



## HƯỚNG TỚI THỰC HÀNH TUYỂN DỤNG CÓ TRÁCH NHIỆM VÀ VIỆC LÀM CÔNG BẰNG TRONG THỜI KỲ HẬU COVID-19

Đánh giá nhanh ngành đá tự nhiên tại Bình Định và Thanh Hoá, Việt Nam

# HƯỚNG TỚI THỰC HÀNH TUYỂN DỤNG CÓ TRÁCH NHIỆM VÀ VIỆC LÀM CÔNG BẰNG TRONG THỜI KỲ HẬU COVID-19

---

Đánh giá nhanh ngành đá tự nhiên tại Bình Định và  
Thanh Hoá, Việt Nam

# ☰ NỘI DUNG

LỜI CẢM ƠN	4
TÓM TẮT BÁO CÁO	5
KHUYẾN NGHỊ	7
GIỚI THIỆU	8
PHƯƠNG PHÁP LUẬN	10
CÁC PHÁT HIỆN CHÍNH	11
Hồ sơ doanh nghiệp tham gia	11
Ngành đá tự nhiên Việt Nam: Tác động và phục hồi kinh doanh sau COVID-19	12
Thực tiễn lao động hiện nay và các thách thức	14
Các khoảng trống và các yếu tố thúc đẩy tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng	16
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	18



# LỜI CẢM ƠN

Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này hoàn toàn thuộc về nhóm tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM). Tên gọi và cách trình bày các nội dung trong ấn phẩm này không phản ánh bất cứ quan điểm nào từ phía IOM về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, lãnh thổ, thành phố hay vùng địa lý nào, hoặc về quyền hạn, hoặc liên quan đến biên giới hoặc ranh giới lãnh thổ của quốc gia, thành phố hay vùng địa lý.

Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) cam kết với nguyên tắc di cư nhân đạo và có trật tự mang lại lợi ích cho người di cư và xã hội. Là một tổ chức liên chính phủ, IOM hành động cùng các đối tác trong cộng đồng quốc tế nhằm: hỗ trợ giải quyết các thách thức trong di cư; nâng cao hiểu biết về vấn đề di cư; thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội thông qua di cư; đề cao nhân phẩm và đảm bảo sức khỏe của người di cư.

Ấn phẩm này được thực hiện trong khuôn khổ Sáng kiến Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong Xóa bỏ Nạn nô lệ và Mua bán người (CREST) thuộc IOM, với sự hỗ trợ tài chính và góp ý chuyên môn từ Công ty trách nhiệm hữu hạn đại chúng Marshalls PLC. Báo cáo được hoàn thiện dựa trên những hiểu biết sâu sắc về ngành công nghiệp đá tự nhiên, góp ý chuyên môn và hỗ trợ hậu cần do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, chi nhánh tại các tỉnh Đà Nẵng và Thanh Hóa cung cấp. Các tác giả chính của ấn phẩm này gồm Hương Nguyễn, Nissara Spence và Hiền Nguyễn. Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này không đại diện cho quan điểm chính thức của IOM và Marshalls PLC.

---

Đơn vị xuất bản: Tổ chức Di cư Quốc tế  
Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc  
304 Kim Mã, Quận Ba Đình  
Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100  
Fax.: +84 24 37 265 520  
Email: [hanoi@iom.int](mailto:hanoi@iom.int)  
Website: <https://vietnam.iom.int/>

Ấn phẩm này được phát hành mà không có sự biên tập chính thức của IOM.

Ấn phẩm này được phát hành mà không có sự phê duyệt từ Đơn vị Xuất bản của IOM.

Ảnh bìa: Một máy xúc tại mỏ khai thác. © Sergio Souza/Pexels

Trích dẫn bắt buộc: Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), 2023. *Đánh giá nhanh Ngành đá tự nhiên tại Bình Định và Thanh Hoá, Việt Nam*. IOM, Hà Nội.

---

© 2023 International Organization for Migration (IOM)



Bản quyền đã được bảo hộ. Ấn phẩm này được phát hành theo giấy phép [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).\*

Ấn phẩm này không được sử dụng, xuất bản hoặc phân phối lại cho mục đích thương mại hoặc kiếm lợi nhuận, ngoại trừ cho các mục đích giáo dục, ví dụ như đưa vào nội dung sách giáo khoa.

Xin cấp phép: Các yêu cầu về sử dụng ấn phẩm cho mục đích thương mại hoặc yêu cầu liên quan đến quyền và giấy phép, vui lòng gửi đến [hanoi@iom.int](mailto:hanoi@iom.int).

# TÓM TẮT BÁO CÁO

Sự phát triển liên tục trên toàn cầu về pháp luật kinh doanh và quyền con người nhấn mạnh việc các doanh nghiệp cần chủ động trong việc xử lý các tác động tiêu cực đến quyền con người và quyền lao động. Khu vực kinh tế tư nhân không chỉ được yêu cầu bảo vệ quyền con người và quyền lao động của tất cả người lao động trong các hoạt động kinh doanh trực tiếp của mình, mà còn phải thực hiện thẩm định quyền con người trong toàn bộ chuỗi cung ứng toàn cầu.

Ngành đá tự nhiên cũng không ngoại lệ. Trong những năm gần đây, không chỉ nguồn gốc xuất xứ của sản phẩm được chú trọng, mà hoạt động tuyển dụng và điều kiện làm việc của người lao động tại các nhà máy và mỏ đá tự nhiên cũng rất được quan tâm. Lo ngại về an toàn và sức khỏe lao động cũng như quyền con người và quyền lao động trong chuỗi cung ứng đã được ghi nhận trong một số báo cáo nghiên cứu.<sup>1</sup> Tuy nhiên, hiểu biết về các vấn đề này trong và sau dịch bệnh COVID-19 còn hạn chế.

Trong năm 2020, Việt Nam là nước xuất khẩu đá tự nhiên đứng thứ 11 và nhập khẩu đá tự nhiên thứ 5 trên toàn cầu.<sup>2</sup> Tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu, các doanh nghiệp đá tự nhiên Việt Nam cần đáp ứng tốt hơn các yêu cầu quốc tế về quyền con người và quyền lao động bao gồm thực hành tuyển dụng có trách nhiệm và đảm bảo việc làm công bằng. Tuy nhiên, còn ít thông tin về việc doanh nghiệp tại Việt Nam hiện đang hoặc chuẩn bị sẵn sàng để đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và quyền lao động như thế nào.

Đánh giá này được thực hiện nhằm cung cấp thêm thông tin về tình hình hiện tại của các doanh nghiệp đá tự nhiên Việt Nam, những thách thức mà họ phải đối mặt sau đại dịch – bao gồm cả khía cạnh kinh tế và trong việc đảm bảo tuyển dụng có trách nhiệm và việc làm công bằng cho người lao động. Đánh giá cũng đưa ra các khuyến nghị cho các doanh nghiệp đá tự nhiên, các khách hàng quốc tế và chính phủ Việt Nam để cung cấp hỗ trợ phù hợp, hướng tới một ngành công nghiệp đá tự nhiên mang tính bền vững về khía cạnh xã hội.

Đánh giá được thực hiện từ tháng 10 năm 2022 đến tháng 2 năm 2023, bao gồm một khảo sát trực tuyến, tự đánh giá đối với 41 doanh nghiệp đá tự nhiên ở hai tỉnh Bình Định và Thanh Hóa, và theo đó là phỏng vấn sâu 12 doanh nghiệp. Nhóm nghiên cứu thừa nhận đánh giá có những hạn chế nhất định bao gồm quy mô mẫu nhỏ, thiếu phép kiểm tra chéo để xác thực dữ liệu thu thập được do khó tiếp cận phần lớn doanh nghiệp để đánh giá chuyên sâu và toàn diện, cùng với hạn chế về thời gian và nguồn lực. Những hạn chế này mở ra cơ hội cho những nghiên cứu và phân tích sâu trong tương lai.

Đầu tiên, đánh giá xem xét các tác động tiêu cực của COVID-19 đối với các doanh nghiệp đá tự nhiên tại Việt Nam thông qua việc xem xét ảnh hưởng của COVID-19 đến **tình hình tài chính và lực lượng lao động** của ngành đá tự nhiên.

*Tổng cộng có 83% doanh nghiệp được khảo sát ghi nhận doanh thu thấp hơn so với trước COVID-19 do đơn hàng thương mại giảm và tình hình kinh tế khó khăn, trong khi 64% phải giảm quy mô lực lượng lao động để duy trì hoạt động kinh doanh trong thời kỳ đại dịch, và vẫn chưa phục hồi số lượng lao động như trước đại dịch.*

*Để đối phó với tình hình khó khăn, các doanh nghiệp đã áp dụng các chiến lược khác nhau bao gồm thay đổi hoặc mở rộng thị trường, giảm chi phí bao gồm chi phí liên quan đến lao động, hoặc vay vốn.*

*Thị trường trong nước trở thành thị trường quan trọng nhất trong và sau thời kỳ COVID-19, với 37% doanh nghiệp được khảo sát cung cấp đá cho thị trường trong nước. Trong khi Châu Âu vẫn là điểm đến xuất khẩu phổ biến nhất, các doanh nghiệp đã đa dạng hóa hoặc tăng cường xuất khẩu sang Châu Á, Châu Úc và Châu Phi.*

1 sp jain, Academia, *Corporate social responsibility in the natural stone sector Labour, social, environmental and economic issues in the quarrying, processing and trade of natural stone from developing countries. Focus on India and the Netherlands.*

2 Observatory of Economic Complexity, *Building Stone.*

Thứ hai, đánh giá xem xét những **thực hành lao động** hiện tại, và các thách thức mà các doanh nghiệp đá tự nhiên ở Việt Nam đang phải đối mặt trong việc đảm bảo tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng cho người lao động.

*Trong khi luật lao động là nghĩa vụ và tiêu chuẩn tối thiểu mà các doanh nghiệp phải tuân theo, 39% doanh nghiệp cho biết doanh nghiệp của họ gặp khó khăn trong việc tuân thủ. Các lĩnh vực thách thức chính xoay quanh vấn đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tiền lương và phúc lợi, thời gian làm việc, cơ chế khiếu nại và khắc phục hậu quả, điều kiện sống của người lao động và chính sách đối với lao động nữ.*

*Lao động phi chính thức phổ biến trong ngành đá tự nhiên; với 55% doanh nghiệp được khảo sát cho biết có nhóm người lao động này. Mặc dù lao động phi chính thức chiếm một tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động, họ phải đối mặt với nguy cơ mất việc làm nhiều hơn và ít được luật lao động bảo vệ hơn so với lao động chính thức, đặc biệt là trong các cuộc khủng hoảng như khủng hoảng do COVID-19 gây ra. Trong các phỏng vấn sâu, các doanh nghiệp cho biết rằng nhiều người lao động chọn công việc phi chính thức để tăng lương thực nhận, điều này nâng cao các lo ngại về những khó khăn kinh tế của nhóm lao động này. Trong khi đó, sự biến động của các đơn đặt hàng thương mại cũng khiến các doanh nghiệp khó cung cấp cho người lao động các hợp đồng chính thức và ổn định.*

*Ngoài ra, 83% doanh nghiệp được khảo sát cho biết lực lượng lao động của họ bao gồm lao động di cư từ các quận, huyện khác và 44% doanh nghiệp có lao động di cư từ các tỉnh, thành phố khác; 17% cho biết lực lượng lao động của họ bao gồm lao động người dân tộc thiểu số. Vì là người di cư, cùng với trình độ học vấn và nền tảng kinh tế xã hội thường ở mức thấp, rào cản văn hóa và ngôn ngữ cũng như thiếu hòa nhập tại nơi làm việc, người lao động di cư và người lao động dân tộc thiểu số chịu rủi ro bị bóc lột cao hơn trong quá trình tuyển dụng và làm việc. Họ cần các hỗ trợ đặc biệt để hòa nhập vào nơi làm việc và đời sống xã hội tại cộng đồng mới. Hơn 20% doanh nghiệp cho biết lao động di cư của họ đã nghỉ việc trong thời gian xảy ra đại dịch do thu nhập bị giảm khiến họ không chi trả nổi chi phí sinh hoạt.*

*39% số doanh nghiệp được khảo sát không có cơ chế giải quyết khiếu nại của người lao động. Trong số 61% doanh nghiệp có cơ chế khiếu nại, 20% không có các kênh ẩn danh để người lao động gửi khiếu nại. Chỉ có hai doanh nghiệp, chiếm 5% số doanh nghiệp được khảo sát, cho biết có kênh khiếu nại độc lập cho người lao động. Nhận thức của các doanh nghiệp về sự cần thiết của cơ chế ẩn danh và độc lập vẫn còn thấp.*

Cuối cùng, đánh giá đã xác định các **lỗ hổng và các yếu tố tạo điều kiện** tác động đến tiến trình hướng tới thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng của các doanh nghiệp đá tự nhiên.

*Các doanh nghiệp tham gia đánh giá nhận thức được rằng họ cần tuân thủ luật lao động Việt Nam. Tuy nhiên, thông tin về việc các doanh nghiệp tuân thủ luật lao động như thế nào còn chưa đầy đủ. Thanh tra lao động đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo thực thi pháp luật, tuy nhiên phạm vi bao phủ của thanh tra lao động ở Việt Nam nói chung còn hạn chế do số lượng thanh tra viên nhỏ trong khi số lượng doanh nghiệp lớn. Sẽ tốt hơn nếu tần suất thanh tra, theo Chỉ thị 20/CT-TTg (2017) của Chính phủ, được điều chỉnh dựa trên rủi ro được xác định và đánh giá, đặc biệt đối với ngành nghề nguy hiểm, độc hại và sử dụng nhiều lao động như ngành đá tự nhiên.*

*Ngoài ra, một số doanh nghiệp cũng cho biết họ hiện đang tuân thủ các quy định về quyền con người và quyền lao động trong các hiệp định thương mại tự do song phương và đa phương (FTA) mà Việt Nam là thành viên. Tuy nhiên, các điều khoản về lao động trong các FTA mang tính ràng buộc giữa các chính phủ, và cần có thời gian để phản ánh các cam kết thông qua việc cải thiện môi trường pháp lý và thực thi của các quốc gia. Các nghĩa vụ pháp lý trực tiếp đối với các chủ thể riêng lẻ như các doanh nghiệp tham gia khảo sát này là không bắt buộc, điều này hạn chế động lực để các doanh nghiệp áp dụng tuân thủ.*

*Phần lớn các doanh nghiệp không nhận được bất kỳ yêu cầu nào liên quan đến quyền con người và quyền lao động từ khách hàng quốc tế. Số ít doanh nghiệp (19%) nhận được các yêu cầu như vậy gặp những hạn chế và thách thức nhất định trong việc đáp ứng tuân thủ. Cụ thể, các yêu cầu này đề cập đến các vấn đề quan trọng về quyền con người và lao động như lao động cưỡng bức/bắt buộc, lao động trẻ em, sức khỏe và an toàn lao động, nhưng lại có xu hướng bỏ qua các khía cạnh quan trọng khác như phân biệt đối xử, cơ chế khiếu nại và khắc phục. Việc khách hàng giám sát cũng như chia sẻ thông tin với đối tác cung ứng về các yêu cầu này một cách hiệu quả đều còn hạn chế. Hơn nữa, việc tuân thủ các yêu cầu như vậy thường phát sinh thêm chi phí mà các doanh nghiệp cung ứng thấy khó chi trả.*

*Tăng cường trao đổi thông tin, nâng cao nhận thức và hỗ trợ xây dựng năng lực được xác định là những yếu tố tạo điều kiện cho các doanh nghiệp đá tự nhiên Việt Nam tiến tới thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng. Những yếu tố thúc đẩy khác bao gồm chia sẻ chi phí và kết nối các doanh nghiệp với những khách hàng quốc tế cũng có yêu cầu về đảm bảo quyền con người và tiêu chuẩn lao động quốc tế trong hoạt động và chuỗi cung ứng của họ.*

# KHUYẾN NGHỊ

Để tiến tới các thực hành tuyển dụng có trách nhiệm và việc làm công bằng theo tiêu chuẩn quốc tế, các doanh nghiệp đá tự nhiên Việt Nam được khuyến nghị nên chủ động tìm hiểu các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và quyền lao động, trao đổi cởi mở với khách hàng để hiểu các yêu cầu cụ thể của họ và chia sẻ tiến độ cũng như những thách thức trong quá trình thực hiện. Các doanh nghiệp cũng nên xem xét và sửa đổi hệ thống quản lý của doanh nghiệp theo hướng các thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng, bao gồm cơ chế khiếu nại hiệu quả và cân nhắc tới các nhóm lao động dễ bị tổn thương như lao động phi chính thức, dân tộc thiểu số và lao động di cư.

Sự hỗ trợ từ các khách hàng quốc tế là cần thiết để ngành công nghiệp đá tự nhiên ở Việt Nam tiến tới thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng theo tiêu chuẩn quốc tế. Các khuyến nghị chính bao gồm phía khách hàng tăng cường trao đổi thông tin với các đối tác cung ứng về các yêu cầu về quyền con người và quyền lao động, hỗ trợ xây dựng năng lực cho các đối tác cung ứng để thực hiện các yêu cầu, lồng ghép chính sách tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng vào các hoạt động chọn lọc nguồn cung ứng cũng như tiến hành thẩm định hiệu quả tác động của hành vi kinh doanh tới quyền con người trong chuỗi cung ứng.



Bánh xe của một phương tiện tại mỏ khai thác. © K8/Unsplash

# GIỚI THIỆU

Sự phát triển liên tục trên toàn cầu về pháp luật kinh doanh và quyền con người, bao gồm Luật đề xuất của Liên minh Châu Âu về Môi trường và quyền con người, Mục 307 của Đạo luật Thuế quan Hoa Kỳ, Đạo luật về Nô lệ hiện đại của Vương quốc Anh và Đạo luật về Nô lệ hiện đại của Úc 2018, nhấn mạnh việc các doanh nghiệp cần chủ động trong việc xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục các tác động tiêu cực đến quyền con người và quyền lao động. Các biện pháp trừng phạt và luật pháp dựa trên thương mại nhằm cấm nhập khẩu hàng hóa liên quan tới vi phạm quyền con người và quyền lao động trong chuỗi cung ứng cũng đã thúc đẩy các chính phủ và doanh nghiệp cải thiện điều kiện sống và làm việc trong các ngành bị ảnh hưởng để bảo vệ hoạt động xuất khẩu và lợi nhuận. Khu vực tư nhân không chỉ được yêu cầu bảo vệ quyền con người và quyền lao động của người lao động trong các hoạt động kinh doanh trực tiếp của họ, mà còn phải thực hiện thẩm định quyền con người dọc theo chuỗi cung ứng toàn cầu. Ngành đá tự nhiên cũng không ngoại lệ. Trong những năm gần đây, không chỉ nguồn gốc xuất xứ của sản phẩm được chú trọng, mà hoạt động tuyển dụng và điều kiện làm việc của người lao động tại các nhà máy và mỏ đá tự nhiên cũng rất được quan tâm. Lo ngại về an toàn và sức khỏe lao động cũng như quyền con người và quyền lao động trong chuỗi cung ứng đã được ghi nhận trong một số báo cáo nghiên cứu,<sup>3</sup> tuy nhiên hiểu biết về vấn đề này trong và sau đại dịch COVID-19 còn hạn chế.

Đá tự nhiên là một trong những loại vật liệu xây dựng bền vững, thân thiện với môi trường và có tính ứng dụng cao cho các loại công trình xây dựng khác nhau.<sup>4</sup> Trong những năm gần đây, ngành công nghiệp đá tự nhiên đã phát triển đáng kể.<sup>5</sup> Tốc độ đô thị hóa nhanh chóng với nhu cầu ngày càng tăng về cơ sở hạ tầng và ý thức gia tăng đối với vật liệu xây dựng xanh đã thúc đẩy sự tăng trưởng của thị trường đá tự nhiên toàn cầu.<sup>6</sup> Sự gia tăng chi tiêu của chính phủ cho các dự án xây dựng

và cải tạo mới trên toàn cầu cũng thúc đẩy tăng trưởng thị trường.<sup>7</sup>

Ngành đá tự nhiên chiếm ưu thế nhất ở Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, với doanh thu gần 20 triệu đô la Mỹ (USD) vào năm 2021 và doanh thu dự đoán hơn 35 triệu USD vào năm 2030.<sup>8</sup> Ngành công nghiệp đá tự nhiên đóng vai trò then chốt của nền kinh tế Việt Nam, khi Việt Nam là nước xuất khẩu đứng thứ 11 trên thế giới, với giá trị xuất khẩu đá tự nhiên lên tới 134 triệu USD (1,2% giá trị nhập khẩu toàn cầu), và là nước nhập khẩu lớn thứ năm (455 triệu USD, tương đương 4,2 % giá trị toàn cầu).<sup>9</sup> Trong nước, năng lực sản xuất đá ốp lát tăng từ 18,53 triệu m<sup>2</sup> (m<sup>2</sup>) lên 20 triệu m<sup>2</sup> vào năm 2021.<sup>10</sup> Nhận thấy tầm quan trọng của ngành vật liệu xây dựng, trong đó có ngành đá tự nhiên, Quyết định 1266/QĐ-TTg về Chiến lược phát triển ngành vật liệu xây dựng Việt Nam Phát triển vật liệu xây dựng giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2050 được phê duyệt vào năm 2020 để định hướng và khuyến khích phát triển ngành này.<sup>11</sup>

Kể từ cuộc cải cách kinh tế quốc gia năm 1986 khi chính phủ mở cửa cho thị trường tự do và toàn cầu hóa, ngày càng có nhiều doanh nghiệp Việt Nam tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu.<sup>12</sup> Do đó, các doanh nghiệp Việt Nam, kể cả trong ngành đá tự nhiên, cùng với các đối tác và khách hàng quốc tế, ngày càng phải tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và lao động, bao gồm thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng, để đảm bảo khả năng cạnh tranh lâu dài trong thị trường toàn cầu. Tại Việt Nam, đã có một số sáng kiến nhằm thúc đẩy môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp hành động có trách nhiệm, bao gồm Kế hoạch Hành động Quốc gia đầu tiên về Kinh doanh và Quyền con người, đang được xây dựng và dự kiến sẽ được áp dụng vào năm 2023.

3 sp jain, Academia, *Corporate social responsibility in the natural stone sector Labour, social, environmental and economic issues in the quarrying, processing and trade of natural stone from developing countries. Focus on India and the Netherlands.*

4 Đã đề cập trước đó.

5 Globe Newswire, *The Worldwide Natural Stone Industry is Expected to Reach \$50+ Billion by 2030* (Dublin, 2022).

6 Đã đề cập trước đó.

7 Đã đề cập trước đó.

8 Research Dive, *Natural Stone Market* (2022).

9 Đã đề cập trước đó.

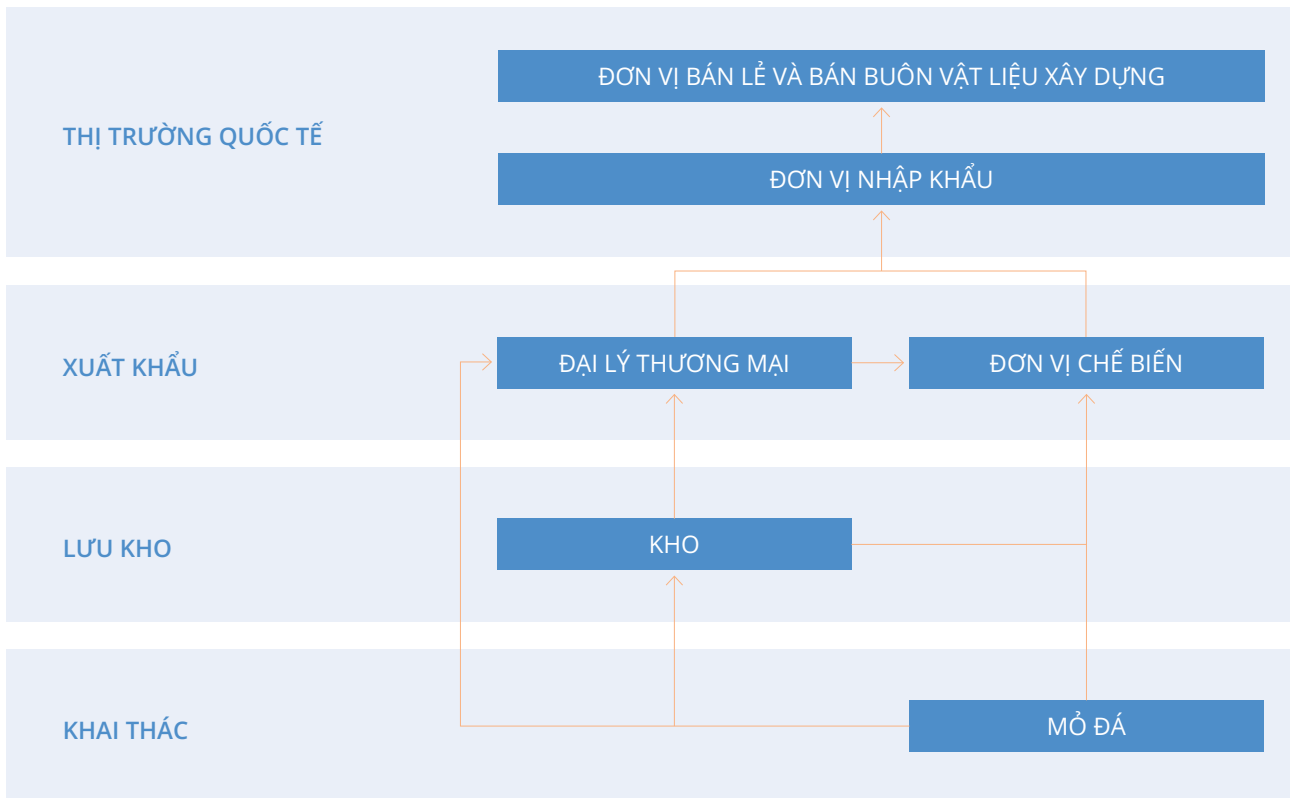
10 Nguyễn Quang Hiệp, Báo Xây dựng, *Định hướng phát triển vật liệu xây dựng tại Việt Nam* (Việt Nam, 2022).

11 Đã đề cập trước đó.

12 J. R. Diez, *EconPapers, Vietnam 30 years after Doi Moi: achievements and challenges, ZFW – Advances in Economic Geography*, 60, (3), 121-133 (2016).



Hình 1: Mô hình chuỗi cung ứng đá sa thạch (ETI, 2014)



Đánh giá nhanh này được thực hiện để đưa ra một bức ảnh chụp nhanh phần thượng nguồn của chuỗi cung ứng đá tự nhiên, tập trung vào các doanh nghiệp tham gia chế biến và xuất khẩu, cũng như khai thác và kinh doanh thương mại đá tự nhiên ở hai tỉnh Bình Định và Thanh Hóa, Việt Nam. Báo cáo góp phần hiểu rõ hơn về thực trạng tuyển dụng và sử dụng lao động của các doanh nghiệp đá tự nhiên Việt Nam trong thời gian phục hồi sau tác động của đại dịch COVID-19 và xem xét các yếu tố tạo điều kiện hỗ trợ doanh nghiệp điều chỉnh tốt hơn các hoạt động của mình với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Kết quả đánh giá sẽ giúp các bên liên quan, bao gồm chính phủ Việt Nam, các doanh nghiệp đá tự nhiên bao gồm cả khách hàng quốc tế và doanh nghiệp cung ứng tại Việt Nam, thúc đẩy sự thay đổi mang tính bền vững của ngành đá tự nhiên tại Việt Nam, đồng thời có thể cung cấp thông tin cho các biện pháp can thiệp tương tự tại các thị trường đá tự nhiên đang phát triển khác.

# PHƯƠNG PHÁP LUẬN

Đánh giá này được thực hiện từ tháng 10 năm 2022 đến tháng 2 năm 2023, tập trung vào hai tỉnh Bình Định và Thanh Hóa, nơi có số lượng lớn các doanh nghiệp khai thác, chế biến, xuất khẩu và/hoặc kinh doanh đá tự nhiên để phục vụ cho cả thị trường tiêu dùng nội địa và xuất khẩu.

- **Bình Định** thuộc khu vực Nam – Trung Bộ, có 90 mỏ đá với tổng công suất tiềm năng khai thác ước đạt 5.219,95 triệu m<sup>3</sup>,<sup>13</sup> và gần 100 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thăm dò, khai thác và chế biến đá xây dựng các loại, chế biến 150.000 m<sup>3</sup> đá ốp lát mỗi năm.<sup>14</sup> Sản phẩm khai thác, chế biến chủ yếu phục vụ xuất khẩu và tiêu dùng trong nước, giải quyết việc làm cho hơn 15.000 người. Giá trị sản xuất công nghiệp bình quân ngành chế biến đá Bình Định chiếm trên 4% tổng kim ngạch xuất khẩu của tỉnh. Thị trường xuất khẩu đá của Bình Định hiện có mặt ở 38 quốc gia trên thế giới trong đó có Đức, Nhật Bản, Thổ Nhĩ Kỳ.<sup>15</sup>
- **Thanh Hóa** nằm ở khu vực Bắc – Trung Bộ, là tỉnh có diện tích lớn thứ 5 cả nước và thứ 3 về dân số.<sup>16</sup> Thanh Hóa là tỉnh có nhiều mỏ đá tự nhiên nhất cả nước. Bắt đầu xuất khẩu sản phẩm đá tự nhiên từ những năm 1990 với thị trường chính là châu Âu, đến nay ngành đá tự nhiên của tỉnh đã mở rộng thị trường xuất khẩu ra khắp thế giới, đồng thời chiếm thị phần ngày càng lớn tại thị trường trong nước.<sup>17</sup> Toàn tỉnh hiện có hơn 200 cơ sở khai thác, chế biến đá,<sup>18</sup> trong đó có 187 mỏ đá với tổng công suất tiềm năng khai thác ước đạt 652 triệu m<sup>3</sup>.<sup>19</sup>

Kết quả đánh giá dựa trên dữ liệu được thu thập từ 41 doanh nghiệp tham gia khảo sát tự đánh giá trực tuyến và 12 cuộc phỏng vấn sâu sau đó. Trước khi triển khai khảo sát trực tuyến, hai hội thảo giới thiệu mục đích của đánh giá và làm rõ các câu hỏi khảo sát tới cộng đồng doanh nghiệp đá tự nhiên đã được tổ chức lần lượt tại tỉnh Bình Định và Thanh Hóa vào tháng 10 và tháng 11 năm 2022. Việc lựa chọn các doanh nghiệp tham gia hội thảo dựa trên sự lựa chọn và tiếp cận của VCCI Đà Nẵng và VCCI Thanh Hóa. Sau hội thảo, việc tham gia đánh giá này của các doanh nghiệp là tự nguyện.

Xem xét kết quả đánh giá cần lưu ý một số hạn chế của phương pháp luận, do những khó khăn trong việc tiếp cận các doanh nghiệp đá tự nhiên để thực hiện đánh giá chuyên sâu và toàn diện, bên cạnh những hạn chế về thời gian và nguồn lực. Đầu tiên, những phát hiện này không thể khái quát hóa cho toàn bộ ngành công nghiệp đá tự nhiên ở Việt Nam do phương pháp lấy mẫu đã chọn. Thứ hai, các phát hiện dựa trên thông tin do các doanh nghiệp cung cấp mà không có xác thực tài liệu bổ trợ hoặc đối chiếu thông tin với các bên liên quan khác nhau. Ngoài ra, đánh giá chưa thể bao gồm phỏng vấn lao động và chưa thể bao quát sâu một số chủ đề được quan tâm, chẳng hạn như đánh giá sâu các rủi ro về quyền con người và quyền lao động, đặc biệt là đối với các nhóm lao động dễ bị tổn thương (như lao động di cư, lao động dân tộc thiểu số, lao động trẻ, lao động nữ và lao động phi chính thức). Những hạn chế này có thể là cơ hội cho các nghiên cứu sâu hơn để hiểu rõ hơn về bối cảnh quyền con người và quyền lao động trong chuỗi cung ứng đá tự nhiên toàn cầu, đặc biệt là từ các khâu ban đầu trong chuỗi cung ứng như khai thác và chế biến.

13 Sở Xây dựng tỉnh Bình Định, Quy hoạch phát triển VLXD tỉnh Bình Định đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 (Bình Định, 2014).

14 Mỹ Bình, Báo Tài nguyên & Môi trường, Bình Định: Bảo vệ khoáng sản chưa khai thác (Bình Định, 2022).

15 Gia Cư, Thời báo Tài chính Việt Nam, Đề xuất tháo gỡ khó khăn cho ngành khai thác và chế biến đá (Bình Định, 2020).

16 Cổng thông tin điện tử tỉnh Thanh Hóa, trang mạng.

17 Thông tin do VCCI Thanh Hóa cung cấp.

18 VCCI Thanh Hóa, VCCI Thanh Hóa tổ chức Hội thảo: Hỗ trợ doanh nghiệp ngành đá vượt qua những khó khăn do tác động của COVID-19, trang mạng (Thanh Hóa, 2022).

19 Mạng Thông tin Vật liệu xây dựng, Đảm bảo bình ổn giá và nguồn cung vật liệu xây dựng ổn định, minh bạch (Thanh Hóa, 2023).

# CÁC PHÁT HIỆN CHÍNH

## HỒ SƠ DOANH NGHIỆP THAM GIA

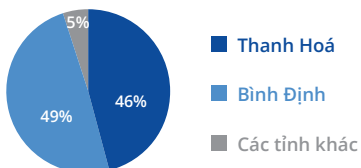
Đánh giá thể hiện quan điểm của đại diện doanh nghiệp gồm cả nữ (62%) và nam (38%); 31% ở vị trí quản lý, 46% ở bộ phận kinh doanh hoặc xuất khẩu, số còn lại ở vị trí chung không thuộc cấp quản lý, ở bộ phận nhân sự hoặc kế toán. Các đại diện tham gia phỏng vấn sâu đảm đương các vị trí quản lý, hoặc thuộc bộ phận kinh doanh và xuất khẩu.

Tổng cộng có 41 doanh nghiệp đã tự nhiên tham gia khảo sát trực tuyến, với thông tin chi tiết như sau:

### - Địa điểm đăng ký kinh doanh

Có 46% doanh nghiệp ở Thanh Hóa, 49% ở Bình Định, số còn lại ở các tỉnh, thành phố khác gồm Thành phố Hồ Chí Minh và Gia Lai nhưng có văn phòng ở Bình Định. Bảy doanh nghiệp, chiếm 17% tổng số doanh nghiệp tham gia, có văn phòng tại hơn hai tỉnh của Việt Nam (Hình 2).

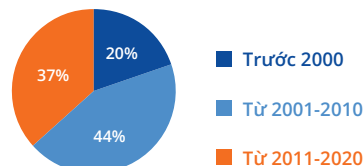
Hình 2: Địa điểm của các doanh nghiệp



### - Thời gian hoạt động của doanh nghiệp

Đa số doanh nghiệp (64%) đã hoạt động trên 12 năm. Trong số đó, 20% doanh nghiệp được thành lập trước năm 2000 và 44% doanh nghiệp được thành lập trong khoảng 2001 đến 2010. 37% doanh nghiệp mới hơn khi hoạt động dưới 12 năm.

Hình 4: Số năm doanh nghiệp hoạt động

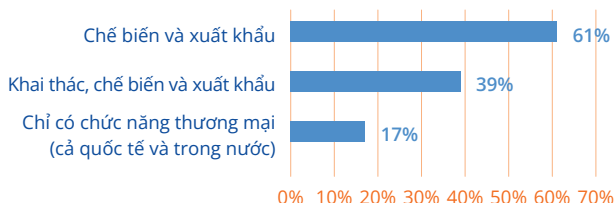


### - Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

Phần lớn các doanh nghiệp (83%) tham gia vào nhiều hơn một công đoạn trong chuỗi cung ứng bao gồm khai thác, chế biến, xuất khẩu hoặc thương mại.

61% doanh nghiệp tham gia chế biến và xuất khẩu đá tự nhiên. Những doanh nghiệp thuê hoặc sở hữu mỏ đá để khai thác bên cạnh chế biến và xuất khẩu chiếm tỷ lệ là 39%. Các doanh nghiệp chỉ tham gia kinh doanh trong và ngoài nước, không tham gia bất kỳ chức năng nào khác chỉ chiếm 17%.

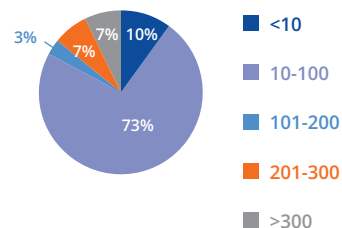
Hình 3: Lĩnh vực kinh doanh



### - Quy mô lực lượng lao động

Đa số (83,3%) doanh nghiệp có quy mô lao động nhỏ dưới 100 lao động.<sup>20</sup> Với quy mô nhỏ, các doanh nghiệp này thường gặp khó khăn trong tiếp cận tài chính, thị trường, công nghệ và cạnh tranh với các doanh nghiệp lớn. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Châu Âu, các doanh nghiệp vừa và nhỏ nói chung thường bị ảnh hưởng nhiều hơn so với các doanh nghiệp lớn bởi cuộc khủng hoảng COVID-19, khiến các doanh nghiệp này dễ bị tổn thương hơn.<sup>21</sup>

Hình 5: Quy mô lực lượng lao động



20 Tại Việt Nam, một doanh nghiệp được xếp loại là 'doanh nghiệp nhỏ' nếu 1) có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 100 người và tổng doanh thu của năm không quá 50 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 20 tỷ đồng (trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và lĩnh vực công nghiệp, xây dựng), hoặc 2) có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 50 người và tổng doanh thu của năm không quá 100 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 50 tỷ đồng (trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ), Nghị định 39/2018/NĐ-CP.

21 Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), One year of SME and entrepreneurship policy responses to COVID-19: Lessons learned to "build back better" (2021).

## NGÀNH ĐÁ TỰ NHIÊN VIỆT NAM: TÁC ĐỘNG VÀ PHỤC HỒI KINH DOANH SAU COVID-19

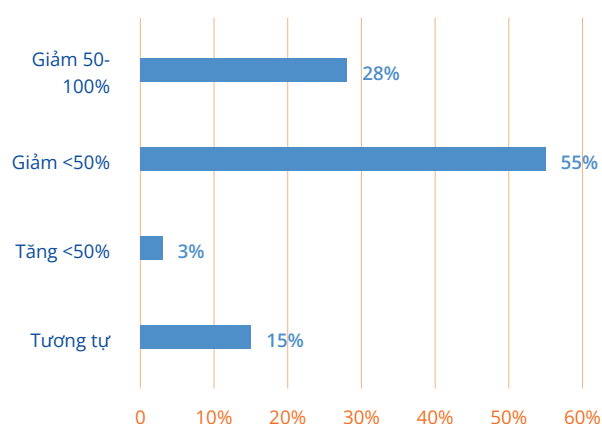
Đại dịch COVID-19 đã tác động tiêu cực đến tình hình kinh tế xã hội toàn cầu, trong đó có Việt Nam. Tăng trưởng tổng sản phẩm quốc nội (GDP) năm 2020 và 2021 lần lượt là 2,91%<sup>22</sup> và 2,58%<sup>23</sup>, là mức thấp nhất kể từ năm 2011.<sup>24</sup> Những ảnh hưởng bất lợi đối với nền kinh tế và các quy định giãn cách xã hội nghiêm ngặt đã buộc các doanh nghiệp phải cắt giảm chi phí, bao gồm cả chi phí liên quan đến lao động, đồng thời tạm dừng hoặc thu nhỏ sản xuất. Chính phủ ước tính số người từ 15 tuổi trở lên bị tác động tiêu cực (tức là mất việc làm, phải nghỉ làm do bố trí công việc luân phiên, bị cho nghỉ phép hoặc bị giảm giờ làm hoặc thu nhập)<sup>25</sup> đã đạt 32,1 triệu vào năm 2020<sup>26</sup> và 28,2 triệu chỉ tính trong Quý III năm 2021,<sup>27</sup> khi Việt Nam có đợt bùng phát COVID-19 lớn nhất.

Vào thời điểm khảo sát, Việt Nam đã phục hồi tích cực sau các tác động của COVID-19. Tăng trưởng GDP năm 2022 đạt 8,02%, là mức tăng cao nhất trong thời kỳ 2011-2022.<sup>28</sup> Bất chấp những khó khăn về kinh tế, xuất khẩu của Việt Nam đã tăng trưởng liên tục trong những năm qua, đạt 371,5 tỷ USD vào năm 2022.<sup>29</sup> Thị trường lao động của Việt Nam cũng có dấu hiệu phục hồi sau COVID-19, với số lượng lao động gia nhập thị trường lao động tăng đột biến.<sup>30</sup> Đến Quý III năm 2022, 4,4 triệu người từ 15 tuổi trở lên được ghi nhận vẫn phải chịu tác động tiêu cực của đại dịch.<sup>31</sup> Tuy nhiên, Tổng Liên đoàn Lao động dự báo số lượng đơn đặt hàng thương mại vẫn chưa phục hồi hoàn toàn và do đó các doanh nghiệp sẽ tiếp tục cắt giảm lực lượng lao động hoặc số giờ làm việc cho đến Quý III năm 2023.<sup>32</sup>

Các doanh nghiệp trong ngành đá tự nhiên cũng phải chịu thiệt hại không thể tránh khỏi và chưa phục hồi hoàn toàn vì các đơn đặt hàng thương mại liên tục giảm do đại dịch và những ảnh hưởng của nó đối với tình hình kinh tế xã hội của Việt Nam. Do đó, các doanh nghiệp cho biết **doanh thu và lực lượng lao động của doanh nghiệp giảm**, và doanh nghiệp cần phải áp dụng nhiều chiến lược khác nhau để đối phó với tình hình khó khăn.

Cụ thể, doanh thu của hầu hết doanh nghiệp vẫn thấp hơn trước COVID-19; trong đó 55% doanh nghiệp cho biết doanh thu hiện tại giảm dưới 50%, và 28% doanh nghiệp cho biết doanh thu giảm từ 50-100%. Chỉ 15% số doanh nghiệp tham gia khảo sát đạt được doanh thu tương tự so với thời kỳ trước đại dịch và 3% cho biết doanh thu tăng dưới 50% (Hình 6).

Hình 6: Doanh thu hiện tại của các doanh nghiệp tham gia khảo sát so với trước COVID-19



Lực lượng lao động cũng bị cắt giảm do doanh thu sụt giảm và doanh nghiệp cần giảm thiểu chi phí. Tổng cộng 63% doanh nghiệp cho biết họ phải giảm số lượng lao động để duy trì hoạt động kinh doanh trong mùa dịch, và vẫn chưa phục hồi quy mô như trước khi dịch bệnh xảy ra. Cho đến nay, số lượng lao động vẫn chưa hồi phục về quy mô như trước đại dịch. Trong số 63% doanh nghiệp cho biết phải cắt giảm lao động, 56% doanh nghiệp giảm dưới 50% số lao động và 7% doanh nghiệp cho biết giảm từ 50-100%. Khoảng 32% doanh nghiệp đã có thể khôi phục quy mô lao động về mức trước COVID-19 và một phần nhỏ các doanh nghiệp (5%) cho biết số lượng lao động tăng lên (Hình 7).

22 Tổng Cục Thống kê, Báo cáo Tình hình Kinh tế - xã hội Quý IV và năm 2020 (Việt Nam, 2020).

23 Tổng Cục Thống kê, Báo cáo Tình hình Kinh tế - xã hội Quý IV và năm 2021 (Việt Nam, 2021).

24 Đã đề cập trước đó.

25 Tổng Cục Thống kê, Báo cáo tác động của dịch COVID-19 đến tình hình lao động, việc làm Quý IV và năm 2020 (Việt Nam, 2021).

26 Đã đề cập trước đó.

27 Tổng Cục Thống kê, Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm Quý III và 9 tháng năm 2021 (Việt Nam, 2021).

28 Tổng Cục Thống kê, Báo cáo Tình hình Kinh tế - xã hội Quý IV và năm 2022 (Việt Nam, 2022).

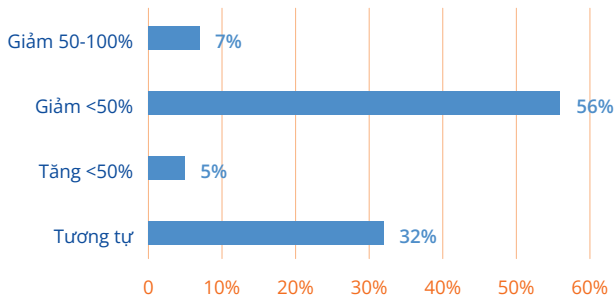
29 Báo Nhân Dân (tiếng Anh), Vietnam's trade value expected to reach 732 billion USD in 2022 (2022).

30 VietNamNet Global, Vietnam's labor market recovers in a sustainable manner (2022).

31 Tổng Cục Thống kê, Tổng Cục Thống kê họp báo công bố tình hình lao động, việc làm Quý III và 9 tháng năm 2022 (Việt Nam, 2022).

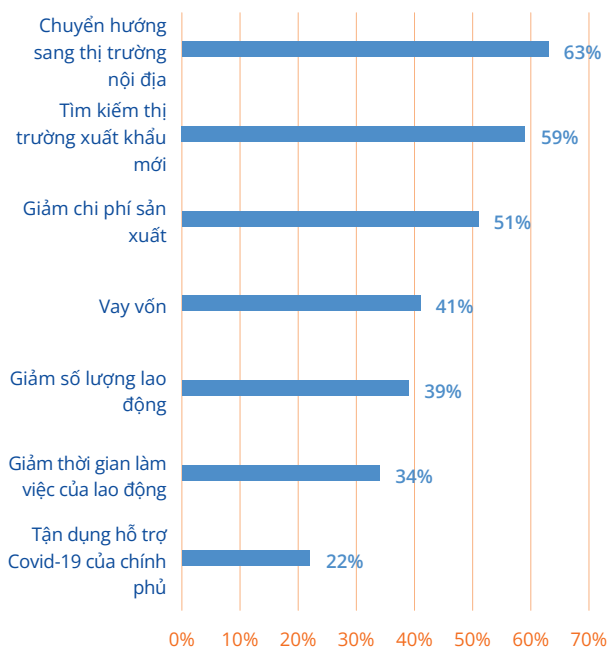
32 Viet Nam News, Support for workers is needed as difficulties still lie ahead: officials (2022).

**Hình 7: Quy mô lao động hiện tại của các doanh nghiệp tham gia khảo sát so với trước COVID-19**



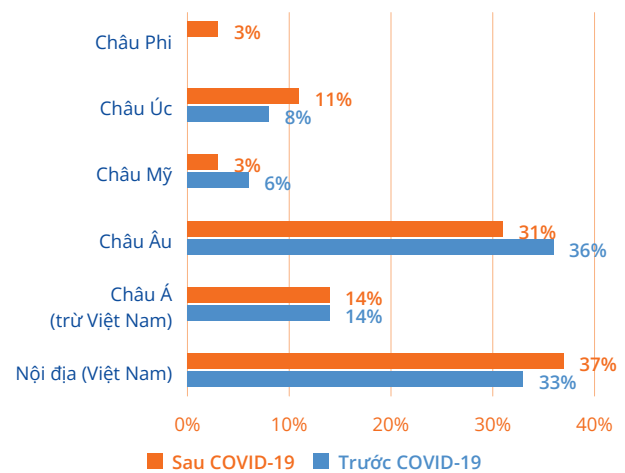
Các doanh nghiệp đã sử dụng các chiến lược khác nhau để đối phó với các tác động của đại dịch (Hình 8). Thay đổi thị trường cung cấp, bằng cách ưu tiên thị trường nội địa (63%) hay đa dạng hóa thị trường xuất khẩu (59%), là những chiến lược phổ biến nhất. Ngoài ra, 51% giảm chi phí sản xuất, 41% phải vay vốn, trong khi các hành động liên quan đến lao động, chẳng hạn như giảm số lượng công nhân hoặc thời gian làm việc, cũng được áp dụng.

**Hình 8: Chiến lược đối phó với COVID-19 của doanh nghiệp**



Thị trường nội địa đã trở thành thị trường quan trọng nhất, thay thế thị trường châu Âu, sau khi đại dịch xảy ra, với 37% doanh nghiệp được khảo sát cung cấp trong nước. Xu hướng này phù hợp với nhu cầu ngày càng tăng đối với đá tự nhiên cho các dự án xây dựng của Việt Nam,<sup>33</sup> đồng thời phản ánh sự gián đoạn trong chuỗi cung ứng toàn cầu.<sup>34</sup> Mặc dù châu Âu vẫn là thị trường xuất khẩu phổ biến nhất của các doanh nghiệp được khảo sát, với Bỉ và Pháp là điểm đến phổ biến cả trước đại dịch và hiện tại, các doanh nghiệp cũng đã mở rộng xuất khẩu sang các thị trường mới. Số lượng doanh nghiệp cung cấp cho Châu Á (Nhật Bản, Đài Loan – Trung Quốc, Thái Lan) và Châu Úc (Úc) ngày càng tăng kể từ khi đại dịch bùng phát, trong khi Châu Phi nổi lên như một thị trường mới cho 3% doanh nghiệp (Hình 9).

**Hình 9: Thị trường chính trước COVID-19 và tại thời điểm khảo sát**



33 Viet Nam News, The construction industry's growth rate surpasses set plan (2022).

34 VietnamPlus, Vietnam's exports to EU increase 5.1% in 2022 (Hà Nội, 2023).

## THỰC TIỄN LAO ĐỘNG HIỆN NAY VÀ CÁC THÁCH THỨC

Mặc dù luật lao động quốc gia là nghĩa vụ và là tiêu chuẩn tối thiểu mà tất cả các doanh nghiệp phải tuân thủ, 39% các công ty cho biết họ gặp khó khăn trong việc tuân thủ. Những thách thức chính xoay quanh vấn đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tiền lương và phúc lợi, thời gian làm việc, cơ chế khiếu nại và khắc phục hậu quả, điều kiện sống của người lao động và chính sách đối với lao động nữ. Cần lưu ý rằng những vấn đề này thường đã được các doanh nghiệp biết đến. Các vấn đề khác dường như ít được biết đến hơn, chẳng hạn như lao động cưỡng bức hoặc phân biệt đối xử, có thể đã không được báo cáo đầy đủ.

**Lao động phi chính thức** là một trong những khía cạnh rủi ro chính đối với ngành đá tự nhiên ở Việt Nam. Đây là phát hiện dựa trên phép kiểm tra chéo dữ liệu chính thức về lao động phi chính thức và dữ liệu thu thập được từ nghiên cứu này. Mặc dù ngành công nghiệp đá tự nhiên được biết đến với điều kiện làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, nhưng 55% doanh nghiệp được khảo sát cho biết lực lượng lao động của họ có **lao động phi chính thức**, cụ thể là gồm người lao động thời vụ, những người không ký hợp đồng bằng văn bản, ký hợp đồng nhận lương theo sản phẩm hoặc những người được thuê gián tiếp thông qua một cá nhân bên thứ ba hoặc cơ quan tuyển dụng. Mặc dù lao động phi chính thức gần đây đã được đưa vào phạm vi bảo vệ của Bộ luật Lao động Quốc gia 2019 của Việt Nam, có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021,<sup>35</sup> nhưng không nằm trong chương trình bảo hiểm y tế và xã hội bắt buộc của chính phủ và bị hạn chế tiếp cận với sự bảo vệ của pháp luật do không có khả năng thực thi hợp đồng. Lao động phi chính thức, bao gồm lao động nữ, không thể yêu cầu các quyền lợi đặc biệt dành cho loại hình công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm mà lẽ ra họ phải được hưởng, chẳng hạn như nghỉ phép hàng năm và nghỉ ốm dài hơn, thời gian làm việc hạn chế trong điều kiện độc hại, các phúc lợi lương hưu và sức khỏe nghề nghiệp.<sup>36</sup> Ngoài ra, những người lao động này còn phải đối mặt với tình trạng bấp bênh về việc làm nhiều hơn, điều mà trầm trọng hơn trong các cuộc khủng hoảng như đại dịch COVID-19. Hơn 19% doanh nghiệp có sự suy giảm ở quy mô lực lượng lao động cho biết lao động phi chính thức nghỉ việc trong thời kỳ đỉnh điểm của đại dịch.

Theo chia sẻ của các doanh nghiệp trong phỏng vấn sâu, nhiều lao động phi chính thức không sẵn lòng ký hợp đồng lao động chính thức và tham gia các chế độ

### Lao động phi chính thức ở Việt Nam

- Chiếm 68.5% của lực lượng lao động
- 90% trong lực lượng lao động ngành xây dựng
- Gần 80% ở khu vực nông thôn và 52% ở thành thị
- Tăng sau đỉnh điểm của dịch COVID-19
- Thu nhập bằng một nửa thu nhập của lao động chính thức
- 47% có lương thấp hơn lương tối thiểu

*Nguồn: Tổng cục thống kê, Tổng quan Lao động phi chính thức ở Việt Nam, 2021*

bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc mặc dù công việc độc hại vì việc đóng bảo hiểm sẽ làm giảm mức lương thực nhận của người lao động. Ngoài ra, không đóng bảo hiểm sẽ cho phép họ thay đổi công việc dễ dàng hơn, thường chuyển sang nơi nào trả lương cao hơn, mà không phải thực hiện bất kỳ thủ tục hành chính nào. Mặc dù điều này cần xác thực thêm, đặc biệt là từ các cuộc phỏng vấn người lao động, nhưng thông tin này làm dấy lên mối lo ngại về các khó khăn về kinh tế của người lao động trong ngành đá tự nhiên.

**Tình trạng phổ biến của lao động phi chính thức là một vấn đề về thị trường lao động của ngành đá tự nhiên.** Một mặt, những lao động này rất dễ thuê, chủ yếu là do các cộng đồng xung quanh khu vực khai thác và chế biến vẫn phụ thuộc nhiều vào nông nghiệp, thiếu việc làm và các lựa chọn sinh kế, đặc biệt khi không phải mùa thu hoạch. Mặt khác, các doanh nghiệp được khảo sát, hầu hết là các doanh nghiệp quy mô nhỏ, chia sẻ rằng sự biến động của các đơn hàng thương mại khiến họ khó có thể cung cấp cho người lao động hợp đồng chính thức và ổn định.

Ngoài lao động phi chính thức, lực lượng lao động của các doanh nghiệp đá tự nhiên bao gồm các nhóm dễ bị tổn thương khác bao gồm **lao động di cư và lao động dân tộc thiểu số**. Hơn 3/4 số doanh nghiệp được hỏi (83%) cho biết lực lượng lao động của họ bao gồm lao động di cư từ các quận, huyện khác và 44% có **lao động di cư** từ các tỉnh, thành phố khác, mặc dù kết quả phỏng vấn sâu cho thấy số lượng người lao động

35 Bộ Lao Động - Thương Binh và Xã Hội, **Bộ Luật Lao Động năm 2019**.

36 Đã đề cập trước đó. Xem thêm **Luật Bảo Hiểm Xã Hội Việt Nam 2014**.

di cư trong từng doanh nghiệp khá nhỏ (Hình 10). Mặc dù di cư trong nước, người lao động di cư vẫn phải đối mặt với những rào cản để hòa nhập vào nơi làm việc và cộng đồng mới, bao gồm những thách thức trong việc tiếp cận các dịch vụ hợp pháp và có mức giá thành hợp lý, chẳng hạn như bảo hiểm công cộng, giáo dục cho trẻ em, mức giảm giá cho tiền điện và các chương trình xóa đói giảm nghèo được cung cấp bởi chính quyền địa phương.<sup>37</sup> Trong thời điểm dịch bệnh COVID-19, hơn 20% doanh nghiệp đã tự nhiên có số lượng lao động giảm cho biết lao động di cư từ các quận, huyện và tỉnh, thành phố khác đã nghỉ việc.

Về người dân tộc thiểu số, 17% doanh nghiệp chia sẻ rằng lực lượng lao động của họ có người **lao động dân tộc thiểu số** (Hình 10). Phỏng vấn sâu cho thấy người dân tộc thiểu số chiếm một tỷ lệ nhỏ trong lực lượng lao động. Tuy nhiên, họ thường nằm trong nhóm dễ bị tổn thương nhất do trình độ học vấn thường thấp, nền tảng kinh tế xã hội thấp, rào cản văn hóa và ngôn ngữ. Họ cũng thường là nhóm thiểu số trong lực lượng lao động, do vậy cần sự chú ý nhiều hơn để đảm bảo họ có được việc làm thỏa đáng. Tương tự như lao động di cư, lao động dân tộc thiểu số cần được hỗ trợ đặc biệt để hòa nhập với nơi làm việc và cuộc sống tại cộng đồng mới.

Cuối cùng, liên quan đến tiếng nói của người lao động để cải thiện điều kiện làm việc và mối quan hệ việc làm, 39% doanh nghiệp tham gia khảo sát báo cáo không có cơ chế khiếu nại cho người lao động. Trong số 61% có cơ chế này, 20% không bao gồm các kênh khiếu nại ẩn danh và chỉ 5% có cơ chế khiếu nại độc lập.<sup>38</sup> Các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy có một nhận thức phổ biến của các doanh nghiệp rằng cơ chế khiếu nại ẩn danh và độc lập dành cho người lao động là không cần thiết đối với một doanh nghiệp quy mô nhỏ, vì người lao động luôn có thể cung cấp phản hồi và gửi khiếu nại trực tiếp cho cấp trên của mình. Điều này cho thấy nhận thức chưa đầy đủ của doanh nghiệp về các vấn đề tại nơi làm việc. Các cuộc thảo luận trực tiếp giữa người lao động bị ảnh hưởng và cấp trên trực tiếp sẽ không phù hợp do thiếu cân bằng về quyền lực, ví dụ như các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc cưỡng bức, quấy rối hoặc phân biệt đối xử. Theo Khuyến nghị về Kiểm tra khiếu nại R130 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong những tình huống này, người lao động nên có quyền đưa trường hợp của mình lên một hoặc nhiều cấp cao hơn, tùy thuộc vào bản chất của khiếu nại cũng

như cấu trúc và quy mô của tổ chức. Hai doanh nghiệp (4,8%) cho biết họ làm việc các cơ quan bên thứ ba để giải quyết các khiếu nại.

Mọi người lao động, dù đại diện cá nhân hay cùng với những người lao động khác, có cơ sở khiếu nại đều nên có quyền--

- (a) gửi khiếu nại mà không phải chịu hậu quả thành kiến; và
- (b) yêu cầu khiếu nại được kiểm tra theo thủ tục tục thích hợp.

*Khuyến nghị về Kiểm tra khiếu nại, 1967 (Số 130)*

37 Điều này là do hệ thống đăng ký “Hộ Khẩu” được cho là hạn chế quyền và khả năng tiếp cận các dịch vụ công của những người không có hộ khẩu thường trú tại nơi họ cư trú. Chính sách mới loại bỏ sổ hộ khẩu (trên giấy), hiệu lực từ ngày 1/1/2023, được kỳ vọng sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc di cư, nhưng việc thực hiện chính sách cần được giám sát thêm.

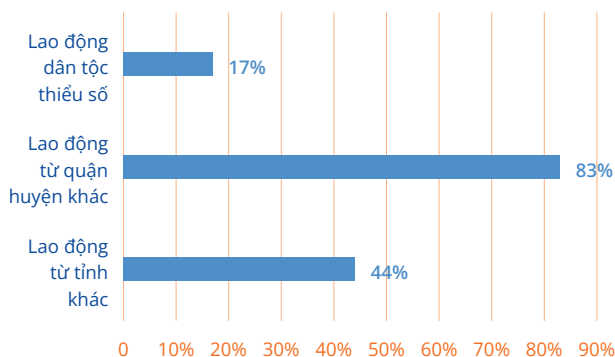
38 Cần lưu ý rằng việc đánh giá mức độ hiệu quả của các cơ chế khiếu nại này nằm ngoài phạm vi của đánh giá nhanh này.

39 Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), [R130 – Examination of Grievances Recommendation, 1967 \(No. 130\)](#).

## CÁC KHOẢNG TRỐNG VÀ CÁC YẾU TỐ THỨC ĐẨY TUYỂN DỤNG CÓ ĐẠO ĐỨC VÀ VIỆC LÀM CÔNG BẰNG

Sau khi phê chuẩn các thỏa thuận và hiệp định quốc tế quan trọng, bao gồm 25 công ước của ILO, trong đó có bảy công ước cốt lõi của ILO,<sup>40</sup> Việt Nam đã đạt được những tiến bộ nhất định trong việc hài hoà luật pháp quốc gia với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Cụ thể, việc sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2019 của Việt Nam gần đây, có hiệu lực từ năm 2021, đã cải thiện khung pháp lý về quan hệ lao động, điều kiện làm việc và quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể tự nguyện. Bộ luật mới cũng cung cấp sự bảo vệ bao trùm và toàn diện hơn cho người lao động phi chính thức, lao động bị cưỡng bức hoặc lao động vị thành niên, đồng thời đưa ra các định nghĩa mới về phân biệt đối xử và quấy rối.<sup>41</sup> Tuy nhiên, hiệu quả **thực thi** của Luật Lao động vẫn cần thêm thời gian để khẳng định. Thanh tra lao động đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo thực thi pháp luật, tuy nhiên phạm vi thanh tra lao động ở Việt Nam nói chung còn hạn chế do số lượng thanh tra viên ít so với số lượng doanh nghiệp (150 thanh tra viên lao động cho hơn 800.000 doanh nghiệp).<sup>42</sup> Kết quả phỏng vấn sâu các doanh nghiệp kinh doanh đá tự nhiên tại Bình Định và Thanh Hóa cho thấy hoạt động thanh tra lao động diễn ra mỗi năm một lần theo quy định của Chính phủ (chỉ thị 20/CT-TTg (2017)). Tuy nhiên, sẽ tốt hơn nếu tần suất thanh tra được điều chỉnh dựa trên việc xác định và đánh giá rủi ro, đặc biệt đối với ngành nguy hiểm, độc hại và sử dụng nhiều lao động như ngành đá tự nhiên. Mặc dù các doanh nghiệp được khảo sát đều nhận thức được rằng họ cần phải tuân thủ luật lao động quốc gia, nhưng có ít thông tin cho thấy các doanh nghiệp tuân thủ như thế nào.

**Hình 10: Phần trăm doanh nghiệp có các nhóm người lao động dễ bị tổn thương**



Trong số 83% doanh nghiệp được khảo sát tham gia xuất khẩu đá tự nhiên, chỉ có 17% cho biết họ cần áp dụng các quy định về lao động trong các **hiệp định thương mại tự do (FTA) song phương** và đa phương mà Việt Nam là thành viên. Trên thực tế, sự thiếu nhận thức này là phổ biến đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam như Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã công nhận.<sup>43</sup> Cũng cần lưu ý rằng các điều khoản về lao động trong các FTA mang tính ràng buộc giữa các chính phủ, và cần có thời gian để phản ánh các cam kết thông qua việc cải thiện môi trường pháp lý và thực thi của các quốc gia. Các nghĩa vụ pháp lý trực tiếp đối với các chủ thể riêng biệt như các doanh nghiệp tham gia khảo sát này là không bắt buộc, điều này hạn chế động lực của các doanh nghiệp áp dụng.

Trong số 83% doanh nghiệp được khảo sát mà cung cấp cho thị trường quốc tế, chỉ có 19% cho biết họ phải tuân thủ các **yêu cầu của khách hàng quốc tế** về tiêu chuẩn lao động. Các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy khách hàng quốc tế hiếm khi đưa ra các yêu cầu liên quan đến quyền con người và quyền lao động cho các doanh nghiệp cung cấp. Khách hàng quốc tế phần lớn quan tâm đến chất lượng, giá cả sản phẩm, hơn là quyền con người và lao động. Điều này đúng cho hầu hết các thị trường xuất khẩu (Châu Á, Châu Âu, Châu Mỹ hoặc Châu Úc).

Đối với các doanh nghiệp có khách hàng quốc tế đưa ra các yêu cầu liên quan tới quyền con người và quyền lao động, có hai vấn đề chính. Thứ nhất, các tiêu chuẩn này tập trung chủ yếu về các vấn đề như an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, chống lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và lao động tù nhân, cũng như điều kiện và giờ làm việc phù hợp. Tuy nhiên, không có đủ sự quan tâm về tuyển dụng có đạo đức, các cơ chế khiếu nại, thương lượng tập thể, minh bạch trong hợp đồng, chống phân biệt đối xử, điều kiện sống phù hợp và bảo trợ xã hội. Thứ hai, về việc thẩm định, các doanh nghiệp cho biết khách hàng quốc tế thường chỉ đánh giá việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động khi bắt đầu quan hệ hợp đồng. Sau khi kiểm tra hoàn tất và thỏa thuận hợp đồng được ký kết, việc đánh giá các hoạt động tuyển dụng và tiêu chuẩn tuyển dụng được thực hiện vài năm một lần hoặc chỉ khi có các đơn đặt hàng có giá trị lớn. Điều này có thể hạn chế việc các nhà cung cấp đáp ứng các tiêu chuẩn của khách hàng quốc tế một cách bền vững.

40 Bao gồm những vấn đề liên quan đến thương lượng tập thể, phòng chống phân biệt đối xử, lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.

41 ILO, Bộ Luật Lao động sửa đổi giúp người lao động hưởng lợi công bằng từ tăng trưởng kinh tế (Hà Nội, 2019).

42 Đã đề cập trước đó.

43 ILO, Preparation for the launch of report on "Promoting and enforcing compliance of labour provisions in trade agreements" (Hà Nội, 2022). Vui lòng lưu ý rằng hội thảo diễn ra ngoài phạm vi của đánh giá này.



19% doanh nghiệp từng nhận được các yêu cầu của khách hàng quốc tế về lao động chia sẻ các thách thức trong quá trình thực hiện như sau:

- 15% doanh nghiệp cho rằng yêu cầu quá cao để có thể đạt được;
- 10% doanh nghiệp cho rằng tiêu chuẩn không rõ ràng và khác nhau giữa khách hàng;
- 15% doanh nghiệp chia sẻ rằng việc tăng chi phí để đáp ứng yêu cầu là một thách thức;
- Do chi phí gia tăng, các mối quan hệ về thương mại đóng vai trò quan trọng trong quyết định của doanh nghiệp về việc liệu có đầu tư các nguồn lực để đáp ứng các yêu cầu về lao động và quyền con người hay không.

Đối với các doanh nghiệp đã tự nhiên tại Việt Nam, phần lớn là các doanh nghiệp nhỏ với những khó khăn trong việc tiếp cận tài chính, thị trường, công nghệ và cạnh tranh với các doanh nghiệp lớn hơn, để tiến tới các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và quyền lao động, các doanh nghiệp tham gia đánh giá đề xuất các yếu tố hỗ trợ sau đây:

- Khoảng 2/3 (63%) doanh nghiệp cho rằng cần nâng cao nhận thức cho người lao động về quyền và trách nhiệm của họ;
- Hơn 1 nửa (54%) doanh nghiệp cho rằng cần nâng cao năng lực cho doanh nghiệp về luật pháp quốc gia và quốc tế có liên quan;
- Gần 1/3 (34%) doanh nghiệp khuyến nghị khách hàng quốc tế chia sẻ các yêu cầu về quyền con người và quyền lao động của họ với các doanh nghiệp cung ứng tại Việt Nam;
- Gần 1/3 (34%) doanh nghiệp khuyến nghị khách hàng quốc tế bổ sung chi phí tuân thủ xã hội trong hoạt động mua hàng của họ;
- Ít hơn 1/5 (17%) doanh nghiệp muốn được kết nối với khách hàng hàng quốc tế áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong hoạt động và chuỗi cung ứng của họ.



Một công nhân đang khai thác đá. © Jesse Orrico/Unplash

# KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả của đánh giá này đã làm nổi bật những thách thức mà các doanh nghiệp đá tự nhiên ở Việt Nam phải đối mặt trong việc đảm bảo các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và quyền lao động sau đại dịch. Những thách thức chính bao gồm tình hình kinh tế chuyển biến tiêu cực, sự phổ biến của lao động phi chính thức, thiếu cơ chế khiếu nại hiệu quả cho người lao động, những thách thức trong việc tuân thủ luật lao động quốc gia cũng như khả năng thực hiện các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và quyền lao động, bao gồm cả tiêu chuẩn của các khách hàng.

Để ngành đá tự nhiên ở Việt Nam tiến tới thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng theo tiêu chuẩn quốc tế, ngành đá tự nhiên cần đặt ra các cam kết và hành động của riêng mình, đồng thời hỗ trợ và hợp tác từ các khách hàng quốc tế và các bên liên quan khác như hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức quốc tế cũng rất quan trọng.

Các khuyến nghị sau đây được đưa ra đối với các doanh nghiệp đá tự nhiên Việt Nam:

- Tích cực **tìm hiểu** về các tiêu chuẩn và luật pháp quốc tế về quyền con người và quyền lao động, bao gồm các cam kết về lao động theo các hiệp định thương mại tự do và các cam kết của khách hàng quốc tế. Điều này có thể được thực hiện với sự tham vấn của các cơ quan chính phủ khác nhau, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, và Hiệp hội đá tự nhiên;
- **Trao đổi** cởi mở với khách hàng quốc tế để hiểu rõ hơn yêu cầu của họ, chia sẻ những quan sát và thách thức trong quá trình thực hiện để hai bên cùng hợp tác tìm ra quan điểm và hành động chung vì mục tiêu chung là bảo vệ quyền con người và quyền lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu;
- Thường xuyên rà soát và sửa đổi **hệ thống quản lý** của doanh nghiệp, đặc biệt là để đảm bảo rằng các rủi ro về quyền con người và quyền lao động – đặc biệt là rủi ro của các nhóm dễ bị tổn thương như lao động phi chính thức, lao động dân tộc thiểu số và lao động di cư – được quản lý tốt. Các hệ thống quản lý cũng cần đảm bảo có cơ chế khiếu nại ẩn danh và được thực hiện hiệu quả.
- Xem xét và bổ sung hỗ trợ cho **các nhóm lao động dễ bị tổn thương**, đặc biệt là hỗ trợ họ quay trở lại lực lượng lao động, hòa nhập cộng đồng xã hội và tăng cường bảo vệ đối với các nhóm lao động này khi phục hồi sau tác động của COVID-19;
- Tích cực tham gia vào hiệp hội hoặc mạng lưới đá tự nhiên để **tăng cường chia sẻ** các bài học kinh nghiệm và các phương pháp hay nhất, cải thiện các thực hành và tiêu chuẩn về việc làm và tuyển dụng của toàn ngành.

Hỗ trợ của khách hàng quốc tế rất cần thiết đối với các doanh nghiệp đá Việt Nam và được khuyến nghị như sau:

- **Xây dựng năng lực** cho các doanh nghiệp hướng tới đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng. Những hỗ trợ được bao gồm nâng cao nhận thức cho các doanh nghiệp về các vấn đề quyền con người và quyền lao động cũng như luật pháp quốc gia và quốc tế có liên quan, và quan trọng nhất là, hỗ trợ chuyên môn để xác định những khoảng trống hiện tại và những khía cạnh có thể cải thiện dựa trên điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp;
- **Trao đổi** hiệu quả về các yêu cầu về quyền con người và quyền lao động mà doanh nghiệp cần tuân thủ. Việc trao đổi thông tin như vậy có thể thông qua một thỏa thuận dịch vụ toàn diện với các đối tác cung ứng nêu rõ các yêu cầu, tài liệu hướng dẫn hoặc các sự kiện đào tạo định kỳ;
- Đảm bảo rằng **các hoạt động thương mại không công bằng** không làm suy yếu các nỗ lực tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng thông qua bổ sung chi phí phát sinh cho việc tuân thủ các yêu cầu lao động của khách hàng quốc tế, và/hoặc ưu tiên các doanh nghiệp có các thực hành tuyển dụng có đạo đức và việc làm công bằng, trong các hoạt động mua hàng nhằm giảm thiểu rủi ro về quyền con người và quyền lao động;
- **Thẩm định quyền con người** hiệu quả trong chuỗi cung ứng sẽ nâng cao sự minh bạch về cách thức quyền con người và quyền lao động được đảm bảo, đồng thời tạo sân chơi bình đẳng cho các doanh nghiệp trong ngành. Cần quan tâm hơn đến các nhóm phải đối diện với nguy cơ cao hơn về vi phạm quyền con người và quyền lao động như lao động di cư, lao động dân tộc thiểu số, lao động trẻ, lao động nữ và lao động phi chính thức.

