



International
Labour
Organization



Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam

Hướng dẫn dành cho giảng viên

Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam

Hướng dẫn dành cho giảng viên

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) có bản quyền theo Nghị định 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Để được quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với ILO là đại diện của cả hai tổ chức: Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua thư email: rights@ilo.org. Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: hướng dẫn dành cho giảng viên / Tổ chức Lao động Quốc tế và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. – Hà Nội: ILO và VCCI, 2016

ISBN: 9789228307498; 9789228307504 (web pdf)

Tổ chức Lao động Quốc tế và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

forced labour / clothing industry / value chains / employer / guide / Viet Nam

13.01.2

Tài liệu cũng có bằng tiếng Anh: Preventing forced labour in the textile and garment supply chains in Viet Nam: guide for trainers (ISBN: 9789221307495; 9789221307501 (web pdf)), Hanoi, 2016

Biên mục ILO trong hệ thống Dữ Liệu Chung

Các quy định trên phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc, và việc đưa ra các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Việc trích dẫn một phần ấn phẩm của ILO trong các bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó là thuộc trách nhiệm của các tác giả. Việc phát hành các ấn phẩm có trích dẫn không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Ấn phẩm của ILO không phục vụ mục đích quảng cáo khi nhắc đến tên các công ty, sản phẩm và các quy trình. Tương tự, khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Ấn phẩm xuất bản và ấn phẩm kỹ thuật số có thể được mua tại các hiệu sách chính hoặc qua các hình thức phân phối qua mạng, hoặc có thể đặt hàng trực tiếp từ ilo@turpin-distribution.com. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập website của chúng tôi: www.ilo.org/publns hoặc liên hệ ilopubs@ilo.org.

LỜI NÓI ĐẦU

Trong những thập kỷ vừa qua, ngành may mặc đã phát triển thành một ngành công nghiệp quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam, đưa Việt Nam trở thành nhà xuất khẩu hàng may mặc lớn thứ năm thế giới. Hội nhập kinh tế và tự do hóa thương mại mở ra nhiều cơ hội lớn nhưng cũng đồng thời đặt ra các thách thức mới cho ngành này. Một trong những thách thức đó là đảm bảo tuân thủ các quyền lao động cơ bản theo các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Xóa bỏ lao động cưỡng bức là một trong bốn quyền lao động cơ bản đã được các thành viên Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP) nhất trí thông qua và đảm bảo trong hệ thống pháp luật và thực tiễn ở quốc gia mình. Chống lao động cưỡng bức còn được Liên đoàn giới sử dụng lao động Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) (ACE) coi là một ưu tiên quan trọng trong tiến trình hội nhập kinh tế khu vực. Các doanh nghiệp may Việt Nam có liên kết trực tiếp với chuỗi cung ứng của các thương hiệu lớn trên thế giới, do đó, các doanh nghiệp này cần đảm bảo rằng không có hiện tượng cưỡng bức lao động trong ngành.

Cuốn hướng dẫn dành cho giảng viên này nhằm mục đích hỗ trợ các tổ chức và cá nhân thực hiện hoạt động đào tạo cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam để giúp họ đánh giá, xác định và loại trừ các nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp cũng như trong chuỗi cung ứng. Cuốn tài liệu này hỗ trợ việc phát hành cuốn hướng dẫn của VCCI và ILO về phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam. Chúng tôi hi vọng rằng cuốn sách này sẽ giúp các doanh nghiệp dệt may tiếp tục nỗ lực đảm bảo tuân thủ trách nhiệm xã hội, góp phần vào thành công của toàn ngành dệt may Việt Nam trên thị trường toàn cầu và thị trường ASEAN.



Chang-Hee Lee

Giám đốc

Văn phòng ILO tại Việt Nam



Deborah France-Massin

Giám đốc

Văn phòng Hoạt động Giới
chủ của ILO



Vũ Tiến Lộc

Chủ tịch

Phòng Thương mại và Công
nghiệp Việt Nam

MỤC LỤC

Lời mở đầu	v
Danh mục các hộp	viii
Danh mục từ viết tắt	ix
Lời cảm ơn	x
Tài liệu nguồn	xi
Giới thiệu	1
Chương trình tập huấn mẫu	2
Phần 1. Lao động cưỡng bức là gì và tại sao các doanh nghiệp cần biết về khái niệm này?	3
Bài tập 1. Lập sơ đồ việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng	3
Hướng dẫn cho giảng viên	3
Tài liệu phát cho học viên	5
Đáp án	6
Phần 2. Những khía cạnh pháp lý của lao động cưỡng bức	8
Bài tập 2. Xác định những dấu hiệu lao động cưỡng bức: các tình huống nghiên cứu điển hình	8
Hướng dẫn cho giảng viên	8
Tài liệu phát cho học viên	10
Đáp án	14
Bài tập 3. Tính liên tục của sự bóc lột: Tình huống nghiên cứu điển hình	17
Hướng dẫn cho giảng viên	17
Tài liệu phát cho học viên	18
Đáp án	19
Phần 3. Các nguyên tắc cơ bản để xóa bỏ lao động cưỡng bức trong các hoạt động của doanh nghiệp	22
Bài tập 4. Đánh giá các nguy cơ lao động cưỡng bức trong doanh nghiệp của bạn	22
Hướng dẫn cho giảng viên	22
Tài liệu phát cho học viên	23
Đáp án	24
Bài tập 5. Chi phí và lợi ích của việc chấm dứt lao động cưỡng bức	26
Hướng dẫn cho giảng viên	26
Tài liệu phát cho học viên	27
Đáp án	28
Phần 4. Người sử dụng lao động có thể làm gì để chống lại lao động cưỡng bức?	31

Bài tập 6. Tình huống nghiên cứu cách làm tốt: Ngành luyện gang ở Braxin	31
Hướng dẫn cho giảng viên	31
Tài liệu phát cho học viên	33
Đáp án	36
Bài tập 7. Lập kế hoạch hành động	38
Hướng dẫn cho giảng viên	38
Câu hỏi thảo luận:.....	39
Danh mục tài liệu tham khảo	40

DANH MỤC CÁC HỘP

Hộp 1. Các câu hỏi mẫu để hỏi các nhà cung cấp mới	25
---	----

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

AIAG	Nhóm hành động ngành công nghiệp ô tô
CCI	Viện Than công dân Brazil
FTA	Hiệp định Thương mại Tự do
ILC	Hội nghị Lao động Quốc tế
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
OSH	An toàn và sức khỏe nghề nghiệp
UN	Liên hợp quốc
UNTOC	Công ước của Liên hợp quốc về Chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

LỜI CẢM ƠN

Cuốn sách **Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho giảng viên** đã nhận được sự đóng góp to lớn của rất nhiều người tại Việt Nam và nước ngoài.

Đầu tiên, chúng tôi trân trọng cảm ơn các đại diện doanh nghiệp và nhóm giảng viên đã tham gia tích cực vào chuỗi hội thảo của ILO và VCCI về chủ đề lao động cưỡng bức. Phản hồi từ các phiên đào tạo và tham vấn tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng, Cần Thơ và Hải Phòng vào năm 2013 đã khẳng định nhu cầu cần có những công cụ hướng dẫn phù hợp với bối cảnh và khung pháp lý tại Việt Nam. ILO và VCCI đã xây dựng nội dung, thử nghiệm và lấy ý kiến đóng góp vào bộ tài liệu qua chuỗi hội thảo dành cho người sử dụng lao động được tổ chức vào tháng 6 và tháng 11 năm 2015 tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh và Hội thảo dành cho đội ngũ giảng viên nguồn được tổ chức vào tháng 8 năm 2015 tại Thành phố Hồ Chí Minh. Chúng tôi trân trọng ghi nhận sự nhiệt tình và những đóng góp tích cực của các đại biểu vào các hội thảo này.

Về phía VCCI, việc xây dựng bộ công cụ có sự chỉ đạo sát sao của Ông Vũ Tiến Lộc, Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, cùng với đóng góp của Ông Phùng Quang Huy và Bà Trần Thị Lan Anh, Văn phòng VCCI tại Hà Nội, Bà Lê Thanh Thúy, VCCI Chi nhánh Hồ Chí Minh. Về phía ILO, các cán bộ tham gia xây dựng tài liệu bao gồm Bà Marja Paavilainen, Bà Vũ Kim Huế, Ông Gary Rynhart cùng các chuyên gia là Bà Julia Borgianni Batho và Alex Phượng Nguyễn. Những đóng góp của Bà Nguyễn Hồng Hà, Nguyễn Thị Thanh Thúy, Beatrix Vahl và các đồng nghiệp khác tại Better Work Việt Nam cũng góp phần vào thành công của các hội thảo và đồng nhất bộ công cụ với các chính sách của Chương trình Better Work Việt Nam. Xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Ông Nguyễn Văn Bình, Phó Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội với những đóng góp trong các hội thảo và rà soát các chương về khung pháp lý của Việt Nam.

Kinh phí xuất bản ấn phẩm này được tài trợ bởi Chương trình Phát triển quốc tế của Chính phủ Ai-len (Irish Aid) thông qua Dự án Hành động chống lao động cưỡng bức khu vực châu Á (FLARE) của ILO.

Ý kiến, tư tưởng và bình luận trong ấn phẩm này hoàn toàn thuộc trách nhiệm của (các) tác giả và không cần đại diện hay phản ánh chính sách của Irish Aid.

CÁC GIÁO CỤ ĐIỆN TỬ TRONG DVD ĐÍNH KÈM

- Công cụ đào tạo điện tử được đính kèm trong đĩa DVD
 - Bài trình bày 1. Tình huống nghiên cứu về chống lại lao động cưỡng bức
 - Bài trình bày 2. Khung pháp lý của quốc tế và Việt Nam về lao động cưỡng bức
 - Bài trình bày 3. Giới thiệu các hướng dẫn và danh mục kiểm tra để đánh giá những nguy cơ lao động cưỡng bức trong các hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động và tìm nguồn cung ứng
 - Bài trình bày 4. Người sử dụng lao động cần hành động chống lại lao động cưỡng bức như thế nào?
- Tài liệu phát cho học viên và đáp án các bài tập từ 1 đến 7

Cuốn Hướng dẫn dành cho giảng viên về phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam nhằm mục đích hỗ trợ các tổ chức và cá nhân thực hiện hoạt động đào tạo cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam để giúp họ đánh giá, xác định và loại trừ các nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp cũng như trong chuỗi cung ứng. Tài liệu do Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phối hợp thực hiện.

Cuốn hướng dẫn dành cho giảng viên này nhằm mục đích hỗ trợ việc phát hành tài liệu Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: **Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động** của ILO và VCCI. Hướng dẫn dành cho giảng viên bao gồm bài giảng mẫu và hướng dẫn chi tiết cho bốn phiên tập huấn.

- Phần 1. Lao động cưỡng bức là gì và tại sao các doanh nghiệp cần biết về khái niệm này?
- Phần 2. Những khía cạnh pháp lý của lao động cưỡng bức
- Phần 3. Những nguyên tắc cơ bản để loại bỏ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp
- Phần 4. Người sử dụng lao động cần hành động chống lại lao động cưỡng bức như thế nào?

Bố cục và nội dung chính của bốn hợp phần đào tạo này được thiết kế phù hợp với nội dung của bốn chương trong cuốn hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động. Chương trình đào tạo có thể thực hiện dưới hình thức một lớp đào tạo một ngày hoặc bốn phiên tập huấn riêng biệt.

CHƯƠNG TRÌNH TẬP HUẤN MẪU

Phòng chống lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Chương trình đào tạo cho người sử dụng lao động

Thời gian	Nội dung chương trình tập huấn mẫu
8.30-8.45	Phát biểu khai mạc Giới thiệu chương trình tập huấn và học viên tham gia tập huấn
8.45-10.00	Phần 1. Lao động cưỡng bức là gì và tại sao các doanh nghiệp cần biết về khái niệm này? - Bài trình bày 1. Tình huống nghiên cứu về chống lại lao động cưỡng bức - Bài tập 1. Lập sơ đồ việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng
10.00-10.30	Giải lao
10.30-12.00	Phần 2. Những khía cạnh pháp lý của lao động cưỡng bức - Bài trình bày 2. Khung pháp lý của quốc tế và Việt Nam về lao động cưỡng bức - Bài tập 2. Xác định các dấu hiệu lao động cưỡng bức: Các tình huống nghiên cứu - Bài tập 3. Tính liên tục của sự bóc lột: Tình huống nghiên cứu
12.00-13.30	Nghỉ trưa
13.30-15.00	Phần 3. Những nguyên tắc cơ bản để loại bỏ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp - Bài trình bày 3. Giới thiệu các hướng dẫn và danh mục kiểm tra để đánh giá những nguy cơ lao động cưỡng bức trong các hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động và tìm nguồn cung ứng - Bài tập 4. Đánh giá những nguy cơ lao động cưỡng bức - Bài tập 5. Chi phí và lợi ích của việc chấm dứt lao động cưỡng bức
15.00-15.30	Giải lao
15.30-16.45	Phần 4. Người sử dụng lao động cần hành động chống lại lao động cưỡng bức như thế nào? - Bài tập 6. Tình huống nghiên cứu điển hình tốt: Ngành luyện gang ở Braxin - Bài trình bày 4. Người sử dụng lao động cần hành động chống lại lao động cưỡng bức như thế nào? - Bài tập 7. Lập kế hoạch hành động
16.45-17.00	Đánh giá khóa học Tổng kết và phát biểu bế mạc

¹ Ghi chú: Các bài trình bày có trong DVD kèm theo.

Phần 1. Lao động cưỡng bức là gì và tại sao các doanh nghiệp cần biết về khái niệm này?

Bài tập 1. Lập sơ đồ việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng

Hướng dẫn cho giảng viên



Mục đích: Giúp người sử dụng lao động hiểu được tại sao việc giám sát thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong toàn bộ chuỗi cung ứng lại đặc biệt quan trọng đối với các công ty có định hướng xuất khẩu ở Việt Nam.



Thời gian: 30 phút.



Sắp xếp chỗ ngồi: Ngồi thành nhóm nhỏ để các học viên có thể làm việc nhóm từ ba đến sáu người.



Giáo cụ Bút viết bảng và bảng kẹp giấy hoặc bảng trắng có kích cỡ đủ lớn để cả lớp nhìn thấy được. Số lượng phù hợp **Tài liệu số 1** để phát cho học viên.



Trình tự bài giảng:

- Chia sẻ với học viên mục đích của bài tập. Bắt đầu thảo luận bằng cách hỏi học viên cách thức hoạt động của chuỗi cung ứng. Giải thích rằng không có doanh nghiệp nào hoạt động riêng rẽ. Dù là loại hình tổ chức nào thì doanh nghiệp cũng có một chuỗi cung ứng. Doanh nghiệp có thể ở tầng trên cùng của chuỗi cung ứng để cung cấp hàng hóa và dịch vụ cho thị trường trong nước, hoặc là một phần của một chuỗi cung ứng nhiều tầng sản xuất hàng hóa và dịch vụ cho các thương hiệu quốc tế và người tiêu dùng ở các nước khác. Mọi sự liên kết trong chuỗi cung ứng đều phụ thuộc lẫn nhau.
- Phát **Tài liệu 1** (trang 5) cho học viên. Chia học viên thành các nhóm và đề nghị mỗi nhóm thảo luận các câu hỏi về tình huống nghiên cứu. Hướng dẫn các nhóm phân tích toàn bộ chuỗi cung ứng của Công ty Sunrise từ cung cấp nguyên liệu thô đến hoàn thiện sản phẩm cuối cùng.
- Trở lại thảo luận cả lớp sau khi các nhóm đã sẵn sàng. Vẽ một sơ đồ tổ chức chuỗi cung ứng của Công ty Sunrise dựa trên ý kiến của các nhóm. Vẽ tên của một công ty có thương hiệu quốc tế ở trên cùng của chuỗi cung ứng và biểu thị công ty Sunrise là nhà cung cấp trực tiếp của thương hiệu đó. Đề nghị các học viên xác định những nhà cung cấp trực tiếp và gián tiếp của Công ty Sunrise và vẽ chúng lên bảng. Lưu ý học viên phải đưa cả các nhà cung cấp sản phẩm và dịch vụ vào chuỗi cung ứng.
- Khi đã hoàn thành sơ đồ tổ chức thì chuyển sang Câu hỏi 2 (trang 5) và đề nghị các học viên đánh giá các hoạt động sử dụng lao động và các điều kiện làm việc có thể có ở mỗi tầng của chuỗi cung ứng và xác định những nguy cơ tiềm tàng của các hành vi vi phạm luật lao động

hoặc luật hình sự, trong đó có cưỡng bức lao động. Hướng dẫn hoạt động thảo luận, bổ sung các điểm chưa được các nhóm đề cập đến và đính chính các thông tin sai nào bằng cách sử dụng **Đáp án** (trang 6) khi cần.

➤ Tổng kết phần thảo luận như sau:

- Trong nền kinh tế toàn cầu ngày nay, không một công ty nào hoạt động riêng rẽ mà tất cả đều là một phần của chuỗi cung ứng. Mặc dù các công ty không phải chịu trách nhiệm pháp lý cho những hành vi vi phạm luật lao động xảy ra trong chuỗi cung ứng của mình, song việc có liên đới với các nhà thầu phụ hay nhà cung cấp có những hành vi vi phạm luật lao động nghiêm trọng như cưỡng bức lao động cũng có thể làm xấu đi hình ảnh thương hiệu của mình và gây tổn hại tới mối quan hệ với các khách hàng nước ngoài. Do đó, những đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm cần suy nghĩ về các hoạt động sử dụng lao động trong toàn bộ chuỗi cung ứng của mình.

Bài tập 1. Lập sơ đồ việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng



Tài liệu phát cho học viên:

Công ty Sunrise là một công ty may không có thật ở Việt Nam chuyên sản xuất các sản phẩm may mặc cho nữ giới để xuất khẩu. Khách hàng chính của Công ty là một công ty có thương hiệu quốc tế.

1. Hãy vẽ một sơ đồ tổ chức chuỗi cung ứng của Công ty Sunrise. Các câu hỏi dưới đây có thể giúp hình dung ra chuỗi cung ứng của Công ty Sunrise.
 - Những loại nguyên liệu và phụ kiện nào mà Công ty Sunrise cần để sản xuất các sản phẩm may mặc cho nữ giới? Công ty Sunrise mua các nguyên liệu và phụ kiện này từ những nhà cung cấp nào?
 - Công ty Sunrise cần những loại dịch vụ nào để sản xuất các sản phẩm may mặc? Công ty ký hợp đồng với nhà cung cấp nào để có các dịch vụ đó?
 - Công ty Sunrise bán các sản phẩm của mình cho những ai?

Hãy xem xét toàn bộ chuỗi cung ứng từ khâu cung cấp nguyên liệu thô đến khâu sản xuất thành phẩm.

2. Hãy xem xét những hoạt động lao động trong chuỗi cung ứng của Công ty Sunrise.
 - Điều kiện làm việc và hoạt động sử dụng lao động ở các công ty và cơ sở trong chuỗi cung ứng của Công ty Sunrise như thế nào? Liệu có những nguy cơ vi phạm Luật Lao động hay vi phạm pháp luật hình sự (trong đó có lao động cưỡng bức) trong các công ty và cơ sở này hay không?
 - Những đặc điểm thường thấy của các nhân viên làm việc trong các công ty và cơ sở trong chuỗi cung ứng của Công ty Sunrise là gì? Liệu có ai trong số họ có thể dễ bị cưỡng bức lao động và vi phạm quyền lợi hay không?

Bài tập 1. Lập sơ đồ việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng



Đáp án:

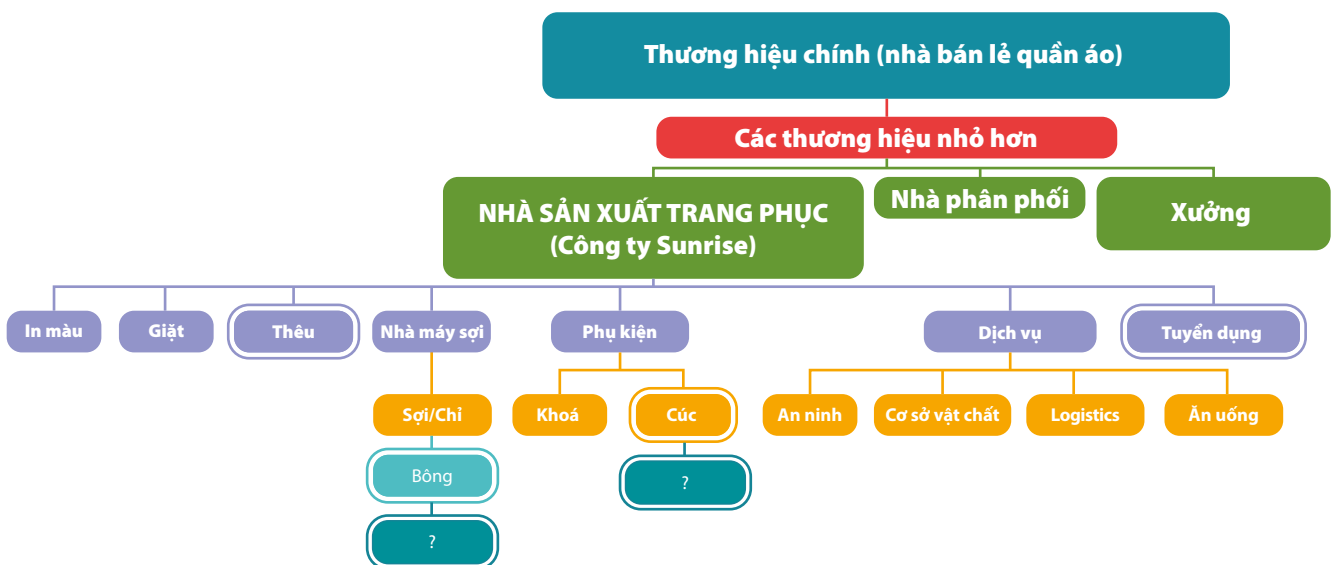
- Chuỗi cung ứng của một công ty bao gồm các công ty hoặc cá nhân cung cấp các sản phẩm hoặc dịch vụ cho công ty đó. Các sản phẩm mà một công ty cung cấp có thể là nguyên liệu thô, phụ kiện, hoặc thành phẩm mà công ty khách hàng bán lại hoặc sử dụng trong các hoạt động của mình. Chẳng hạn, các nhà cung cấp dịch vụ trong chuỗi cung ứng của một công ty có thể là các cơ quan, tổ chức cung cấp lực lượng lao động cũng như dịch vụ ăn uống và vệ sinh cho công ty đó. Ngoài các nhà cung cấp trực tiếp, một công ty cũng có các nhà cung cấp gián tiếp, tức là các nhà cung cấp của nhà cung cấp trực tiếp của công ty.

Xem **Hình 1** là ví dụ về chuỗi cung ứng của một công ty may mặc. Các nhà cung cấp trực tiếp và nhà thầu của một công ty may mặc như Công ty Sunrise có thể bao gồm:

- Các thương hiệu quốc tế và các công ty bán lẻ
- Các công ty tuyển dụng
- Các nhà sản xuất hoặc chế biến
- Các trang trại bông
- Các nhà phân phối
- Các công ty thương mại
- Các công ty dịch vụ ăn uống và an ninh
- Người quản lý khu nhà ở công nhân
- Dịch vụ vệ sinh



Ví dụ về chuỗi cung ứng ngành may



2. Theo dõi các hoạt động sử dụng lao động của các nhà cung cấp và các nhà thầu là một trong những thách thức lớn nhất trong việc xây dựng một doanh nghiệp có trách nhiệm. Càng ở tầng dưới của chuỗi cung ứng thì người lao động càng có nguy cơ không được bảo hộ và có những quyền mà pháp luật quy định. Những người lao động này thường bị trả lương thấp hơn, và làm việc trong môi trường có điều kiện an toàn và y tế kém hoặc hạn chế. Việc liên kết với những nhà thầu phụ hoặc những nhà cung cấp có hành vi vi phạm pháp luật lao động nghiêm trọng có thể làm phương hại đến hình ảnh doanh nghiệp và danh tiếng thương hiệu. Là một đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm, bạn cần chú ý đến các hoạt động sử dụng lao động trong chuỗi cung ứng của mình vì các hoạt động này có thể có ảnh hưởng trực tiếp tới việc kinh doanh của bạn.

Trong trường hợp chuỗi cung ứng của công ty Sunrise, một số các câu hỏi có thể giúp đánh giá các nguy cơ lao động cưỡng bức. Những câu hỏi này bao gồm:

- Công ty Sunrise tuyển người lao động như thế nào? Công ty có thuê đơn vị tuyển dụng không? Nếu có thì các hoạt động của công ty có được giám sát không? Công ty tuyển dụng có cung cấp cho người lao động các thông tin chính xác về điều kiện lao động và tính chất công việc hay không?
- Các phụ kiện thêu và may mặc thường được gửi đến cho người lao động làm tại nhà. Đây là những người dễ có nguy cơ gặp những điều kiện làm việc bất bình đẳng và lệ thuộc vì nợ. Những người lao động làm đồ thêu hoặc các phụ kiện may mặc cho công ty Sunrise là ai? Họ có được trả lương đều đặn và tiền lương có phù hợp không?
- Những nhà cung cấp có thể lấy nguồn lao động hoặc sản phẩm từ các nhà tù hoặc các trại giam giữ hành chính. Chẳng hạn cốc được sử dụng trong các sản phẩm của công ty Sunrise được sản xuất ở đâu? Những chiếc cốc đó có phải do tù nhân làm không? Nếu đúng vậy thì tù nhân có tự nguyện đồng ý làm công việc này không? Điều kiện làm việc của họ như thế nào? Họ có được nhận lương và phúc lợi xã hội không? Họ có được bảo vệ tránh gặp rủi ro khi lao động không?
- Có phải sợi bông mà Sunrise và các nhà cung cấp của mình sử dụng được sản xuất ở Việt Nam không? Hay đó là bông được nhập khẩu từ một nước có cáo buộc xảy ra lao động cưỡng bức khi thu hoạch bông?

Phần 2. Những khía cạnh pháp lý của lao động cưỡng bức

Bài tập 2. Xác định những dấu hiệu lao động cưỡng bức: các tình huống nghiên cứu điển hình

Hướng dẫn cho giảng viên



Mục đích: Xác định những tình huống xảy ra lao động cưỡng bức bằng cách căn cứ vào các dấu hiệu ILO đã đưa ra và hiểu được những hậu quả pháp lý của lao động cưỡng bức và buôn bán người.



Thời gian: 40 phút.



Sắp xếp chỗ ngồi: Ngồi thành nhóm nhỏ để các học viên có thể làm việc nhóm từ ba đến sáu người.



Giáo cụ Mỗi nhóm một bảng kẹp giấy và một bút viết bảng. **Tài liệu số 2** với số lượng phù hợp để phát cho học viên.



Trình tự bài giảng:

- Giải thích mục đích của bài tập. Chia học viên thành các nhóm nhỏ và giao cho mỗi nhóm một tình huống để thảo luận. Phát **Tài liệu số 2** (trang 10) và giấy khổ lớn. Đề nghị các học viên đọc bài tập tình huống, thảo luận các câu hỏi, chuẩn bị một bài thuyết trình và lựa chọn một người đại diện trình bày trong thời gian tối đa ba phút.
- Trở lại thảo luận chung sau khi các nhóm đã sẵn sàng. Đề nghị người đại diện trình bày ý kiến của nhóm mình về tình huống nghiên cứu điển hình. Mời các học viên khác bổ sung thông tin hoặc nhận xét. Hướng dẫn thảo luận, bổ sung những điểm chưa được đề cập và trình bày những nội dung chính cần lĩnh hội được liệt kê trong phần **Đáp án 2** (trang 14) trong đó nhấn mạnh những điểm đã nêu trong bài trình bày của các nhóm.
- Tổng kết phần thảo luận như sau:
 - Những dấu hiệu lao động cưỡng bức là “những lá cờ đỏ” hay những dấu hiệu cảnh báo có thể giúp đánh giá các hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động để phát hiện những tình huống lao động cưỡng bức hoặc buôn bán người. Nếu phát hiện ra các dấu hiệu về lao động cưỡng bức thì cần đánh giá tổng thể để xác định xem liệu người lao động có đang làm việc không tự nguyện do bị đe dọa phạt hay không.
 - Các tình huống nghiên cứu thảo luận trong bài tập này nhấn mạnh rằng lao động cưỡng bức xảy ở nhiều ngành kinh tế và ở bất kỳ quốc gia nào trên thế giới. Những nhóm người dễ bị lao động cưỡng bức có thể bao gồm người nhập cư, trẻ em, người dân tộc thiểu số và người khuyết tật.

- Công ước Lao động cưỡng bức 1930 (Công ước số 29) đòi hỏi phải quy định cưỡng bức lao động là một tội hình sự. Một số quốc gia đã quy định cụ thể tội cưỡng bức lao động trong Bộ luật Hình sự, trong khi một số quốc gia khác đã lựa chọn truy tố các vụ cưỡng bức lao động với tội danh buôn bán người hoặc nô lệ. Cho dù với hướng tiếp cận thể chế nào thì các hình phạt hình sự đối với tội cưỡng bức lao động cũng phải đầy đủ và được thi hành nghiêm ngặt.



Chú thích cho giảng viên: Khi các nhóm đang làm việc thì có thể chiếu 11 dấu hiệu lao động cưỡng bức của ILO trên màn hình.

Bài tập 2. Xác định các dấu hiệu về lao động cưỡng bức: Các Tình huống nghiên cứu điển hình



Tài liệu phát cho học viên

Tình huống A. Có hay không lao động cưỡng bức trong một xưởng may?

Elena và hai người họ hàng khác được tuyển vào làm thợ may trong một xưởng may cách nhà khá xa. Người chủ xưởng may đến làng tuyển lao động, sắp xếp cho họ đi đến xưởng và hứa sẽ trả cho họ mức lương tốt. Tuy nhiên, khi đến nơi, họ bị ép buộc làm việc từ 5 giờ sáng đến 11 giờ đêm mà không có ngày nghỉ và không được phép đi ra khỏi nơi làm việc. Ngoài công việc thợ may, họ còn bị buộc phải dọn dẹp và làm các công việc khác. Họ không nhận được bất kỳ đồng tiền công nào và được cho biết là phải làm việc để trả tiền đi lại của họ cũng như chi phí đi lại của những công nhân khác đã bỏ trốn khỏi xưởng. Các công nhân thường xuyên bị nhục mạ và được ăn rất ít hoặc không được ăn.

Các câu hỏi thảo luận:

1. Xác định những dấu hiệu về lao động cưỡng bức có thể có trong tình huống này.
2. Bạn có nghĩ rằng trường hợp của Elena chính là lao động cưỡng bức như định nghĩa của Công ước số 29 của ILO không?
3. Trường hợp này có cấu thành tội buôn bán người theo định nghĩa của Nghị định thư về Buôn bán người không?
4. Nếu trường hợp này xảy ra ở Việt Nam thì nó có cấu thành hành vi vi phạm pháp luật không? Nếu có thì áp dụng quy định nào của luật pháp?

Tình huống B. Lao động cưỡng bức trong một nhà máy hóa chất?

Hao làm việc trong một nhà máy hóa chất ở một thành phố cách xa nhà. Anh và 11 công nhân khác ở cùng khu của mình được ba người môi giới tuyển dụng vào làm việc trong nhà máy và được hứa làm công việc ổn định có mức lương tốt. Hao và các đồng nghiệp của mình phải làm việc nhiều giờ trong điều kiện cực kỳ tồi tệ và không hề được trang bị bất kỳ phương tiện bảo hộ lao động nào. Họ không nhận được bất kỳ đồng tiền công nào vì lương của họ bị các công ty tuyển dụng nhận và giữ lại. Hao và các đồng nghiệp của mình không được phép rời khỏi nhà máy và thường xuyên bị đánh đập nếu người giám sát cho rằng họ làm việc quá chậm. Một hôm, một trong những đồng nghiệp của Hao bị cuốn vào máy nghiền và tử vong.

Câu hỏi thảo luận:

1. Xác định những dấu hiệu về lao động cưỡng bức có thể có trong tình huống này.
2. Bạn có nghĩ rằng trường hợp của Hao chính là lao động cưỡng bức như định nghĩa của Công ước số 29 của ILO không?
3. Trường hợp này có cấu thành tội buôn bán người theo định nghĩa của Nghị định thư về Buôn bán người không?
4. Nếu trường hợp này xảy ra ở Việt Nam thì đó có phải là hành vi vi phạm pháp luật không? Nếu có thì áp dụng quy định nào của luật pháp?

Tình huống C. Có hay không lao động cưỡng bức trong một nhà máy may?

Khi mới 15 tuổi, Vinh rời nhà đến làm việc trong một nhà máy may ở một thành phố lớn. Em được một người môi giới tuyển dụng tuyển và người này hứa với cha mẹ em là em sẽ được ở trong một căn nhà khang trang và được đi học nửa ngày còn nửa ngày làm việc. Người môi giới trả cho cha mẹ Vinh một khoản tiền tạm ứng là 118 đô la (tương đương 2.500.000 đồng) và thỏa thuận là trong vòng hai năm đầu tiên ký hợp đồng, Vinh sẽ không được trả lương mà chỉ được cho ăn ở. Sau hai năm, Vinh sẽ được nhận 24 đô la (tương đương 500.000 đồng) mỗi tháng. Khi đến nhà máy, em bị ép làm việc từ bảy giờ sáng đến nửa đêm hàng ngày mà không có ngày nghỉ. Em phải ngồi làm việc nhiều giờ mỗi lần và không được phép đi lại hay nghỉ ngơi. Nếu Vinh không hoàn thành chỉ tiêu hàng ngày thì em sẽ bị người giám sát đánh đập. Người chủ nhà máy không cho phép Vinh rời khỏi nhà máy, mặc dù em đã giải thích là bị đau đầu kinh niên khiến em thì thoảng không nhìn thấy gì.

Câu hỏi thảo luận:

1. Xác định những dấu hiệu về lao động cưỡng bức có thể có trong tình huống này.
2. Bạn có nghĩ rằng trường hợp của Vinh chính là lao động cưỡng bức như định nghĩa của Công ước số 29 của ILO không?
3. Trường hợp này có cấu thành tội Buôn bán người theo định nghĩa của Nghị định thư về Mua bán người không?
4. Nếu trường hợp này xảy ra ở Việt Nam thì đó có phải là hành vi vi phạm pháp luật không? Nếu có thì áp dụng quy định nào của luật pháp?

Tình huống D. Có hay không lao động cưỡng bức trong một doanh nghiệp chế biến gỗ?

Khau làm việc cho một doanh nghiệp chế biến gỗ ở một vùng sâu vùng xa của đất nước. Anh được tuyển dụng vào nhà máy do những lời hứa hẹn giả dối về một công việc ổn định có mức lương tốt. Người chủ của anh đã trả cho công ty tuyển dụng tại làng anh một khoản tiền là 28 đô la (tương đương 600.000 đồng) và số tiền này được trừ vào lương của Khau. Hàng ngày anh phải làm việc từ năm giờ sáng đến năm giờ chiều. Số tiền ăn mỗi bữa của Khau cũng bị khấu trừ vào lương. Đến đêm, Khau và các đồng nghiệp của anh bị khóa trong một ngôi nhà có cửa sổ chắn song và nhiều camera an ninh. Nhà máy được bao quanh bởi hàng rào sắt và một hồ lớn và người chủ cũng nuôi chó để canh giữ các công nhân. Nhiều đồng nghiệp của Khau đã cố trốn khỏi nhà máy bằng cách bơi qua hồ và một số người đã bị chết đuối khi cố gắng trốn thoát. Những người công nhân bị bắt khi đang cố chạy trốn thường bị đánh đập dã man.

Câu hỏi thảo luận:

1. Xác định những dấu hiệu về lao động cưỡng bức có thể có trong tình huống này.
2. Bạn có nghĩ rằng trường hợp của Khau chính là lao động cưỡng bức như định nghĩa của Công ước số 29 của ILO không?
3. Trường hợp này có cấu thành tội mua bán người theo định nghĩa của Nghị định thư về Buôn bán người không?
4. Nếu trường hợp này xảy ra ở Việt Nam thì đó có phải là hành vi vi phạm pháp luật không? Nếu có thì áp dụng quy định nào của luật pháp?

Tình huống E. Lao động cưỡng bức ở một trang trại?

Paulo làm việc cho một trang trại ở một vùng sâu cách thành phố gần nhất 220km. Anh được tuyển vào làm việc cho trang trại thông qua những lời hứa hẹn giả dối về một công việc ổn định được trả lương tốt. Anh và những công nhân khác phải làm việc từ sáng sớm cho đến tối mịt và làm việc cả tuần. Lương không được trả thường xuyên và một số công nhân còn không nhận được bất kỳ đồng tiền lương nào trong vòng năm tháng. Ngoài ra, Paulo và các công nhân khác phải mua toàn bộ thức ăn, quần áo và dụng cụ làm việc của mình ở một cửa hàng của công ty với giá rất cao và số tiền mua đồ này được trừ vào lương của họ. Do bị trừ lương nên Paulo liên tục phải nợ chủ trang trại. Những công nhân của trang trại phải sống trong những căn nhà tạm bợ làm bằng vải bạt hoặc rơm, không có tường hay sàn nhà nên không giúp họ tránh được mưa. Họ không có nhà tắm hoặc không có nước uống mà phải uống nước sông. Những người công nhân không được phép rời khỏi trang trại và không được gửi hay nhận thư.

Câu hỏi thảo luận:

1. Xác định những dấu hiệu về lao động cưỡng bức có thể có trong tình huống này.
2. Bạn có nghĩ rằng trường hợp của Paulo chính là lao động cưỡng bức như định nghĩa của Công ước số 29 của ILO không?
3. Trường hợp này có cấu thành tội buôn bán người theo định nghĩa của Nghị định thư về Buôn bán người không?
4. Nếu trường hợp này xảy ra ở Việt Nam thì đó có phải là hành vi vi phạm pháp luật không? Nếu có thì áp dụng quy định nào của luật pháp?

Bài tập 2. Xác định những dấu hiệu về lao động cưỡng bức: Tình huống nghiên cứu điển hình



Đáp án

Tình huống A. Có hay không lao động cưỡng bức trong một xưởng may?

Một vài dấu hiệu về lao động cưỡng bức trong tình huống này là: giữ tiền lương làm thêm giờ quá quy định, điều kiện làm việc bị lạm dụng và bị giam cầm về thể xác tại nơi làm việc và bị cô lập. Dựa trên những dấu hiệu này, có thể kết luận là Elena đã không thể nghỉ việc do bị đe dọa hoặc bị phạt. Vì vậy trường hợp này chính là lao động cưỡng bức theo định nghĩa của Công ước số 29.

Tình huống này cũng cấu thành tội buôn bán người theo Nghị định thư về Buôn bán người của UNTOC. Những người công nhân được tuyển dụng và vận chuyển bằng hình thức lừa gạt để bóc lột dưới hình thức lao động cưỡng bức. Do đó, tình huống này có cả ba yếu tố của khái niệm mua bán người (gồm hành vi, phương thức và mục đích).

Ở Ác-hen-ti-na, người chủ sử dụng lao động bị buộc tội **buôn bán người vì mục đích lao động cưỡng bức** (Khoản 3, Điều 145 Bộ luật Hình sự) và bị xử phạt 4 năm tù giam. Trong một tình huống có thật, một người chủ ở Bolivia tuyển dụng công nhân tại địa phương mình và vận chuyển họ trái phép, bằng cách sử dụng thị thực du lịch, đến làm việc tại công xưởng ở Ác-hen-ti-na.²

Tình huống B. Có hay không lao động cưỡng bức tại nhà máy hóa chất?

Một vài dấu hiệu về lao động cưỡng bức trong tình huống này là: điều kiện làm việc bị lạm dụng, giữ tiền lương, làm thêm giờ quá nhiều, bạo lực thân thể và bị giam cầm về thể xác tại nơi làm việc và bị cô lập. Dựa trên những dấu hiệu này, có thể kết luận là Hao đã không thể nghỉ việc do bị đe dọa hoặc bị phạt. Vì vậy, trường hợp này chính là lao động cưỡng bức theo định nghĩa của Công ước số 29.

Tình huống này cũng cấu thành tội buôn bán người theo Nghị định thư về Buôn bán người của UNTOC. Những người công nhân được tuyển dụng và vận chuyển bằng hình thức lừa gạt để bóc lột dưới hình thức lao động cưỡng bức. Do đó, tình huống này có cả ba yếu tố của khái niệm buôn bán người (gồm hành vi, phương thức và mục đích).

² Cơ quan Phòng chống Ma túy và tội phạm của Liên hợp quốc (UNODC), 2011, Cơ sở dữ liệu Án lệ về buôn bán người: Số ARG024. Có tại địa chỉ, http://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersons/crimetype/arg/2011/causa_n_2537.html [truy cập ngày 19/01/2015].

Ở Trung Quốc, cả người chủ và người môi giới tuyển dụng đều bị truy tố về tội lao động cưỡng bức theo quy định ở Điều 244 của Bộ luật Hình sự. Người chủ nhà máy, Li Xinglin và Li Yunhua, bị kết tội cưỡng bức công nhân làm việc và tặc trách gây tai nạn nghiêm trọng. Li Xinglin bị xử phạt 4 năm rưỡi tù và bị phạt tiền 50.000 nhân dân tệ (tương đương 7.900 đô la Mỹ) còn Li Yunhua bị xử phạt 2 năm tù, bị quản thúc 3 năm và bị phạt tiền 50.000 nhân dân tệ (tương đương 7.900 đô la Mỹ).

Riêng ba người môi giới công nhân vào để cưỡng bức lao động cũng bị xử phạt vì tội cưỡng bức lao động và lần lượt bị phạt 3 năm tù và phạt tiền 60.000 nhân dân tệ (tương đương 9.400 đô la Mỹ), 1 năm rưỡi tù và phạt tiền 20.000 nhân dân tệ (tương đương 3.100 đô la Mỹ); và 1 năm tù và phạt tiền 10.000 nhân dân tệ (tương đương 1.600 đô la Mỹ).

Trong tình huống có thật ở Trung Quốc này, cả 12 người công nhân đều bị thiếu năng trí tuệ và do đó rất dễ bị lừa gạt và cưỡng bức lao động (Zhao & Liu, 2011; Liu & Huang, 2011). Công nhân đều được tuyển từ Tứ Xuyên, miền Tây Nam Trung Quốc đến làm việc ở tận Tân Cương, miền Tây Bắc Trung Quốc.

Tình huống C. Lao động cưỡng bức trong nhà máy may?

Một vài dấu hiệu về lao động cưỡng bức trong tình huống này là: làm thêm giờ quá quy định, điều kiện làm việc bị lạm dụng và lạm dụng tình trạng khó khăn, trong trường hợp này là của những công nhân chưa đến tuổi lao động. Dựa trên những dấu hiệu này, có thể kết luận là Vinh đã không thể nghỉ việc do bị đe dọa hoặc bị phạt. Vì vậy trường hợp này chính là lao động cưỡng bức theo định nghĩa của Công ước số 29.

Tình huống này cũng cấu thành tội mua bán người theo Nghị định thư về Mua bán người của UNTOC. Những người công nhân được tuyển dụng và vận chuyển để bóc lột dưới hình thức lao động cưỡng bức. Do đó tình huống này có hai yếu tố của khái niệm mua bán trẻ em (gồm hành vi và mục đích). Yếu tố “phương tiện” không buộc phải có để cấu thành tội mua bán trẻ em.

Tại thời điểm phát hiện vụ việc này ở Việt Nam, trong nhà máy này có 22 trẻ em đang làm việc. Khi công an giải cứu thành công các em, người chủ nhà máy đã bị xử phạt hành chính vì vi phạm luật lao động. Tuy nhiên họ không bị truy tố trách nhiệm hình sự.

Phần lớn trong số những trẻ em này là người dân tộc thiểu số và bị bán từ quê hương của mình ở tỉnh Điện Biên ở miền Bắc vào thành phố Hồ Chí Minh ở miền Nam. Vì không thể nói được tiếng Kinh, không có tiền và không quen môi trường xung quanh nên các em không thể đi xa nếu có ý định bỏ trốn (Brown, 2013).

Tình huống D. Có lao động cưỡng bức trong doanh nghiệp chế biến gỗ hay không?

Một vài dấu hiệu về lao động cưỡng bức trong tình huống này là: điều kiện làm việc bị lạm dụng, làm thêm giờ quá nhiều, bạo lực thân thể và bị thao túng tiền lương dẫn đến lệ thuộc vì nợ. Dựa trên những chỉ số này, có thể kết luận là Khau không thể nghỉ việc vì bị đe dọa hoặc bị phạt. Vì vậy trường hợp này chính là lao động cưỡng bức theo định nghĩa của Công ước số 29. Một số lao động là người dân tộc thiểu số, là nhóm đối tượng dễ bị cưỡng bức lao động (Nguyễn, 2013).

Tình huống này cũng cấu thành tội buôn bán người theo Nghị định thư về Buôn bán người UNTOC. Công nhân được tuyển dụng và vận chuyển do lừa gạt nhằm bóc lột dưới hình thức lao động cưỡng bức. Do đó, tình huống này có cả ba yếu tố của khái niệm buôn bán người (gồm hành vi, phương thức và mục đích).

Đây là vụ việc có thật xảy ra ở Việt Nam. Người chủ xưởng gỗ đã bị bắt và chịu án phạt tù 25 tháng vì “Tội bắt, giữ hoặc giam người trái pháp luật” (Điều 123 Bộ luật Hình sự). Ngoài ra, chủ xưởng cũng vi phạm quy định ở Điều 163 (Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên) của Bộ luật Lao động vì phần lớn công nhân làm việc trong điều kiện nặng nhọc độc hại đều ở độ tuổi từ 16 đến 18 tuổi.

Tình huống E. Lao động cưỡng bức ở một trang trại?

Một vài dấu hiệu về lao động cưỡng bức trong tình huống này là: làm thêm giờ quá quy định, điều kiện làm việc kém và không an toàn, giữ tiền lương và không trả lương thường xuyên, lừa gạt khi tuyển dụng, bị cô lập trong trang trại ở vùng xa xôi hẻo lánh và nghiêm cấm gửi hoặc nhận thư, trừ lương trá hình dẫn tới việc người lao động bị lệ thuộc vì nợ, điều kiện làm việc bị lạm dụng và bị giam cầm về thể xác tại nơi làm việc. Dựa trên những dấu hiệu này, có thể kết luận là Paolo đã không thể nghỉ việc do bị đe dọa hoặc bị phạt. Vì vậy trường hợp này chính là lao động cưỡng bức theo định nghĩa của Công ước số 29.

Tình huống này cũng cấu thành tội mua bán người theo Nghị định thư về Mua bán người của UNTOC. Những người công nhân được tuyển dụng và vận chuyển bằng hình thức lừa gạt để bóc lột dưới hình thức lao động cưỡng bức. Do đó tình huống này có cả ba yếu tố của khái niệm mua bán người (gồm hành vi, phương thức và mục đích).

Ở Braxin, mục 149 của Bộ luật Hình sự quy định phạm tội với tội “áp dụng một hình thức tương tự nô lệ đối với một người”. Theo luật này, người chủ trang trại, ông Andrade bị buộc tội sử dụng lao động nô lệ và tuyển dụng lừa đảo và bị xử phạt 14 năm tù. Ông ta cũng phải bồi thường cho những người lao động.³

³ UNODC. 2011. *Cơ sở Dữ liệu Án lệ về Mua bán người: No. ARG024*. Có tại đường link http://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersonscrimetype/arg/2011/causa_n_2537.html [Truy cập ngày 19/1/2015].

Bài tập 3. Tính liên tục của sự bóc lột: Tình huống nghiên cứu điển hình

Hướng dẫn cho giảng viên



Mục đích: Hiểu được sự khác nhau giữa điều kiện làm việc tồi tệ cấu thành các hành vi vi phạm Bộ luật Lao động với các tình huống lao động cưỡng bức vi phạm pháp luật hình sự.



Thời gian: 40 phút.



Sắp xếp chỗ ngồi: Ngồi toàn thể hoặc ngồi thành nhóm nhỏ để các học viên có thể làm việc nhóm từ ba đến sáu người.



Giáo cụ: Bút viết bảng và bảng kẹp giấy hoặc bảng trắng có kích cỡ đủ lớn để cả lớp nhìn thấy được. Số lượng phù hợp **Tài liệu số 3** để phát cho học viên.



Quy trình:

- Giải thích mục đích của bài tập. Phát **Tài liệu 3** (trang 18) và yêu cầu học viên đọc các câu hỏi và thảo luận với nhóm mình. Sau khi các học viên đã hiểu được tình huống thì bắt đầu tiến hành thảo luận toàn thể lần lượt từng câu hỏi. Đề nghị các nhóm chia sẻ ý kiến của mình về từng câu hỏi và giảng viên giải thích từng câu trả lời bằng cách sử dụng **Đáp án** (trang 19) khi cần.
- Tóm tắt phần thảo luận như sau:
 - Có sự khác nhau giữa điều kiện làm việc tồi tệ bị dẫn tới vi phạm luật lao động với các tình huống lao động cưỡng bức vi phạm luật hình sự. Việc phát hiện lao động cưỡng bức trong hoạt động của công ty sẽ gây ra những hậu quả nghiêm trọng liên quan đến cả tổn hại danh tiếng của công ty lẫn xử lý vi phạm pháp luật. Do đó, đơn vị sử dụng lao động cần biết những yếu tố nào cấu thành và không cấu thành hành vi lao động cưỡng bức. Lao động cưỡng bức phải bị xử lý hình sự còn các hành vi vi phạm luật lao động có thể bị xử phạt hành chính và dân sự. Các khách hàng nước ngoài không dung thứ cho hành vi cưỡng bức lao động.
 - Khi đánh giá riêng rẽ, nhiều hoạt động được coi là dấu hiệu lao động cưỡng bức chỉ cấu thành hành vi vi phạm pháp luật lao động (như vi phạm quy định về mức lương tối thiểu, giờ làm việc, các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe nghề nghiệp). Tuy nhiên, sau khi phát hiện thêm một hoặc nhiều dấu hiệu về lao động cưỡng bức thì phải rà soát kỹ lưỡng hơn xem liệu những hoạt động này có làm giảm tính tự nguyện trong công việc và hạn chế khả năng được nghỉ việc của người lao động không. Nếu người lao động bị mắc bẫy làm những công việc mà họ bị ép buộc hoặc lừa gạt vào làm và họ không thể nghỉ việc được thì tình huống đó lại cấu thành tội cưỡng bức lao động vi phạm luật hình sự.

Bài tập 3. Tính liên tục của sự bóc lột: Tình huống nghiên cứu điển hình



Tài liệu

Bạn là người điều hành một công ty sản xuất các sản phẩm may mặc và xuất khẩu sang châu Âu. Mức lương tối thiểu theo vùng là 1.800.000 đồng. Bạn trả cho người lao động của mình 288 đồng cho mỗi sản phẩm may mặc hoàn chỉnh. Một người lao động giỏi trung bình sẽ hoàn thành 200 sản phẩm mỗi ngày, cứ năm người thì có một người có thể làm được 230 cái/ngày và người lao động giỏi nhất từng làm được 260 cái.

1. Trường hợp này có vi phạm pháp luật lao động không? Đây có phải là lao động cưỡng bức?
2. Bạn đưa ra một quy định rõ ràng là các công nhân không được nghỉ làm khi chưa hoàn thành tối thiểu 230 sản phẩm. Trường hợp này có vi phạm pháp luật lao động không? Đây có phải là lao động cưỡng bức hay không?
3. Bạn yêu cầu các công nhân phải làm được 260 sản phẩm mỗi ngày. Để “hỗ trợ” thực thi quy định này, bạn đưa ra mức phạt 360 đồng cho mỗi sản phẩm bị thiếu so với chỉ tiêu hàng ngày, và số tiền phạt sẽ ngay lập tức được trừ vào lương. Trường hợp này có vi phạm pháp luật lao động không? Đây có phải là lao động cưỡng bức?
4. Bạn bỏ quy định trên và trả lương thường xuyên, nhưng công nhân không được phép mang đồ ăn, thức uống (kể cả nước lọc) vào nhà máy. Gần đó không có bất kỳ cửa hàng nào nên công nhân chỉ có thể mua thức ăn và đồ uống tại cửa hàng của công ty nhưng với mức giá cao gấp 4 lần giá thị trường. Đây có phải là lao động cưỡng bức?
5. Những công nhân của bạn không được trả lương trong sáu tháng đầu tiên và chỉ được trả 50% lương trong 12 tháng kế tiếp vì:
 - Công nhân cần các phương tiện bảo hộ lao động như nút bịt tai, mặt nạ, v.v. là những thứ rất đắt và công nhân phải tự bỏ tiền mua.
 - Công nhân đến từ một vùng nông thôn xa xôi và chính quyền thành phố đã đánh thuế đơn vị sử dụng lao động tuyển “lao động nhập cư” để bù đắp gánh nặng chi phí cho các dịch vụ công như giao thông, cấp nước, v.v..
 - Người môi giới trung gian đưa họ tới nhà máy phải được thanh toán tiền chuyên chở lao động.

Đây có phải là lao động cưỡng bức?

Chú thích: Để thực hiện nghiên cứu điển hình này, giả định công nhân làm việc 25 ngày mỗi tháng (tức là 5.5 ngày hoặc 44 giờ mỗi tuần).

Bài tập 3. Tính liên tục của sự bóc lột: Tình huống nghiên cứu điển hình



Đáp án

Câu hỏi 1.

Theo kịch bản 1, vì công nhân làm việc 25 ngày mỗi tháng nên lương tháng của họ sẽ được tính như sau:

- $288 \text{ đồng} \times 25 \text{ ngày} \times 200 \text{ sản phẩm} = 1.440.000 \text{ đồng}$
- $288 \text{ đồng} \times 25 \text{ ngày} \times 230 \text{ sản phẩm} = 1.656.000 \text{ đồng}$
- $288 \text{ đồng} \times 25 \text{ ngày} \times 260 \text{ sản phẩm} = 1.872.000 \text{ đồng}$

Vì mức lương tháng tối thiểu vùng là 1.800.000 đồng nên nhà máy đang vi phạm quy định của pháp luật về mức lương tối thiểu. Mức lương của người lao động dù là theo mức khoán không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định

Tuy nhiên, vì công nhân nhận việc một cách tự nguyện và có thể rời khỏi nhà máy bất kỳ lúc nào mà không sợ bị phạt nên kịch bản 1 không phải là lao động cưỡng bức.

Câu hỏi 2.

Kịch bản 2 liên quan đến vi phạm về mức lương tối thiểu tương tự kịch bản 1. Ngoài ra, cần đánh giá xem liệu tình huống b có liên quan tới vi phạm về làm thêm giờ hay không.

Để tất cả công nhân có thể làm được 230 sản phẩm mỗi ngày thì công nhân bình thường đều sẽ phải làm thêm giờ. Nếu trung bình một công nhân hiện làm được 200 sản phẩm trong 8 giờ thì để làm 230 sản phẩm họ sẽ cần phải làm trong thời gian là 9,2 giờ mỗi ngày ($200 \text{ sản phẩm} / 8 \text{ giờ} = 25 \text{ sản phẩm} / \text{giờ}$; $230 \text{ sản phẩm} / 25 \text{ sản phẩm} / \text{giờ} = 9,2 \text{ giờ}$). Điều đó có nghĩa là họ phải làm thêm 1,2 giờ hàng ngày.

Khoản 2, Điều 106 của Bộ luật Lao động Việt Nam quy định:

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

- a) Được sự đồng ý của người lao động;
- b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm.

Tại công ty này, số giờ làm thêm là 1,2 giờ mỗi ngày và số giờ làm thêm mỗi tháng là 30 giờ (25 ngày x 1,2 giờ) giờ đều tuân thủ quy định của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, nếu việc bố trí làm thêm giờ như vậy kéo dài cả năm thì tổng số giờ làm thêm trong một năm sẽ là 1,2 giờ x 25 ngày x 12 tháng = 360 giờ lại vi phạm quy định của Bộ luật Lao động.

Tuy nhiên, vì người lao động tự nguyện vào làm việc và có quyền lựa chọn nghỉ việc vào bất kỳ lúc nào mà không phải sợ bị phạt nên kịch bản 3 không liên quan tới lao động cưỡng bức.

Câu hỏi 3.

Kịch bản 3 liên quan đến vi phạm về mức lương tối thiểu tương tự kịch bản 1 & 2. Ngoài ra, cũng cần phải đánh giá kỹ hơn cách bố trí làm thêm giờ trong kịch bản 3.

Để làm ra 26 sản phẩm mỗi ngày, trung bình một người lao động sẽ cần làm việc trong thời gian: 26 sản phẩm x 8 giờ / 20 sản phẩm = 10,4 giờ. Do đó, mỗi tháng, một người lao động trung bình phải làm thêm giờ là: [10,4 giờ – 8 giờ] x 25 = 60 giờ. Số giờ làm thêm này rõ ràng là vi phạm quy định ở khoản 2, Điều 106 của Bộ luật Lao động.

Ở kịch bản 3, người lao động phải đối mặt với hình phạt tiền 360 đồng cho mỗi sản phẩm nếu họ dừng công việc trước khi hoàn thành chỉ tiêu hàng ngày do đơn vị sử dụng lao động đặt ra. Theo Ủy ban giám sát của ILO, hoạt động làm thêm giờ quá mức sẽ cấu thành lao động cưỡng bức khi (i) người lao động phải làm việc nhiều hơn số giờ mà pháp luật quốc gia quy định và (ii) họ làm việc do bị đe dọa bằng các hình thức khác nhau, hoặc (iii) họ không thể kiếm được ít nhất là mức lương tối thiểu nếu không làm thêm giờ.⁴ Ba yếu tố này (i-iii) đều xuất hiện trong kịch bản 3, do đó, tình huống này cấu thành lao động cưỡng bức theo định nghĩa của Công ước số 29.

Câu hỏi 4.

Việc nghiêm cấm mang các thứ cần thiết từ bên ngoài vào, kết hợp với việc công ty bán hàng giá cao khiến người lao động có nguy cơ phát sinh nợ người sử dụng lao động. Cộng với thực tế là hầu hết người lao động không được trả mức lương tối thiểu nếu không làm thêm giờ thì tình huống này có thể dẫn tới bị lệ thuộc vì nợ và do đó chính là lao động cưỡng bức.

⁴ ILO. 2007. Xóa bỏ lao động cưỡng bức – Khảo sát Tổng thể liên quan tới Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Công ước số 29), và Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Công ước số 105). (Geneva).

Câu hỏi 5.

Trong kịch bản 5, các hành vi vi phạm quy định của Bộ luật Lao động bao gồm: giữ tiền lương và khấu trừ tiền lương quá mức và bất hợp pháp. Điều 95 và 96 của Bộ luật Lao động quy định Người lao động hưởng lương tháng được trả lương mỗi tháng một lần hoặc nửa tháng một lần và trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và đơn vị sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền lãi cho khoản lương trả chậm. Ngoài ra, Bộ luật Lao động cũng chỉ cho phép khấu trừ tiền lương trong trường hợp “người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động” (Điều 101). Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp phương tiện bảo hộ lao động, nộp thuế cho nhà nước và trả phí cho người môi giới tuyển dụng.

Theo ILO, giữ tiền lương có thể dẫn đến lao động cưỡng bức nếu tiền lương bị giữ một cách có hệ thống và có chủ ý nhằm ép buộc người lao động phải tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động.⁵

⁵ ILO. 2012. Các dấu hiệu lao động cưỡng bức của ILO (Geneva).

Phần 3. Các nguyên tắc cơ bản để xóa bỏ lao động cưỡng bức trong các hoạt động của doanh nghiệp

Bài tập 4. Đánh giá các nguy cơ lao động cưỡng bức tại doanh nghiệp

Hướng dẫn cho giảng viên



Mục đích: Giúp người sử dụng lao động xác định các nguy cơ lao động cưỡng bức trong các hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động và tìm nguồn cung ứng của doanh nghiệp bằng cách sử dụng các nguyên tắc cơ bản (Chương 3 của Tài liệu hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động) và Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm và lấy đó làm danh mục đánh giá tuân thủ.



Thời gian: 30 phút.



Sắp xếp chỗ ngồi: Ngồi thành nhóm nhỏ để các học viên có thể làm việc nhóm từ ba đến sáu người.



Giáo cụ: Mỗi nhóm một bảng kẹp giấy và một bút viết bảng. Bản sao tài liệu cho tất cả học viên: **Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam** và **Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm** (trong Phụ lục 1) và đối với tất cả đại biểu. **Tài liệu 4** với số lượng phù hợp để phát cho học viên.



Trình tự bài giảng:

- Giải thích mục đích của bài tập và phát **Tài liệu 4** (trang 23) cho học viên. Chia học viên thành các nhóm từ ba đến sáu người và hướng dẫn một số nhóm thảo luận tình huống A và một số nhóm thảo luận tình huống B. Đề nghị mỗi nhóm chuẩn bị một danh sách câu hỏi cho các vấn đề được đưa ra trong tình huống nghiên cứu, và lựa chọn một người đại diện trình bày trước toàn thể lớp học trong thời gian tối đa ba phút.
- Trở lại thảo luận chung sau khi các nhóm đã sẵn sàng. Đề nghị mỗi nhóm nêu các câu hỏi của nhóm mình và các câu trả lời khác. Sau mỗi bài trình bày, mời các học viên khác đặt câu hỏi hoặc nhận xét về bài trình bày và hướng dẫn thảo luận. Cuối cùng, bổ sung những điểm chưa được các nhóm đề cập đến và sửa những nội dung học viên hiểu chưa đúng và sử dụng **Đáp án** (trang 24) nếu cần.
- Tóm tắt phần thảo luận như sau:
 - Phòng ngừa và giải quyết lao động cưỡng bức trong các hoạt động doanh nghiệp đòi hỏi phải có sự giám sát chặt chẽ các hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động và tìm nguồn cung ứng. Có thể sử dụng các nguyên tắc cơ bản ở Chương 3 của cuốn **Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động** và **Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm** làm danh mục kiểm tra hữu ích để đánh giá các hoạt động này ở chính công ty và ở các nhà cung cấp và nhà thầu phụ của công ty.

Bài tập 4. Đánh giá các nguy cơ lao động cưỡng bức tại doanh nghiệp



Tài liệu

Trường hợp A. Có nguy cơ lao động cưỡng bức trong việc cung cấp hàng hóa hay không?

Một đối tác kinh doanh đến công ty của bạn với một đề xuất rằng công ty của anh ta có thể lắp ráp sản phẩm cho công ty của bạn với giá rẻ hơn 50% so với các nhà cung cấp khác. Bạn sẽ nói gì? Bạn có nên hỏi bất kỳ câu hỏi nào để bảo đảm công ty của mình sẽ không dễ bị rủi ro về danh tiếng do sử dụng một nhà cung cấp có sử dụng lao động cưỡng bức hay không?

- Xem lại các nguyên tắc cơ bản ở Chương 3 của tài liệu **Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động** và lập một danh sách các câu hỏi bạn nên hỏi đối tác kinh doanh của mình trước khi chấp nhận đề xuất của anh ta.

Trường hợp B. Có nguy cơ lao động cưỡng bức trong việc cung cấp các dịch vụ môi giới và tuyển dụng lao động?

Một đối tác kinh doanh đến công ty của bạn với một đề xuất rằng công ty môi giới lao động của cô ta có thể cung cấp lao động cho công ty của bạn với chi phí thấp hơn 50 phần trăm giá của các nhà cung cấp khác. Bạn sẽ nói gì? Bạn có nên hỏi bất kỳ câu hỏi nào để bảo đảm công ty của mình sẽ không bị rủi ro về danh tiếng do sử dụng một nhà cung cấp có sử dụng lao động cưỡng bức hay không?

- Xem lại các nguyên tắc cơ bản ở Chương 3 của tài liệu **Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động**, và lập một danh sách các câu hỏi bạn nên hỏi đối tác kinh doanh của mình trước khi chấp nhận đề xuất của anh ta.

Bài tập 4. Đánh giá các nguy cơ lao động cưỡng bức tại doanh nghiệp



Đáp án

Đối với những người chủ doanh nghiệp có trách nhiệm, cần bảo đảm rằng các hoạt động lao động tại các công ty cung cấp sản phẩm và dịch vụ cho mình là hợp pháp và không có nguy cơ lao động cưỡng bức. Do đó, việc tìm hiểu kỹ lưỡng các nhà cung cấp trước khi hợp tác kinh doanh là một việc làm rất quan trọng. Khi một nhà cung cấp mới chào mời sản phẩm với giá rẻ bất thường thì những người chủ doanh nghiệp có trách nhiệm cần cảnh giác kiểm tra xem liệu công ty đó có tuân thủ pháp luật đầy đủ hay không.

Có thể sử dụng các nguyên tắc cơ bản ở Chương 3 của Tài liệu **Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động** và **Danh mục kiểm tra các dấu hiệu vi phạm** làm danh mục kiểm tra hữu ích để đánh giá nguy cơ lao động cưỡng bức trong các hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động và tìm nguồn cung ứng của chính công ty mình hoặc của các công ty cung cấp và nhà thầu phụ. Dưới đây là một số câu hỏi chính mà đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm nên hỏi các nhà cung cấp tiềm năng:

Hộp 1

Các câu hỏi mẫu để hỏi các nhà cung cấp mới

- ✓ Công ty trả lương cho công nhân theo hình thức nào, lương sản phẩm hay lương khoán? Nhà cung cấp đảm bảo người lao động nhận được mức lương ít nhất bằng lương tối thiểu bằng cách nào?
- ✓ Toàn bộ người lao động có bản hợp đồng lao động viết bằng ngôn ngữ mà họ dễ hiểu hay không? Các bản hợp đồng lao động có ghi rõ các quyền và trách nhiệm của người lao động về những vấn đề chính như tiền lương, giờ làm việc và những căn cứ hợp lệ để chấm dứt hợp đồng hay không?
- ✓ Nhà cung cấp có sử dụng phương thức trả công không bằng tiền mặt hay trả công “bằng hiện vật” hay không? Tiền lương có được trả bằng hình thức phiếu mua hàng, phiếu trả tiền hay giấy nợ hay không? Tiền lương có được trả trực tiếp cho người lao động mà không qua một bên thứ ba hay không?
- ✓ Có bằng chứng nào về việc người lao động phải đặt cọc hay không và liệu việc tạm ứng tiền lương hoặc các khoản vay cấp cho người lao động có tuân thủ luật pháp quốc gia không? Người lao động có phải trả phí cho người sử dụng lao động hay cho một người môi giới để được nhận việc hay không?
- ✓ Người lao động có bị phạt nếu không hoàn thành chỉ tiêu công việc trong một khoảng thời gian nhất định hay không?
- ✓ Người lao động có được kiểm soát giấy tờ cá nhân của mình (như giấy khai sinh, hộ chiếu, giấy phép lao động, giấy tạm trú và/hoặc chứng minh thu) hay không? Có bằng chứng nào về việc đơn vị sử dụng lao động giữ hoặc tịch thu các giấy tờ tùy thân của người lao động khi chưa được người lao động tự nguyện chấp thuận hay không?
- ✓ Nhà cung cấp có thuê lao động đủ độ tuổi làm việc tối thiểu theo quy định không?
- ✓ Lương có trả trực tiếp cho công nhân và không thông qua bên thứ ba nào không?
- ✓ Nhà cung cấp có sử dụng lao động là phạm nhân không? Nếu có thì điều kiện làm việc của họ ra sao?

Bài tập 5. Chi phí và lợi ích của việc chấm dứt lao động cưỡng bức

Hướng dẫn cho giảng viên



Mục đích: Nâng cao hiểu biết về chi phí và lợi ích của việc chấm dứt lao động cưỡng bức



Thời gian: 30 phút.



Sắp xếp chỗ ngồi: Ngồi thành nhóm nhỏ để các học viên có thể làm việc nhóm từ ba đến sáu người.



Giáo cụ: Mỗi nhóm một bảng kẹp giấy và một bút viết bảng. Vẽ một bảng chia bốn phần (giống như bảng trong **Đáp án 5**) trên mỗi bảng kẹp giấy trước khi phát cho các nhóm. **Tài liệu 5** với số lượng phù hợp để phát cho học viên.



Quy trình:

- Giới thiệu mục đích của bài tập cho học viên. Chia học viên thành các nhóm từ ba đến sáu người và phát **Tài liệu 5** (trang 27).
- Đề nghị mỗi nhóm trước tiên thảo luận các câu hỏi về nghiên cứu điển hình. Hướng dẫn các nhóm xem xét các ảnh hưởng tiêu cực và những lợi ích của lao động cưỡng bức không chỉ đối với bản thân công ty mà còn đối với cả ngành may mặc. Yêu cầu mỗi nhóm chuẩn bị một bài trình bày về các câu trả lời và lựa chọn một người đại diện trình bày trước toàn thể lớp học trong thời gian tối đa ba phút.
- Trở lại thảo luận chung khi các nhóm đã sẵn sàng. Đề nghị người đại diện của mỗi nhóm trình bày các câu trả lời của mình. Hướng dẫn thảo luận và bổ sung những điểm mà các nhóm chưa đề cập đến và sửa những thông tin sai và sử dụng **Đáp án 5** (trang 28) nếu cần thiết.
- Tóm tắt phần thảo luận như sau:
 - Việc sử dụng lao động cưỡng bức có thể gây ra những hậu quả tiêu cực nghiêm trọng cho bất kỳ công ty nào nếu xét đến truy tố trách nhiệm hình sự, chấm dứt hợp đồng với các khách hàng và làm tổn hại danh tiếng của công ty.
 - Việc phát hiện ra lao động cưỡng bức có thể khiến toàn bộ ngành công nghiệp gặp rủi ro và làm tổn hại tới danh tiếng của toàn ngành. Do đó, tất cả những doanh nghiệp có trách nhiệm và những tổ chức đại diện cho các doanh nghiệp này cần hành động để bảo đảm rằng trong toàn ngành không có những hoạt động vi phạm pháp luật như cưỡng bức lao động.

Bài tập 5. Chi phí và lợi ích của việc chấm dứt lao động cưỡng bức



Tài liệu phát cho học viên

“Siêu rẻ” là một công ty không có thật sản xuất áo phông siêu rẻ cho các thương hiệu quốc tế ở nước X. Các hoạt động tuyển dụng và lao động mà công ty “Siêu rẻ” rõ ràng là hành vi cưỡng bức lao động. Chẳng hạn như, đa số người lao động mà Siêu rẻ tuyển dụng đều thông qua môi giới lao động. Những người môi giới này đã thu lệ phí tuyển dụng quá cao đối với người lao động để có được việc làm. Người lao động không thể nghỉ việc do bị đe dọa phạt cho đến khi thanh toán hết lệ phí tuyển dụng và cung ứng việc làm. Để ngăn không cho người lao động nghỉ việc mà chưa trả hết nợ, giám đốc công ty Siêu rẻ giữ giấy tờ của họ và để trong két trong văn phòng của ông ta. Ngoài việc tự động trừ phí tuyển dụng vào lương của người lao động, lương của người lao động thường bị trả chậm, và người lao động đôi khi nhận lương bằng hiện vật, hoặc dưới hình thức phiếu mua hàng. Người lao động được trả lương theo sản phẩm thường bị buộc phải làm việc cực nhiều để có được mức lương tối thiểu.

Các câu hỏi thảo luận:

1. Tại sao bạn nghĩ rằng Siêu rẻ lại sử dụng lao động cưỡng bức? Việc sử dụng lao động cưỡng bức mang lại những lợi ích gì cho Siêu rẻ cả trong ngắn hạn và về lâu dài?
2. Việc sử dụng lao động cưỡng bức có thể gây hậu quả gì cho Siêu rẻ cả trong ngắn hạn và về lâu dài?
3. Tại sao việc làm của Siêu rẻ có thể ảnh hưởng tới toàn bộ ngành may mặc của nước X?
4. Các tổ chức đại diện cho doanh nghiệp và ngành may mặc ở công ty X có thể làm gì để ngăn chặn và giải quyết các hoạt động lạm dụng như lao động cưỡng bức không xảy ra ở các công ty khác và trong ngành nói chung?

Bài tập 5. Chi phí và lợi ích của việc chấm dứt lao động cưỡng bức



Đáp án

Câu hỏi 1.

Ban đầu, các công ty có thể không biết được rằng các hoạt động của họ là hành vi lạm dụng chẳng hạn như lao động cưỡng bức. Có thể là vì hệ thống pháp luật quốc gia không có chế tài xử phạt các hoạt động này hoặc có thể là các công ty không biết những điều họ phải tuân thủ theo pháp luật quốc gia và quốc tế.

Các giám đốc và chủ doanh nghiệp có thể nghĩ rằng tuyển nhiều lao động giá rẻ sẽ làm giảm chi phí và tăng năng suất trong ngắn hạn và trung hạn. Chẳng hạn như để giảm ngay chi phí tuyển dụng, các công ty phải nhờ đến các công ty tuyển dụng hoặc các nhà môi giới lao động không chính thống, rồi những nhóm này lại thu hút lao động giá rẻ bằng những lời hứa giả dối về công việc lương cao hoặc qua những mô tả công việc mang tính lừa đảo. Các công ty có thể chọn trả lương bằng hiện vật hoặc dưới dạng phiếu mua hàng như là một cách né tránh các quy định của pháp luật liên quan đến việc nộp bảo hiểm xã hội và đảm bảo các phúc lợi khác cho người lao động.

Câu hỏi 2.

Các công ty có thể cho rằng việc áp dụng các hoạt động không đạt chuẩn và việc sử dụng lao động cưỡng bức có thể giúp họ giảm chi phí, tăng năng suất và hệ quả là tăng lợi nhuận, nhưng điều này là hoàn toàn sai lầm. Về lâu dài, các công ty áp dụng những hoạt động này sẽ có khả năng gặp phải một loạt các hệ quả tiêu cực như:

- Có thể bị kiện tụng và bị truy tố trách nhiệm hình sự vì có liên quan đến lao động cưỡng bức
- Danh tiếng thương hiệu bị tổn hại do những cáo buộc về lao động cưỡng bức
- Thất thoát về tài chính do mất khách hàng và giá trị công ty giảm

Điều kiện làm việc tồi tệ và bị lạm dụng cũng có ảnh hưởng tiêu cực tới tinh thần của người lao động, làm tăng nguy cơ xảy ra tai nạn lao động và tạo thêm chi phí phát sinh cho doanh nghiệp. Điều này cũng làm biến động lực lượng lao động của doanh nghiệp.

Câu hỏi 3.

Các cáo buộc về lao động cưỡng bức ở một số công ty hoặc cơ sở kinh doanh có thể khiến cho toàn bộ ngành công nghiệp gặp rủi ro, đặc biệt đối với những doanh nghiệp định hướng xuất khẩu. Dưới đây là một vài tác động tiêu cực:

- Việc phát hiện lao động cưỡng bức có thể làm tổn hại danh tiếng của toàn bộ ngành công nghiệp và làm cho các khách hàng và nhà đầu tư nước ngoài chuyển sang các nước khác.
- Các nước nhập khẩu có thể nghiêm cấm nhập khẩu một số sản phẩm cụ thể từ một nước khác nếu xác định có xảy ra lao động cưỡng bức ở nước đó. Ngày càng có nhiều hiệp định thương mại quốc tế, trong đó có Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu và Hiệp định Đối tác Hợp tác Xuyên Thái Bình Dương mới ký kết gần đây, có các quy định về nghĩa vụ của các quốc gia thành viên phải đưa năm nguyên tắc lao động được công nhận trên thế giới vào luật quốc gia, như đã nêu trong Tuyên bố về Các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản ở Nơi làm việc của ILO năm 1998, trong đó có lao động cưỡng bức.
- Dung thứ cho hành vi cưỡng bức lao động trong một ngành công nghiệp sẽ gây thiệt hại nghiêm trọng cho những đơn vị sử dụng lao động và doanh nghiệp tuân thủ pháp luật trong ngành đó. Họ phải đối mặt với sự cạnh tranh không lành mạnh từ những doanh nghiệp hoạt động không theo quy định của pháp luật và sẽ bị ảnh hưởng tiêu cực nếu có bất kỳ tổn hại nào về danh tiếng xảy ra với toàn bộ ngành công nghiệp nói chung.

Mặt khác, việc xóa bỏ lao động cưỡng bức và tôn trọng các quyền cơ bản sẽ có những tác động tích cực tới danh tiếng của cả ngành công nghiệp. Xây dựng một hình ảnh tích cực cho ngành sẽ giúp ngành đó tăng trưởng nhiều hơn và thu hút nhiều khách hàng và nhà đầu tư nước ngoài hơn.

Xem **Chương 1.2** của cuốn **Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động** để biết chi tiết hơn về những lợi ích của việc không sử dụng lao động cưỡng bức đối với từng doanh nghiệp và toàn ngành may mặc Việt Nam.

Câu hỏi 4:

Tổ chức của người sử dụng lao động và hiệp hội doanh nghiệp nắm vai trò chủ chốt trong phòng ngừa và xóa bỏ lao động cưỡng bức và buôn bán người. Hai nội dung quan trọng mà các tổ chức và hiệp hội của người sử dụng lao động có thể tham gia là tư vấn và nâng cao nhận thức cho các thành viên; bên cạnh đối thoại xã hội và phối hợp hành động với các bên liên quan.

Tư vấn và nâng cao nhận thức là một chức năng quan trọng của tổ chức của người sử dụng lao động. Tổ chức của người sử dụng lao động có thể phân công một cán bộ làm đầu mối về lao động cưỡng bức và đảm bảo rằng các thành viên cũng có một đầu mối liên lạc để phối hợp và hỗ trợ khi

có yêu cầu. Các tổ chức của người sử dụng lao động cũng cần thúc đẩy chia sẻ thông tin giữa các thành viên trong tổ chức. Các công ty có thể học hỏi lẫn nhau còn hiệp hội giúp lưu trữ và phổ biến các thực tiễn tốt trong nhóm.

Vai trò quan trọng của tổ chức của người sử dụng lao động còn là phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước trong việc cải cách và xây dựng chính sách. Tham gia vào quá trình cải cách và xây dựng chính sách sẽ giúp tiếng nói đưa quan điểm của người sử dụng lao động vào quá trình đàm phán. Tổ chức của người sử dụng lao động cũng đại diện cho các thành viên khi đối thoại với các bên như tổ chức của người lao động, tổ chức phi chính phủ, tổ chức giáo dục và cơ quan truyền thông.

Để có thêm thông tin, xem **Chương 4.2** cuốn **Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động**.

Phần 4. Người sử dụng lao động có thể làm gì để chống lại lao động cưỡng bức?

Bài tập 6. Tình huống nghiên cứu cách làm tốt: Ngành luyện gang ở Braxin

Hướng dẫn cho giảng viên



Mục đích: Thảo luận vai trò của các bên có liên quan khác trong hành động chống lại lao động cưỡng bức và xác định các bên nên tham gia sáng kiến toàn ngành tương tự như vậy ở Việt Nam.



Thời gian: 45 phút.



Sắp xếp chỗ ngồi: Ngồi thành nhóm nhỏ để các học viên có thể làm việc nhóm từ ba đến sáu người.



Giáo cụ: Mỗi nhóm một bảng kẹp giấy và một bút viết bảng. **Tài liệu 6** (trang 33) với số lượng phù hợp để phát cho học viên.



Trình tự bài giảng:

Bước 1: Những cách làm tốt trong ngành luyện gang ở Braxin – 20 phút

- Giới thiệu mục đích của bài tập với học viên và phát **Tài liệu 6** (trang 33). Chia học viên thành các nhóm từ ba đến sáu người và đề nghị mỗi nhóm đọc tình huống nghiên cứu và thảo luận câu hỏi số 1. Yêu cầu mỗi nhóm chuẩn bị một bài trình bày ngắn về câu trả lời của mình.
- Trở lại thảo luận chung khi các nhóm đã sẵn sàng. Đề nghị một nhóm trình bày ngắn gọn các câu trả lời của mình. Mời các nhóm khác nhận xét về bài trình bày và hướng dẫn thảo luận. Kết thúc phần thảo luận, giảng viên sẽ bổ sung những điểm mà các nhóm chưa đề cập đến và sửa thông tin sai và sử dụng **Đáp án 6** (trang 36) nếu cần thiết.

Bước 2: Tiếp thu những cách làm tốt – 20 phút

- Đề nghị học viên thảo luận câu hỏi 2 và chuẩn bị một bài trình bày về câu trả lời của mình. Đề nghị học viên chia sẻ ý kiến của mình và hướng dẫn thảo luận chung.

Bước 3: Tổng kết – 5 phút

- Tổng kết phần thảo luận như sau:
 - Để xóa bỏ lao động cưỡng bức ở khu vực kinh tế tư nhân, cần có sự phối hợp hoạt động của các bên có liên quan khác nhau như Chính phủ, tổ chức đại diện cho người lao động, từng cá nhân đơn vị sử dụng lao động và các tổ chức của đơn vị sử dụng lao động. Mặc dù mỗi bên có những hoạt động khác nhau song cần hỗ trợ cho nhau.

Bài tập 6. Tình huống nghiên cứu cách làm tốt: Ngành luyện gang ở Braxin



Tài liệu phát cho học viên

Đọc và xem xét tình huống nghiên cứu cách làm tốt dưới đây về cách thức giải quyết lao động cưỡng bức trong các xưởng đúc gang ở Braxin và tìm câu trả lời cho các câu hỏi sau đây:

1. Hãy mô tả những biện pháp mà các bên liên quan dưới đây cần thực hiện để giải quyết tình trạng lao động cưỡng bức ở các xưởng đúc gang ở Braxin.
 - a) Chính phủ Braxin
 - b) Viện Than Công dân Braxin (CCI) và các hiệp hội kinh doanh khác của Braxin
 - c) Từng công ty Braxin
 - d) Các hiệp hội kinh doanh của Mỹ
 - e) Từng công ty Mỹ
2. Liệu có thể có những biện pháp tương tự ở Việt Nam để giải quyết tình trạng lao động cưỡng bức ở một ngành nào đó không? Nếu có, các bên liên quan nào nên tham gia vào biện pháp đó? Cần thực hiện những biện pháp gì?

Tình huống nghiên cứu cách làm tốt⁶

Đặt vấn đề

Ngày nay, ước tính có khoảng 25.000 lao động Braxin đang phải làm việc trong những điều kiện như thời nô lệ. Tại các công xưởng ở vùng Amazon, hầu hết người lao động lâm vào cảnh nợ nần, bị ép phải trả tiền đi lại, ăn ở và tiền mua công cụ làm việc. Người lao động tự nguyện vào làm do bị những người môi giới (gatos) thuyết phục và hứa hẹn được lương cao, điều kiện làm việc tốt và nhiều phúc lợi. Tới khi đã vào làm, người lao động mới phát hiện ra rằng họ không được tự do nghỉ việc vì họ bị mắc nợ và bị dọa đánh đập.

Công nhân bị ép buộc làm việc trong điều kiện như vậy thường không dám bỏ việc vì lúc nào cũng có lính gác có vũ khí canh phòng trong khi những món nợ của họ ngày càng nhiều. Ngay khi đến nơi làm việc, họ bị tịch thu thẻ đăng ký lao động. Vì vậy, người lao động không được tiếp cận được với quyền được bảo hộ và những phúc lợi mà lẽ ra họ phải được hưởng. Họ phải làm thêm nhiều giờ và thường không được trả lương trong một khoảng thời gian dài; những lời khai ghi nhận rằng người lao động không dám đòi nợ lương vì họ lo sẽ không nhận được đồng nào cả.

⁶ ILO, 2009. Chống lao động cưỡng bức. Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp. – bản sửa đổi (Geneva).

Cuối năm 2006, nhiều hãng truyền thông đưa tin rằng có việc sử dụng lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng của các nhà chế tạo ô tô lớn của châu Âu, Nhật Bản và Mỹ. Tại Braxin, lao động cưỡng bức xảy ra ở các xưởng than là nơi cung cấp than cho các nhà xuất khẩu gang đúc lớn. Mặc dù ngành này có một tỉ lệ rất nhỏ các hoạt động có sử dụng lao động cưỡng bức ở Braxin song khoảng 90% số gang đúc bằng sản phẩm của ngành than này lại được xuất khẩu sang Mỹ.

Trong 20 năm gần đây, Chính phủ Braxin đã thực hiện một số biện pháp quan trọng nhằm đấu tranh chống lại lao động cưỡng bức và nhiều hoạt động trong số đó được thực hiện với sự hợp tác của cộng đồng doanh nghiệp. Vào năm 1995, Chính phủ đã thành lập một Tổ Thanh tra Lưu động Đặc biệt (Grupo Especial de Fiscalização Móvel) để điều tra và đột kích các xưởng đúc bị cáo buộc sử dụng lao động cưỡng bức. Chính phủ cũng thiết lập một “danh sách đen” gồm những cá nhân và doanh nghiệp bị phát hiện sử dụng lao động nô lệ.

Vào tháng 5 năm 2005, các doanh nghiệp Braxin cùng với các nhóm chính trị xã hội đã phát động một Hiệp ước Quốc gia nhằm Xóa bỏ Lao động Nô lệ. Trên 180 công ty và tổ chức, trong đó có các chuỗi siêu thị lớn, các nhóm công nghiệp và tài chính mới đây cũng đã phê chuẩn hiệp ước này. Theo sau đó, một “Cơ quan Giám sát Xã hội” sẽ theo dõi hoạt động của các doanh nghiệp đã ký hiệp ước và ghi chép lại những cách làm tốt.

Phản ứng của doanh nghiệp đối với vấn đề này

Hành động chung của các doanh nghiệp Braxin

Nhóm các nhà sản xuất gang đúc Braxin được thành lập nhằm xóa bỏ lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng. Từ năm 2004, CCI đã cử các thanh tra lao động xuống các xưởng than để đánh giá sự tuân thủ và tuyên truyền bộ quy tắc ứng xử của ngành được xây dựng vào năm 1999. Nếu bị phát hiện không tuân thủ, các nhà cung cấp sẽ bị rút giấy phép và do đó các doanh nghiệp khác trong ngành sẽ ngừng làm ăn với các nhà cung cấp này. CCI cũng thiết lập một ‘danh sách đen’ để hỗ trợ cho hoạt động của Chính phủ. Ngoài ra, vào tháng 8 năm 2004, 14 công ty gang đúc ở Braxin đã ký một bản cam kết chung về việc chấm dứt lao động nô lệ trong sản xuất than.

Hành động riêng rẽ của các doanh nghiệp Braxin

Vào tháng 9 năm 2007, một nhà sản xuất quặng sắt hàng đầu cho biết sẽ không bán quặng sắt cho các công ty đúc gang mua than từ các xưởng có sử dụng lao động cưỡng bức nữa. Công ty này yêu cầu các khách hàng của mình phải chứng minh là họ không trực tiếp hay gián tiếp liên quan tới việc sử dụng lao động cưỡng bức và công ty này cũng đã tiến hành một cuộc kiểm tra riêng ở mười trong số các nhà cung cấp như vậy. Kết quả của cuộc kiểm tra là công ty đã ngừng cung cấp cho bảy khách hàng bị phát hiện vi phạm nghiêm trọng về lao động cưỡng bức và các vấn đề môi trường. Sau đó công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng với bốn trong số những nhà cung cấp này.

Tuy nhiên, khi thực hiện biện pháp này, công ty phải tiến hành cẩn trọng để không vi phạm các quy định về chống độc quyền vì công ty này là nhà sản xuất quặng sắt duy nhất tại vùng đó của Braxin.

Một công ty gang đúc của Braxin có mối liên hệ trực tiếp với lao động cưỡng bức và phá rừng ở Amazon. Người ta cho biết các nhà sản xuất gang đúc đang mua than của các xưởng bất hợp pháp vì phải mất nhiều thập kỷ trồng cây để sản xuất ra cùng một lượng than bằng công nghệ đốt gỗ. Thay vào đó, công ty này đã sử dụng chính những người lao động của mình và có riêng một rừng cây khuynh diệp để lấy gỗ khi cần.

Hành động chung của các công ty Mỹ

Vào năm 2006 năm công ty chế tạo ô tô lớn đã hợp tác với nhau để tổ chức đào tạo cho các nhà cung cấp về cách thức tránh mua hàng của các nhà cung cấp có sử dụng lao động cưỡng bức trong sản xuất. Biện pháp này lần đầu tiên được điều phối bởi Nhóm Hành động ngành công nghiệp Ô tô (AIAG) từ tháng 10/2005 và sau đó là với Hiệp hội Doanh nghiệp vì Trách nhiệm Xã hội từ tháng 12/2006. Các dự án liên kết ban đầu bao gồm các tuyên bố chung để xây dựng tiếng nói chung của ngành về những vấn đề khác nhau liên quan đến điều kiện làm việc, trong đó có lao động cưỡng bức.

Hành động riêng rẽ của các công ty Mỹ

Đáp lại câu chuyện trên Bloomberg vào cuối năm 2006, và những bài báo khác về việc sử dụng lao động nô lệ trong ngành chế tạo ô tô của Mỹ, nhiều công ty đã thực hiện một số biện pháp sau đây:

- Lập tức ngừng mua gang đúc có nguồn gốc từ lao động nô lệ ở Braxin; và
- Yêu cầu các nhà cung cấp cam kết rằng gang đúc của họ được sản xuất mà không sử dụng lao động nô lệ và ngừng kinh doanh với những nhà cung cấp không làm được như vậy.

Bài tập 6. Tình huống nghiên cứu thực tiễn tốt: Ngành luyện gang ở Braxin

Đáp án

Câu hỏi 1.

a) Hành động của Chính phủ Braxin

- Chính phủ Braxin đã thành lập một Nhóm Thanh tra Lưu động Đặc biệt (Grupo Especial de Fiscalização Móvel) để điều tra và kiểm tra các xưởng bị cáo buộc sử dụng lao động cưỡng bức.
- Chính phủ cũng xây dựng một 'danh sách đen' các cá nhân và doanh nghiệp bị phát hiện sử dụng lao động nô lệ.

b) Hành động của Hiệp hội than Braxin (CCI) và các liên minh doanh nghiệp Braxin khác

- Hiệp hội than Braxin (CCI) đã cử thanh tra lao động xuống các xưởng than để đánh giá sự tuân thủ và tuyên truyền bộ quy tắc ứng xử của ngành. Những nhà cung cấp không tuân thủ sẽ bị rút giấy phép và do đó các doanh nghiệp thành viên của liên minh này sẽ ngừng kinh doanh với các nhà cung cấp đó. CCI cũng thiết lập một 'danh sách đen' để hỗ trợ cho hoạt động này do Chính phủ thực hiện.
- 14 công ty gang đúc của Braxin đã ký một cam kết chung nhằm chấm dứt việc sử dụng lao động nô lệ trong sản xuất than.
- Vào tháng 5/2005, các doanh nghiệp Braxin cùng với các nhóm chính trị xã hội phát động một Hiệp ước Quốc gia nhằm Xóa bỏ Lao động Nô lệ. Đến nay trên 180 công ty và tổ chức đã ký Hiệp ước này. Theo quy trình giám sát, một "Cơ quan Giám sát Xã hội" sẽ giám sát hoạt động của các công ty đã ký Hiệp ước và ghi chép những cách làm tốt.

c) Hành động của từng doanh nghiệp Braxin

- Một nhà sản xuất quặng sắt hàng đầu cho biết sẽ không bán sắt cho các công ty gang đúc mua than từ các xưởng có sử dụng lao động cưỡng bức nữa và yêu cầu các khách hàng của mình phải chứng minh là họ không trực tiếp hay gián tiếp liên quan tới việc sử dụng lao động cưỡng bức và công ty này cũng đã tiến hành một cuộc kiểm tra riêng ở mười trong số các nhà cung cấp như vậy. Kết quả của cuộc kiểm tra là công ty đã ngừng

cung cấp cho bảy khách hàng và đơn phương chấm dứt hợp đồng với bốn trong số đó. Tuy nhiên, công ty phải thực hiện cẩn trọng để không vi phạm các quy định.

- Một công ty gang đúc khác của Braxin đưa ra mối liên hệ trực tiếp giữa lao động cưỡng bức và phá rừng ở Amazon. Công ty này đã sử dụng chính những người lao động của mình và có riêng một rừng cây khuynh diệt của mình để lấy gỗ khi cần.

d) Hành động của liên minh các doanh nghiệp của Mỹ

Năm công ty chế tạo ô tô lớn của Mỹ công bố đã hợp tác với nhau để tổ chức đào tạo cho các nhà cung cấp về cách thức tránh mua hàng của các nhà cung cấp có sử dụng lao động cưỡng bức trong sản xuất. Các dự án ban đầu của sáng kiến này bao gồm các tuyên bố chung để xây dựng tiếng nói chung của ngành về những vấn đề khác nhau liên quan đến điều kiện làm việc, trong đó có lao động cưỡng bức.

e) Hành động của từng doanh nghiệp Mỹ

Nhiều công ty đã thực hiện một số biện pháp sau đây:

- Lập tức ngừng mua gang đúc có nguồn gốc từ lao động nô lệ ở Braxin; và
- Yêu cầu các nhà cung cấp cam kết rằng gang đúc của họ được sản xuất mà không sử dụng lao động nô lệ và ngừng kinh doanh với những nhà cung cấp không làm được như vậy.

Bài tập 7. Lập kế hoạch hành động

Hướng dẫn cho giảng viên



Mục đích: Giúp đơn vị sử dụng lao động áp dụng những nội dung đã đào tạo vào thực tiễn và lập kế hoạch các bước hành động cụ thể.



Thời gian: 30 phút.



Sắp xếp chỗ ngồi: Ngồi thành nhóm nhỏ để các học viên có thể làm việc nhóm từ ba đến sáu người.



Giáo cụ: Một bảng trắng lớn hoặc một bảng kẹp giấy đủ lớn để cả phòng có thể nhìn thấy. Phát cho mỗi nhóm một tờ giấy kẹp bảng và một bút viết bảng. **Tài liệu 7** với số lượng phù hợp để phát cho học viên.



Quy trình:

- Chia học viên thành các nhóm theo công ty hoặc địa phương. Giới thiệu mục đích của bài tập với học viên và phát **Tài liệu 7** (trang 39). Đề nghị mỗi nhóm thảo luận các câu hỏi và viết một bản kế hoạch hành động để ngăn chặn và giải quyết lao động cưỡng bức ở trong chuỗi cung ứng hoặc ở địa bàn của công ty mình. Khuyến khích các nhóm đảm bảo tính thực tế khi xác định các biện pháp và các bước để ngăn chặn và giải quyết lao động cưỡng bức. Yêu cầu mỗi nhóm chuẩn bị một bài trình bày về kế hoạch hành động của mình và lựa chọn một người đại diện trình bày trước toàn thể lớp học trong thời gian tối đa ba phút.
- Trở lại phần thảo luận chung khi các nhóm đã sẵn sàng và đề nghị mỗi nhóm thực hiện một bài trình bày ngắn gọn. Sau các bài trình bày, mời các học viên khác đặt câu hỏi hoặc nhận xét về các bài trình bày và hướng dẫn thảo luận.



Chú ý: Đề nghị học viên tham khảo Chương 4 cuốn **Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động** để tìm các ví dụ về các biện pháp thực tiễn và các bước có thể thực hiện.

Bài tập 7. Lập kế hoạch hành động



Câu hỏi thảo luận:

1. Những vấn đề chính mà các doanh nghiệp trong ngành cần giải quyết để phòng ngừa và giải quyết lao động cưỡng bức là gì? Hãy xác định ít nhất một vấn đề.
2. Có những biện pháp thực tế nào mà các doanh nghiệp trong ngành cần thực hiện để giải quyết vấn đề trên? Xác định ít nhất ba biện pháp thực tế.
3. Các doanh nghiệp trong ngành cần những hỗ trợ gì từ VCCI và ILO để phòng ngừa và giải quyết có hiệu quả lao động cưỡng bức?

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Brown, M. 2013. “Những đứa trẻ bị lạc trong mê cung lao động nô lệ ở Việt Nam”, in BBC, 27 Aug. 2013. Có tại địa chỉ: <http://www.bbc.com/news/world-asia-23631923> [Truy cập ngày 03/12/ 2015].

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). 2006. Tài liệu đào tạo vì liên minh toàn cầu chống lao động cưỡng bức (Geneva).

—. 2007: Xóa bỏ lao động cưỡng bức – Khảo sát Tổng thể liên quan tới Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (Công ước số 29), và Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (Công ước số 105), (Geneva)

—. 2009. Chống lao động cưỡng bức. Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp. – bản sửa đổi (Geneva).

—. 2012. Các dấu hiệu lao động cưỡng bức của ILO (Geneva).

Liu Dehua & Huang Hui 2011. “Lao động lệ thuộc vì nợ: Cặp vợ chồng bị truy tố vì cưỡng bức lao động hơn 100 người thiếu năng trí tuệ”, trên **tờ Justice net**, ngày 26/8/2011. Có tại địa chỉ: http://news.jcrb.com/jxsw/201108/t20110826_607658.html [Truy cập ngày 20/9/ 2014].

Nguyễn, S. 2013.: Phát hiện một vụ bóc lột lao động tại một xưởng gỗ ở tỉnh Bình Dương. 19/6/2013. Báo Nhịp cầu ViệtNamNet ngày 19 tháng 6 năm 2013. Có tại địa chỉ: <http://english.vietnamnet.vn/fms/special-reports/77422/binh-duong--labor-abuse-detected-at-wood-processing-enterprise.html> [Truy cập ngày 18/12/2014].

UNODC. 2008. **Cơ sở Dữ liệu Án lệ về Buôn bán người: BRA002**. Có tại đường link http://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersonscrimetype/bra/2008/ministerio_publico_federal_v_gilberto_andrade.html [Truy cập ngày 19/1/2015].

UNODC. 2011. **Cơ sở Dữ liệu Án lệ về Buôn bán người: No. ARG024**. Có tại đường link http://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersonscrimetype/arg/2011/causa_n_2537.html [Truy cập ngày 19/1/2015].

Báo điện tử Vietnamnet. 2013. Bình Dương: Phát hiện vụ bóc lột lao động ở doanh nghiệp chế biến gỗ, 19/06/2013, <http://english.vietnamnet.vn/fms/special-reports/77422/binh-duong--labor-abuse-detected-at-wood-processing-enterprise.html> [truy cập ngày 19/1/2015]

Vietnamnet. 2014. Chủ xưởng gỗ “địa ngục trần gian lĩnh án tù” trên VietnamNet Bridge, ngày 07/03/2014, <http://vietnamnet.vn/vn/xa-hoi/184195/chu-xuong-go--dia-nguc-tran-gian--linh-an-tu.html> [Có tại địa chỉ 19/1/2015].

Zhao Chunhui & Liu Jie. 2011. “Bắt giam chủ xưởng ở Tân Cương vì làm dụng người thiếu năng trí tuệ trong suốt bốn năm rưỡi”, trên báo Xinhua, ngày 01/05/2011. Có tại đường link: http://news.jcrb.com/jxsw/201105/t20110501_536969.html [Ngày 20/9/2014]

Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho giảng viên

Cuốn tài liệu hướng dẫn dành cho giảng viên này nhằm giúp các tổ chức, cá nhân tham gia đào tạo cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam, giúp họ đánh giá, xác định và giảm thiểu nguy cơ lao động cưỡng bức trong hoạt động của doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Tài liệu do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phối hợp biên soạn và ban hành.

Tài liệu hướng dẫn dành cho giảng viên hỗ trợ việc phổ biến tài liệu Hướng dẫn cho người sử dụng lao động về Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam.

Văn phòng ILO tại Việt Nam
48-50 Phố Nguyễn Thái Học
Ba Đình, Hà Nội
Việt Nam
Tel: +84 4 3734 0907
Fax: +84 4 3734 0904
www.ilo.org/hanoi
Email: hanoi@ilo.org

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
Số 9 Phố Đào Duy Anh
Đống Đa, Hà Nội
Việt Nam
Tel: + 84 4 3574 2022
Fax: + 84 4 3574 2020
www.vcci.org.vn



Irish Aid

Rialtas na hÉireann
Government of Ireland

DECENT WORK

A better world starts here.

ISBN: 978-92-2-830749-8 (bản in);
ISBN: 978-92-2-830750-4 (web pdf)