obligation to ensure the realization of human rights against the infringement of any third party, including businesses. The state is obligated to conduct its duty to protect against human rights abuses and take preventive and remedial measures to address business-related human rights violations. States issue regulations or expectations on the responsibility of businesses to respect human rights within their territories as well as in other business locations around the globe.

Second, the UNGPs define businesses as organizations with a special position in society; therefore, businesses have the responsibility to respect human rights, and to avoid all actions that negatively affect the enjoyment of human rights. Businesses need to control their activities so as not to cause or contribute to human rights abuses. In case adverse human rights impacts occur, the enterprise should take proactive measures to remedy the consequences of such violations.

Third, victims of human rights violations have to be redressed and reimbursed. For people who are victims of human rights violations and abuses, both the State and enterprises must jointly take all possible measures, by judicial or non-judicial means, to ensure they have access to adequate reimbursement and redress of violations. The state and businesses have a responsibility to establish and implement measures to prevent, minimize, and remedy the negative impacts of human rights abuses caused by enterprises.

**Box 2: Basic human rights**

Rights of equality	Right to non-discrimination
Rights to life, personal liberty and personal security;	Rights to freedom from slavery
Rights of freedom from torture or inhumane treatment;	Rights to health;
Right to education	Rights to privacy;
Rights to marry and build a family;	Rights to property;
Rights of freedom of belief and religion;	Rights to freedom of opinion and information;
Rights to freedom of peaceful assembly and association;	Rights to join trade unions;
Rights to rest and relaxation;	Rights to an adequate standard of living;
Rights to participate in the cultural life of the community;	

The adoption of UNGPs created a new era in the business and human rights field, strongly promoting the development of international standards on the corporate responsibility to respect human rights. Especially, UNGPs have inspired the development of mandatory human rights due diligence

laws over the world, such as the UK and Australian Modern Slavery Acts, the French Law of Duty of Vigilance, the German Supply Chain Act, and the incoming Corporate Sustainability Due Diligence Directive of EU. This makes responsible business practices – responsibility to respect human rights – essential requirements in global value chains, including upstream businesses in developing countries like Vietnam.

In the international sphere, the process of developing a legal binding instrument (a treaty) on business and human rights started in 2014 and, until the time of this book, is having the efforts from nations and the United Nations to finalize this process. This international legal binding instrument aims at regulating State's responsibilities in the implementation of its duties to protect human rights and prevent, address the adverse impacts on human rights conducted by businesses. Thereby, the State, in order to perform its duties, must highly likely enact national legislation on mandatory human rights due diligence and conduct other measures to implement UNGPs. States will also possibly be held accountable for letting businesses make human rights adverse impacts.

UNGP's and the above rapid development in business and human rights pose requirements and challenges to businesses, especially those in countries like Vietnam, who must catch up with and fully comply with international standards on responsible business and corporate responsibility to respect human rights, particularly with respect to their internal affairs.

## **2. RESPONSIBLE PRACTICES AND HUMAN RIGHTS WITHIN ENTERPRISES**

Human rights within enterprises include many issues. Based on reviewed studies listed in Box 1 and the basic human rights presented in Box 2, there are five popular issues related to human rights within enterprises that have been identified in the business context in Vietnam, including: Contracts and income; Forced labor; Collective bargaining; Child labor; and Discrimination and Harassment. The overall results can be summarized as follows:

### **Contracts and Income**

An important and most interesting right for workers in Vietnam is the right to have decent work (ILO, 2017). Decent works' criteria include, but are not

limited to, an income that is sufficient for living and a safe working condition, especially operational health and safety, and fair and transparent work pay.

*Finding 1: In the business sector in Vietnam, illegal and unfair work contracts are still an issue. Violations of specific issues in work contracts are not uncommon.*

Regarding work contracts, current studies suggest that most employees in registered businesses have legal contracts. However, there was still a large proportion of employees who received illegal or unfair contracts. ILO Better Work (2017)<sup>1</sup> surveyed 257 factories in its network in Vietnam and found that almost 86 percent of factories ensured that all workers had valid employment contracts. However, this still means that about 14 percent of factories in the sample failed to guarantee this basic right at work to all workers. Note that these factories volunteered to join the network and should be more attentive to labor rights issues than the average firms. Similarly, over half of the factories (52 percent) did not comply fully with legal requirements on their internal work rules, the most common manifestation of this being the failure to specify short breaks to be provided during regular working hours. The reports concluded that excessive working time, and particularly the regular breach of legal overtime limits, remained a perennial problem for the industry and something that is unlikely to change for the foreseeable future.

In a similar vein, TDI, VCCI& IBLF Global (2018) surveyed a sample of 239 firms on irregular management practices and internal control issues. In the survey, around 27-38 percent of the whole sample “knew clearly” of such incidents as a firm “Does not follow regulations in payment to employees” (27.2 percent), “Not in accordance with labor law in contract signing and implementation” (29 percent), and “Employment based on relationship rather than competence” (37.7 percent).

*Finding 2: The risk of contract violations is higher in overtime payment, leave time, and break time.*

ILO Better Work (2018) found that nearly half (49 percent) of surveyed factories are non-compliant on some aspect of overtime pay. About 22

---

<sup>1</sup> Better Work Vietnam is a unique partnership between the International Labor Organization (ILO) and the International Finance Corporation (IFC) which aims to improve labor standards and business competitiveness in global apparel supply chains. This report draws on the findings of assessments conducted in 257 factories in Vietnam during the period October 2015 to December 2016. It presents a snapshot of non-compliance rates in a range of areas linked to working conditions and fundamental rights at work.

percent of factories miscalculated of overtime pay on weekly rest days (i.e., Sundays). This practice is most commonly linked to a lack of awareness and understanding among factory HR staff of the correct legal calculations for overtime on these days. More alarmingly, almost 60 percent of factories fail to comply with legal rules concerning paid leave. Most factories are found noncompliant for either or both of the following reasons: (i) failure to submit sick and maternity leave claims within the appropriate time period (40 percent); and (ii) failing to pay correctly for legally required annual leave (30 percent of factories). It is common that factories delay settling paid leave, which is not in violation of current regulations (note that the Social Insurance Law, 2016, does not specify the period for settling payments to workers).

Other studies, such as Tran Nguyen Cuong (2016) and Phan Thi Lam Hong (2021), concurred that the ratio of health, social, and unemployment insurance is low (about 20 percent of the labor force), and that the late salary payment as well as avoid paying social insurance is not uncommon. NEU-UNDP (2021) reported that in agricultural cooperatives, work conditions were normally poor.

### **Forced labor and child labor**

ILO Resolution (ICLS, 2008) clarifies that working children (or children in employment) refers to children engaged in any activity falling within the general production boundary in the System of National Accounts (SNA)<sup>2</sup> for at least one hour during the reference period, of which only a subset is child labor targeted for elimination. Conceptually, child labor is defined by its consequences and includes work that:

- is mentally, physically, socially, or morally dangerous and harmful to children; and
- interferes with their school attendance: (i) by depriving them of the opportunity to attend school; (ii) by obliging them to leave school prematurely; or (iii) by requiring them to attempt to combine school attendance with excessively long and heavy work.

In Vietnam, the Labor Code 2019 strictly prohibits the employment of unlawful, underage, forced labor of children and other acts of abuse, such as using vocational training and apprenticeships to exploit the child labor force for personal profits or enticing or forcing child apprentices to engage in illegal

---

<sup>2</sup> The SNA is a set of internationally agreed standards that include the recommended macroeconomic measuring economic activity.



activities. The Labor Code stipulates: “the employee is a person aged full 15 years or older” and “the minor employee is an employee under 18 years old.”

*Finding 3: Child labor issues still exist but have been improved in the last decade in registered businesses. However, the risk is higher in informal sectors.*

ILO and MOLISA (2018) conducted the “Viet Nam National Child Labor Survey” and estimated that in 2018, there were 1,754,066 children participating in economic activities (hereinafter referred to as working children), accounting for 9.1 percent of the national child population. Among children who are economically active, 1.032 million were classified as ‘children in child labor’, accounting for 5.4 per cent of the 5–17-year-old population and 58.8 per cent of working children. These statistics were an improvement in comparison to the survey in 2012, which estimated 1.75 million children in child labor, accounting for 9.6 per cent of 5–17-year-old children across the country. Among these child laborers in 2018, 519,805 children worked in heavy, dangerous, and hazardous work (hereinafter referred to as ‘children in hazardous work’) with a rate of 2.7 percent of the 5–17-year-old population, 29.6 percent of working children, and nearly 50.4 percent of the total number of children in child labor.

According to the survey, working children were engaged in all three main economic sectors of the national economy, namely agriculture, industry, and services, of which, more than half of the children were working in the agriculture sector. Child labor is prevalent in the informal sector. Over 84 percent of children in child labor lived in rural areas and over 43 percent of them were involved in household work. Most of these children worked as unpaid workers in small-scale production and business establishments in the informal sector, participating in supply chains by directly creating goods, products and services within small household enterprises.

The survey results of ILO (2018) report that no instances of child labor were found. However, there are two wider concerns, namely: (i) inadequate documentation and protection of young workers (nine percent of factories non-compliant), which typically relates to unreliable age verification systems at recruitment and/or inadequate recordkeeping of workers under 18 years of age; and (ii) young people being engaged in so-called “hazardous work”, which in this case means young workers working beyond their legally permitted working hours, including overtime. At the same time, nine percent

of factories failed to ensure workers between the age of 15 and 18 were doing appropriate (i.e., non-hazardous) work with an adjusted working time that precludes overtime.

NEU-UNDP (2021) study in the agricultural sector shows that child labor exists in the sector. The most common form of child labor is to work on household farms. Occasionally, children could be hired to help harvest crops in cooperatives with very low pay (20 thousand dong/hour). More alarmingly, the business that hired children was proud of such practice as they believed that they had helped the children.

VCCI Guidelines for responsible business in the Textile and Garment Industry conducted in 2020 suggest that child labor issues are less apparent in factories, but much more serious in outsourced partners and suppliers, who are more likely in the informal sector.

*Finding 4: Evidence of compulsory labor is sparse and ad hoc, raising a need for more systematic investigation in Vietnam.*

According to the ILO Forced Labor Convention, 1930 (No. 29), forced or compulsory labor is defined as: “all work or service which is exacted from any person under the threat of a penalty and for which the person has not offered himself or herself voluntarily.” ILO developed a list of indicators (common symptoms) of forced labor as follows: Abuse of vulnerability, Deception, Restriction of movement, Isolation, Physical and sexual violence, Intimidation and threats, Retention of identity documents, Withholding of wages, Debt bondage, Abusive working and living conditions, Excessive overtime without the agreement of workers, commitment to a compulsory working period, or no birth-giving during the working contract...

According to the ILO (2018), no cases of forced labor were detected in the study. This means that no enterprises have been observed neither to restrict the movement of workers around the workplace, especially production facilities nor to use coercive tactics to keep workers stay at work (e.g., threats of violence, intimidation, disciplinary measures, withholding wages and the like). ILO (2018) also found that workers in surveyed enterprises have the freedom to terminate employment upon reasonable notice or to terminate their contracts, and that workers are not forced to work undue overtime. Ad hoc evidence suggested that withholding or delaying wages, bad working conditions, and excessive overtime were more common than other indicators. Although systematic investigations of these issues are non-

existent in surveyed enterprises in Vietnam, the forced labor phenomena still exist in Vietnam in different forms: in labor recruitment, human trafficking, labor in drug rehabilitation centers, prison labor... (Mai, 2021). Accordingly, 4.46 percent of employees answered that they had to work overtime forced by enterprises; 27.3 percent of workers had to work more than 200 hours/year, of which 54.5 percent usually had to work overtime. Human trafficking is also a serious phenomenon, such as labor-exporting companies and labor-supplying brokers who do not have a license force workers to pay fees exceeding the provisions of the law, causing them into debt (Mai, 2021).

## **Discrimination**

The Labor Code 2019 has provisions on employment discrimination. Accordingly, employment discrimination is an act of discrimination, exclusion or preference by race, color, national or social origin, ethnicity, sex, age, status, maternity, marital status, religion, creed, political opinion, disability, family responsibilities, HIV infected status or for the purpose of establishing, joining, and operating a trade union or organization of employees at the enterprise that have impacts on equality of employment or career opportunities. Discrimination, exclusion or preference stemming from specific requirements of a job and acts of maintaining and protecting jobs for vulnerable workers are not considered discriminatory.

*Finding 5: There is a lack of systematic investigation into discrimination in the business sector. Ad hoc evidence suggests that gender, age, and appearance discrimination in recruitment is not uncommon.*

Among discrimination by gender, race, age, disability, and religion, gender and disability discrimination appear to be more observable in Vietnam. It is not uncommon to see recruitment ads that specifically ask for young, beautiful ladies under certain age, or by contrast, ads that look for young male applicants. Word conditions that facilitate the participation of disabled people are rarely observed.

In ILO (2018), non-compliance with laws concerning discrimination is low across the surveyed factories; just under five percent of factories were found to practice gender discrimination, which typically involves stating a gender preference in job advertisements. At the same time, anecdotal reports and external research suggests various forms of discrimination, particularly against pregnant women, do exist and are underreported throughout the industry. Examples include hiring female workers on short fixed-term

contracts, which enable them to be terminated easily (and without maternity benefits) if they fall pregnant, and the use of physical “fitness” tests such as jumping on the spot, as a mean to screen out already-pregnant workers from the recruitment process.

ILO (2021) further confirmed the results in ILO (2018), emphasizing that gender discrimination exists and yet remains largely hidden due to low awareness (among workers and managers alike) and a culture of fear among victims.

## Harassment

According to the Labor Code 2019 and Decree 145/2020/ND-CP, sexual harassment at work is an act of a sexual nature by any person towards another person in the workplace without the consent of the other person that is undesired or unaccepted. Sexual harassment in the workplace includes: (i) Physical conduct including actions, gestures, physical touch, and physical contact that are sexual or suggestive of sex; (ii) Verbal sexual harassment includes face-to-face, telephone, or electronic communication with sexual content or sexual implication; (iii) Non-verbal sexual harassment includes body language; display, depict sexually explicit material or involve sexual activity in person or electronically.

*Finding 6: Sexual harassment has started to gain attention in Vietnam. As in other countries, this issue is likely under-reported.*

Sexual harassment is an issue that has received heightened media attention in recent years, with a number of studies showing it is far more widespread in Vietnam than previously acknowledged. For example, sextortion has been added as a form of corruption in Transparency International’s (2019). The results showed that 78 percent of surveyed citizens acknowledged that sextortion is a problem, of which 32 percent believed it is a serious problem. However, only 3 percent of the surveyed citizens had witnessed or were involved in sextortion. This shows that while the issue is perceived to be a problem, tangible evidence is hard to collect.

In ILO (2018) survey, instances of sexual harassment in Better Work factories were believed to be under-reported, particularly given the fact much of the production workforce falls into what ILO defines as the most vulnerable group (i.e., women between the age of 18 and 30 in unskilled or semi-skilled work positions). While Better Work Vietnam periodically hears anecdotal and unconfirmed reports of harassment in its factories, these remain inherently

difficult to prove, as workers often lack both awareness of their rights and the confidence to come forward with their complaints. Similarly, sexual harassment of workers remains likely under-reported in garment factories as elsewhere in society (VCCI & AHRC, 2021).

## **Collective bargaining**

*Finding 7: The independence and capacity of trade unions in protecting workers' rights are in questions.*

The Vietnam Labor Code (2019) stipulates that employees in businesses can establish grassroots trade unions under the system of Vietnamese trade union organizations. A trade union is an agency that represents, takes care of and protects the legitimate rights and interests of employees, under the Vietnam General Confederation of Labor. Article 6 of the Law on Trade Union stipulates that “The trade union is organized and operated according to the Charter of Vietnam Trade Union, in accordance with the lines, guidelines and policies of the Party and the laws of the State.” This system makes trade unions less independent and unable to act as a pressure agent on the government (Bach, Le, and Nguyen, 2021). Bach et al. (2021) found that it was not uncommon for trade unions to serve as “an arm” of the firms’ management, which would seriously erode their independence in protecting workers’ rights.

In a similar vein, ILO (2018) recognized that the leading challenge for factories in Vietnam in terms of freedom of association is the longstanding practice of management interference in the activities of the trade union. Typically, this comes in the form of senior managers serving on the factory’s trade union executive committee (30 percent of factories) and/or through management involvement in union activities and decision-making (34 percent of factories). Moreover, the major weaknesses in trade unions’ operation are threefold: (i) inadequate consultation between employers and unions; (ii) absence of an adequate vote to approve the collective bargaining agreement (CBA); and (iii) the failure to make the CBA publicly available to workers. Concerning collective bargaining specifically, almost 20 percent of factories failed to ensure their CBA was approved by more than 50 percent of workers covered, most commonly because they either do not hold a worker vote to approve the agreement at all (which is a legal requirement), or there is reason to doubt the validity of the record of the vote.

In Labor Code 2019 which has been in effect since 2021, every employee

has the right to establish, join, and participate in employee representative bodies. Trade unions and other internal employee organizations have equal rights and obligations (Article 170). This provision reinforces the elimination of trade union's monopoly: employees may participate in any representative body to protect their interests within the enterprises that they are working for. This provision still needs its guiding instrument and then how this provision is implemented remains to be observed and fully assessed.

### 3. RISKS ASSESSMENT IN HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

The review shows that despite some improvement at the policy level (Duong & Nguyen, 2020; Tran Nguyen Cuong, 2016), non-compliance exist in almost all labor right issues. The most observed violations appear to be in short-term contracts, overtime payments, break time, and recruitment discrimination. Other issues such as child labor and sexual harassment are believed to be under-reported. Collective bargaining has been addressed at the policy level, yet the issues remain at the implementation and enforcement. We identify several factors that influence the non-compliance of labor right issues in the business sector as follows:

*Finding 8: Low awareness and application of proper internal control and code of conduct in businesses*

TDI, VCCI & IBLF Global (2018) conducted a survey of 239 firms in Vietnam. The report shows that only about 50–60 percent of the companies correctly selected the most accepted definitions of internal control and code of conduct. Many companies believed internal control was the responsibility solely of the internal auditors, not of management in general. Businesses in Vietnam tend to have some weaknesses in their internal control systems as follows:

- *Control environment:* Critical weaknesses emerging from the survey included a lack of structures that indicate clear responsibility and control over performance management, and a serious lack of commitment to honesty and ethical values from staff members. The focus group discussions suggested that many private companies in Vietnam had a “quick profit” mentality at the expense of longer-term sustainability and growth objectives.

- *Risk assessment:* In the survey, only half of the respondents believed that their companies maintained a risk awareness mechanism and about the same proportion believed that their companies actively evaluated internal and external risks.
- *Control activities:* Critical weaknesses in this pillar include a lack of clear auditing and inspection mechanisms and insufficient technical competencies, such as financial control or job description formalization.
- *Information and communication:* Insufficient information flow to support smooth operations, a lack of activities to strengthen employees' awareness of internal communication staffs and out-of-date information systems are the most frequent weaknesses.
- *Monitoring:* The lack of monitoring plans and competence in this area are weaknesses that need to be addressed by many companies in Vietnam.

TDI et al. (2018) also found a strong correlation between the application of internal control systems and fewer regulatory violations, including labor rights issues. This result means that enterprises applying internal control will help improve the situation of human rights violations in business.

*Finding 9: Non-transparent supply chain and harsh business terms for suppliers*

While incidents at the registered businesses may be low, especially for child labor, the issues are believed to be more serious in informal outsourced businesses. Vietnamese registered firms often do not know or care about labor issues in their supply chain TDI et al. (2018). This is observable in labor intensive industry, such as garment (VCCI & AHRC, 2021). Thus, ILO (2018) report suggests that even when no incident of labor right violations was observed in surveyed factories, there is no guarantee that these incidents did not exist in local suppliers, especially informal businesses.

Harsh purchasing practices from foreign or registered firms often put pressures on local subcontractors. Experience from outsourcing businesses, such as in garment subcontracting businesses, show that buying firms often have stronger bargaining power than subcontractors (VCCI & AHRC, 2021). As a result, buying firms may try to negotiate for low price and short lead time. These terms push subcontractors to engage in non-compliance in payment, overtime payment, and/or poor work conditions.

## 4. CONCLUSIONS

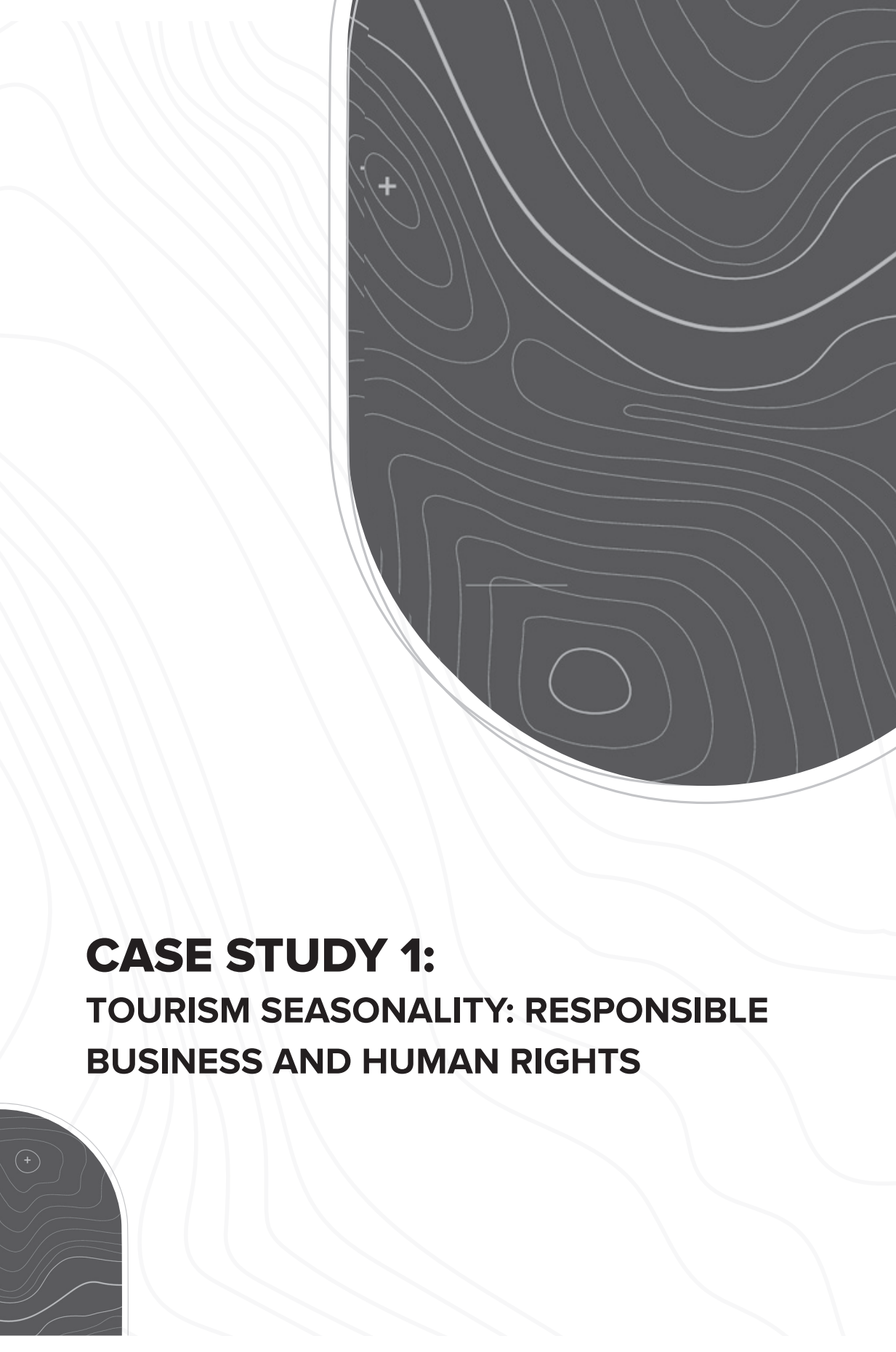
This short report reviews studies on business and human rights in Vietnam. Its empirical results suggest that while some improvements have been made, non-compliance remains in almost all issues. More observable issues include violation of contracts in payment, overtime, and work conditions. Other issues, such as child labor or sexual harassment are probably underreported. While external factors, such as weaknesses in the enforcement or the court system, are possible, we pointed to two internal factors of non-compliance. These are the lack of proper internal control within businesses and a non-transparent supply chain management system. We believe that it is time for businesses in Vietnam to incorporate labor rights issues in their internal control system to timely monitor and correct any non-compliance issues.

## REFERENCES

1. Bach, N. T., Le, Q. C., & Nguyen, V. T. (2021). Rent sharing, investment and collective bargaining: Evidence from employee-level data in Vietnam. *The Developing Economies*. doi:10.1111/deve.12262
2. Báo Thanh niên (2022). Các Khu Công nghiệp phía bắc thiếu hụt lao động. Retrieved from <https://thanhnien.vn/cac-kcn-phia-bac-thieu-hut-lao-dong-post1432743.html>
3. Cục Thống kê (2022). *Niên giám Thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2021: Nhà xuất bản Thống kê*.
4. Duong, T. T., & Nguyen, T. (2020). Labour Relations in Vietnam: Participation in new-generation regional trade agreements: How does it impact labour relations in Vietnam? . *Social Policy - Asia - Southeast Asia*.
5. ILO (2018). *Better Work: Annual Report 2017 An Industry and Compliance Review*: International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO.
6. ILO (2021). *Better Work Vietnam Annual Report 2020: An Industry and Compliance Review*: International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO.
7. ILO, & MOLISA (2020). *Viet Nam National Child Labour Survey 2018: Key findings*: Geneva: International Labour Organization.



8. Mai Đăng Lưu (2021). Pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức. *Tạp chí Công Thương*. Số 3.2021
9. Ngân hàng Thế giới (2022). Tổng Quan về Việt Nam. Retrieved from <https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/overview>
10. Nguyễn Văn Hồng và cộng sự. (2018). Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đến kinh tế, xã hội của tỉnh thời gian qua và giải pháp tăng cường thu hút, nâng cao hiệu quả sử dụng FDI trong bối cảnh mới. Đề tài khoa học cấp tỉnh, tỉnh Bắc Ninh.
11. Phan Thị Lam Hồng (2020). Bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước theo pháp luật Việt Nam: Thực trạng và kiến nghị. *Tạp chí Công thương*, số 29+30.
12. TDI, VCCI, & IBLF Global. (2018). *Companies' uses of internal control and code of conduct in Vietnam: Current status and future directions: Research Report*, Vietnam Chamber of Commerce and Industry, Hanoi, Vietnam.
13. Trần Nguyên Cường (2016). *Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*. (Luận án Tiến sĩ Luật học), Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam,
14. Transparency International (2019). *2019 Global Corruption Barometer: Perceptions and Experiences on Corruption from Vietnamese citizens: Hanoi, Vietnam*.
15. UNDP, & NEU (2021). *Responsible Business in Vietnamese Agricultural Cooperatives: Case Studies and Policy Implications*. United Nations in Vietnam.
16. VCCI, & AHRC (2021). *Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày ở Việt Nam: Hướng dẫn dành cho các công ty tại Việt Nam*: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Ủy ban Nhân quyền Úc, Hà Nội, Việt Nam.



**CASE STUDY 1:**  
**TOURISM SEASONALITY: RESPONSIBLE**  
**BUSINESS AND HUMAN RIGHTS**

## 1. INTRODUCTION

At 4:00 AM, Thong, a 23-year-old man, woke up after the alarm clock rang loudly. Still sleepy and yawning, Thong lazily tried to put on his uniform and thinks of the 10 km journey from home to Little Paris Resort. Thong was a recently hired employee of a 4-star resort in Da Lat, a famous tourist city in Vietnam. In the early morning, Thong struggled to drag his tired body after a late-night shift to drive his motorcycle to the resort. The distance seemed longer under the pouring rain and the cloudy sky. Along the way, he keeps thinking about his career choice. After only three months of working at a luxury resort, Thong felt like he has spent his entire youth. Questions kept popping up in his head: How long would the Gala dinner tonight last? Is it going to rain? Will the manager be difficult today? Will there be fastidious customers today? Is the gardener's sick child getting better? Those questions keep spinning around in Thong's mind all the way. Thong then feels bewildered about his risks when working in the tourism industry. Will those risks be figured out? who will protect or help him when he encounters such risks at work? Suddenly, he remembers the time when he was a student at university, his lecturers always reminded him of the difficulties when becoming an employee in the tourism industry: *"when people go on vacation, we go to work, when people go to work, we also go to work!"*. It is a tough job, just like what he is experiencing. Life isn't always about glittery lipstick!

Understanding responsible business practices and human rights helps to identify risks and take measures to prevent and overcome negative consequences and impacts from business operations. Since the tourism industry has been heavily affected by the Covid-19 pandemic, respecting human rights in business is considered the key for tourism businesses to recover quickly and grow sustainably after the pandemic. There are many risks of human rights violations that the tourism industry needs to be aware of and address in the chain of activities, such as risks related to working conditions, labor exploitation, etc. It is a problem not only for the resort in this case but also for the entire tourism industry.

## 2. RESEARCH CONTEXT

### Background of the tourism industry

The tourism industry generated roughly 10.3 percent of the global GDP and 10.2 percent of all jobs worldwide in 2019 (UNWTO, 2022). The tourism industry contributed to the protection of workers' rights to adequate living standards, freedom of movement, rest and amusement, culture, and health. Recently, the tourism industry has paid more attention to promoting, protecting, and implementing human rights to ensure workers' rights in a responsible and sustainable way.

Prior to 2019, the tourism industry saw nearly constant growth. Even though it has consistently experienced various effects, such as those caused by terrorism, diseases, or economic crises, it continued to flourish and can bounce back swiftly. The tourist sector has made considerable strides between 2015 and 2019, contributing significantly to the promotion of socio-economic growth and improving the standing and reputation of the nation. Since the global economic and financial crisis in 2009, the sector has grown rapidly and steadily, as evidenced by the fact that the number of foreign tourists has climbed by 2.3 times, from 7.9 million in 2015 to 18 million in 2019, averaging growth of 22.7 percent per year (Vietnam National Administration of Tourism, 2020). However, the tourism industry is also susceptible to outside forces, particularly the Covid-19 pandemic's vulnerability. The epidemic has significantly reduced labor and employment, especially in the travel and tourism industry. Nearly 200 million jobs in the travel and tourism business are predicted to be at risk internationally in 2020, and 62 million employments will be lost, dropping 18.5 percent to only 272 million jobs across the whole tourism industry globally (WTTC, 2020). Before the Covid-19 outbreak, the tourism industry was responsible for one-fourth of all new jobs created globally, 10.6 percent of all employment (334 million), and 10.4 percent of global GDP (WTTC, 2020).

The tourism industry of Vietnam contributes significantly to the labor market and is crucial to the economy. Over 1.3 million people are employed in the tourism industry, which accounts for 2.5 percent of the overall labor force in Vietnam (National Administration of Tourism of Vietnam, 2020). However, only 42 percent of them have official training in tourism, 38 percent have training from other professions, and up to 20 percent of workers have merely received on-the-job training (Vi Phong, 2019). Additionally, since tourism

businesses are mainly small and medium-sized, they are currently dealing with a number of difficulties, like a labor shortage or an inability to find enough staff to work even during the busiest travel season. It is challenging for employees to take the initiative in their work because of the unequal demand for tourists during the day. Employees are forced to work longer hours, have no time for breaks or vacations, and face problems like becoming sick and losing their jobs. Additionally, tourism enterprises risk breaching human rights and must consider how to conduct themselves ethically.

In order to support enterprises in operating ethically and respecting human rights, tourism industry management agencies have also put investment plans into place and arranged for a review and reevaluation of the industry's human resources. Despite this, tourism industry businesses have not generally been seen as practicing ethical business practices and respecting human rights. It has directly affected the interests of employees and the long-term development of enterprises. There are many risks of human rights violations that tourism businesses need to be aware of and address in their operations, including risks related to working conditions, labor exploitation, labor abuse, and physical and mental health. Implementing business responsibility and human rights will contribute to the sustainable development of the tourism industry in the dynamic, challenging business environment.

## **The tourism industry in Da Lat**

Da Lat - Lam Dong tourism is a critical component of the Central Highlands and Vietnam's tourism development strategy due to its good geographic location, suitable climate, and natural landscape (terrain, pine forests, lakes, waterfalls, flowers, etc.). With Da Lat City as its hub, the tourist industry is regarded as a thriving economic sector in Lam Dong province. Da Lat is within the tourism development triangles of Ho Chi Minh City - Da Lat - Nha Trang and Da Lat - Nha Trang - Mui Ne, according to Vietnam's national tourism development policy. Since Alexandre Yersin's initial visit to the Lam Vien plateau in 1893<sup>1</sup>, Da Lat has been designated as the resort hub for Vietnam and the former Indochina. Tourism between Da Lat and Lam Dong has a long history, has been developed over many years, and has the synchronous infrastructure and basic technical facilities that match the demands of the growth of local tourism (Quy Van hoa, 1992). These elements contribute to Da Lat - Lam Dong tourism's distinctive identity.

---

<sup>1</sup>Alexandre Yersin is a Swiss-French physician, bacteriologist, and explorer. He is famous for being the first person to discover the plague bacteria and find a medicine to prevent and cure this disease. He was also an explorer who explored the Lam Vien Plateau.

With many advantages, the tourism industry focuses on utilizing traditional tourism products (ecotourism, sightseeing, resorts, organizing cultural, sporting, and tourism events); developing new tourism products (stops, sightseeing, photography; cafes, refreshments, restaurants, hotels, “homestay” accommodation facilities, agricultural tourist attractions...) to meet the increasingly varied needs of visitors. In addition, foreign travel companies have developed new trip programs via the recently opened international lines, with destinations such as Bangkok (Thailand), Jeju (Korea), and Kuala Lumpur (Malaysia) from Da Lat City. From 2016 to 2020, more than 200 domestic, international, and intra-provincial tourism initiatives have been analyzed and developed by travel business units. Programs for tourism development collaboration between Lam Dong and some of the most popular tourist destinations in the nation are encouraged to foster business partnerships, investments in the industry, conditions that encourage visitor exchange, connections between tour routes, construction of typical tourist products, exchange of management experiences in the field of tourism, training of human tourism resources, and coordination of tourism promotion in destination promotion campaigns. To meet and exceed the expectations of tourists, firms must restructure, digitally adapt, exploit key markets, place a premium on the quality workforce, and research consumer trends.

From 2016 to 2019, the average growth rate of tourists was 9.4 percent, while the tourism services industry’s share of the city’s overall economic growth structure was 66.2 percent. (Lam Dong Provincial Committee, 2022). Most of the visitors to Da Lat-Lam Dong are from within Vietnam. The figures for the Lam Dong province’s tourism sector from 2015 to 2021 are shown in Table 1.

**Table 1: Results of Lam Dong tourism industry, 2015-2021**

	Unit	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Number of visitors	1000 visitors	5100	5425	5900	6505	7150	4000	2191
International visitors	1000 visitors	220	295	400	485	533	120	18.631
Domestic visitors	1000 visitors	4880	5130	5500	6020	6617	3880	2172.4
Average stay	Day	2.5	2.5	2.1	2.2	2.1	2.1	2.0
Revenue from DL	Billion VND	9180	9770	10620	11710	12888	7200	3943.8
Number of accommodation establishments	Base	936	1055	1244	1399	2250	2541	2762
Industry labor	Person	10300	10500	11200	11700	13000	13000	13500

*Source: Lam Dong Department of Culture, Sports, and Tourism*

Da Lat is currently dealing with the issue of a rapidly growing tourism industry. Da Lat has a population of 227,002 as of 2019, yet there are several times more tourists than residents (Cuc Thong ke Lam Dong, 2020). Local communities are now under pressure due to traffic congestion, air pollution, garbage, urbanization brought on by infrastructure systems and accommodation options, entertainment, shopping, the rapid expansion of tourist attractions, flooding issues in the city, and disruptions to people’s lives. Green space in the city decreased. Rowing and cutting tourists impact the perception of tourist locations as mass tourism grows rapidly and heavily during the tourist season. Despite being one of the country’s major tourist destinations, most tourism businesses are modest and medium-sized. In 2021, the province has 2,762 tourist accommodation facilities, including 455 starred hotels with 12,884 rooms (41 luxury hotels with 3 to 5 stars and 4,040 rooms), 49 travel and transportation businesses, 34 international travel enterprises, 36 tourist areas, 33 agricultural tourist attractions, three 18-hole golf courses that are invested in and exploited for business, and 60 other attractions (Lam Dong Provincial Committee, 2022). This has impacted the tourism industry and human management in tourism enterprises by fostering harsh rivalry and a lack of unity in tourism arrangements.

## **Introduction to the resort**

Little Paris Resort was established in 2009 and started operating in 2015. The total investment is 300 billion VND; The term of operation is 50 years from the date of licensing in 2009. Little Paris Resort, spanning over 17 hectares, is nestled on a peninsula bordering the Tuyen Lam Lake - just 10 kilometers from the center of Da Lat City. With 240 hotel rooms and 90 lake-view villas, the resort balances modern architecture and the charming pine forest and mountains atmosphere, fully immersed like one of Viet Nam's leading destinations for temperate climate.

Each penthouse boasts 3 to 5 bedrooms, a living room, an office, and a kitchen, that meets the needs of any family or group of friends on vacation. The interior space of each type of room and villa is designed harmoniously with famous artists' paintings and art installations. Besides, the resort also provides many services, including:

- Restaurants: Moulin Rouge Restaurant with up to 500 guests at once, Concorde Square for gala parties and gala dinners with a capacity of up to 600 guests.
- Conference and seminar rooms: The resort's conference and seminar rooms can accommodate 10 to 450 guests with modern and professional equipment for national and international events, conferences, and meetings.
- Recreational facilities: The gymnasium with comfortable equipment to meet a wide range of customers, such as treadmills, bicycles...; outdoor tennis and basketball, badminton courts; heated swimming pool; billiards room; children's playroom; karaoke area; etc.
- Other services, including beauty and spa services, strawberries and high-tech vegetable areas, transportation, pick-up service, etc.

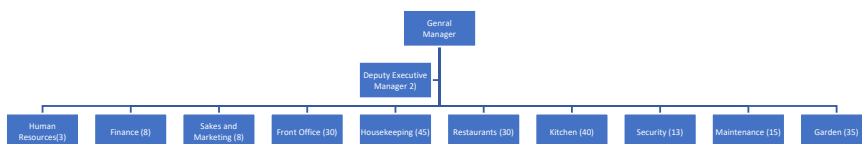
The large scale, wide range of services, and excellent geographical location have helped Little Paris be recognized as a 4-star resort. As of June 2022, the entire resort has 230 employees allocated according to departmental requirements (Figure 1). Male personnel account for 47 percent, and female personnel are 53 percent. Regarding educational levels, 11.3 percent of personnel have university degrees, 30.87 percent have college degrees, 8.7 percent have intermediate professional qualifications, and 1.3 percent have



just completed elementary qualifications. The remaining does not receive tertiary education. In addition to full-time staff, the resort regularly accepts students for internships. It is an important seasonal human resource to help the resort always meet customers' needs.

The Executive Board consists of 01 General Manager and 02 Deputy Executive Managers. The organizational structure is shown in Figure 1.

**Figure 1. Organizational structure of Little Paris resort**



**Table 2: Business statistics of Little Paris resort**

Indicators	Unit	2015	2016	2017	2018	2019	2020	06/21
Total guests	guest	12,802	48,709	64,885	79,512	95,060	70,888	25,628
International guests	guest	961	5,158	7,880	12,931	19,736	7,258	1,486
Domestic guests	guest	11,841	43,551	57,005	66,581	75,324	63,630	24,142
Total nights spent	night	25,685	90,499	113,409	151,734	181,597	133,103	47,810
International guests	night	1,995	11,778	14,422	25,728	40,473	14,760	3,371
Domestic guests	night	23,690	78,721	98,987	126,006	141,124	118,343	44,439
Room occupancy rate	percent	21.31	37.44	49.37	57.01	68.31	49.17	17.36
Total turnover	Million VND	23,506	59,995	78,561	98,620	118,692	96,988	41,114
Accommodation	Million VND	12,771	34,739	44,415	53,268	67,324	58,080	25,689
Food and Beverage	Million VND	9,818	24,243	31,984	42,132	48,469	36,954	14,496
Other services	Million VND	917	1,013	2,162	3,220	2,899	1,954	929

Source: Little Paris Resort, 2021

With the advantage of location, landscape and business strategy, the resort always has a high occupancy rate, often reaching about 70 percent; even in low season, it reaches about 50 percent. This resort can be considered a typical case for collecting data on responsible business practices and human rights in Da Lat City.

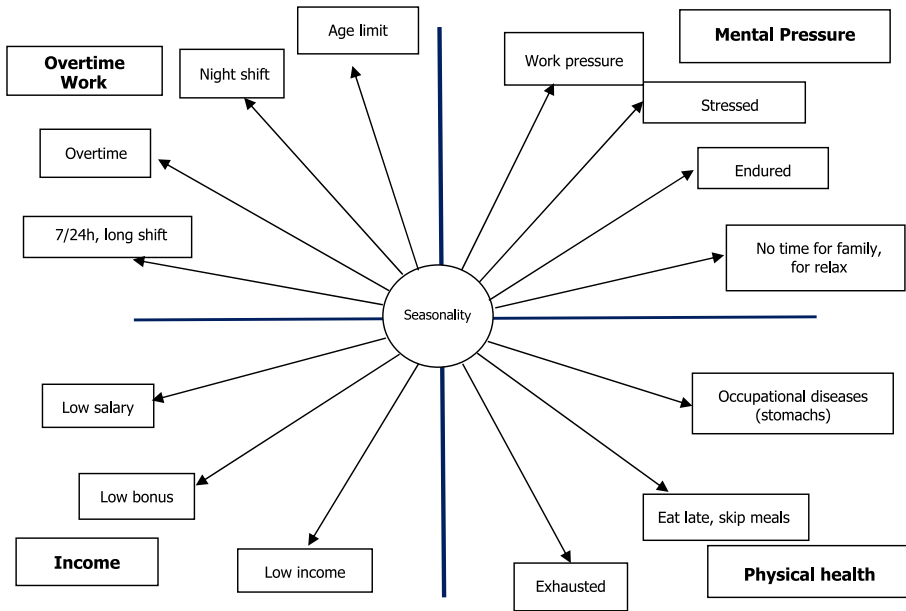
## Seasonality in tourism

Seasonality is understood as annual fluctuations in the supply and demand of tourism services and goods under the influence of several determining factors.

Seasonality can be defined as “a temporal imbalance in the phenomenon of tourism, which may be expressed in terms of the number of visitors, traffic on the highways, employment, and admission to attractions” (Butler, 2001).

The number of tourists often increases very quickly during some periods, such as holidays, summer, etc., called the peak season. In contrast, when the number of tourists decreases rapidly, it is called the low season. Seasonality has a very profound effect on the business and employees of the tourism industry. This phenomenon affects the enforcement of human rights related to overtime and harassment. Figure 2 depicts the “seasonality circle” of tourism workers, including overtime work, psychological pressure, health and income.

**Figure 2. Seasonality circle of tourism employees**



### 3. WORKING OVERTIME

The first impact of seasonality in tourism is working overtime during the peak season. This causes consequences related to Workload, Mental Pressure, Health, and Income.

*“Working overtime is mandatory, two days/week overtime, due to increased guest numbers. If there is no guest, working overtime is*

*also required. During the high season, working overtime is regular. The maximum overtime is 16 hours, the average is about 13 hours.” - An employee, 23 years old.*

Overtime is a terminology that must be memorized by everyone in the tourism industry at all levels. Overtime work occurs in almost all tourism businesses, especially in the accommodation sector, because the service requirements are usually based on the 24/7 principle. Overtime is mainly reflected in the number of hours and days employees work that exceed their customarily scheduled working hours during a week. It has become a common phenomenon that characterizes the tourism industry.

However, the resort does not have specific regulations on overtime work. Overtime is applied to the market’s demand and the employees’ needs. Some employees may want to work overtime more than others because they could have a better income. The number of overtime working hours varies according to the position or the employee’s wishes.

*“A woman who worked as a gardener always comes to help in the restaurant. She works overtime for about 30 hours a week and earns just enough money to feed her child. Her normal shift is 8 hours, 7 days, then she works 30 more hours overtime, which means she has to work about 86 hours a week. Work full week! I feel really suffocated for her. That means when her shift is done in the afternoon, she continues working overtime from 5 PM until 10 PM. The income earned from two shifts a day is enough to feed her and her child.” - An employee, 23 years old.*

The resort’s managers, on their side, consider overtime work as an opportunity for employees to increase their income. As a result, employees can work overtime as much as they can without limits. Overtime is sometimes an opportunity for managers to show their concern for employees.

*“Every time when employees have to work overtime at night, I ask the kitchen department to cook a pot of chicken porridge to compensate for everyone’s health. I also often have to carry tables by myself, and clean up with them after each gala dinner. Even though I don’t have to do it, I still do those things because everyone looks exhausted/worn out.” - A general manager, 55 years old.*

In addition, staff working in the resort also need to be flexible, agile and highly adaptable at work. Therefore, the job is more suitable for young workers thanks to their good health and endurance. Departments also support each other in needed situations. However, in some cases, workers have to not only work long shifts but also with intensity during peak season.

*“Because of the nature of the job, we must be active, agile and have good health. Normally, middle-aged people don’t have the same health as us. If we can’t stand the work, how can they handle it.” An employee, 23 years old.*

*“In peak season, our 4 staffs at the sale department have no time to eat because there is too much work. We often joke that employees have to wear diapers to work.” – a general manager, 55 years old.*

## **Work pressure**

Challenges related to work pressure due to overtime during peak season happen to many people, not just workers in the resort. At the staff level, work pressure comes from workload, overtime, work intensity and personal risks. Daily and continuous overtime during peak season, usually 2-3 months, is a big challenge for workers.

*“Can’t stand it, that means the work pressure is too heavy, just can’t stand it. The summer months are busy months, and we have to work continuously without a break.” - A Department Manager, 32 years old.*

*“The big party with about 600 guests per night, held in the yard, under heavy rain. Employees are working in wet conditions to serve customers. At that time, people are in a warm and soft bed. But how about us, we still have to work and please the customers.” - An employee, 23 years old.*

*“Dividing shifts during peak season is really difficult due to staff shortage, pressure from cleaning too many rooms, our task is to manage everything accordingly. A standard worker has to clean 15 rooms during a shift, here, each employee has to clean up to 18-20 rooms. Everything needs to be cleaned up or replaced. Everything should be clean. If there are a lot of guests, we have to work continuously without taking lunch breaks.” - A department manager, 32 years old.*

The rate of leaving the job can even be up to 70 percent after each peak season. Work pressure explains why the rate of job-hopping and job quitting in the tourism industry is always very high compared to other industries.

For department managers, work pressure comes from higher-level managers, staff in the resort and guests. Even if the employees make mistakes, the department manager cannot reprimand them because they are already overloaded.

*“Overtime is mandatory for employees during peak season. We also have a headache with scheduling shifts in our department because we have to maintain the balance between regular employees, seasonal employees, and even intern students. The upper level puts pressure on quality while our staff does not have the same qualifications. We even had to replace the staff when there were not enough employees at work. The only thing is how to ensure the quality of the service, but to ensure the quality with the existing number of employees, with work pressure, and with customer pressure is very challenging. Quality depends on the employees. There are times when employees make mistakes, I can’t be hard with them, because they are already too stressed with work.” - A department manager, 32 years old.*

The pressure does not only come from quality assurance with limited personnel but also from a regular schedule, especially since the pressure from a large number of customers is already too heavy.

*“A big resort like this has a lot of problems. Many times, I try to make a plan, but I cannot make sure to execute that plan. That’s a problem. Sometimes I get reminded by my superiors, why did you come up with a plan that you didn’t do?” - A department manager, 32 years old.*

For high-level managers, the work pressure is no less, especially from the customer’s side in terms of service quality, from the difficulties in ensuring the number of personnel with the increased workload and from many inside managerial problems during peak season.

*“If there are too many guests, we will mobilize seasonal and reserved workers with about 20 people and personnel from the garden department. Arrangement of staff will help; sales and human resource departments will also help.” A general manager, 55 years old.*

## Physical health

Work pressure, overtime pressure, etc., during the peak season also directly affect the physical health of employees. Due to the work pressure, all workers who are from employees to senior managers must work hard, trying their best to keep up with guests for check-in and they do not have time to take a lunch break, consequently leading to skipping meals.

*“The rate of fasting is about 20 percent, and the rate of eating late is almost 80 percent.” - A department manager, 32 years old.*

It can be said that work pressure in the peak season “undermines” the health of all human resources in tourism enterprises, especially employees.

*“Only those who endure the hardship are able to work there, as it’s simply undermining their health, I said it because I’ve been through it. Look at me now, compared to the past, much more different. I lost nine kilograms after three months working.” -An employee, 23 years old.*

“Health undermining” is even more evident when the physical health of employees is seriously affected. In 3 months, this staff lost 9 kilograms, which generally shows that the work pressure in the peak season is intolerable. Only those who are very healthy, who love their jobs, or who work because of their circumstances remain.

In addition to health deterioration in the short term, the consequences of working in the peak season also cause several occupational diseases in the long term.

*“After finishing work at 3 or 4 pm, employees skip their lunch. They cannot eat because they are too tired. And this is the cause of their stomachache later on. It is said that stomach has been experienced by all of the staff. If we have statistics, the percentage would be above 50 percent.” - A Department manager, 32 years old.*

The situation of skipping their lunch breaks happens frequently and happens to almost the entire staff during high season at the resort, with high frequency over a period of several months and repeat several times a year; in the long run, it has had direct consequences on the physical health of tourism industry workers.

## **Mental pressures**

Mental pressure comes from many reasons, including continuous overtime, work pressure, and too much interaction in the workplace for a long time. Is a tourism job still “a glamorous job”, as many people usually think?

Tourism career is one of the hottest careers today; nevertheless, this industry has been facing a shortage of workers since the Covid-19 pandemic was under control. This is a good opportunity for workers to find jobs in the tourism industry. Are jobs in the tourism industry as flashy, luxurious, and easy as the pictures they paint? Looking at a beautiful shimmering resort; villas hidden under immense green pine trees; luxurious restaurants with an endless pine forest view; the poetic, romantic, and luxurious landscape makes many people wish to be worked in there.

As mentioned above, employees suffering from “Health undermining” are similar to being drained. Overtime extended continuous working hours, beyond the body’s endurance, cause concerns over health risks. Employees’ unreasonable shift assignment really needs to be taken into consideration in this case. Scheduled for two shifts in a row, and consequently, employees sleep only 3.5 hours/day. At 12 o’clock at night when finishing work, his staff goes home 10 km from work and there is no guarantee of his safety on the backcountry road. Break time is too short and is not enough for his body to recharge for the new shift. The pressure is enormous. Possible risks associated with the right to personal safety (the fear during the night on the way home, even human life) and the right to health (the decline of physical and mental health).

*“Assigning employees with work that undermines their health means that the assigned hours are unreasonable. For example, that evening I served a large gala dinner party, and after finishing work at 12 o’clock at night, I returned home. And when I got home, I still had to take a shower, do personal hygiene and finally, I slept after 1:00 o’clock, and at 5 am, I already had to go to work.” - An employee, 23 years old.*

The resort has no measures to protect employees when they have to go home in case of the night and early work. Staying in the resort provides accommodation for employees, but they are overly strict, including control over working time, physical freedom, attention, and supervision when employees are to sleep over. Therefore, employees often go home, seeking freedom and comfort after a stressful working time.

*“Actually, there’s room to sleep over but the manager controls excessively. That’s why I don’t like to stay whatsoever.” - An employee, 23 years old.*

In addition, mental pressure is also caused by interpersonal conflicts. The conflict stems from many reasons, such as unreasonable shift assignments, inequality in job assignments such as prioritizing those who are senior workers, or those who “flatter” their superiors better, and unequal benefits. For example, many employees must usually work the night shifts, while others work less; many employees are assigned to do more work, while many other employees do less. These risks adversely impact workers’ right to equal participation in work. In the long run, employees may experience invisible pressures on their psychological status, even passed down through generations of employees.

*“In fact, if we talk about mental pressures, it is due to the different number of employees and the specific working time. The staff works in different shifts, so they sometimes do not see each other for a whole week; but sometimes you see this person continuously, sometimes you see the other person continuously for a whole week. That’s the reason for the conflict.” - An employee, 26 years old.*

*“Serving an inclusive group tour, the old staff are served, the old staff get more tips by the VIP tour. They pocket and don’t share with us.” - An employee, 23 years old.*

The role of trade unions in the resort is quite lackluster in protecting workers’ rights. Trade unions are often seen as “the extended arm of business owners”, representing workers dealing with the local government or labor union. Therefore, risks of human rights violations persist.

*“The union was built to deal with the local union, not to be responsible, Little Paris is the same. The GM is the union president. Employees can’t speak in meetings, sometimes even get stuck.” - Department manager, 32 years old.*

## **Employee’s income**

According to the company’s statistics, the employee’s income is about 7 million/month, plus other incomes, reaching about 9-10 million/month. Managers’ is 3-4 million higher. Does such an income satisfy employees,



taking into account their contributions in such a stressful environment and great potential occupational risks?

*“A wage, of course, is enough to meet basic needs but not enough to compensate for the health of employees. Employees can have meals during shifts, only need to spend money on housing and vehicles, but their long-term health is greatly affected.” -An employee, 26 years old.*

*“Salary is 5.5 million/month plus service charge, tip, income support, and bonus are about one and a half million. The minimum average wage is 7 million VND. Senior employees earn about 10 million/month. Interns are paid 2 million VND/month, overtime is mandatory 2 days/week, interns are paid 25000 VND/hour, which is ok, plus overtime due to the increased number of guests. Sometimes, there are no customers, they still have to work overtime, they get paid, but the money is not worth it.” - An employee, 23-year-old.*

There is nearly 40 percent of married workers in the resort. The salary paid to unskilled workers is just enough for themselves, while they are the main income that has to provide for the whole family, so they have to work overtime and more shifts to earn an income. Female employees take account of 52.17 percent of unskilled laborers. A female worker disclosed that she has to work overtime until late. She has almost no time to take care of her children, elderly parents and almost no time to rest and regain energy. This is a common case of unskilled workers working in the tourism industry. She has to trade her health and time to provide for the whole family. She works to such an extent that other people can also find it “suffocating”. However for herself, having more work to earn more income, she still happily accepts.

*“In fact, it’s not just taking care of her children, but taking care of your grandparents. She had to accept the job because she had no qualifications, so she had to work to provide for her family. Some people say that the service industry is full of joy and money, but only in the month of the Tet holiday, the extra reward during peak seasons. Workers do make money but also have to trade off a lot.” - An employee, 23 years old.*

In this case of unskilled labor, she still works, regular overtime like a normal worker. She needs care and support of the business to be able to overcome the difficult period in her life. The risks of potential physical and mental health are great for unskilled workers in the tourism industry.

Enterprises sympathize with employees, so they also have policies to encourage employees. For example, the policy of employee reward in Tet holiday and working overtime. However, the bonus is not applicable to seasonal employees and interns.

*“Official employees get 3 days salary bonus, but no bonus for internship and part-time. In my opinion, that’s too bad. Not so much money does an intern make. 25000 VND/hour is too low but not rewarded either.” - An employee, 26 years old.*

## 4. HARASSMENT

The phenomenon of harassment has a severe effect on employees and resorts. It has detrimental effects on both physical and emotional health. Because of the frequent interaction between employees and guests in the workplace, harassment occurs. Within the Resort, there are primarily 2 types of harassment: (i) Guest harassment and (ii) Resort-wide harassment.

### External harassment

Both male and female employees are subjected to the phenomenon of harassment while providing services to tourists. For female employees, when male guests are drunk, they tease, undress, and “show off” when the staff comes on. As for male employees, they are harassed by middle-aged women solicited to spend the night by “gay” guests, and this seems to happen quite frequently, especially for good-looking employees.

*“Can you talk to me tonight? We are from the Villa.” or “We are not familiar with Da Lat, need a guide for about three, four days and nights to stay with us and manage the delegation, and solve that thing. Situations like this happen once every two or three months. It’s more often with pretty employees.” - An employee, 23 years old.*

*“There were men wearing nothing but robes. When the staff went up to the room to handle the work as required, they took off their robes.” - An employee, 23 years old.*

*“Gay guests often flirt with male employees: “What time do you get to sleep? Sleeping at your place is not good. Why don’t you come here with me in the evening and have fun?” - A Department manager, 32 years old.*

When employees are seduced or agree to do so, risks may occur. Employees are frequently manipulated, threatened, and lured by money because of sensitive working environments. Low-paid jobs with demanding work, night shifts, and pressure make the trade-off happened. This is out of the resort's control because the "transaction" takes place in a very personally and secret way. Although this phenomenon is minor, it has an impact on how society views real employees and the company's reputation. There are always risks to workers' physical health and potential mental injuries from that consumer contact for both businesses and employees.

*"With a million dong per day, employees find it better than working at restaurants and hotels and they accept it. The next day, they called in sick for two days, I was so tired, I needed a break. With those two days, they not only earn two million dongs, but also take pleasure in doing it." - An employee, 23 years old.*

When employees encounter this issue, they must resolve it independently using their experience and skills. Because they still concern about negative opinions from others, incidents are rarely disclosed publicly in the department where they work or when they report to their executives. Organizations have not taken action to limit and prevent harassment because they have not included it in the company rules, integrated it into the culture of behavior, or taught staff. Additionally, organizations lack fines and protective measures to protect workers in the event of repercussions that compromise their health or dignity.

*"They won't know if I don't tell. Say anything about it if you want to. The hotel is aware of it, but they're not going to give a damn." - An employee, 23 years old.*

*"It's personal. It's embarrassing to report it." - A Department manager, 32 years old.*

*"Employers care more about money than building the office culture. So, all they need to do is employ enough people to work and make money for them." - An employee, 23 years old.*

The way businesses are doing is that employees are assigned to work in pairs to support each other, male employees work afternoon shifts, and always carry a walkie talkie to get help when needed. They are reminded to serve guests and communicate moderately. Employees are not allowed

to exchange phone numbers with guests or engage in excessive interaction with them.

*“Sometimes the employees act out way too friendly, the customers mix it up with flirting.” - A Department manager, 32 years old.*

In addition, employees are harassed by guests who record videos to do TikTok. The behavior of female tourists who are filming for TikTok has unintentionally turned into harassment of employees and visitors and has a negative impact on the psychology of children as part. The resort does not currently have any regulations that specifically address these visitor behaviors, nor are there any measures in place to protect the workers and guests, particularly children.

*“Female visitors disrobe so that male visitors can film TikTok because they find the pine woodland scene gorgeous. Of course, it must be beautiful to confidently undress to shoot. However, the guests sitting at the restaurant “witness” it, so do the children.” - A General manager, 55 years old.*

The resort’s employees were also harassed in a “multi-level sales” style. The guests who stay at our hotel and attend the seminar persuade staff members to take part in multi-level selling. Even though outside customers bring in this activity, if employees are prompted to participate, it will negatively impact work and service quality and have an adverse psychological impact.

*“Those who work for multi-level sales scheme at the Villa are accomplished in enticing people with many different kinds of enticement. If you’re not alert, you’re easily enticed to get involved, splurge money and then lose them.” - An employee, 23 years old.*

The resort does not currently have any procedures in place to protect employees from the aforementioned types of harassment, nor has it taken any steps to educate and increase awareness among staff members about these temptations. Therefore, there is always a chance that harassment could occur at work.

## **Internal harassment**

This phenomenon refers to harassment between supervisors and subordinates, between male and female employees in the workplace. Teasing, stalking, swiping, touching occurs with high frequency. It eventually leads

to stress and trauma. Despite the fact that the workplace has surveillance cameras, it is impossible to pinpoint all the locations where the incident took place. When female employees are unable to defend themselves, resist, or take protective measures, these harmful behaviors continue happening.

*“We call it teasing. Old, experienced people often walk by and swipe people. Every time they see us: teasing, swiping, touching. It’s annoying. We don’t like it.” - An employee, 23 years old.*

The victims of abuse have no solution as the abusers are usually senior, experienced, or higher-ranking employees. The victims were intimidated; if they reported to their superiors, the hazards at work increased, including the possibility of monthly incentives being withheld and numerous other unfavorable workplace events, such as frequently being asked to perform multiple jobs, being closely inspected, getting arrested, etc. And finally, being deemed not to meet the deadline or mess things up. There is apprehension about being fired, losing the jobs, and if ones want to stay, they must establish positive working relationships with their superiors and “be covered” by them. On the business side, although there are operating regulations, there are no specific rules and guidelines on harassment acts, or behaviors that should and should not be treated between employees and between managers, nor are there rules on personal safety rights, workplace standards, or creating a pleasant and productive work environment.

*“Don’t you dare talk to the boss. If I’m being punished for that, I’ll make your life more difficult than you’ve ever imagined”. If they are reported, their monthly service charge will be deducted by 50 percent, which means they have 800,000 VND left. But then, they will cause big trouble for us, even fire us to take their revenge.” - An employee, 23 years old.*

The receptionists, who represent the company’s image, are sometimes bullied, and harassed as well, but they decided to keep quiet because of the nature of their jobs. However, they then spoke up by sharing the details in a group on social media called Zalo, as a reminder to those who behave inappropriately to stop or adjust their behaviors. It has helped them take measures to protect and prevent inappropriate behavior in the workplace.

*“I decided to share the details with the Zalo group so that everyone is aware of it and serves as a reminder for people to adjust their behavior. The situation has improved, but some people just don’t like it, so it’s complicated.” - An employee, 22 years old.*

The resort has not made harassment a priority in its efforts to create a positive company culture. And although it is tough to resolve, this issue is seen as a “normal” phenomenon in the tourism industry. Additionally, because of the apprehension about rumors and unnecessary problems raised affecting their work, employees find this subject hard to broach. The worker’s basic rights, their privacy, and their health are on the line. Resorts are not prepared to protect their employees from harassment, which frequently occurs there.

## **5. CONCLUSIONS**

Tourism enterprises are presented as the subjects, collaborating with employees to provide the best services to customers/guests. With seasonal products and the services to serve customers with very different needs, the risks related to overtime, or harassment are the major issues to be addressed. Despite the control from the government, tourism businesses still try their best to meet the needs of the customers to maximize revenue, so customers are King. From the perspective of human rights, the question is how to guarantee human rights for tourism workers and stakeholders. How does the state preserve the legitimacy of the law and the parties’ legitimate interests? Do tourism businesses respect the rights and interests of customers, employees, and stakeholders? What to do to prevent dangers and damage when they occur? These are concerns that are posed to companies in the tourism service industry that deal with business issues and human rights.

Businesses must be conscious of human rights; treating people with respect in the tourism industry will pay off in the long run. Clarifying human rights abuses in the tourism industry, particularly during the tourist season, and promoting the involvement of stakeholders are required to uphold human rights in resorts and the tourism industry. Workers cannot be protected, or the hazards associated with tourist characteristics minimized unless serious commitments are made to upholding human rights.

## **DISCUSSION QUESTIONS**

1. Please identify the rights of workers mentioned in these circumstances. What rights are violated?
2. Can you tell us about the potential risks that over time can bring to the tourism industry?

1. Can you tell us about the potential risks that overtime/overtime can bring to individual workers?
2. Analyze and compare different perspectives on overtime/overtime risk from different views?
3. What are your solutions to overcome the consequences of overtime/overtime of employees?
4. What are the risks of workplace harassment for stakeholders?
5. Discuss what solutions businesses and workers can take to adjust and prevent the behaviors and consequences of workplace harassment?
6. What role does the representative system (trade union or other representative organization at enterprise) play in tourism businesses? What can they do to promote their role in protecting workers from the potential risks of overtime and harassment in the workplace?
7. What solutions/policies/grievance mechanisms do enterprises need to put in place to prevent and address discrimination, harassment and bullying in the relationship between employers and employees?

## REFERENCES

1. Butler, R. W. (2001). Seasonality in tourism: Issues and implications. *In seasonality in tourism*. Routledge.
2. Cuc Thong ke Lam Dong (2020). Nien giam thong ke 2019. <http://cucthongke.lamdong.gov.vn/Default.aspx?Act=10&IDNews=1335>
3. Quy Van hoa (1992). *Ky yeu Hoi thao ve Alexandre Yersin nua the ky o Viet Nam*. Ha Noi
4. Tỉnh ủy Lâm Đồng (2022). Sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/TU, ngày 16/11/2016 của Tỉnh ủy “Về phát triển du lịch chất lượng cao giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025 trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.”
5. Tổng cục Du lịch (2020). *The 2019 Annual Report of Vietnam Tourism. Báo cáo thường niên Du lịch Việt Nam*.
6. UNWTO (2022). *Travel and Tourism: Economic impacts 2022*. Global Trends.
7. Vi Phong (2019). Khoảng 60% lao động trong ngành du lịch biết sử dụng ngoại ngữ và máy tính. Báo Tổ Quốc Online.



**CASE STUDY 2:**  
**HUMAN RIGHTS AND BUSINESS**  
**IN UNCERTAINTY**



## 1. INTRODUCTION

“Ring, ring, ring...” The phone’s ringtone at 2:00 AM no longer startled Ms. B – the director of Prosperous Family company – because she had been used to the sound for a month. The long-distance phone calls at 1:00-2:00 AM from the Board of Directors (Board) to discuss the settlement of disputes between the company and workers are getting increasingly intense. Now, if she were in Vietnam, work would probably be more convenient. Still, the epidemic is becoming increasingly complicated, and it is not easy to buy tickets for flights from the United States to Vietnam. During this time, many difficulties seem to come together. Besides the general difficulties of the whole garment industry, such as a decrease in the number of orders due to fierce competition from textile and garment giants, emerging competitor countries, and the impact of the Covid-19 epidemic, her company was also facing compensation for the contract because of defective goods, and high rent cost of the factory without the ability to negotiate price reductions. To solve these difficulties, the company cut wages and bonuses, reduced product unit prices paid to workers, and planned to close the second factory (Branch 2) and relocate to the two remaining factories because it was impossible to renew the land lease contract. It has since led to many disputes between workers and companies. Workers did not agree with the new compensation policies and the relocation. They had stopped working for many days. In addition, the incident at her company appeared in many online newspapers with titles such as “Guarantee the benefits of workers at Fashion Garment Co., Ltd...” and “Bad treatment, irresponsibility to workers,” making her impatient. Still, she is most angry that the workers who have been with the company for many years do not want to empathize with the company’s challenges; they only want to keep their benefits despite the company facing the possibility of loss due to reduced orders. Meanwhile, the rental land price is being asked to increase a lot. She seems to be standing before many decisions: If the cost cannot be balanced, it is impossible to maintain the business and create workers’ jobs. Where should the company move if the rent reduction cannot be negotiated? Should employees be notified in advance of the company’s relocation? How will the company be affected when changing to a new location?

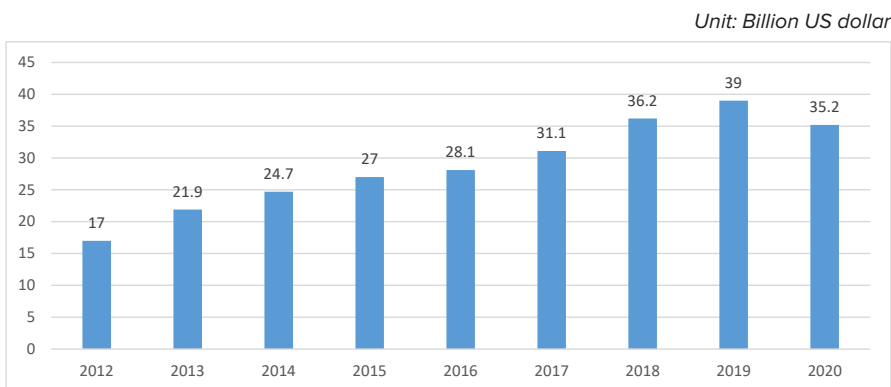
## 2. TEXTILE AND GARMENT INDUSTRY DURING 2019-2020

In 2019, according to statistics from the Vietnam Textile and Apparel Association (VITAS), the textile and garment industry was reported to be one of the largest export industries, with revenue accounting for about 16 percent of total export turnover reaching \$39 billion, an increase of 7.7 percent compared to 2018, but only reached 97.5 percent of the plan; the growth rate was lower than that of 2018.

Usually, in the textile industry, companies will receive orders for the following year in the fourth quarter of each year. However, according to the Government's portal, in the last six months of 2019, many businesses fell into a shortage of orders and did not receive long-term orders but instead received short-term orders by the month, the longest being by quarter. The reason was that Vietnamese textile and garment enterprises had faced many difficulties, such as extremely fierce competition from textile and garment powers such as China, India, and Bangladesh. Many countries focus on supporting the textile industry, including emerging countries in Africa, causing an increase in the number of manufacturers and shared orders. In addition, the deceleration of the world economy affected the general purchasing power, production costs were still high, and science and technology had not been applied to the Textile and Garment Industry. Hence, productivity was still low, reducing competitiveness with other countries.

The situation of the textile industry in the first period of 2020 did not seem to be very positive due to the impact of the Covid-19 pandemic. The index of industrial production (IIP) of the apparel manufacturing industry decreased by 4.9 percent due to the Covid-19 pandemic disrupting the supply of raw materials, narrowing the consumption market for apparel products; the demand for textile and garment products dropped sharply as consumers around the world only care about essential supplies and epidemic prevention products. According to a report by the Vietnam Textile and Garment Group (Vinatex), in the first quarter of 2020, Vietnam's textile and garment export turnover reached \$8.4 billion, down 2.0 percent over the same period in 2019. Particularly in March 2020, Vietnam's textile and garment export turnover decreased by 7.4 percent.

**Figure 3: Export turnover of Vietnam’s textile and garment industry, 2012-2020**



*Source: Better Work Vietnam, Annual Report 2020*

The global value chain of textiles and garments includes the following stages: design - production of raw materials - cutting and sewing - export – marketing, and product distribution, the most profitable stages are design, production of raw materials, and trade. At that time, Vietnam’s textile and garment industry was almost only involved in the production of final products, which is considered to be the lowest value-added, with a profit margin of only about 5 percent-10 percent. Specifically, enterprises that do outsourcing CMT (Cut – Make – Trim) are the main ones - accounting for 65 percent; enterprises that are original equipment manufacturers (OEM) account for 25 percent; enterprises following the ODM (original design manufacturer) mode and OBM (original brand manufacturer) modes account for only 10 percent.

According to the 2019 Annual report of Thanh Cong Textile - Investment - Trade Joint Stock Company, the textile and garment industry is a highly labor-intensive in Vietnam. Currently, Vietnam has experienced a “golden population” period, so the labor supply for the Textile and Garment Industry is gradually lacking in the future. In addition, the competition for cheap labor in countries such as Bangladesh, Cambodia... and manufacturing industry groups also attracts workers with incentives and a better working environment. Although the income of the Textile and Garment Industry continues to increase annually, the Textile and Garment Industry is still an unattractive industry due to its low pay, long working hours, and toxic working environment. Therefore, the recruitment of workers in the Textile and Garment Industry in general and in big cities like Ho Chi Minh City is challenging, while the Textile and Garment Industry is

one of the industries with the highest personnel turnover rate. According to a report by the Vietnam Textile and Apparel Association (VITAS), in 2019, the garment industry employed about 2.8 million workers, of which 80 percent were women. The quality of workers was low. Unskilled, low-skilled workers accounted for 76 percent; elementary and intermediate level accounted for 17.2 percent; graduated and post-graduate accounted for 6.8 percent.

As a labor-intensive industry, wages are exceptionally high, just following the cost of raw materials. In the early stages of 2020, when the epidemic began to affect orders, businesses faced how to cut costs while maintaining the workforce. If workers are laid off, when the situation recovers, it will be difficult to recruit skilled workers again. If the enterprise still retains the workforce, even though there are no orders, the enterprise must still ensure to pay the employees according to the agreement. It must not be lower than the regional minimum level. The estimated cost for an enterprise with about 1000 employees is 3-10 billion VND monthly.

### **3. PROSPEROUS FAMILY COMPANY**

#### **Introduction to the company**

Prosperous Family is an export fashion garment company, a supply partner for several fashion brands in the US. The owner of the company originated from a state-owned garment factory, so she was quite knowledgeable about the industry and had many partnerships in the industry. In the period of 2019, the company is a supply partner for several fashion brands in the US, and the US is also the primary market of the company.

The company was established in 2010. The main activity includes producing clothes for men and women, exception of fur clothes. The company operates under the ODM (original design manufacturing) method, which means that it is responsible for designing, preparing materials, and manufacturing according to partners' orders.

The development of the company is summarized as follows:

- In 2010, the company had its head office and a factory located in Tan Phu district, Ho Chi Minh City, with about 40 employees.
- At the beginning of 2015, the company continued to expand business activities and opened Branch 2, located in Tan Tao A ward, Binh Tan district, Ho Chi Minh City, with more than 310 employees.

- At the end of 2016, the company opened another factory - Branch 3 in Tan Phu district. The total charter capital of the company was 20 billion VND.
- During 2019-2020, the company operated 3 factories with more than 1,500 employees. The director of the company at this time was Ms. B - currently in the US and entrusted the management of the company to a Board of Directors in Vietnam.

### **About the company's Board of Directors**

Before 2019, Ms. A was the company's director; according to many employees, she was very interested in the workers' life and health. She always instructed the kitchen to take care of the quality of meals for employees. Many times, after business trips, she always bought more food as gifts for workers at snack times. So, she was loved and trusted by the workers. However, the company's management was later transferred to Ms. B, a younger sister of Ms. A. Ms. B has a rigid management style; she cares more about the company's benefits and tends to use workers thoroughly, causing dissatisfaction in workers. Therefore, when facing a problem, no matter how big or small, workers will stop working to protest. The strike caused many losses to the company, including land rent, electricity and water costs, reduced productivity, affecting production progress...etc. In 2019, Ms. B went to the US; the company is managed by a board of directors authorized by her. However, all decisions must be going through and made by her.

### **Branch 2 in Binh Tan district**

The branch location that the company rented five years ago was just a deserted land around dirt roads. After renting, the company spent money to build a solid concrete factory, but the lease contract only lasted five years. Within five years, the infrastructure of this area where the company is located from the dirt road has become the most extensive asphalt road in the industrial park, so the landlord intends to increase the rental price sharply.

## **4. DISPUTES BETWEEN PROSPEROUS FAMILY COMPANY AND WORKERS**

### **Delayed payment and deduction of workers' wages**

In the last months of 2019, the company faced difficulties when the number of returned goods that did not meet the standards increased and had to

compensate the contract. With the difficult business situation, the wages of workers in October, November, and December were paid late. In addition, to solve the problem of contract compensation, the Board of Directors decided to deduct the compensation amount from the workers' wages. Following the view of the Company's leaders, the returned goods were due to all employees in the production line and the product quality control process.

*"Production workers are responsible for products that do not meet the qualifications." – A company leader.*

This wage deduction was made once deducted from the employee's year-end wage. The late payment affects workers' lives when all living expenses, housing, and education of their children depend on wages. The wage deduction due to contract compensation without discussion with workers had caused much frustration for workers. Which legal basis for determining the worker responsible for the returned goods; or any basis for deducting the employee's wage when the fault is not theirs? They claimed that:

*"We usually work productively and overtime, so why do we have to pay for this compensation? Moreover, the company needs to consider the defective goods due to which line is produced, then deduct the wage of that line; why do they deduct the wages and bonuses of all workers?" - A worker.*

Difficulties piled up during that period, fluctuations in the world's economic situation, such as the escalation of tensions between the world's two largest economies (the US-China), the shift of garment products to several emerging countries in Africa, as well as to countries with preferential tax rates such as Bangladesh, Cambodia, etc., and the first information about the Covid-19 epidemic appeared in China, and other countries in the world had impacted businesses in the textile industry and Prosperous Family also. Usually, in the garment industry, orders are concentrated the most in the last six months, especially at the end of the year. However, the number of orders decreased due to the influence of the above factors. Meanwhile, the company's operating costs still have to maintain and may even increase when the 5-year land lease contract expires until March 30, 2020, and the landlord announced that the rent would be increased. This made the board of directors face many concerns; they realized that it was necessary to consider and recalculate the costs; otherwise, the profit would be meager, not enough to continue maintaining the factory. The company tried hard to negotiate a reduction in

rent to keep the factory, but the situation did not seem possible. In addition to the decreased production volume, the company was forced to reduce the unit price of garments paid to workers.

## **Payment method and the product unit price**

Workers' basic wage in garment factories is calculated by product or working day. For the basic wage calculated by product, the unit price is calculated at each stage of the production process. For the basic wage calculated by day, the pay is calculated as the wage divided by 26 working days multiplied by the monthly working days. Besides the basic salary, employees also receive overtime pay, diligence pay, productivity pay, and incentive for not taking days off... In addition, employees can also receive a year-end bonus, which is based on the business's profit. In the collective labor agreement between the Prosperous Family and the workers, there was a provision that the company would pay bonuses to the workers when the business is profitable.

However, at that time, workers' wages were being cut, the number of goods was reduced, and the unit price was reduced, lowering workers' incomes. According to many workers, despite the piece wage, the company did not disclose the unit price, making them highly dissatisfied. The most apparent proof was that in December 2019, the collective of workers also stopped working on asking the board of directors to be transparent about how to pay wages. At that time, the company's board committed to the authorities to publicize the product's unit price but eventually broke the word.

*“There were months we worked overtime for more than 70 hours, but the income was only more than 3 million dong. Because they were so upset, some workers could only cry when they received their wages.”*  
- A worker.

Talking to a reporter from the Ho Chi Minh City Women's Newspaper, the workers here said that it is currently tough; some people had to borrow money from relatives, and some had to go to collect scraps in the evening to make a living.

*“Approaching Tet, I only received a bonus of more than 50 percent of my salary, so I did not have enough to spend. This New Year, I had to ask my mother for 500,000 VND to go back to Saigon, now I dare not spend it, saving little by little to wait for a salary, now my friends and I just only know to wait here.”* - A female worker.

However, when the company announced the product's unit price, the workers expressed frustration because their income was seriously affected. According to the collective of workers, the unit price of the stitches had been reduced significantly; for example, assembling the two sides of the dress shirt (2 layers) was reduced from 450-500 dongs/shirt to 300 dongs/shirt, assembling the zipper from 700-800 dongs/ unit reduced to 390 dongs... the wage of sewing a finished dress was only about 9,000 dong. Even with the same product being processed, the unit price offered was lower than last month. With this unit price, skilled workers working 12 hours/day get an income that is lower than the regional minimum wage.

*“With this unit price, skilled workers working from 6 am to 9 pm get an income that is not equal to the regional minimum wage. Because the company applies piece wages, overtime is not paid. Establishing such a unit price is unsatisfactory” - A female worker of Branch 2.*

## **Conflict and reactions**

Workers were very frustrated with the company when all decisions were made by the Board of Directors without any dialogue or discussion with employees, even though they were directly affecting employees. Employees were not aware of the company's current situation; the company only said that it was a difficult situation and needed employees to share, but workers did not know the specific challenges; meanwhile, the employees themselves also faced many income difficulties.

Therefore, workers repeatedly expressed their opposition to the company. The situation became tense when the company canceled the seniority bonus as promised just before the Lunar New Year because the company lost. The workers at branch 2 (factory located in Binh Tan district) had stopped working collectively for three days.

Receiving information about the issue, Mr. H – the vice president of the Tan Phu District Labor Federation, went directly to where the workers organized a collective stoppage to grasp and solve the situation. Mr. H discussed with the Board of Directors and learned the following:

*“Workers had repeatedly protested and stopped working, causing economic losses to the company; in addition, the company was facing many difficulties, so they could not pay bonuses to employees.”*



Meanwhile, when talking with workers, he knew they were upset because:

*“Wages were reduced, bonuses were cut, and it is currently unknown when the compensation will be paid.”*

Understanding the problem, the Labor Federation’s representative had conversations with the company’s Board of Directors to find a suitable solution for both parties, but to no avail. The main reason was that the Board of Directors in Vietnam could not make final decisions. All issues must be reported to the director - Ms. B, who had been in the US, so the Board of Directors only played the role of an intermediary to exchange information between the Labor Federation and Ms. B. Geographical distance, time zone difference, indirect talks did not make Ms. B clearly and accurately understand the situation in Vietnam. Therefore, the representative of the Labor Federation proposed to call and discuss directly with Ms. B instead of talking through the Board of Directors.

During the conversation at 11 PM Vietnamese time with Ms. B, the Labor Federation’s representative learned one more important detail about the company’s delayed payment of wages. Ms. B said:

*“Workers were against the company many times. Not only this time but many times before, when they had something unsatisfied, they stopped working collectively, which caused a lot of loss in costs and delayed production progress. Even though the company faced difficulties, they did not sympathize with us, only caring for their interests. It is not that I cannot manage to pay the workers, but I hate that they keep going against me.”*

As the representative of the Labor Federation, the mediator for the issues between the company and the workers, Mr. H seemed to understand the pressing problems of both sides. He understood that Ms. B only heard the report from the Board of Directors about how the workers stopped working to oppose the company, but she did not see the actual difficulties that the workers had to go through, so she was only angry at them. Therefore, he tried to explain and persuade her about the problems in Vietnam from the worker’s perspective:

*“I know you’re upset because workers stop working but put yourself in their shoes. They go to work only hoping to receive a wage every month. This wage is spent to care for their monthly living expenses,*

*housing rent, food, children's school fees, etc. If the wage is paid late or reduced, how can they and their family live? The compensation in this industry, I know, is not high. When Tet comes, they just want a bonus so they can return to their hometown and bring some money to their family, but now they are announced that there is no bonus. So, it is understandable that they are angry and opposed. You are abroad, so you cannot see how difficult the workers were."*

The phone call lasted more than 40 minutes; after the multi-dimensional information Mr. H exchanged, Ms. B decided to review the company's policies and would talk to the company's board of directors in Vietnam. On the 28th of Tet, after the meeting among the Labor Federation representative, the company's board, and the workers, the company agreed to pay the Tet bonus, and the workers decided to return to work for the first shipment of the year. However, the issues of January's wage have not been entirely resolved.

## **5. ECONOMIC BENEFITS AND RESPONSIBLE BUSINESS**

After the Tet holiday, workers returned to work as usual, but the Board of Directors had not yet voiced issues related to salary and bonuses. On February 8, 2020, workers continued to stop working collectively. The Tan Phu District Labor Federation went to the company to solve the issue. On the company's side, after a long time negotiating with the landlord but failing, the workers stopped working and protested many times, making the business activities difficult; the company owner decided to close the factory and relocate to the remaining two branches.

During the meeting between the Company, the Labor Federation of Tan Phu district, and the representative of workers, the company leader said:

*"All workers working at Branch 2 (Tan Tao A ward, Binh Tan district) will be transferred to work at the head office (Tan Phu district, Ho Chi Minh City) or Branch 3 (Binh Tan district). The company does not want to lose workers, so it has supported those who agree to follow the company. They will have a bus to go to work and support money for workers to rent a new place within three months. Meanwhile, those who disagree will automatically submit a resignation letter."*

On the worker's side, they said that:

*"The employer knew in advance of the termination of the factory lease contract but did not notify the worker by the law, so the worker requires the company to compensate for the sudden leave due to the worker's inability to continue to work at a new location; while the company's policies in the negotiation do not detail how to support, it does not convince the employees."*

According to Mr. H, Vice Chairman of the Tan Phu District Labor Federation:

*"When we know that the lease contract of Branch 2 would expire on March 30, the Labor Federation recommended that the company must comply with regulations in moving work locations, restructuring labor, and soon notify employees, but the company did not implement."*

The meeting did not seem to bring results when both the company and the employee did not accept the requirements of both sides.

The Tan Phu District Labor Federation continued to talk privately with the two sides to reconcile but failed. The workers did not meet the expectations, so they started suing the company. The company was adamant and agreed to settle the issue through the court. Facing a situation that seemed to be non-negotiable, two days later, Mr. H, on the one hand, called for the participation of the Tan Phu District Law practitioners' Association to assist in solving the case by propaganda and legal advice for workers to avoid illegal acts of worker against the company's people and assets, on the other hand, brought the matter to the court of Tan Phu district. After receiving the information, the Tan Phu district court decided to send the court clerk to the company's Branch 2 to receive the worker's application. However, the Law Practitioners' Association and the court clerk still had not come to the company yet; on the evening of February 10, the tension between the company and the employees increased when the company dispatched two container trucks to branch 2 to carry machinery and was stopped by workers. There were scuffles between workers and drivers. Workers also locked up some members of the Board and fought with the drivers.

On the morning of February 11, the Tan Phu District Law Practitioners' Association sent Mr. P and some members to the company. When the car stopped, and the Law Practitioners just got off, Mr. P was surrounded by workers with a very defensive and suspicious mentality; they wanted to

know if these people came to defend or against them, so they were very impetuous. After Mr. P explained that the Law Practitioners' role was to help the worker find good results, they could feel secure to share and discuss their problems with the Law Practitioners' Association.

For one week, the Law Practitioners talked to find out the thoughts and aspirations of all workers through the representatives, line leaders, and workers. Talking to workers, the Labor Federation and the Law Practitioners' Association asked the workers to pass the paper and each person to write down their problems and requirements for the company. After collecting employees' opinions, they found that the main issues revolved around wage payment and compensation due to the company's relocation of the factory. Specifically:

*“Workers want the company to pay the bonus as promised. Regarding the relocation of the factory, the company needs to clarify in detail how to support the travel and housing for the workers who follow the company because the company has broken promises many times, so we do not trust the company. Those who can't follow want the company to compensate them severance pay so they can find new jobs.”*

At the same time, they also met and discussed privately with the company. After many negotiations, the company agreed to supplement wages and Tet bonuses for workers but did not accept to settle policies for them when relocating the factory. Specifically, the company promised to give employees a total amount was 1 billion 200 million VND, of which each line leader would receive 4 million VND; workers would be compensated depending on seniority, generally for those who accept to stay with the company and move to a new location, on average, more than 2 million VND, workers who apply for leave will get 1 million VND.

The negotiation on wage and Tet bonus seemed to have been resolved satisfactorily. However, on the morning of February 15, the press began to report on the incident at Prosperous Family Company, which included information interviewed mainly from employees showed that the company did not pay wages, bonuses, arbitrarily reduced wages, changed locations, etc., making the Board of Directors very angry. They said that workers called the press and damaged the reputation and image of the company. Therefore, the Company's director also changed her mind and did not pay additional bonuses because the workers had reported the problem. As a result, workers did not agree to return to work and filed a lawsuit.

More information about the company, the company participates in Better Work organization, a particular cooperation program between the International Labor Organization (ILO) and the International Finance Corporation (IFC), a member of the World Bank Group (WBG). The program connects workers, businesses, and government entities to improve working conditions and promote competitiveness in the garment industry. Enterprises participating in this organization will receive much support in terms of capital, incentives, and support for exporting goods. At the same time, businesses must also comply with and be supervised on the principles of ensuring working conditions and responsible business... Therefore, the matter published in the press would significantly affect the company's reputation, business activities, and members' position in this organization.

Returning to the current tense situation in the Prosperous Family company, the Court Clerk, under the direction of the District People's Committee, had to go to Branch 2 to distribute and receive petitions from workers to prevent workers from marching to the City to protest. As of February 19, 2020, the Court received 295/420 petitions.

Although the company and the workers had determined to take the matter to court, the Tan Phu District Labor Federation and the Law Practitioners' Association still continued to find ways to negotiate and convince both parties. After talking with the company, the Board of Directors fixed the compensation figure of 900 million dongs. They said that the 300 million dongs cut was used to deal with the consequences caused by the worker calling the press, and they were adamant about this figure. Let the court handle the matter if the worker does not accept this. Specifically, each line leader would be received about 3 million 200 thousand dongs, and workers would be reduced by 300 thousand dongs. At that point, the Law Practitioners' Association and the Labor Federation just need to explain and convince workers to agree with this number; the issue would be solved. The representatives of the Law Practitioners' Association and the Labor Federation negotiated with the line leaders and workers.

Line leaders are the people who are considered to have more significant roles and voices for the workers than the foreman. In the process of persuading, Labor Federation's representative and the Law Practitioners' Association noticed that among 18 production-line leaders, there was a person having a rather unpleasant and impatient personality. Meanwhile, to reach a deal, all production-line leaders must agree, and when the line leader agrees,

it will be easy to convince the workers. Therefore, the Law Practitioners' Association decided to separate these leaders to talk, avoiding that difficult people could object and influence the decisions of others. In the face-to-face meeting with each line leader, representatives of the Labor Federation and the Law Practitioners' Association also understood their thoughts:

*“The company is inconsistent in terms of wage and bonus. Initially, they said that bonuses are based on seniority, then cut the bonus; afterward, they offered a bonus of 4 million VND, but now it is reduced to 3 million 300 thousand VND. The company made us feel untrustworthy. The company reported a loss to cut the bonus, but we didn't know the actual business results. We were still producing regularly, so why did they report a loss? Besides, the press published articles because they saw the workers stopped working to protest. We didn't know anyone, so we were not who called the press to come in. The workers worked hard; they expected a bonus. As the line leader, we must also protect and care for our people in line.”*

Understanding the frustrations of the leaders, the Law Practitioners Association analyzed the problem from different angles:

*“The Law Practitioners' Association understands how frustrated you were when the company did not keep its commitments, but if the matter is brought to court now, the court will also consider it from many side views, and there are also disadvantages for workers. For example, when you want to stop working, you must notify in advance but cannot break regulations causing economic losses to the company. Recently, some workers were extremists, breaking furniture, fighting, injuring the driver, and locking up people on the Board of Directors. The company could sue you back. Currently, the company cannot help but relocate because the costs are too high, and it cannot maintain a profitable business.”*

Following the lawsuit will cost time, effort, and money, but the compensation after the court's judgment may not be commensurate. Besides, the workers also need to return to work to stabilize their lives; they cannot continue to stop working.

At the same time, on the worker's side, the Law Practitioners Association explained and analyzed the pros and cons of accepting the compensation plan or taking the matter to court.

*“The Law Practitioners have persistently propagated and explained to workers the provisions of the law under the Enterprise Law, the Labor Law, the Civil Law, the Civil Procedure and the Criminal Law... along with sharing, sympathizing and affirming that all workers are being protected by the law. They advise people to stay calm and not turn themselves into lawbreakers. In addition, law practitioners also analyze for employees clearly the loss of time, effort, and money when conducting lawsuits, but each person only receives compensation based on the company’s status under the judgment of the Court, which will be disproportionate.”*

Everything seemed to go smoothly after the Labor Federation and the Law Practitioners’ Association had found a consensus between the leader and workers. But all the efforts seemed to be down the drain when the company reported only paying the line leader 3 million VND. It was 22 o’clock, and after many days of non-stop work to convince the parties, Mr. P and the Law Practitioners’ Association members felt that their efforts were about to be in vain; they decided to talk to the company that if the company did not pay this 300 thousand VND, the Law Practitioners’ Association would pay this amount, a total of 5 million 400 thousand VND, to settle the matter. The company did not say anything after that proposal. At 22:30, the company called workers to receive money. The line leader informed that they had received 3 million 300 thousand VND. Mr. P found that the Board of Directors had discussed and consulted the director, who is in the US and had paid enough for the workers as agreed. The money was paid to workers finished at around 1 AM of the following day.

## **6. CONCLUSIONS**

The incident was resolved with the company paying compensation to the workers; the workers withdrew the lawsuit. Branch 2 was closed, and the company’s operations moved to the other two branches. Many employees followed the company to new locations. Ones with families and children living and studying in the old place cannot change, so they quit and quickly found new jobs in other garment companies or move to other sectors such as services.

The similarity of the Prosperity Family Company is common in a dynamic business environment. In the context of uncertainty, businesses have to deal with many constraints, meet the requirements of more stakeholders, and

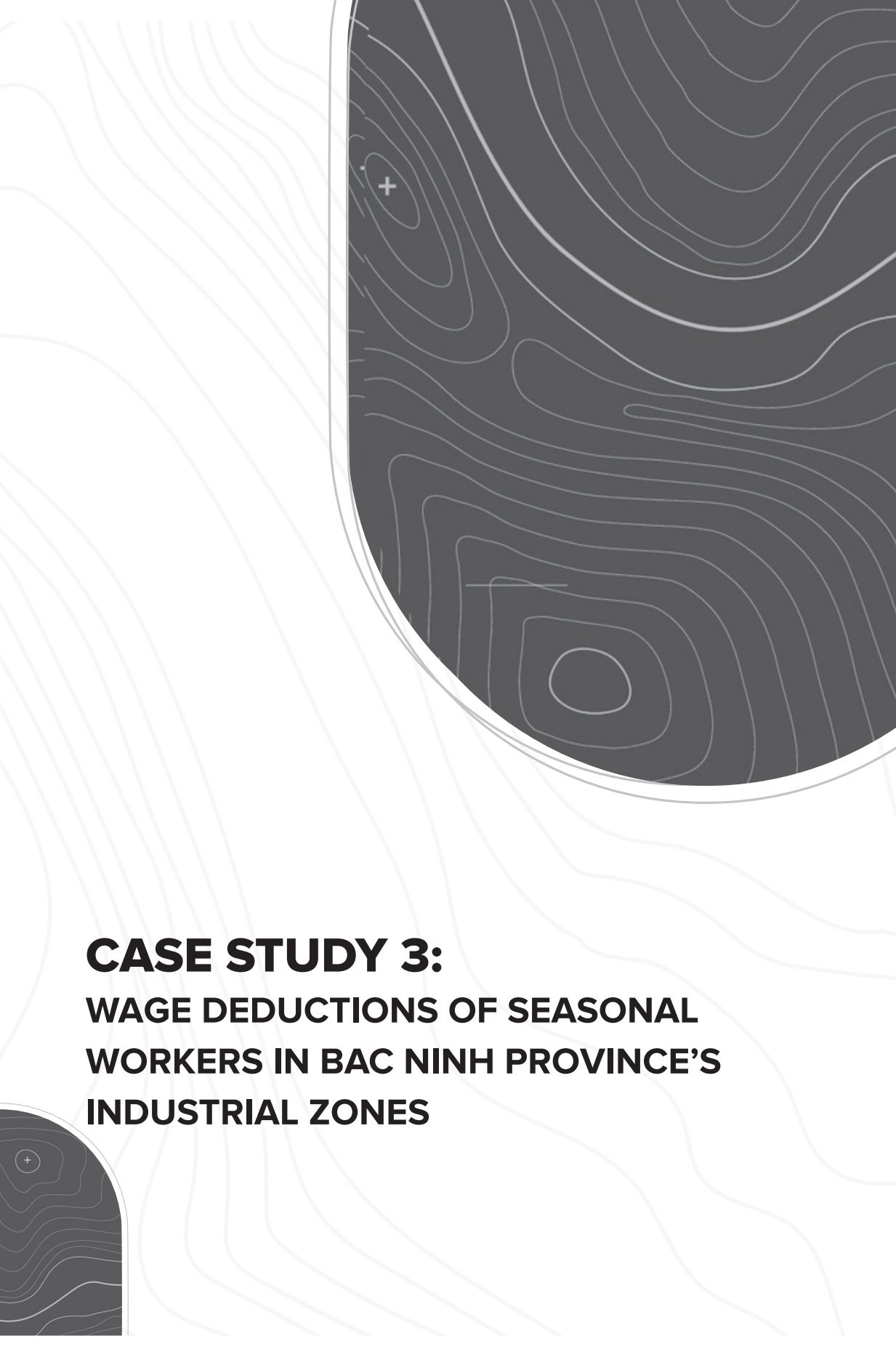
increasing risks and costs. Therefore, it leads to the challenge for businesses to maintain responsible business and human rights.

## **DISCUSSION QUESTIONS**

1. In your opinion, what were the difficulties the Prosperity Family Company faced? What possible problems did workers face?
2. Facing the difficult situation caused by the epidemic and the decrease in orders, do you agree with the decision of the Prosperity Family Company to cut the unit price and reduce the bonus for employees? Can you identify and discuss possible human rights violations in this situation?
3. In your opinion, what are the leading causes of conflict and tension between the company and the workers? Why is the tension between the company and the employee increasing despite the convincing of the Tan Phu District Labor Confederation and the Law Practitioners' Association?
4. In your opinion, what role did the change of location play in this conflict? Does the company want to change its location? And why didn't the company notify the workers about the relocation? Does no notification violate responsible business and human rights?
5. In your opinion, are the initial policies proposed when relocating appropriate? Why did employees disagree with that solution? In your opinion, what should the company do to get the employee's approval?
6. The company agreed to compensate 1 billion 200 million dong, but then reduced to 900 million because the press knew about the incident and published it, causing disrepute in its image. In your opinion, did the company really think about employees? Is this compensation aimed to share employees' difficulties or for any other reason? If there is another reason, what do you think that reason is?
7. Through the events of the situation, how do you evaluate the risks that the company faced and might face? In your opinion, what are the root causes of these risks?
8. Even though the issue was resolved, in your opinion, what should Prosperity Family company do to avoid violations of responsible business and human rights in the future?







**CASE STUDY 3:**  
**WAGE DEDUCTIONS OF SEASONAL**  
**WORKERS IN BAC NINH PROVINCE'S**  
**INDUSTRIAL ZONES**

## **1. INTRODUCTION**

Ms. Lo Thi Sinh and her husband relocated from Cao Bang to Bac Ninh to look for jobs so that they could provide for their family. They have left four kids, ages two to ten-year-old, at home. They paid 1.5 million VND monthly to rent a small house near Que Vo Industrial Park. Ms. Sinh sought employment by using the employment services of the Khang Dien Company. She met Khang Dien's staff for orientation and basic training and signed a seasonal labor contract to work for Seo Vina company. She would have started working after three days after signing the contract. The signed labor contract was returned to Khang Dien without further inquiry from Ms. Sinh.

One day in late April 2022, it was over nine o'clock in the evening when Ms. Sinh returned home from work. Feeling exhausted, she sat on a plastic chair before pulling out her phone to call her children. Nearly 20 missed calls from relatives from her hometown made her immediately concerned. After connecting with her sister-in-law, she was informed that their father had passed away at 2:00 P.M. She heartbrokenly informed her husband, who was also working for a company in the Que Vo industrial zone, to quickly return to her hometown to mourn her father. Ms. Sinh went back hometown for a week and then to work at Seo Vina company. She was penalized 600,000 VND for taking unannounced leave and received 2.5 million VND for the monthly payment. During that month, her overtime was three days, and those hours were also added to the total monthly payment.

## **2. INDUSTRIAL DEVELOPMENT IN BAC NINH PROVINCE**

Bac Ninh is in the Red River Delta region of Vietnam. The province has a population of approximately 1.46 million and an advantageous geographical location (Cuc Thong ke, 2022). Bac Ninh has been able to successfully transform its economic structure to one that is mainly based on industrial production. In particular, electronics is the most important industry, with its proportion accounting for more than 80 percent of the total industrial production values in the province. With a rapid expansion of its industrial sector, Bac Ninh is now the center of Vietnam's electronics and high-technology industry. The value of the province's industrial production was estimated at 1.5 trillion VND in 2021, which was as a thousand times the province's industrial output in 1997 and made it the first place across the

nation. Bac Ninh has recently issued many policies to attract foreign direct investment (FDI) and mobilize resources for local economic development. More than 7,200 hectares of land have been devoted to Bac Ninh's 16 industrial parks and 26 industrial clusters. With many innovation-supporting policies, Bac Ninh is the production site of prestigious multinational corporations and global brands, and they make it among the leading provinces in attracting FDI across the country. The major investors originate from 37 countries and territories, including Korea, Singapore, Japan, Hong Kong, China, Taiwan, etc. By 2021, the province received 129 new FDI projects with a total registered capital of 1,171 million USD; there are 1,712 accumulative FDI projects (still active) with a total registered capital after adjustment of 21,584 million USD (Table 3). In addition, the number of businesses that began operations for the first time in 2021 rose to 11,640, of which 1,430 were FDI enterprises.

**Table 3: Total number of FDI enterprises in Bac Ninh, 2017-2021**

Criteria	Unit	2017	2018	2019	2020	2021
Number of accumulated FDI projects	Project	1091	1263	1472	1627	1712
Number of annual FDI projects	Project	176	172	209	155	129
Total registered capital accumulated up to 31/12	Billion VND	15849	17292	19151	20001	21243
Realized capital	Billion VND	12412	14758	16286	17693	26250
Annual registered capital	Million USD	3940.8	1442.9	1859.3	850	1171
Annual realized capital	Million USD	4101	2345.2	1527.9	1408	1672

*Source: Bac Ninh Statistical Yearbook*

FDI inflows played an important role in promoting economic growth, which resulted in the Gross Regional Domestic Product (GRDP) per capita of Bac Ninh reaching 147.4 million VND (6,322 USD) in 2020. It ranked 5th and was 2.3 times the national average, making Bac Ninh among the highest per capita income provinces in Vietnam. Workers at FDI enterprises earned an average monthly income of 10.3 million VND/month during 2016-2020. This income is 1.1 times the national average income and 1.43 times the income earned by workers in the domestic private sector.

Because it possesses the qualities mentioned above, Bac Ninh becomes an ideal place for locals to find employment, particularly unskilled workers.

Employment in the FDI sector in Bac Ninh has increased by 12 percent annually. The total workforce of the FDI sector was around 328 thousand persons in 2021, approximately 65.1 percent of the total workforce in businesses located throughout the province (Cuc Thong ke, 2022). There were 331.6 thousand people working in industrial zones, accounting for 73 percent of the total workforce. There were more than 68.1 thousand workers from local areas and nearly 245 thousand from neighboring provinces. More than 263.5 thousand working employees in industrial parks are unskilled or/and perform basic operations, accounting for 61.8 percent of the total workforce in industrial parks (Thanh Nien Newspaper, 2021). The majority of outside-province employees are from Lao Cai, Tuyen Quang, Thanh Hoa, and Nghe An, among other provinces. Nguyen Van Hong et al. (2018) surveyed 400 employees working in FDI firms, and they found that 97.3 percent of those workers had less than one year of experience. On the other hand, most workers were recruited from domestic firms, appropriately 62 percent. The majority of workers have no previous experience working in FDI businesses.

**Table 4: Number of employees in FDI enterprises, 2017-2021**

		2017	2018	2019	2020	2021
<i>Number of accumulated FDI enterprises in operation</i>	Business	880	935	1093	1277	1430
<i>Labor in active enterprises</i>	1,000 people	339.2	387.5	414.4	462.8	503.7
<i>Labor in active FDI enterprises</i>	1000 people	276.7	259.9	280.4	307.2	328.1
<i>FDI labor/Total number of employees in the enterprise</i>	percent	69.3	67.1	67.7	67.9	65.1

Source: Bac Ninh Statistical Yearbook

In recent years, there has been a rise in the number of micro and small-scale businesses, primarily operating as ancillary businesses, level 2, 3, and 4 vendors in the supply chain of multinational corporations. Electronic device production and manufacturing are primary, catering to the electronics industry. This sector is competitive and requires high-quality standards (nearly 100 percent of flawless products), and delivery time and competitive prices are always on top. Most FDI businesses in the province have competitive advantages in terms of low-cost labor (Nguyen Van Hong et al., 2018). The level 2 and 3 vendors usually produce as orders placed by levels 1 and 2; thus, businesses hire many seasonal workers once the demand is high.

Because the majority of FDI businesses rely on unskilled labor, with iterative work, a large proportion of FDI employees worked less than one year for a specific company, so the turnover rate is relatively high. They frequently seek employment and are interested in signing seasonal contracts. Demand for unskilled and seasonal workers from FDI is high, while a shortage of local labor supply is still a problem in coming years. According to Thanh Nien newspaper (2022), an estimated shortage of local labor supply was approximately 5,000 to 6,000 workers quarterly.

### **3. SEASONAL LABOR SERVICES PROVIDED BY KHANG DIEN COMPANY**

#### **Introduction to Khang Dien company**

In Bac Ninh and many other provinces and cities across the country, employment brokerage companies have rapidly developed to provide labor for industrial parks to meet the growing demand. They are a common type of business in Bac Ninh province. About forty employment brokerage companies focus on labor recruitment for enterprises, large corporations, and business vendors in the province. They are searching for labor supply and then matching labor supply to labor demand with the appropriate quantity and quality of labor. In addition, many unlicensed employment brokerage companies are also working in the province. They are mainly responsible for providing labor for licensed employment brokerage companies, and they also directly provide seasonal workers to vendors with the borrowed license of employment brokerage companies and pay a service fee.

Khang Dien is an employment brokerage company established in 2019, with its headquarters in the Que Vo district. It has ten workers and has provided labor for over twenty vendors/enterprises in Bac Ninh, with an amount of 3,000 to 5,000 laborers per year. Khang Dien company recruits laborers in Bac Ninh province and collaborates with employment centers located in neighboring provinces to transfer laborers to Bac Ninh. Khang Dien often transports employees from Son La, Yen Bai, Lao Cai, Lai Chau, Dien Bien, Hoa Binh, Lang Son, Tuyen Quang, and other places to meet the high seasonal labor demand by industrial zones in Bac Ninh province. Not all available labor is newly recruited; some are moved from one business to another to meet the labor requirements of the vendors/ businesses at a certain time.

## **Labor-providing forms of Khang Dien**

*The first form is to provide seasonal labor to different vendors (labor-outsourcing service).* In providing this service, Khang Dien is a contractor to provide temporary laborers. It recruits and signs labor contracts with employees makes wage payments, and has responsibilities in employee management and compliance with labor laws (Box 3). The company pays contracted laborers a basic salary of 4.16 million VND/person/month and other allowances from 1-1.5 million VND/person/month.

*“We [Khang Dien] signed contracts with all employees with a working time of one month or longer,” - A Khang Dien representative.*

Khang Dien signs sublease contracts with vendors/businesses. In a particular contract, the vendors are required to provide the labor needs, including quantity, time duration, and wages. The vendors also pay wages and social insurance, treat subcontracted workers as permanent employees (laborers with a one-year or longer working contract) and pay recruitment fees as agreed with Khang Dien company.

*“All payments for these seasonal workers are paid directly to the company.” - A representative of a vendor using seasonal workers provided by Khang Dien.*

Khang Dien has to provide labor with the quantity and time duration as stated in the contract. It has to meet additional obligations imposed by the lessee, such as signing a labor contract, complying with statutory wages and benefits, and paying social insurance for employees. If the seasonal workers decide to leave on their own or if the quality of their job does not meet the requirements, Khang Dien company has to provide another person to replace them within five days (Box 4).

*“We agreed in the contract with Khang Dien not to deduct wages or apply any punishment by deducting salary, compensation or withhold the salary of seasonal workers once they left.” - A representative of a vendor using seasonal workers provided by Khang Dien.*

*The second form, Khang Dien Company recruits long-term workers for vendors (job brokerage service).* It is responsible for finding workers and asking for service fees from third-party vendors; it does not sign labor contracts and is not liable for any employees.

*“For this form, we collect service fees from vendors while providing labor recruitment services following the regulations. We are not aware of the working conditions, pay, or other benefits offered to employees.” - A representative of Khang Dien.*

In these two forms, labor-outsourcing service is the main form of the company, accounting for about 90 percent of the labor supply services. With the job-brokerage service, the company and its vendors perform quite well in their responsibilities to employees. Contract signing, salary, bonus, and remuneration plans have followed the law and policies of each party. However, labour-outsourcing service usually faces many potential problems related to enforcing labor rights such as overtime, pay and employee benefits.

## 4. SEASONAL LABORERS WORKERS

Laborers only employed during certain times of the year are known as seasonal workers. These positions typically have a duration ranging from three to six months, or even more, depending on the specifics of the job and the firm's restrictions, according to the Labour Code 2012. The nature of seasonal labor is temporary, the technical level for seasonal workers is simple, easy to train, and they can be immediately used with low training costs; there is no requirement for prior experience, a diverse range of ages and levels, and flexible working hours are available.

According to the Labor Code 2012, there are three kinds of labor contracts: those having a definite term, those with an indefinite length, and those that are for specific employment or seasonal work and have a term of fewer than 12 months. The Labor Code 2019 outlines two distinct categories of employment agreements: those having a definite term and those with an indefinite length. The jobs that can be outsourced are less than 12 months (Article 53 of the Labor Code 2019), jobs for more than 12 months must sign a direct labor contract, not labor outsourcing.

Research conducted by businesses in Bac Ninh reveals that seasonal workers comprise a very high percentage of the total workforce. A question raised is why companies favor the practice of contracting with seasonal workers.

*First, the flexibility of employment:* Employing seasonal workers enables firms to have greater flexibility regarding their workforce. When demand is high, companies may hire additional staff members; after the peak period has



passed, the workforce may be reduced. Particularly those who place orders frequently require expedited delivery times.

*Second, simple work and ease of recruitment:* The work that seasonal employees conduct is typically straightforward and does not call for a high level of expertise or specific methods. These are laborers, of which there is a rather ample supply, originating from communities in the Northern mountainous regions with poor living conditions.

*Third, labor cost savings:* Compared to hiring permanent employees, recruiting seasonal workers can result in significant cost savings for firms. Seasonal workers do not have to pay a monthly salary because they are only required to pay for their job by the day and the hour. In addition, hiring seasonal workers will cut costs associated with them, such as benefits that are not equivalent to those of fixed workers, such as expenses for paid vacation days, holidays, sick days, etc.

*“When the Company hires seasonal labor instead of full-time staff, the Company is not required to fulfill certain tasks. The brokerage business is the one that is responsible for the employees in terms of the policies on holidays, New Year’s, sickness, or when there is an accident on the job. The vendor firm only provides limited assistance for the employees.” - A representative of the Company employing seasonal workers.*

*“I don’t want to pay insurance because I’m afraid my salary will be reduced.” - A seasonal worker.*

*Fourth, promotion of work motivation:* The addition of seasonal labor might be beneficial to the general work motivation of the firm. Seasonal workers will have the impact of supporting and increasing working morale for permanent employees during periods in which permanent workers are required to work extra or overtime due to a labor shortage that cannot ensure the job’s progress.

*“In a very short period, an overwhelming number of orders comes in. Tiredness and despair are the results of working overtime. A supplement at the right place at the right time, seasonal labor.” - A representative of the Company employing seasonal workers.*

*Fifth, search for suitable labor:* Employers have an easier time determining whether a candidate is suited for a position because seasonal workers are

not required to make a commitment. If the worker proves to be valuable to the organization, there is a possibility that they could be retained permanently for an extended period of time or offered a position in the interim while the business searches for permanent staff members. In addition, it does not require a significant amount of time or money for firms to search for individuals in the labor market, and they do not need to spend a significant amount of personnel in the recruitment process.

The use of seasonal workers has a number of disadvantages for both the employee and the employer. These shortcomings include:

*First, seasonal labor productivity is not high.* Employees have a tough time understanding the complete working process since the attachment period is not long enough, which is compounded by the fact that they have to do a new task in a new environment. In addition, the seasonal workers themselves only perform basic tasks, do not have extensive skills, and have a limited capacity for learning new things. Because of this, production might not meet the standards that have been set.

*“In the past, I was employed by a clothing manufacturer. A mate of mine pointed me in the direction of a company that specializes in the assembly of LED lights and offers greater pay. Because I am not accustomed to doing the job, the output is low, and the money is not what my friend predicted it would be. It looks like I’ll have no choice but to look for work in the clothing industry.” - A seasonal worker.*

*Second, there may be conflicts.* Conflicts can arise between contract workers and seasonal workers when permanent workers and seasonal workers perform the same tasks for the same amount of time but do not receive the same rewards.

*“Employees are more likely to work together when the same tasks are assigned to everyone. On the other hand, when we are not functioning in accordance with the line, the capabilities of each person will become abundantly evident.” - A representative of a vendor using seasonal workers provided by Khang Dien.*

Third, it is a lack of engagement with the employer. Seasonal employees are typically only hired for a limited period and are not required to make a long-term commitment to the company. In addition, seasonal workers typically do not have very good credentials, which means that their awareness is low and

that they do not pay much attention to the responsibilities and obligations they have toward the organization. As a result, there is still a low level of compliance with regulations and inadequate workplace discipline.

*“Seasonal employees frequently take advantage of paid time off and switch jobs. There is a lack of attitude and consciousness, as well as discipline in the workplace.” - A company employing seasonal workers.*

*“I just come here to work when I have free time so that I can save up some money for Tet and then go back to my hometown. As a result, I have no interest in being bound to the company.” - A seasonal worker.*

*“I am seeking a career that is both more stable and more suited to me. I opted to work as a seasonal employee because it would make it simpler for me to switch employment.” - A seasonal worker.*

Fourth, seasonal workers do not enjoy the same benefits as permanent workers. Seasonal workers frequently do not have the conditions necessary to enjoy other schedules or benefits. Legal difficulties, such as insurance policies, and hazards, and workplace accidents, are potential business concerns. The majority of those questioned stated that they could not fulfill the terms of the contract and were unsure whether they could afford the insurance premiums. Many people don't even want to pay for insurance, and many aren't even aware of what insurance is.

*“The vast majority of workers, due to their generally low level of education, have a significant number of drawbacks in terms of benefits.” - A representative of a vendor employing seasonal workers.*

*“I worked with a job brokerage firm to sign a contract for temporary labor, but the company did not send it back to me after I signed it. In addition, I did not give the contract stipulations sufficient consideration before signing it. However, even if I had read it, I still wouldn't have been able to comprehend it anyway.” - A seasonal worker.*

*“I am just aware of the monthly salary. I am not sure if I am required to pay insurance because I did not read the employment contract thoroughly. Additionally, it appears that the recruitment officer also has something, but I cannot recall what it is.” - A seasonal worker.*

## 5. WAGE DEDUCTIONS OF SEASONAL WORKERS

There are a great number of workers that find themselves in the predicament that Ms. Lo Thi Sinh did. The service company is responsible for providing seasonal labor, for which workers are compensated in addition to receiving various benefits from the labor service provider. These stipulations can be found in the job contract. Seasonal workers, however, pay little heed to the conditions of their contracts. Seasonal workers also conduct themselves in an unprofessional and arbitrary manner, which increases the likelihood that labor rights will be violated.

Mr. M, the human resources manager at this company, stated that Khang Dien signed contracts with all employees with a working time of one month or more. This information was obtained through fact-finding at Khang Dien. The agreement lays out in minute detail all of the terms pertaining to the employee's benefits, including but not limited to the payment of insurance premiums, shift meals, bonuses, working conditions for women, and overtime compensation. The discipline of an employee must be carried out in accordance with the provisions of the law in order to be grounds for the suspension or termination of the employment contract. The norms and regulations of the company are explained in detail to new workers, and they are given fundamental training on the tasks associated with their jobs at the vendor company before beginning work there. Mr. M further mentioned that the occurrence of employees taking unscheduled time off from work occurs frequently and seemingly at random. They are free to leave their jobs for whatever reason, such as when someone in their family is getting married, when it is planting season, when it is harvesting time, when a brother's house needs a new roof, etc. There are employees at this company who are members of ethnic minorities and are related to one another or live in the same village. If one of their families has an event, the employees invite one another to return to their village to support them. They are completely unconcerned about how their departure will impact the team, the production line, Khang Dien, or the company for which they directly work if they decide to resign. It demonstrates that seasonal workers do not have a strong awareness of the need to comply with laws and regulations.

Despite the fact that neither the labor contract with the employee nor the labor subleasing contract of Khang Dien contains a provision mandating

the deduction of salary when an employee takes an unexpected leave and despite regulations prohibiting the deduction of wages when employees come to work late or take an unexpected leave for a few days, Khang Dien deducts employee's salary when making payment. Khang Dien claimed that they had verbally warned the employees when they came to sign the contract with the company so that they could deduct the whole amount of salary when the employee violated the terms of the contract.

Each party has its own point of view and arguments for how they think this problem should be solved. This has the potential to cause disagreements among the parties.

*For seasonal workers provided by Khang Dien:* The majority of the workforce in Bac Ninh possesses poor levels of education. These people come from mountainous regions and ethnic minorities. Many workers receive a reduction payment, but they have no idea how much the company takes out of their paychecks or how to compute it; all they know is how much their monthly compensation is. They are similar to Ms. Lo Thi Sinh, who was only informed by the accountant that her month's salary had been taken and that she received 2.5 million VND monthly. They do not pay attention to the terms of the contract, similar to how Ms. Sinh merely signed a contract with a work supply firm without knowing what issues, rights, and obligations are contained in the deal. Ms. Sinh stated, "The company told me to read and sign the contract, so I did." Ms. Sinh herself felt bad for departing without notice after discovering that her salary had been withheld due to an unexpected leave. However, she discovered that this deduction was excessively high, which resulted in a fall in the monthly income of her family, which negatively impacted the education of her children. On the other hand, Ms. Sinh had no intention of speaking with anyone about this issue. When asked, she also stated that she was unaware of who or what organization she could consult for advice regarding her issue.

*From Seo Vina's perspective:* A labor re-hire contract was reached between Seo Vina and Khang Dien, and Seo Vina fulfilled its obligations under the provisions of the contract. Ms. Sinh took a break from her work, so Seo Vina reported to Khang Dien to affirm her working day and to request labor be arranged to replace the days when she was absent. Although Seo Vina did not sign labor recruitment contracts directly with employees, it did agree with Khang Dien regarding the provision of the required number of competent workers and the wage payment. This arrangement was made possible

by Seo Vina's partnership with Khang Dien. Therefore, Seo Vina was not liable for paying Ms. Sinh a salary or providing her with other benefits. They were also aware that Khang Dien deducted payment from employees for their unexpected leave; however, given that they were not members of the company's trade union, they could only explain to workers that they needed to give notice to Khang Dien prior to their leave.

*Viewpoints of Human resource managers:* Managers who utilized the services reported that it is common for labor-supplying businesses to engage in practices such as deducting attendance points, reducing overtime pay, failing to pay an adequate amount of overtime, and not paying wages when seasonal workers quit their jobs. When seasonal workers leave their jobs, they are subject to varying and often customized salary deductions. Workers living in high-education areas are not likely to lose as many benefits as their counterparts in remote and lower level of education. Because of such low-educated and unanticipated workers, employment brokerage companies can commit these violations, which can negatively impact the company's plans and reputation.

As stated in the labor contract, the vendor firms consider that Khang Dien bears full responsibility for the individuals in their employ. However, labor-supplying businesses do not tolerate the errors described above; instead, they hold workers accountable for failing to recall the precise working days, keeping inaccurate time records, taking unscheduled leave, and other infractions. Thus, the vendors do not have a solution to the problem of the employee's re-hire policy. On the other hand, a supplier has suggested the employment agency, even asking for the appropriate payment for seasonal workers.

*"It is either unreasonable or inhumane to take money out of Ms. Sinh's paycheck." - A representative of the Human Resources Department of a vendor.*

*For relevant state management agencies, such as the Department of Labor, Invalids and Social Affairs, Management Board of Industrial Parks, and Social Insurance Agency:* The state's management of the above issues has not been able to come up with appropriate management methods since seasonal workers constantly switch and relocate employment. It is because of the characteristics of seasonal workers. These agencies rarely control the number of seasonal workers employed by businesses; instead,

their primary method of monitoring is to look at the reports provided by the businesses. Problems with employees regarding parties' compliance have not been timely identified properly, while seasonal workers are unaware of the problems, and no party is in charge of protecting them.

The Management Board of industrial parks mainly performs the functions of managing enterprises in industrial zones regarding the observance of laws on common issues. Specialized issues, they fall under the competence of specialized management agencies. The management board of the industrial park mainly receives feedback from enterprises and workers in the industrial park and reports it to the relevant authorities for coordination and resolution. Therefore, the initiative in the operation of the Management Board of the industrial park ensures compliance with the fundamental rights of workers.

## **6. CONCLUSIONS**

It is acceptable for businesses to require access to and the provision of seasonal laborers. Companies that provide and employ seasonal workers have a responsibility to fulfill the requirements specified for them and protect their employees' rights, the rights to take a personal leave without pay (according to Article 115 of the Labor Code 2019). However, during the process of recruiting, labor-supplying, and using laborers at firms located in the Bac Ninh Industrial Parks, there have been instances that potentially put workers' rights in jeopardy. There has not been an entity involved in investigating, verifying, or reflecting on the incidents that are quite common and similar to the case of Ms. Sinh.

The eventual result is that workers either mistakenly or purposely lose their rights, affecting their livelihood. They do not realize that some of the benefits they are entitled to, for example, the company deducting money from their salary when a family member has a wedding or funeral, is against the rules. They do not comprehend and are not adequately aware of the significance of the work contract and the linked benefits, which causes them to unwittingly forfeit their rights. They knowingly give up their rights because they frequently change employment and are aware that if they do so without alerting the firm of their new position, the corporation will withdraw pay from their paychecks. However, there is no way to maintain one's income at the previous employer while working for the new company because they do not have any mechanisms to do so. Applying responsible business practices, companies would help mitigate the above risks.

Vietnamese law stipulates that 20 jobs can be performed for labor outsourcing under the Government's Decree No. 145/2020/ND-CP dated December 14, 2020. Therefore, it is illegal to re-hire workers for unskilled workers like Ms. Sinh. Moreover, subleasing employees to work for short-term seasonal has inadvertently deprived the opportunity for workers like Ms. Sinh to have long-term contracts; thus, affecting the social security rights of employees.

*It can be seen that the violations of human rights of seasonal workers stem from the following reasons:*

- Low-educated employees are often taken advantage of by brokers and vendor companies that do not guarantee basic human rights; employees also lack the knowledge to take measures to reflect and protect their rights.
- State management authorities have not yet fully realized the importance of checking on job brokerages and re-employment firms promptly to uncover violations.
- Multinational corporations, although their financial statements contain explicit provisions on non-cutting, deduction of employees' pay, and application of these provisions to vendors participating in the company's supply chain, nonetheless do not ensure that these claims are accurate. There are no systems in place at multinational corporations that can check and control their suppliers consistently and continuously to identify infractions.

*From the above reasons, the following lessons can be drawn:*

- Education and propaganda aimed at raising the employees' awareness and assisting them in better comprehending the provisions of the law, the recruitment company, and the workplace. The employees themselves are more aware, and as a result, they make choices to fulfill their responsibilities and ensure they are protected in their rights.
- Because seasonal workers make up a significant portion of the total number of employees in industrial zones, the relevant authorities ought to establish a department that is in charge of managing seasonal labor issues to acquire an immediate understanding of the associated challenges with the topic of labor. In the same vein, developing channels to reflect and handle cases conveniently and speedily will assist employees in not having to deal with a great deal of friction in terms of procedures. Increase



the amount of inspection and monitoring performed on job brokers and vendor companies so that infractions of labor regulations can be identified and dealt with appropriately.

- The local authorities need to design a procedure and criteria for selecting FDI firms to ensure that all suppliers actively engaged in the supply chain implement stated commitments. In practice, parent firms and tier 1 vendors typically do well, but vendors at lower tiers are likelier to violate labor issues. Consequently, the local authorities need to have a stringent inspection and supervision mechanism for vendor and brokerage firms before issuing the approval of investment projects. It is important to further promote the roles of management, inspection, and supervision of labor-related agencies like the Department of Labor, Invalids and Social Affairs, the Social Insurance, the Industrial Park Management Board, etc. so that local workers can get the help they need.
- Employees take the initiative to educate themselves on the relevant regulations to protect their rights once employers do not fulfill their responsibilities properly. Employees actively seek out the companies' legal counsel, report the incident to the appropriate authorities for direction, and protect employees' benefits. Additionally, employees also need to understand the characteristics and flexibility of seasonal workers, so they can establish any organizations to help or ensure their legitimate interests.

## **DISCUSSION QUESTIONS**

1. What are the problems with hiring seasonal employees, and how does this relate to issues of human rights in this case?
2. Why do workers opt to put their names on seasonal employment contracts? Exist any potential risks to human rights?
3. If we look at this situation through the lens of the law, can we find any fault with the arguments that the employee and the employer are making?
4. What are your thoughts on the practice of Khang Dien deducting salaries from employees when they take unannounced leave without giving prior notice?
5. Identify possible risks when Khang Dien deducts salaries from employees when they take unexpected leave and/or the employees take leave without prior notice.

6. What are the roles of Seo Vina when Khang Dien deducted wages from employees for unexpected leave?
7. As labor manager at Khang Dien and Seo Vina, what recommendations can you make to address the issue of employees taking unexpected leave to ensure the business operation of companies and, at the same time, ensuring the rights of workers?
8. Who were the stakeholders in this circumstance? What were the roles of the stakeholders? What do they need to take to ensure the interests of workers like Ms. Sinh, as well as to ensure Khang Dien and Seo Vina effectively fulfill their production, business, and social responsibilities?
9. How can Seo Vina exercise leverage over Khang Dien ensure it does not deduct salaries in the future, at least not for workers working for Seo Vina?

## REFERENCES

1. Báo Thanh Niên (2022). Các Khu Công nghiệp phía bắc thiếu hụt lao động. Retrieved from <https://thanhnien.vn/cac-kcn-phia-bac-thieu-hut-lao-dong-post1432743.html>
2. Cục Thống kê (2022). *Niên giám Thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2021*: Nhà xuất bản Thống kê.
3. Nguyễn Văn Hồng và cộng sự (2018). Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đến kinh tế, xã hội của tỉnh thời gian qua và giải pháp tăng cường thu hút, nâng cao hiệu quả sử dụng FDI trong bối cảnh mới. Đề tài khoa học cấp tỉnh, tỉnh Bắc Ninh.

### **Box 3: Labor contract**

Before beginning their employment at Khang Dien, seasonal workers sign a labor contract with Khang Dien, a job brokerage company. Both the parties will be required to provide certain information, including the full name, date of birth, gender, identity card/citizen identity card number, phone number, and permanent address of the employee. Additionally, the representative of the brokerage company will be required to provide his or her full name, company address, and identity card/citizen identity card number. The contract stipulates a number of terms such as (i) **contract term** (type of contract, contract term, name and location of the company to work or other location as assigned by the brokerage company, jobs specified as production workers); (ii) **working regime of employees** (according to the shift and assignment of the vendor company); (iii) **employee's rights** (specify a number of contents on basic salary, allowances, housing regime, travel, shift meals; the daily wage with some specific job or specific working environment; the level of rewards for diligence and cohesion when working for 3 months or more; regimes for female employees during menstruation; overtime pay; pay forms; regulations on insurance payment under the Law on Insurance; labor protection according to the provisions of the vendor company); (iv) **obligations of the employee** (to complete the work committed in the labor contract; comply with the company's production and business orders, internal rules, labor discipline, occupational safety and health); (v) **obligations and rights of the employer** (security of employment and full implementation of the commitments in the contract; fully and timely payment of regimes and benefits to employees; motion; transfer, temporarily suspend work with employees; suspending, terminating labor contracts, disciplining employees; notify employees to suspend work when the company runs out of work). The labor contract is made in 02 copies, each party keeps 01 copy, signed by the employee and the employer (Khang Dien).

The labor contract between Khang Dien and its workers is extremely detailed when it comes to the nature of the contract as well as its duration when it comes to seasonal employment. Regarding the norms and advantages accorded to employees, there are also comprehensive regulations on pay, bonuses, allowances, shift meals, insurance,

protection, and other areas. Employees are able to keep tabs on their own working hours and compute their pay for the month this way. While Ms. Lo Thi Sinh and many seasonal employees keep track of the money they make from month to month, she and many others pay less attention to this detail than is necessary. Inaccuracies can be uncovered, and suggestions (if any) to safeguard their interests can be made. It is not clear which violations will result in deductions from salary, bonus, or disciplinary action; however, in practice, Khang Dien continues to deduct the employee salary whenever they take an unscheduled break. This is despite the fact that the content of the contract is still quite hazy. Even though it is stated quite clearly in the contract that it is prepared in two copies and that each party is to keep one copy, a significant number of workers do not keep the labor contract. Khang Dien did not actively give the employee the contract because the employee did not claim or speak out about having to hold the contract. It is possible that Khang Dien does not intend to withhold the contract from the employee; however, the employees themselves did not claim or speak out about having to hold the contract. This is another reason why workers do not understand their rights and obligations when engaging in the contract, which ultimately results in the forfeiture of numerous benefits.

**Box 4: Labor sub-lease contract**

Labor subleasing contract between Seo Vina and Khang Dien on the provision of labor subleasing services based on the consistent use needs of the two parties. In addition to the basic information about the two parties, as prescribed, the contract stipulates a number of specific terms as follows:

*(i) Obligations and rights of Seo Vina:* Notification of demand for labor; the time to start hiring and commit to the re-employment period does not exceed 12 months; respecting and arranging for the sublet employees to rest and enjoy the same conditions of occupational safety and health at the workplace as employees of Seo Vina; having the right to return subcontracted workers who do not meet requirements or violate labor discipline and must re-hire other suitable workers; coordinating with Khang Dien to settle compensation for labor accidents and occupational diseases of sub-lease employees; not being allowed to recruit employees sub-lease by Khang Dien within the last 6 months (employees have quit or are still working); providing shift meals, uniforms, some skill allowances, jobs for sublease workers, etc.

*(ii) Obligations and rights of Khang Dien:* Signing a full labor contract in accordance with the law with the employee that Khang Dien leases to Seo Vina and returns to the employee to keep 01 (one) copy; providing and ensuring the accuracy of information about sub-lease employees; being responsible for paying compulsory insurances according to current regulations for employees; not deducting wages or imposing any penalty by deduction from the wages of the sublease worker; not penalizing or withholding wages when employees leave work; in case if the sub-letter voluntarily quits or the work quality does not meet the requirements, it is necessary to be responsible for providing another worker to replace within a period not exceeding 05 (five) days from the date of receiving Seo Vina's notice; being not allowed to collect any recruitment fees from subcontractors; ensuring the quality and work efficiency of the sub-lease employee; in case the labor contract that the company sub-leasing has a contract term of less than 01 (one) month, the salary paid to the employee must include the salary for the employee to participate in insurances and

annual leave; sending valid financial invoices and documents related to the performance of the contract; provide a copy of the Business Certificate; License for sub-leasing operation, etc.

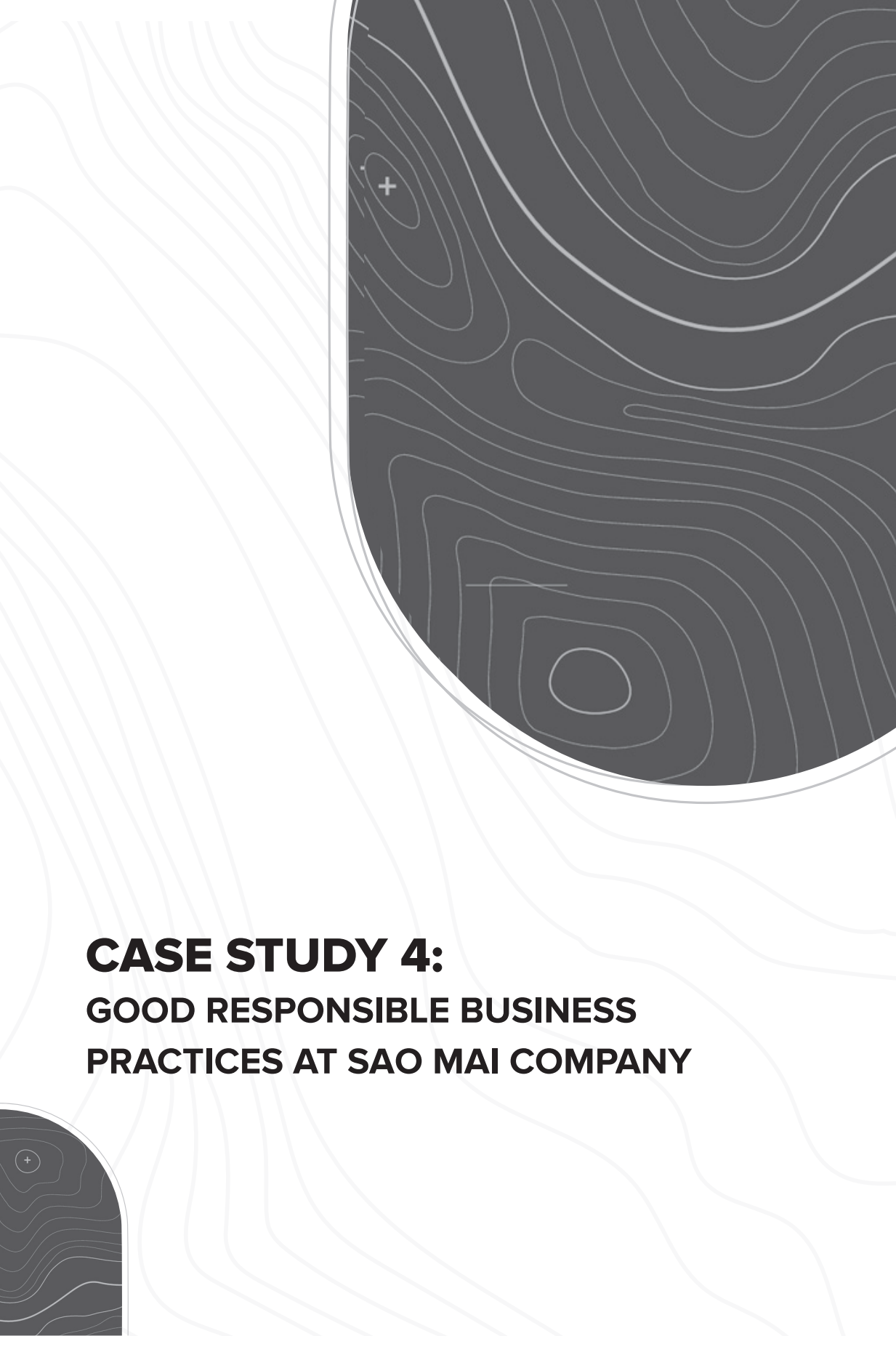
*(iii) Service fees and payment terms:* detailing service charges related to subleasing activities, including service fees paid to employees working on normal days and overtime.

*(iv) Payment conditions:* On the 5th of every month, the two parties check, compare and finalize the number of sub-lease employees, the actual working time of the employees, and other valid payment documents. On the 10th day of the next month, Seo Vina will pay the service fee for labor subleasing to Khang Dien.

In addition, the two parties discussed the possibility that Seo Vina would be required to pay a labor transfer fee to Khang Dien in the event that it becomes necessary for Seo Vina to recruit workers and the subleased employee of Khang Dien, who is interested in becoming an official employee of Seo Vina. In addition, the salary for the subcontracted employee must be the same as that of the official employee who does the same job and position at Seo Vina. The two sides also stipulate in detail on the "Term and validity of the contract"; clause "Change, compensation, penalty and cancellation of the Contract" in the signed contract.

The contract is adjusted in accordance with the law of Vietnam and is made into 02 (two) copies in Vietnamese and 02 (two) copies in English, each party keeps 01 (one) Vietnamese version and 01 (one) English version as a basis for implementation. Disputes between the two parties will be brought to settlement at the Vietnam International Arbitration Center (VIAC).





**CASE STUDY 4:**  
**GOOD RESPONSIBLE BUSINESS**  
**PRACTICES AT SAO MAI COMPANY**



## 1. INTRODUCTION

Mr. Nguyen Van Trinh - Director of Sao Mai company, has just returned from a meeting with Hai Phong Business Association, where he is an active member. The meeting took place for a long time with a great amount of information that made him and many association members, leaders of many enterprises in the area, have many concerns. According to the exchange information, within the near future, the “gloomy” situation in the production and export of many enterprises will continue, and many enterprises will be forced to downsize or rotate layoffs due to a lack of orders. The industries most affected by order reduction are wood processing, textiles, and shoe and leather. This situation has also spread to other sectors, such as electronics, food, service, and tourism... This is in stark contrast to this time in previous years, garment enterprises in the city constantly had to increase production shifts and recruit new workers to meet signed orders. This year, most businesses only signed enough orders to produce up to 50-60 percent of year-end capacity. Many companies have to calculate their profit by each order and squeeze price....

Sao Mai company had enough orders to maintain its production in 2023, so Mr. Trinh is not concerned about the business’s profit and his workers’ employment situation. However, at the latest meeting, he received suggestions from other garment companies, asking him to share orders and take in their excess labor force to support them in difficulties. As a responsible member of the Association, Mr. Trinh cannot ignore and stand by the difficulties of other member enterprises. But he is also responsible for his own company. His business is temporarily stable in the short term, but what about next year? With decades of hard work and an undeniable passion for the garment profession, especially self-witnessed the impact of the Covid-19 pandemic and the fluctuations of the world in recent years, Mr. Trinh is deeply aware that nothing is certain in this volatile economic environment. If he shares difficulties with other enterprises, how long can it last? Will his company still have orders in 2024? Will the take-in of additional staff from other companies affect his current workers’ payments and benefits? How can he ensure that the workers he will receive and have the same income and benefits as current Sao Mai workers?

## 2. TEXTILE AND GARMENT MARKET BACKGROUND AFTER COVID-19

In Vietnam, textiles and garments are key export products. It creates jobs for millions of workers and contributes to the country's economic development. In 2020, the textile and garment industry was affected by the adverse and prolonged effects of the Covid-19 pandemic. Due to the impact of the Covid-19 pandemic, global textile and garment industry trade decreased by 3.9 percent compared to 2019 (International Trade Center, 2020). In Vietnam, the textile industry production index decreased by 0.5 percent; the garment industry decreased by 4.9 percent as the Covid-19 pandemic disrupted the supply of raw materials, narrowing the consumption market for apparel products due to a sharp drop in demand for garment products as consumers across the world focused on necessities and epidemic prevention. In the same year, textile and garment exports decreased by about 10 percent compared to 2019. During this period, although the epidemic increased the demand for protective products, medical products, and face masks in both domestic and foreign markets, Vietnamese textile and garment enterprises still struggled to find a way to survive and develop in accordance with the new situation.

Towards the beginning of 2021, the global textile and garment market showed recovery trends thanks to different economic support packages and positive reactions from the deployment information of the Covid-19 vaccine. Accordingly, the demand for commodities in general, and apparel in particular, has partly recovered. In addition, the shift of orders from competing countries, especially from Myanmar, also helped Vietnam receive a sudden amount of textile and garment orders right from the first quarter of 2021. Vietnamese textile and garment enterprises do not face the problem of a broken, raw material supply as in the first months of 2020. Abundant orders, combined with advantages in the export market, have helped the Vietnamese textile and garment industry gradually recover, with export turnover growing month by month until mid-2021. Regarding the third quarter of 2021, the Covid-19 epidemic broke out again, and many provinces and cities nationwide had to implement social distancing according to Directive 16. This has significantly affected the production activities of many textile and garment enterprises, leading to a decrease in Vietnamese textile and garment exports in the third quarter.

*“In the third quarter of 2021, many enterprises had to close, and workers were not allowed to come to the factory. This led to a situation where the delivery schedule was not guaranteed, and the contractors were fined. In the third quarter of 2021, many businesses had to close, and workers were not allowed to come to the factory, so the delivery schedule was not guaranteed, and the contract was fined. This leads to some customers shifting orders to other markets, causing great damage to the enterprises and slowing down the growth momentum of the whole industry.” - Mr. Cao Huu Hieu, General Director of VINATEX.*

Since the fourth quarter of 2021, the southern provinces gradually reopened, and the Government issued Resolution No. 128/NQ-CP temporarily regulating “Safe adaptation, flexibility, effective control of the Covid-19 epidemic”, aiming to bring the whole country to a “new normal” state. Accordingly, Vietnamese textile and garment enterprises have begun to return to normal production activities. According to the report of the Vietnam Textile and Apparel Association, despite being heavily affected by the Covid-19 pandemic, especially in the third quarter, Vietnam’s textile and garment exports still overcame difficulties. They maintained good growth momentum in 2021, up 11.2 percent compared to 2020 and 0.3 percent to 2019. It was a great effort of the Vietnamese textile and garment industry in the context of the world economy being heavily affected by the Covid-19 pandemic.

In the first three quarters of 2022, Vietnam’s textile and garment exports continued to maintain positive results, with a turnover of over \$35 billion, equivalent to an average of USD 3.7 - 3.8 billion per month. However, the export rate has decreased rapidly since the first half of September 2022 due to the impact of the Ukraine-Russia War and inflation, leading to tight spending in many countries worldwide. Most of Vietnam’s textile and garment enterprises have only received production plans until mid-October, orders for November and December are about 35 percent to 50 percent short of capacity, or businesses have the orders but suffer from fierce price competition... According to experts’ estimates, it is expected that in the last three months of 2022, the average Vietnamese textile and garment industry will only export about USD 3.1-3.2 billion per month due to concerns about inflation and high inventories in many major markets. Besides, the textile and garment market is also forecasted to be quiet until the end of the fourth quarter and prolonged into 2023.

### **3. THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF SAO MAI**

Sao Mai was established on July 11, 2005, with the head office in Tan Lien industrial zone, Vinh Bao District, Hai Phong City. Until now, Sao Mai owns 6 factories located in Hai Phong, Hai Duong, Hung Yen, and Ha Nam. In addition, the company is a shareholder of 10 garment companies and has partnerships with 35 garments company to meet the production and business requirements. The total number of employees of Sao Mai is 1450 people, and over 2800 people are working in its affiliate companies. With hundreds of modern production lines mostly imported from Japan, it ensures to meet the stringent requirements of customers around the world. At present, the company produces about 100,000 products per month. In difference with other garment companies, Sao Mai chooses to focus on a niche market that is uniform and workwear. Their main products are workwear, medical uniforms, restaurant and hotel uniforms, and school and office uniforms.

Mr. Nguyen Van Trinh - CEO of Sao Mai, is also the majority shareholder of the company. He shared that after graduating bachelor's degree in Commerce from National Economics University, he worked as a commercial agent and then did motorcycle trading for a few years. In 2005, he and his friend working in the garment industry decided to establish Sao Mai to contribute to the development of Vinh Bao – his hometown. He did not have any experience in the garment industry, but he wanted to try his hand in this field.

In the early stages of the business, Sao Mai also faced many difficulties when it had not many customers. The company worked as a Cut-Make-Trim manufacturer. The first factory only had 40 workers and two small sewing lines. It was lucky when Sao Mai had their first orders from foreign customers from Japan and the United States. Working with these customers helped Sao Mai gain experience in production and business operation. Setting “Safety - Profession - Development” as principles, Sao Mai aims to create safety and the most comfortable working environment for every worker. Sao Mai's motto is “Reputation is first, Quality creates Propensity.” Sao Mai is continuously investing in modern equipment and facilities in order to guarantee the best product quality to their customers.

Beginning as a “Cut, Make, Trim” (CMT) manufacturer, Sao Mai has been upgrading their position in the value chain. The company has been proactive in finding raw material suppliers for production, finding customers, and

designing samples. The sales department of the company has 16 staff members, in which 7 sales staff members are for international market and 9 sales staff members are for domestic market. In addition, Sao Mai established a design and sample lab to actively offer products designed by the company to their customers. The lab currently has 30 staff. In this lab, products are developed in graphic simulation, soft design, and customer identification according to the needs of workers in each industry.

Along with continuing to manufacture goods for long-standing customers and traditional markets, Sao Mai has built its own brand named FMF (Function Meet Fashion) for the potential market.

*“As you know, there are few brands in the market, even in the world fashion market. And it is a long journey of investment in research and development in order to do that. That is why Sao Mai itself has not dared to join the fashion segment. We do not dare to do that because actually, we are still weak, everything is not mature enough, and also because the market was relatively fiercely competitive. It is a reason why Sao Mai focuses on uniforms and builds its own brand on uniforms, because in this market, we can stand by our own capabilities. In the domestic market, it has 100 million people, and the development of the industry is still in its infancy like this, which is an opportunity for us to find opportunities and positions in this market. It is a very potential market. And it also requires creativity in design.” - Mr. Nguyen Van Trinh – Sao Mai’s Director.*

After a long time of incubation, in 2021, Sao Mai officially opened its first showroom in Hai Phong City. Products displayed in this showroom include workwear, medical uniforms, school uniforms, and so on. Besides ordering as available samples, customers can request to change the designs to meet their needs. This is a new step for Sao Mai to conquer the potential domestic market.

## **4. RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES OF SAO MAI**

Labor relations at Sao Mai Company are regulated on the basis of the Company’s Labor Regulations, which were developed based on the Vietnam Labor Code 2019 and the Decree that guides the implementation of the Labor Code on labor conditions and relations. Besides, Sao Mai has also

issued the Company's Collective Labor Agreement (CLA) since May 2021. Although composing a CLA is not mandatory by Vietnamese laws, this written agreement is still considered an important document signed on the basis of negotiations between a union representing the employees and an employer, which helps build harmonious labor relations at enterprises.

Sao Mai's responsible business practices for employees are clearly reflected in the Company's Labor regulations on working conditions and benefits, covering many aspects, including: (i) Working time and paid leave; (ii) Wages, bonuses, allowances, and other benefits for employees; (iii) Benefits for female workers; and (iv) Working conditions.

### **Working time and paid leave**

The company's personnel are divided into two main divisions, i.e., the office departments and the production departments (Production managers and garment workers). The company's Labor regulations stipulate that the employees' working time is 48 hours per week, from Monday to Saturday, 08 hours per day, from 7.30 A.M. to 11.30 A.M. and from 1.00 P.M. to 5.00 P.M. However, it should be noted that the office departments' working time has been reduced to 04 hours on Saturdays since June 2021. Especially as affirmed by the company's Director: "Sao Mai's employees have not had to work overtime, even for one day, over previous years."

*"We have not had to work overtime until now. We only follow the company's working hours, working until 5.00 PM. When some of us work until 5.30 PM., it means we have about half an hour to fix faulty products. Our working time officially ends at 5:00 PM." - A Sao Mai garment worker.*

Regarding the employees' paid leave, on the basis of compliance with Vietnam's legal system and the agreement with employees, Sao Mai often combines the 12-day annual leave with public holidays so that employees will have longer holidays, significant holidays such as Lunar New Year.

### **Wages, bonuses, allowances, and other benefits for employees**

Sao Mai's Board of Directors pay special attention to their employees' lives, in terms of both material and spiritual aspects.

### *Wages and methods of payment*

For the production department, the piece-rate pay, a wage determination system whereby workers are paid by the unit performed, is applied. Precisely, each stage of the production process corresponds to an amount of money, which is based on time spent, and each worker, based on that, can calculate his or her own daily and monthly wage. According to the company's human resource manager, the company's minimum wage is currently VND270,000/day, equivalent to about 7 million VND/month, nearly 1.5 times higher than the minimum wage of the region as prescribed by law. Moreover, this base pay is flexibly adjusted based on the company's business performance each year. At present, the average wage of a Sao Mai garment worker is about VND 350,000/day, equivalent to about 9 million - 10 million VND/month. It is worth mentioning that as workers' wages are determined based on their productivity, they can even receive more than 30 million VND/month.

The salaries of the office workers are calculated based on the garment workers' average wage and the salary coefficients, following this formula:

*The salary of an office worker = The garment worker's average wage x the salary coefficient of his/her position x the number of working days in the salary period.*

This means that the higher the garment workers' average wage is, the higher the salaries of the office workers are. Therefore, at Sao Mai, all office departments aim to serve the garment workers best and put significant effort into satisfying them, so that they can work with high productivity.

*"At Sao Mai, everyone, from the security guard to the director, does not have a fixed salary, but a workers' average wage-based salary... The office department, then, must serve the garment workers well and make them satisfied...This policy has a beneficial effect on our company, individually and collectively." - Mr. Nguyen Van Trinh – Sao Mai's Director.*

The company's payroll and pay rate are officially announced to all employees. Wages are paid in cash on the 15th of the following month. Each employee is ensured to receive their wage directly, sufficiently, and on time.

### *Allowances and bonuses*

At Sao Mai, a full benefits package has been transparently developed by the Board of Directors to encourage and create more motivation for employees. Regarding allowances, Sao Mai provides a VND15,000 company-cooked mid-shift meal to each employee per day; In case of working overtime for more than 4 hours/day, the company will offer an additional VND20,000 evening meal/person.

Sao Mai also has a variety of bonuses, including: Attendance bonus of VND200,000/month for employees who go to work full working days in the month and complies well with the Company's Labor regulations; Unscheduled bonuses for employees who have good achievements in working or who win high prizes in the company's competitions; Bonus for Lunar New Year, which is flexibly adjusted each year, e.g. 8 million VND in 2020, and is aimed to be higher than the previous years; Seniority bonus for employees who have worked at the Company for at least 6 months; Annual payment for uniform; Bonuses for public holidays such as New Year's Day, 8th March, 30th April, 1st May, 2nd September, 20th October, in the form of money or gifts, ranging from VND300,000 to VND350,000; Rewards for employees' children who have good achievements in learning at schools; Happy birthday gifts for employees, in the form of money or gifts. Moreover, the firm has also offered other benefits for employees and their relatives, such as sick visits, hospital visits, childbirth visits, and other payments for employees' personal events.

### *Other benefits for employees*

In 2017, a nursery school was established on the company's campus. As the Director has said, the idea of building that school stems from the concern for the company's female workers and from the Vietnamese cultural value, which is the custom for parents to take great care of their children. The nursery school has its Board of Directors and has a methodical curriculum and training program, which is learned from other nursery schools in big cities, especially ones in Hanoi. The school also has training courses for teachers and examinations for both teachers and children. At school, children can learn and develop soft skills such as MC, music, painting, etc. The teaching and entertainment facilities at school are high quality and well-equipped so that Sao Mai's employees can feel secure about their children while working. Currently, Sao Mai's nursery school is taking care of about 200 employees' children, who are at least 1 year old.



*“My point of view when building that nursery school is to educate employees’ children rather than merely looking after them.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director.*

Acknowledging the role of English in international integration, Sao Mai has signed contracts with reputational English Centers to provide English classes for employees’ children who are in Grade 1 through Grade 12.

*“We feel very proud that we could help the next generation of our employees have wide knowledge, and thus, could create the peace of mind, the long-term stability, work motivation and high productivity for employees.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director.*

Sao Mai has also provided its employees with real rest time by organizing sports or leisure activities, especially the annual summer vacations. Each year, it offers a free 4–5-day summer vacation, which is normally at tourist attractions in Vietnam, such as Cua Lo, Ha Long, Da Nang, to all employees. The company is willing to rent rooms at 4 to 5-star hotels and to organize music concerts with Vietnamese celebrities so that its employees can enjoy a valuable vacation.

*“Our company does all these things to achieve the maximum satisfaction of employees and to give them all the best. Good service must be constituted by many values.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director.*

## **Benefits for female workers**

Female employees currently make up the majority of Sao Mai’s workforce, accounting for about 75 percent. The company, therefore, also pays special attention to the policy towards female employees. Aside from complying with Vietnam’s legal system, Sao Mai also has other policies aimed at serving the interests of female employees, including: (i) During the periodical medical examination, female employees shall be examined by a gynecology specialist; (ii) Female employees during the 7th month of pregnancy or more or raising children under 12 months old are entitled to 01 hour off per day during working time and receive a full salary; (iii) Female employees during menstruation are entitled to a break of 30 minutes/day, at least 03 days/month, with full salary.

The company has also developed and implemented specific regulations to prevent sexual harassment in the workplace. So far, the company has actively

formed different channels to receive complaints about sexual harassment in the workplace, including: (i) The feedback box wherein complaints are gathered by the human resource department twice a week and then reported to the director; (ii) The production supervisors and heads of departments directly receive complaints from employees and report to the director shortly afterward; (iii) The human resource department receives complaints sent by post or mail, gathers and then reports to the director as soon as the letter is received. Complaints from employees shall be immediately considered and resolved by the Director, the representative of the Company Union, the head of relevant departments, and the employee related. The principles of handling these cases are respecting and fairly treating every feedback, even the opposing one. According to the human resource manager and the Company Union's leader, there has been no complaint about sexual harassment in the workplace which has been sent to the human resource department and the Board of Directors so far.

### **Working conditions of employees**

As Sao Mai's director identified, following an "employee-centered business model" is the basic management philosophy of the firm.

*"Placing employees at the center of the business management process does not merely involve the policies or welfare towards them, but it must start from the design of the company's campus and factory so that they can work most conveniently and safely." - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai's Director.*

The company's parking garage is solidly built with a roof to preserve the private property of employees. The restroom area is spacious, clean, and well-equipped with 5-star standard sanitary equipment, a scent diffuser, and music to create a comfortable environment. The canteen is spacious, serving mid-shift meals for all employees. Each meal is designed as a home-cooked meal between family members. The menu with diverse dishes is changed every day, while food hygiene and safety are always ensured.

*"We have lunch at work like a family. On the 1st day and the 15th of each month, we normally have a big lunch, which is the same as a wedding meal. We often have a shared meal at a 6-person dining table, which makes us feel at home." - A Sao Mai's garment worker.*

Sao Mai's campus is full of trees and flower beds, which creates fresh air and a clean and comfortable environment right from the moment everyone enters the gate. All employees are involved in planting, caring for, protecting, and enjoying the fruits from the fruit trees in the company's garden. Besides, Sao Mai has a fishpond, which provides additional ingredients for the employees' mid-shift meals and serves as a backup water storage area for fire protection and prevention.

Inside the factory, the machines and equipment are arranged neatly and reasonably according to the 5S Japanese approach; the working space is hygienic, noise-free, with dust being minimized; the working environment is warm in winter and cool in summer. To ensure occupational safety and health (OSH) in the workplace, Sao Mai focuses on implementing OSH tasks effectively and improving working conditions. The firm often organizes periodic health examinations and provides training and guidance on OSH standards, regulations, and measures for employees.

To facilitate the on-the-job training process at office departments, Sao Mai equips each office worker with a laptop so that they can be proactive in learning and dealing with the company's tasks.

## **5. EMPLOYEES' WORKING HOURS**

### **The context of Covid-19 and overtime regulations**

In the context of Covid-19 pandemic, Sao Mai has faced many difficulties and challenges, which is the same as the situation of other businesses in the textile and garment industry. However, even in the toughest time amid the Covid-19 pandemic, when many Vietnamese textile and garment enterprises did not have orders and thus had to reduce working hours or even lay off workers, Sao Mai has still received enough orders, its production line has still been operated as usual, and its workers have not had to take any day off work with the income being guaranteed.

As informed by Sao Mai's director, after the Covid-19 pandemic was basically controlled in many countries, the demand for apparel products has rapidly increased, resulting in a significant increase in orders towards Vietnamese garment enterprises. Unfortunately, since the Russia-Ukraine war broke out at the end of February 2022, inflation has increased in many countries, especially in the European Union countries. The expensive cost of living has

triggered a drop in the demand for apparel products worldwide. The sharp decline in orders has put great pressure on Vietnamese textile and garment enterprises to look for orders if they do not want to lay off workers or go bankrupt. Although doing business in the context of a rapid market reversal, Sao Mai's production system and working cultures have still been maintained.

*“Enterprises, firstly, must ensure production stability and must be socially responsible, especially being responsible towards their employees. Fortunately, undergoing two phases of the economic cycles, i.e., expansion and contraction, going through ups and downs, Sao Mai has still maintained production stability until now. Even when the market is at a peak, Sao Mai can still effectively meet customers’ needs and maintain its prestige. While many firms in the industry may run out of export orders in late September or early October 2022, Sao Mai’s entire production activities have been planned until April 2023. So far, Sao Mai has still maintained its production system and working hours, and meanwhile, its employees’ income is quite high and following an upward trend.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director.*

Over the years, Sao Mai's workforce has been relatively stable, but its director has also acknowledged the significant impacts of the Covid-19 pandemic on the labor market in the textile and garment industry.

*“After Covid-19, employee psychology is different from the past, so their enthusiasm at work is not as high as before when going back to work. Secondly, after China implemented the Zero Covid policy, the global market has been separated, and Vietnam has become more attractive for foreign investors. As foreign investment in Vietnam is booming, Vietnam’s labor force has more choices in terms of job opportunities. They can choose to work in domestic firms, state-owned firms, or, especially, foreign-invested firms. Moreover, when the market is reopened, they can also choose to work abroad. Because Vietnamese workers have more job opportunities, the workforce becomes dispersed and must be shared among different industries. As the attractiveness of the garment industry is not as high as other industries, i.e., electronics industry, our business has also been significantly affected.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director.*

According to the director, in recent years, especially after the Covid-19 pandemic is basically under control, Sao Mai's workforce has still been supplemented, but not much since it has been relatively stable. Besides, Sao Mai has not faced many difficulties in recruiting new employees since they tend to actively come to the firm. Sao Mai, to employ good employees, has actively applied a special philosophy in recruitment, that is, "It is not the enterprise that recruits workers, but it is the labor who recruits the enterprise."

*"Sao Mai is the only company in the industrial park that does not post any job adverts or any advertisements. It is because most of the workforce in Vinh Bao knows about Sao Mai through their friends, colleagues, or relatives. Currently, the workforce in Sao Mai referred to by friends is about 25 percent while the one referred to by relatives is about 35 percent." – The Sao Mai's HR manager.*

The company's high level of labor stability is also reflected in the extremely low annual turnover rate compared to many other enterprises in the industry, only 5-8 percent/year.

## **Overtime issue**

Since early 2022, the whole country entered the period of Covid-19 prevention and control combined with socio-economic recovery and development. Accordingly, the issue of extending the overtime cap is of great concern to both businesses and employees. The businesses wish to increase the number of overtime hours to increase production capacity, facilitate the placement of the workforce in the context of many FO cases, and at the same time, meet the orders under contracts. Employees themselves also want to work overtime to earn more income to overcome difficulties. Therefore, the Standing Committee of the National Assembly passed a Resolution in March 2022 to adjust the maximum overtime working hours of employees. According to this Resolution, in case the employer has the need and gets the employee's consent, the employee can have the employee work overtime up to 60 hours/month but not exceed 300 hours per year. Previously, according to the provisions of Article 107 of the Labor Code 2019, the number of overtime working hours must not exceed 40 hours/month and 200 hours/year.

Overtime is always a matter of concern to businesses as it affects different aspects of corporate governance, such as finance, human resources, or corporate reputation. This issue is also viewed differently from the

perspectives of business administrators and employees. The following are some overtime-related viewpoints of the directors, HR personnel, company union official, and workers at Sao Mai.

*The viewpoint of Sao Mai's director on the working hours policy*

One of the company's specialties is the guarantee of working time and the no-overtime policy, as affirmed by Sao Mai's director. As he also explained, at Sao Mai, production planning has been laid great emphasis on, which is the reason the working time can be standardized. Specifically, on January 1st of each year, the working schedule of the entire year is announced to all employees so that they clearly know the working time and rest time of the year, thereby proactively arranging their personal tasks. According to the director, this helps employees feel secure since they can balance work and family. On the other hand, this also helps the company to control production activities during the year and to restrict overtime and employees' unplanned absences.

*"At Sao Mai, the plan for each year must be very clear. We always have lists of rest days and working days in the year. Every employee must be informed about that plan. Therefore, at Sao Mai, there have been almost no cases of workers being absent from work due to personal reasons. For many years, the company has strictly stuck to the plan. Even when the company did not go on summer vacation as planned due to Covid-19 pandemic, Sao Mai's employees still took those days off work. This makes every employee respect the company's rules and regulations. It is our own management philosophy." - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai's Director.*

In addition to proper production planning and implementation, Sao Mai is also proactive in its production and business activities to guarantee enough work for employees in any circumstances.

*"The first step is to be proactive in our own business. The fact that we are always active in our production activities can explain why Sao Mai's employees have not had to work overtime since the company was established. It is due to our everyday non-stop and smoothly going work." - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai's Director.*

In the context that many domestic enterprises take advantage of the adjustment in the legal regulation and make changes to their overtime

policies to attract workers, Sao Mai, in contrast, has not made any changes in its working time policy.

*“The working time policy depends on the orientation of each business. Most businesses currently take overtime pay to calculate the workers’ income. For example, many businesses combine the regional minimum wage salary at about 5 million VND and the overtime pay with coefficients to generate their workers’ income. There are also businesses that freely let their workers work overtime. However, Sao Mai has a different orientation. From the beginning, Sao Mai has considered working hours as the basis for business management and has followed the ‘work hard and play hard’ culture. In every circumstance, we all comply with the working time regulations. Scientifically, working overtime will negatively affect employees’ health. So far, Sao Mai has strictly adhered to that management orientation.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director.*

Although receiving some suggestions from employees on the issue of working overtime to improve income, Sao Mai’s director has affirmed that the Company’s business philosophy must always be clear and consistent.

*“There also exist some suggestions from workers on our no-overtime policy, but our company must have a consistent credo, which is employees’ benefit-oriented.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director.*

According to Sao Mai’s director and HR manager, before starting to work at Sao Mai, employees are trained on the Company’s Labor Regulations and on the job, respectively. In addition, the company’s culture is also transferred from former employees to new ones, so there have been few complaints about the company’s regulations. In recent years, only a few personal-related letters of complaint have been sent to the Board of Directors through the company’s feedback-gathering channels.

Mentioning Sao Mai’s future orientation in terms of working time regulation, the director has affirmed that the employees’ working hours will be reduced in the future on the condition that their incomes are still guaranteed.

*“Sao Mai considers the employees’ total income and health as the basis for policy decisions. There will be different steps for each development period of the firm. Currently, it is more suitable for*

*employees to work all Saturday. However, in the coming time, when technologies are more advanced, the product quality becomes better, and the unit price is higher, the company's goal is to reduce as many working hours as possible, but only if our employees' incomes are guaranteed. At Sao Mai, we can immediately reduce employees' working hours, but then the minimum income for employees may not be ensured. Reducing working hours should be done step by step. To take an example, our administrative previously had to work all day on Saturday, but by dint of technology, software, and management methods, they currently do not have to go to work on Saturday afternoon." - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai's Director.*

#### *The viewpoint of Sao Mai's workers on the working hours policy*

Due to differences in the nature of work at each position, in this section, staffs working at 3 positions were interviewed to understand their views on overtime policy.

At Sao Mai, the human resource department has a main role in recruiting, in charge of the payroll of employees, as well as resolving issues related to policies for employees. Each factory has only one human resource officer, and the human resources officer in charge at Sao Mai 3 - the company head office is the officer in charge of this department. With 1450 employees at present, this organizational structure is relatively lean.

Regarding Labor Union, foreman of the Sao Mai 3 factory is the union leader of the company. As shared, this officer highly appreciated the company's policies and mechanisms. Workers are contracted to work within the working hour and handled on the spot. The monthly salary of employees is calculated based on the labor productivity that they perform in that month, the contract rate, and the piece rate of their sewing line. This salary calculation method helps employees easily calculate the wage they receive each month. Initially, workers were afraid that if they did not work overtime, they would not complete the work, but later the results showed that the quality of work was still good without overtime. Some time ago, from the employees' side, there were several opinions about wages, policy on piece rate was lower than the common floor. Standing on its role, the Labour Union had a meeting with broad of directors of the company and other related departments to bargain for a higher piece rate. After exactly one week, the Director decided to increase the unit rate by 10 percent.



Regarding to workers, through interviewing a few workers working at different positions at different sewing lines, it can be known that they are satisfied with the fixed working time being applied at the company. From perspective of female workers, the reason for not working overtime is that they have time for themselves, for their families, and to take care of education for their children. Moreover, the current working time is also considered to be suitable for the ability and health of the employees. With the method of calculating wages according to the output, it allows employees to be flexible in terms of working time.

*“In the time frame I work, I still get overtime pay instead of working overtime... Because I receive a wage that is based on piece rate does not count the time, just contract from morning to afternoon. For example, if you work from 7 am to 4 pm to complete your work, you could go home early.” From the interview of a sewing worker.*

In each sewing line, members can also share their works with each other such as the fast tailor can “buy” the contracted product of the slow one. This allows them to increase productivity during the fixed working time frame to increase their income and ensure the contracted output of the whole sewing line. Therefore, the monthly wage of workers in the same position can be different, which ensures fairness. Moreover, when they have their personal reasons that need to take leave of absence, their work will also be divided among other members of the line to ensure production of the whole line.

Besides, one other mechanism currently in place is that instead of working overtime, some workers are allowed to bring materials to complete at home. For example, workers can ask to bring fabric to sew at home and bring it back on the next day. Currently, about 30 percent of workers bring materials to sew at home and receive piece rate. It means that instead of working overtime at the factory, they can do extra-work at home. Some workers shared that such work depends on the individual’s ability to work, and their organizational skill because they could both take care of their family and work at home in the evening. They told that due to lack of machines at home, most of the products brought home were simple parts. However, in some positions such as workers who iron or draw materials, they cannot get components to do at home due to the specific nature of the work.

## Problems for discussion

### *Working hour policy and its role as a tool to attract labour*

Facing many difficulties in attracting human resources for development, especially in the context of post-Covid-19 recovery period in Vietnam, each enterprise, including domestic and FDI enterprise, must develop their own policies to effectively attract workers. From the sharing of the Director of Sao Mai, it could be seen that the working hour policy is currently being exploited by many businesses as a tool to attract workers.

*“There are businesses that use a way to increase working hours in order to push total wages of employees... Some workers think when they are young and healthy, they have to work hard to gain much money as possible. It is a trend in Vietnam, especially in the South, which is toward to work overtime. Without overtime, the salary is very low, which is ineffective... Workers only know that today they go to work, this task is equivalent to an amount of money at fixed by the boss... This is salary policy based on time. Maybe more than 50 percent of workers have such mentality, they are not ready for the game.” - Mr. Nguyen Van Trinh, Sao Mai’s Director*

So, one question is that at present and in the future, which working hour policy will be considered to meet the needs of employees and the trend of the times: Overtime policy, Salary based on time, Policy of no working overtime, or Reducing working hours policy. The pros and cons of each of these working hour policies will need to be carefully evaluated and critically analyzed.

### *Benefits for enterprises when applying policy of no working overtime*

In Sao Mai case, it can be seen that the pursuit of a clear and unified policy of no working overtime has brought many benefits for the company in both the short-term and long-term, especially in matters of attracting labor and retention of the workforce. However, there is a concern that whether these results are typical or unique in the garment industry when many companies in such industry are pursuing the policy of increasing overtime to easily attract workers.

Thus, the issue of benefits of pursuing policy of no working overtime of garment company should be clarified based on scientific perspective, especially in two aspects:

- The relationship between the policy of no working overtime and labor productivity and production efficiency of company.
- The relationship between the policy of no working overtime and the level of satisfaction and loyalty of employees.

What are prerequisites for company to pursue the policy of no working overtime at present and the approach of reducing working hours in the future?

Sao Mai case study shows that in order to pursue the policy of no working overtime in the current context, it also requires many prerequisites from the company. First, the company must have a clear production plan. Then, it must be proactive in production and business operation. Finally, it must have a clear work culture and reach consensus among employees. In addition, in order to pursue the orientation of reducing working hours in the future, the company also determines that it is necessary to have prerequisites for technology, product quality, and unit prices.

One issue should be considered is that in order to pursue the policy of no working overtime like Sao Mai, do other companies need to learn from Sao Mai's own premise or are other models and premise available?

## **DISCUSSION QUESTIONS**

1. What is your assessment of the responsible business practice towards employees at Sao Mai Trading Company Limited?
2. What are the benefits that Sao Mai has gained from conducting responsible business practices towards employees?
3. What could be the challenges for businesses when implementing responsible business practices towards employees?
4. Which rights of employees do Sao Mai's responsible business practices towards employees relate to? Please describe in detail.
5. To which level are the responsible business practices towards employees at Sao Mai Company classified: (i) Legal compliance; (ii) Corporate Social Responsibility; (iii) Initiative? Please explain in detail.
6. Do you find any possible risks that Sao Mai may have? What should it

remedy them? Whether Sao Mai has completed with the requirements of the business responsibility to respect human rights under UNGPs?

7. In your opinion, what solutions can Sao Mai company take to further improve responsible business practices at the company?
8. In your opinion, what solutions can Sao Mai company take to spread its good responsible business practices to other businesses in the area/ industry/in its supply chain?

## REFERENCES

1. Nguyen Van Nghi (2022). The current situation of Vietnam's textile and garment industry and challenges brought by the Industry 4.0. *Industry and Trade magazine*, No. 06, April 2022.
2. Sao Mai Trading Company Limited (2021). The Collective Labor Agreement. *Internally circulated documents*
3. Sao Mai Trading Company Limited (2021). The Labor Regulation. *Internally circulated documents*
4. The Government (2020). Decree No. 145/2020/ND-CP issued on December 14th, 2020, detailing and guiding the implementation of a number of articles of the Labor Code on working conditions and labor relations.
5. The National Assembly (2019). *Labor Code* issued on November 20, 2019.
6. The Standing Committee of the National Assembly (2022). *Resolution No. 17/2022/UBTVQH15* issued on March 23, 2022 on employees' overtime working hours per year and per month in the context of Covid-19 prevention and control and socio-economic recovery and development
7. Vu Dung (2021). *Sustainable development of Vietnam's textile and garment industry in the context of the Covid-19 epidemic*. <https://www.qdnd.vn/kinh-te/tin-tuc/phat-trien-ben-vung-nganh-det-may-viet-nam-trong-boi-canh-dich-covid-19-680768>
8. Vu Dung (2021). *Vietnam's textile and garment industry strives to overcome the Covid-19 "storm"*. <https://www.qdnd.vn/kinh-te/cac-van-de/det-may-viet-nam-no-luc-vuot-bao-covid-19-681331>

**CÁC TÌNH HUỐNG  
THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM**  
về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

**CASE STUDY IN VIET NAM**  
on RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES

(Sách chuyên khảo | Monographs)

**NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

Địa chỉ: 207 đường Giải Phóng, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Website: <http://nxb.neu.edu.vn> - Email: [nxb@neu.edu.vn](mailto:nxb@neu.edu.vn)

Điện thoại/ Fax: (024) 36280280/ Máy lẻ: 5722

Chịu trách nhiệm xuất bản: TS. Nguyễn Anh Tú,  
*Giám đốc Nhà xuất bản*

Biên tập: Trịnh Thị Quyên

Sửa bản in và đọc sách mẫu: Trịnh Thị Quyên

Chế bản và thiết kế bìa: Vương Nguyễn

In 1.000 bản, khổ 16x24 cm Công ty TNHH Fennex

Địa chỉ: thôn Chu Xá, xã Kiêu Kỵ, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội, Việt Nam.

Mã số ĐKXB: 1702-2023/CXBIPH/1-493/ĐHKQTQD

Mã số ISBN: 978-604-330-755-9

Quyết định xuất bản số: 569/QĐ-NXBĐHKQTQD ngày 09 tháng 6 năm 2023

In xong và nộp lưu chiểu Quý II năm 2023.

# CÁC TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

về THỰC HÀNH KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM

## CASE STUDY IN VIET NAM on RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES

(Sách chuyên khảo | Monographs)

ISBN: 978-604-330-755-9



Giá: 152.000đ