



CK.0000060238



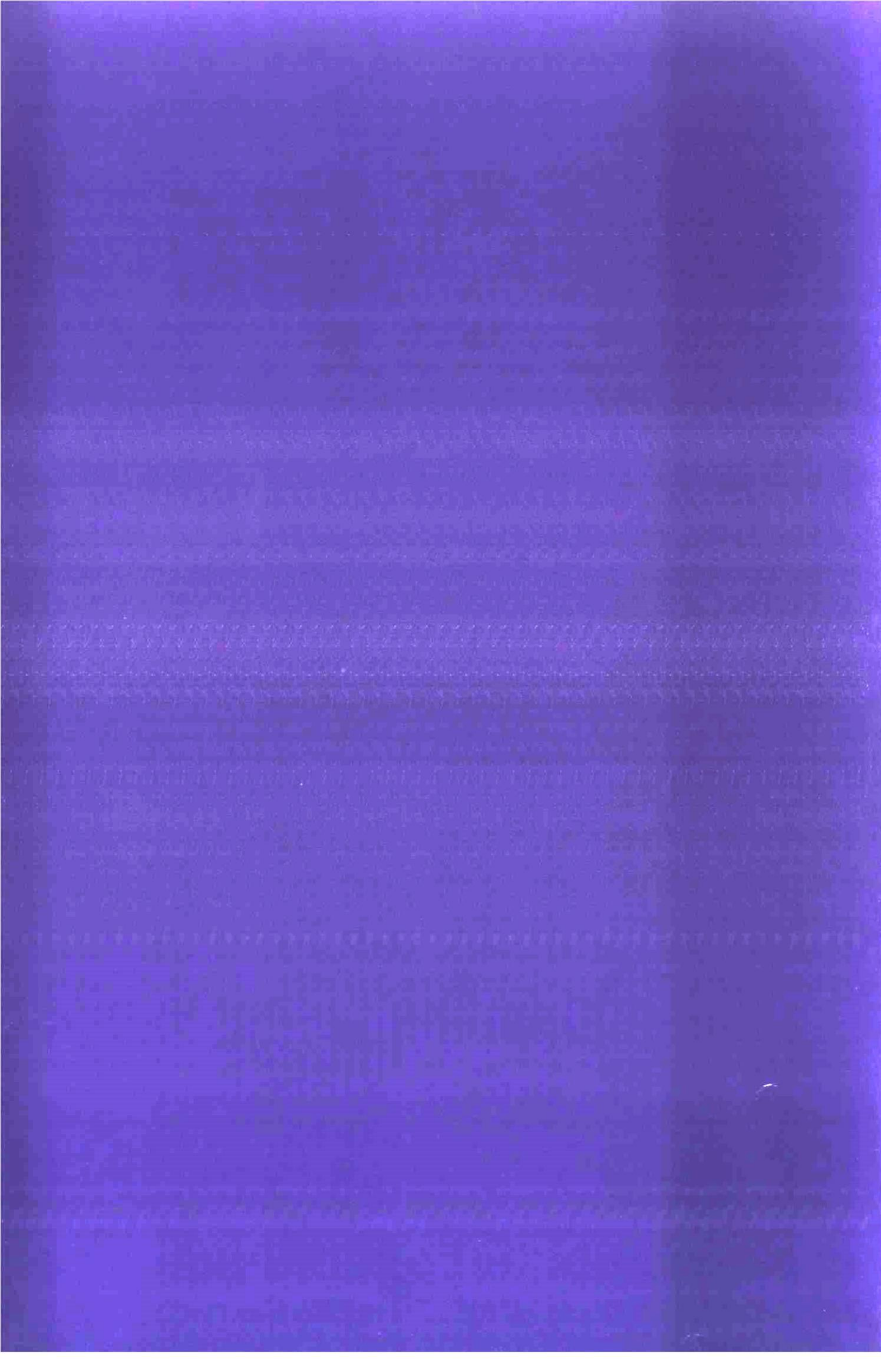
# QUYỀN LAO ĐỘNG TRONG CHUỖI CUNG ỨNG CỦA UNILEVER: Từ tuân thủ pháp luật tới thực tiễn áp dụng tốt

Nghiên cứu của Oxfam về các vấn đề lao động trong chuỗi cung ứng của Unilever Việt Nam

UYÊN  
LIỆU



OXFAM



# QUYỀN LAO ĐỘNG TRONG CHUỖI CUNG ỨNG CỦA UNILEVER: Từ tuân thủ pháp luật tới thực tiễn áp dụng tốt

Nghiên cứu của Oxfam về các vấn đề lao động trong  
chuỗi cung ứng của Unilever Việt Nam

Rachel Wilshaw cùng với Liesbeth Unger,  
Đỗ Quỳnh Chi và Phạm Thu Thủy

Tháng 1 năm 2013

## Mục lục

<b>Lời tựa từ Oxfam và Unilever</b>	<b>6</b>
Lời tựa từ Oxfam	7
Lời tựa của Unilever	7
<b>Tóm tắt</b>	<b>9</b>
<b>1 Giới thiệu</b>	<b>20</b>
Giải quyết các vấn đề lao động trong các chuỗi cung ứng toàn cầu	21
Về nghiên cứu này	23
<b>2 Phương pháp luận</b>	<b>25</b>
Ghi chú về các hạn chế của phương pháp	30
Các bước tiếp theo	30
<b>3 Các khuôn khổ quốc tế về quyền của người lao động</b>	<b>31</b>
Các khuôn khổ và các hướng dẫn quốc tế liên quan đến quyền của người lao động	32
<b>4 Bối cảnh: công ty Unilever và quốc gia Việt Nam</b>	<b>36</b>
Tổng quan về công ty Unilever	37
Bối cảnh về quyền lao động tại Việt Nam	39
Các vấn đề lao động ở Việt Nam trong bối cảnh quốc tế	45
<b>5 Các chính sách và quy trình quản lý về quyền của người lao động tại Unilever</b>	<b>48</b>
Các chính sách và quy trình quản lý về quyền của người lao động tại Unilever	49
So sánh Unilever với các đối thủ cạnh tranh	61
<b>6 Quản lý các vấn đề lao động tại Unilever</b>	<b>63</b>
Tự do hiệp hội/thương lượng tập thể	64
Unilever và tiền lương	69
Unilever và giờ làm việc	86
Unilever và lao động hợp đồng	90
<b>7 Kết luận và kiến nghị</b>	<b>96</b>
Tóm tắt phân tích thiếu hụt	97
Kết luận	100
Kiến nghị của Oxfam đối với Unilever	101
Phúc đáp và cam kết của Unilever	103
<b>8 Các phụ lục</b>	<b>105</b>
Phụ lục 1: Nhóm dự án và lời cảm ơn	106
Phụ lục 2: Ví dụ về các sáng kiến để giải quyết vấn đề mức Lương đủ sống	107
Phụ lục 3: Nguồn thông tin được sử dụng thường xuyên	108
<b>Các ghi chú</b>	<b>109</b>

## Chữ viết tắt

AIM-PROGRESS	Chương trình của hiệp hội thương hiệu châu Âu về cung ứng có trách nhiệm
AFW	Sàn lương tối thiểu châu Á
CBA	Thỏa ước Lao động Tập thể
CoBP	Bộ Quy tắc Kinh doanh
ETI	Sáng kiến kinh doanh có đạo đức
FDI	Doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài
FMCG	Hàng tiêu dùng nhanh
IFC	Tổ chức tài chính quốc tế
GRI	Sáng kiến báo cáo toàn cầu
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
ILLSA	Viện Khoa học Lao động và các Vấn đề Xã hội
ISO	Tổ chức tiêu chuẩn quốc tế
IUF	Liên minh Công nhân ngành Lương thực Thế giới
MNE Declaration	Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội
MOLISA	Bộ Lao động Thương binh Xã hội
NCP	Cơ quan Đầu mối Liên lạc Quốc Gia của Anh Quốc
NGO	Tổ chức Phi chính phủ
NMW	Mức lương tối thiểu chung
OECD	Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế
POE	Doanh nghiệp Tư nhân
PPP	Sức mua tương đương
SAN	Mạng lưới Nông nghiệp Bền vững
SEDEX	Hệ thống Trao đổi Số liệu về Đạo lý của các Nhà cung ứng
SMETA	Kiểm toán kinh doanh có đạo đức sử dụng phương pháp SEDEX
SOE	Doanh nghiệp Nhà nước
SOMO	Trung tâm Nghiên cứu các Công ty đa quốc gia
UNGP	Nguyên tắc Hướng dẫn của LHQ về Kinh doanh và Quyền Con người
UVN	Unilever Việt Nam
VGCL	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới

# Lời tựa từ Oxfam và Unilever

## Lời tựa từ Oxfam

Rất nhiều công nhân tại các chuỗi giá trị của những công ty đa quốc gia trên khắp thế giới hiện vẫn đang phải làm việc trong điều kiện nghèo nàn, ngược lại với những mục tiêu thường là tốt đẹp của các nhà quản lý. Các yếu tố như lương thấp, giờ làm việc dài, hệ thống quan hệ lao động kém, công việc bấp bênh kết hợp với nhau đã đặt nhóm người nghèo nhất thế giới này vào tình trạng báo động và ảnh hưởng xấu đến nỗ lực thoát nghèo của họ.

Khung Liên hiệp quốc về Kinh doanh và Quyền Con người đã nêu rõ, các công ty có trách nhiệm tôn trọng quyền con người, trong đó có quyền lao động của tất cả các cá nhân tham gia hoặc bị ảnh hưởng từ công việc kinh doanh của những công ty đó. Trong nhiều năm qua, Oxfam đã nỗ lực vận động các công ty có hành động cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động trong các chuỗi cung ứng toàn cầu của họ. Đó cũng là lý do chúng tôi tích cực tham gia vào các sáng kiến nhằm nâng cao nhận thức và chia sẻ các kinh nghiệm thực tiễn tốt giữa các công ty, các nghiệp đoàn và các tổ chức phi chính phủ, ví dụ như Sáng kiến Đạo đức Kinh doanh Anh Quốc<sup>1</sup> và Sáng kiến Trang phục Thể thao Indonesia và Liên minh Công bằng.<sup>2</sup>

Các sáng kiến này đã tạo ra những bước tiến nhất định, tuy nhiên vẫn còn rất nhiều thử thách đối với các công ty, trong đó có Unilever. Quan hệ hợp tác giữa Oxfam và Unilever đã trải dài qua một thập kỷ; đã có một báo cáo chung về Dấu chân Nghèo đói (báo cáo đầu tiên ở dạng này của cả hai tổ chức) nghiên cứu các ảnh hưởng của Unilever đến cuộc chiến chống đói nghèo ở Indonesia<sup>3</sup> và một đối thoại đang thực hiện về sản xuất nông nghiệp bền vững và xóa đói giảm nghèo.

Mặc dù lãnh đạo cấp cao nhất của Unilever có những cam kết mạnh mẽ đối với vấn đề phát triển bền vững, Oxfam nhận thấy, cũng như nhiều công ty xuyên quốc gia khác, khi đụng đến các vấn đề lao động, việc thực thi trách nhiệm doanh nghiệp vẫn có nhiều hạn chế. Tiếp theo quá trình đối thoại về vấn đề này, Oxfam

đề xuất khảo sát thực tế về người lao động trong các công ty và chuỗi cung ứng của Unilever tại một quốc gia đang phát triển. Nhận được sự hỗ trợ và hưởng ứng tích cực của Unilever, nghiên cứu này đã được tiến hành.

Oxfam đánh giá cao thiện chí của Unilever trong việc công khai thông tin về các công ty và chuỗi cung ứng của mình đối với các cán bộ của Oxfam cũng như với nhóm nghiên cứu; điều này được thể hiện qua mức độ minh bạch thông tin cao và cam kết thực sự trong việc gắn kết với các bên liên quan. Điều này đã cho phép chúng tôi được tiếp cận để lấy ý kiến của công nhân về công việc của họ cũng như hiểu được sự tương tác giữa cuộc sống của người lao động và các chính sách, tiến trình của doanh nghiệp. Điều này vốn không phải dễ dàng gì đối với một tổ chức xã hội dân sự.

Chúng tôi rất hoan nghênh Unilever đã có những cam kết cụ thể trong việc xem xét giải quyết các phát hiện và kiến nghị của nghiên cứu này như được liệt kê ở cuối của báo cáo. Chúng tôi cũng dự kiến sẽ tiến hành rà soát tiến trình thực hiện các cam kết này trong hai năm tới. Chúng tôi hy vọng rằng, cùng với thời gian, điều kiện làm việc của người lao động sẽ được cải thiện nhờ kết quả của những thay đổi từ việc thực hiện các cam kết đó.

## Lời tựa của Unilever

Unilever cam kết tôn trọng và thúc đẩy các quyền con người và thực hành ứng xử tốt đối với người lao động. Tôn trọng quyền con người được xem là điều cốt lõi trong giá trị của công ty và được thể hiện rõ trong Bộ Quy tắc Kinh doanh<sup>4</sup> của chúng tôi. Chúng tôi mong muốn hợp tác với các đối tác thuộc khu vực tư nhân cũng như xã hội dân sự và các tổ chức lao động để thúc đẩy quyền con người ở cấp độ quốc gia cũng như toàn cầu. Việc áp dụng Khung Liên hiệp quốc về Kinh doanh và Quyền Con người đã giúp chúng tôi nhìn nhận lại và hoàn thiện việc lồng ghép các chiến lược về quyền con người

và quyền lao động của công ty. Và chúng tôi đã thực sự khởi động hành trình này. Trong khuôn khổ Hiệp ước Toàn cầu của Liên hiệp quốc đặt tại Hà Lan, Unilever là một trong những công ty đi đầu trong việc tham gia xây dựng một 'bộ công cụ định hướng cho các công ty' thực hiện theo Khung Liên hiệp quốc về Kinh doanh và Quyền Con người; Đặc phái viên Liên hiệp quốc, Giáo sư John Ruggie đã công nhận các đóng góp của chúng tôi trong báo cáo của ông.<sup>5</sup> Ngoài ra, Unilever đã thảo luận nội bộ và phân tích các khoảng trống (các thiếu hụt) liên quan đến việc tuân thủ Khung Liên hiệp quốc.

Nhận thức được phía trước vẫn còn nhiều việc phải làm, Unilever đã đồng ý với đề nghị của Oxfam thực hiện nghiên cứu này trong các công ty và chuỗi cung ứng của chúng tôi tại Việt Nam để rà soát Khung Liên hiệp quốc được hiểu và thực hiện như thế nào và làm thế nào để một doanh nghiệp toàn cầu có thể cải thiện và hoàn thiện hơn nữa các tiêu chuẩn lao động cho nhân viên và công nhân của mình.



# Tóm tắt

## Thông tin cơ sở và mục tiêu của nghiên cứu

Nghiên cứu này được Oxfam và Unilever khởi xướng, dựa trên các đối thoại trong thời gian dài về nông nghiệp bền vững trong khuôn khổ một sáng kiến đa bên là Phòng thí nghiệm Lương thực Bền vững. Mỗi quan hệ được xây dựng từ một nghiên cứu đột phá về dấu chân nghèo đói trong các công ty của Unilever tại Indonesia vào năm 2005. Năm 2009, khi rà soát các nguy cơ trong một đề xuất dự án hợp tác về nông nghiệp quy mô nhỏ, có một nguy cơ được xác định liên quan đến việc quản lý của Unilever về quyền lao động. Báo cáo này là kết quả từ các cuộc đối thoại sau phát hiện đó. Báo cáo do Oxfam tài trợ và có hai mục tiêu:

**Mục tiêu 1:** Đánh giá các tiêu chuẩn lao động trong các công ty và chuỗi cung ứng của Unilever, cân nhắc các tiêu chuẩn quốc tế và các điều kiện địa phương.

**Mục tiêu 2:** Xây dựng một bộ nguyên tắc và các biện pháp để hướng dẫn Unilever, và các công ty khác, trong việc thực thi trách nhiệm xã hội của mình, như là phần bổ sung vào các biện pháp hiện có về đảm bảo môi trường.

Unilever tuyên bố họ muốn có hiểu biết tốt hơn về các vấn đề quan trọng đối với người lao động nhưng vốn dĩ các công ty lại khó xác định và quản lý. Ngành Hàng tiêu dùng Nhanh đang ở những bước đầu tiên trong việc giải quyết kiểu vấn đề này. Ví dụ, thế nào là một mức Lương đủ sống? thế nào thì được coi là áp dụng mức Lương đủ sống? công ty có thể học hỏi được gì từ điều này? Bốn vấn đề được lựa chọn tập trung giải quyết gồm:

**1. Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể:** được lựa chọn bởi đây là tiền đề thúc đẩy nhận thức đúng về các điều kiện làm việc xứng đáng.<sup>6</sup> Chúng thuộc những quyền cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế.<sup>7</sup> Chúng tôi xem xét liệu công nhân có thể thực hiện các quyền này cho dù gặp những hạn chế theo pháp luật Việt Nam được hay không.

**2. Lương đủ sống:** Khái niệm này ngày càng được chú ý nhiều hơn và gây ra những tranh

luận nóng bỏng giữa các công ty, các nghiệp đoàn và các tổ chức phi chính phủ (NGO) trên khắp thế giới. Mức Lương đủ sống là gì? Tính toán nó như thế nào? Nó có quan hệ thế nào đối với mức lương tối thiểu theo pháp luật quy định? Chúng tôi đánh giá lương theo lương được công nhận và các tiêu chuẩn nghèo đói cũng như xem xét liệu lượng tiền mà công nhân thực tế nhận được có đảm bảo cho nhu cầu cơ bản của họ hay không?

**3. Giờ làm việc:** Công nhân thường phải làm việc quá giờ để kiếm được đồng lương đủ sống và người chủ sử dụng lao động cũng dựa vào việc làm quá giờ để đạt được các mục tiêu sản xuất của họ. Khi gặp tình huống làm thêm quá nhiều giờ, chúng tôi xem xét tại sao điều này lại xảy ra cũng như những nỗ lực mà Unilever đã làm để đảm bảo các nhà cung ứng tuân thủ yêu cầu của pháp luật.

**4. Lao động hợp đồng:** Các dạng lao động hợp đồng, bao gồm công việc tạm thời và mùa vụ, đều ẩn chứa nhiều vấn đề cần xem xét do sinh kế của những người công nhân bấp bênh, dẫn đến điều kiện sống bất an và luôn phải lo lắng. Công việc bấp bênh là một trong những mối quan tâm của các tổ chức xã hội dân sự vì những người lo sợ bị mất việc thường không dám lên tiếng hoặc đòi hỏi quyền lợi của mình. Chúng tôi xem xét tại sao những công việc đó lại được hợp đồng trên cơ sở không ổn định và tác động của nó đối với đời sống của người công nhân.

Việt Nam được lựa chọn là quốc gia nghiên cứu điểm cho báo cáo này. Unilever Việt Nam (UVN) có khoảng 1.500 lao động trực tiếp và sản xuất các sản phẩm chăm sóc cá nhân, dùng trong gia đình và thực phẩm. Chương trình phát triển và vận động chính sách của Oxfam tại Việt Nam đã được xây dựng từ lâu, trong đó có một mảng tập trung vào quyền lao động. Việt Nam là một trong những nền kinh tế mới nổi phát triển nhanh nhất thế giới và hiện đang trải qua một quá trình chuyển đổi nhanh chóng từ nền kinh tế kế hoạch tập trung sang mô hình thị trường tự do, cho dù nhà nước vẫn đóng vai trò quyết định. Giá lương thực thực phẩm đã tăng nhanh trong thời gian gần đây và đã có nhiều tranh luận về sự cần thiết có mức lương tối thiểu cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn cho công nhân nói chung.