



LANDEPROFIL  
**VIETNAM**

Denne landeprofil er udarbejdet i 2007 af Institut for Menneskerettigheders *Human Rights and Business Project* i samarbejde med Dansk Industri og Økonomi- og Erhvervsministeriet.

For mere information om virksomheder og menneskerettigheder i Vietnam kontakt venligst Human Rights and Business Project: tlf.: +45 32 69 88 88 • e-mail: [business@humanrights.dk](mailto:business@humanrights.dk) • web: [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org).

## Menneskerettigheder i Vietnam

Det er 20 år siden, Vietnam forlod den kommunistiske markedsmodel. I denne periode har landets økonomi gennemgået en stærk vækst og en vedvarende privatisering. Der er også sket forbedringer i beskyttelsen af menneskerettigheder i vietnamesisk lovgivning. Men det politiske liv er under stærk central kontrol, og der sker fortsat systematiske og grove krænkelse af menneskerettighederne.

Det regerende Kommunistparti (VCP) kontrollerer både medierne og domstolene. Desuden forbyder VCP uafhængige organisationer, ytringsfrihed og konkurrerende politiske partier. Der er ikke frie eller retfærdige valg, og alle medlemmer af den lovgivende magt er udvalgt og nøje undersøgt af VCP.

Vietnamesiske borgere overvåges jævnligt af myndighederne, og religiøse minoritetsgrupper bliver ofte chikaneret og arresteret. Det er forbudt at organisere uafhængige menneskeretsgrupper i Vietnam, og det er ulovligt for vietnamesere at distribuere information om overtrædelser af menneskerettigheder - både indenfor og udenfor landets grænser.

Dog samarbejder den vietnamesiske regering tæt med International Labour Organisation (ILO), og har opnået WTO-medlemskab. Vietnam har tiltrådt fire af ILO's otte kernekonventioner. Vietnam har ikke tiltrådt ILO kernekonventionerne omhandlende tvangsarbejde, organisationsfrihed samt retten til kollektiv forhandling.

| Human Rights Country Commitment Index - Vietnam   |   |
|---|---|
| Civile og politiske rettigheder   | Økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder |
| 6.5   | 5.5   |
| <p>0 - 2.5 point (Grøn) = Høj grad af overensstemmelse med int. standarder<br/>           2.6 - 5 point (Gul) = Nogen grad af overensstemmelse med int. standarder<br/>           5.1 - 8 point (Rød) = Lav grad af overensstemmelse med int. standarder</p> <p>Vietnams beskyttelse af <i>civile og politiske rettigheder</i> vurderes som værende <i>lav</i>, hvilket betyder, at overtrædelser af rettighederne er udbredte og af alvorlig karakter. Beskyttelsen af <i>økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder</i> vurderes også som værende <i>lav</i>.</p> <p>The Human Rights Country Commitment Index er udviklet af Institut for Menneskerettigheder. Indekset tilbyder et overblik over menneskerettighedssituationen i 115 lande.</p> <p><i>Civile og politiske rettigheder</i> er basale friheder såsom retten til liv, retfærdig rettergang og ytringsfrihed. <i>Økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder</i> inkluderer for eksempel retten til uddannelse samt sunde og sikre arbejdsforhold.</p> |   |

## Menneskeretsrisici for virksomheder med leverandører i Vietnam

Denne landeprofil har undersøgt elleve menneskeretstemaer af relevans for virksomheder med leverandører i Vietnam. Ti af temaerne blev vurderet til at udgøre høj-risikoområder for virksomheder med leverandører i Vietnam. På disse ti områder sker der regelmæssige overtrædelser af menneskerettighederne, med en betydelig sandsynlighed for, at vietnamesiske leverandører kan være involveret i overtrædelserne.

Temaerne gennemgås i alfabetisk orden på de følgende sider.

Det anbefales, at den enkelte virksomhed på egen hånd foretager videre undersøgelser af de risici, som måtte være særligt relevante i forhold til de leverandører virksomheden beskæftiger sig med.

| Tema (i alfabetisk orden)                      | Leverandørrisiko |
|--|------------------|
| Ansættelsesvilkår                              | ■                |
| Arbejdsmiljø                                   | ■                |
| Børnearbejde                                   | ■                |
| Diskrimination                                 | ■                |
| Ekspropriation og forflytning                  | ■                |
| Fagforeninger                                  | ■                |
| Korruption                                     | ■                |
| Løn  | ■                |
| Miljø  | ■                |
| Sikkerhedsforanstaltninger                     | ■                |
| Tvangsarbejde                                  | ■                |
| ■ Høj risiko    ■ Nogen risiko    ■ Lav risiko |                  |

### ■ Ansættelsesvilkår

Vietnamesisk lovgivning fastsætter en maksimal arbejdsdag på 8 timer med mindst én 24 timers hvileperiode hver uge. Overarbejde skal honoreres med 1,5 gange normal betaling. Der skal gives dobbelt løn for arbejde på fridage samt tredobbel løn i ferier. Overarbejde må ifølge loven ikke overstige 4 timer om ugen. Dette overholdes dog langtfra, og særligt ikke i eksportsektoren. Der har de seneste år været adskillige strejker i eksportsektoren på grund af dårlige arbejdsforhold. Det anslås, at mange arbejdere i beklædnings- og fødevarerindustrien arbejder på 12-14 timers vagter med ofte kun én pause om dagen. Adgang til drikkevand i arbejdstiden har også været et problem. Mange vietnamesiske arbejdere har endvidere ingen ansættelseskontrakt.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører til at sikre, at ansættelseskontrakter er i overensstemmelse med lokale og internationale love, og at de ansatte er bekendt med indholdet i kontrakterne. Ved evt. kontrolbesøg kan virksomheden undersøge, hvorvidt arbejdstiden overholder vietnamesisk lovgivning. Overarbejde skal desuden være lønnet, og der skal være tilstrækkeligt med pauser og hvileperioder. Hos leverandører, som systematisk anvender større mængder overarbejde for at nå produktionsmål, kan virksomheden tilskynde til og støtte handlingsplaner, som har til formål at øge leverandørens effektivitet.

### ■ Arbejds miljø

Vietnamesisk lovgivning beskytter retten til en sund og sikker arbejdsplads, men reglerne bliver jævnligt tilsidesat i praksis. Det resulterer hvert år i et højt antal arbejdsulykker og dødsfald. I 2004 mistede 575 arbejdere livet i forbindelse med arbejdsulykker, og 6,186 kom til skade. De fleste uheld sker som følge af forældet udstyr og tilsidesættelse af sikkerhedsprocedurer i de vietnamesiske virksomheder. Arbejdere har i gennemsnit 14 fraværdsdage om året på grund af skader opstået på arbejdspladsen. Sundhedsvæsenet i Vietnam er mangelfuldt. Hospitaler har ofte intet moderne udstyr og kan ikke tilbyde en tilstrækkelig behandling.

Virksomheden kan med fordel være særligt opmærksom på leverandører i brancher, som er kendt for farlige eller sundhedsskadelige produktionsforhold. Leverandøren kan opfordres til at implementere politikker og processer, der sikrer et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Virksomheder kan desuden tilskynde til og så vidt muligt støtte løbende forbedringer af arbejdsprocesser og udstyr.

### ■ Børnearbejde

Ifølge vietnamesisk lov er det tilladt for børn mellem 11-14 år at udføre let arbejde, såfremt arbejdet ikke overskrider 4 timer om dagen eller forstyrrer barnets skolegang. Denne lov er en overtrædelse af ILO's minimumsalder for let arbejde, som er fastsat til 12 år. Vietnamesisk lovgivning forbyder ungarbejdere under 18 år at udføre farlige arbejdsopgaver, hvilket er i overensstemmelse med ILO's regler. Ligeledes er det tilladt at ansætte børn på 13 år og opefter som elever eller lærlinge, men arbejdet må ikke forstyrre barnets skolegang. Ifølge UNICEF er 23 % af vietnamesiske børn mellem 5-14 år i arbejde. Størstedelen arbejder med familiens landbrug, men man finder også børnearbejdere i mineindustrien, tømmerindustrien samt i fremstillings-, transport- og serviceindustrierne. Det vurderes, at 11,5 % af de vietnamesiske børnearbejdere er beskæftiget som fabriksarbejdere.

Virksomheden anbefales at opfordre leverandører til at overholde såvel nationale som internationale aldersgrænser. Det betyder, at leverandøren bør undgå at ansætte børn i skolealderen til andet end let fritidsarbejde. Virksomheden kan med fordel forsøge at finde pålidelige metoder til at aldersbestemme eventuelle yngre medarbejdere hos leverandøren. Hos leverandører, som anvender ungarbejdere som elever eller lærlinge, kan virksomheden endvidere undersøge om lærlingeforløbene har en reel uddannelsesmæssig værdi. Hvis der findes fuldtidsansatte børn i skolealderen, bør leverandøren sikre, at det enkelte barn modtager tilbud om skolegang. Barnets pårørende kan i så fald kompenseres for en eventuel indkomstnedgang, som måtte true de pårørendes levestandard.

### ■ Diskrimination

De følgende befolkningsgrupper kan være særlig udsat for diskrimination som ansatte i vietnamesiske virksomheder:

- *Kvinder*: kvinders status er generelt blevet forbedret som en konsekvens af de økonomiske reformer. Kvindelige ansatte modtager dog stadig ikke ligebehandling i relation til ansættelse, lønforhold eller sociale ydelser. Handel med kvinder udgør desuden et stort problem.
- *Indfødte folk*: Den såkaldte Montagnard-befolkning, som lever på Vietnams højsletter, har været udsat for ekspropriation af jordbesiddelser, religiøs undertrykkelse, tvungen sterilisation samt forsvindinger og attentater.
- *Religiøse minoriteter*: Medlemmer af uregistrerede religioner såsom tilhængere af den buddhistiske kirke i Vietnam, oplever systematiske krænkelser af deres rettigheder. Dette omfatter vilkårlig arrestation og vold.

- *Migrantarbejdere:* Mange vietnamesere migrerer fra landet til byen for at udføre arbejde i industrien. Dette sker ofte under tvangslignende og farlige vilkår. Mange vietnamesere bliver desuden sendt til udlandet for at arbejde. Derimod kommer kun få migranter til Vietnam for at søge arbejde.
- Andre grupper: Homoseksuelle, HIV/AIDS patienter og handicappede bliver jævnligt nægtet arbejde og basale sociale serviceydelser.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører til sikre en lige behandling af de ansatte i forhold til ansættelse, løn og generelle arbejdsforhold. Virksomheden kan opfordre leverandører til at sikre, at særligt sårbare grupper blandt de ansatte nyder en tilstrækkelig beskyttelse på arbejdspladsen. Hvis leverandørens aktiviteter er forbundet med særlige miljømæssige eller andre negative påvirkninger i lokalområdet, kan virksomheden også opfordre til øget opmærksomhed i forhold til sårbare grupper, der lever på eller omkring virksomhedens område.

#### ■ Ekspropriation og forflytning

Vietnams nationale forsamling har modtaget adskillige klager fra borgere, som påstår, at de uretmæssigt er blevet forvist fra deres jorde og ejendomme i særligt det centrale og nordvestlige højland. Krænkelser af jordrettigheder involverer ofte konfiskering af landbrugsjord med det formål at etablere nye bosættelser eller industrianlæg. Virksomheden bør være særlig opmærksom på eventuelle leverandører eller forretningspartnere, som er involveret i større anlægsarbejder i de berørte områder.

Hvis virksomheden har leverandører eller andre samarbejdspartnere, hvis aktiviteter forudsætter omfattende inddragelse af landarealer eller bebyggelser (som fx landbrug, råstofudvinding, byggeri eller infrastruktur), kan virksomheden opfordre til, at nationale og internationale standarder bliver opretholdt i forbindelse med køb og salg af ejendomme og jordbesiddelser og deraf følgende forflytninger eller ekspropriationer. Virksomheden kan herunder understrege vigtigheden af, at eksisterende beboere eller brugere bliver identificeret, at deres eventuelle samtykke er afgivet ud fra fyldestgørende informationer, og at de kompenseres eller genhuses.

#### ■ Fagforeninger

Fagforeninger i Vietnam er kontrolleret af Vietnam General Confederation of Labour (VGCL), som er en del af det vietnamesiske Kommunist Party (VCP). Alle offentlige ansatte samt alle virksomheder, som handler med regeringen, skal registreres hos VGCL. Uafhængige fagforeninger er ikke tilladte i Vietnam, men uafhængige sektorspecifikke arbejdersammenslutninger er derimod tilladte, og de fungerer ofte repræsentativt for arbejdere. Den Internationale Sammenslutning af Fagforeninger vurderer, at 10 % af alle arbejdere i Vietnam er medlem af en fagforening. Strejker er egentlig ulovlige, men finder alligevel sted og bliver ofte accepteret af myndighederne. Vietnamesisk lovgivning forbyder diskrimination af fagforeninger, og forpligter arbejdsgivere til at opfordre til organisatoriske aktiviteter blandt de ansatte.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører til at overholde ILO-kernekonventionerne, indenfor rammerne af gældende vietnamesisk lovgivning. Herunder kan virksomheden, indenfor rammerne af lovgivningen, opfordre leverandører til at etablere en medarbejderrepræsentation, der kan håndtere medarbejderforhold lokalt i samarbejde med ledelsen. Virksomheden kan endvidere opfordre leverandøren til frit at lade medarbejderne diskutere arbejdsrelaterede emner med medarbejderrepræsentanten. Hvis de ansatte deltager i foreninger, møder eller andre faglige aktiviteter, bør leverandøren ikke rapportere dette til myndighederne udover, hvad loven foreskriver.

#### ■ Korruption

Vietnam har ratificeret FN's konvention mod korruption. Korrupte praksisser forbliver dog et udbredt og almindeligt fænomen i Vietnam. På Transparency International's Corruption Perception Index for 2005, tildeles Vietnam 2,6 point på en skala fra nul til ti, hvor nul repræsenterer de mest korrupte lande. Korruption er mest udbredt i ejendoms- og skatteadministrationen samt i byggebranchen og i færdselspolitiet. Der har endvidere været tilfælde, hvor højt placerede embedsmænd har modtaget bestikkelse i forbindelse med smugling, domstolsafgørelser samt tildelingen af kontrakter for offentlige arbejder. Problemet er vokset i omfang i takt med den organiserede kriminalitets stigende indflydelse. Der har været flere højt profilerede retssager omhandlende korruption i 2005, men håndhævelsen af anti-korruptionslovgivningen er fortsat svag.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører, agenter og andre lokale forretningspartnere til at afholde sig fra korruption og bestikkelse, som middel til at øve indflydelse på myndigheder eller forretningspartnere. Derudover kan virksomheden tilskynde til, at der ikke anvendes såkaldte "facilitation payments", som ofte bliver brugt til at fremskynde sagsbehandlingen hos lokale myndigheder.

#### ■ Løn

Mange vietnamesiske arbejdere tjener ikke nok til at dække deres reelle leveomkostninger. Det er især tilfældet i eksportsektoren, hvor det meste industriarbejde finder sted. Mindstelønnen er på nuværende tidspunkt USD 45-55 om måneden alt afhængig af, hvor leverandøren er lokaliseret. De nye økonomiske reformer har bevirket, at der skal betales gebyrer for uddannelse, sundhedspleje og børnepasning, hvilket vanskeliggør adgangen til disse services for vietnamesere i de lavere indkomstgrupper.

Virksomheder, som anvender leverandører med lavtlønnet arbejdskraft, kan med fordel opfordres til at rådføre sig med lokale NGO'er eller andre uafhængige grupper for at vurdere, om den lovmæssige mindsteløn udgør et tilstrækkeligt levegrundlag for en familie i det lokalområde, hvor leverandøren befinder sig. Virksomheden kan her opfordre til, at de ansatte, indenfor normal arbejdstid, bør være i stand til at tjene nok til dækning af basale leveomkostninger. Hvis leverandører benytter sig af akkordordninger, skal de ansatte være i stand til at oparbejde en levedygtig løn indenfor normal arbejdstid.

#### ■ Miljørisici med konsekvenser for menneskerettighederne

Vietnams miljø er stærkt påvirket af industrialiseringen samt den stærke vækst i især byerne. De største miljøproblemer er - udover alvorlig jord-, vand- og luftforurening - skovrydning, udryddelse af diverse dyrearter, samt affaldshåndtering. Vietnams lovgivning på miljøområdet yder en vis beskyttelse af miljøet, men landet mangler ressourcerne til at implementere disse bestemmelser. Mere end 40 % af vietnamesiske børn er fejlnærede og knaphed på fødevarer er et tilbagevendende problem.

Virksomheden kan med fordel identificere de leverandører, som kan forventes at have en betydelig miljøpåvirkning og tilskynde til, at der foretages en vurdering af miljøpåvirkningerne, samt at denne vurdering gøres tilgængelig for myndigheder og berørte grupper i lokalområdet. Afhængig af miljøvurderingen kan det have en god effekt, at virksomheden følger og så vidt muligt støtter implementeringen af løbende miljøforbedringer hos leverandøren.

#### ■ Sikkerhedsforanstaltninger

Det er meget udbredt, at de vietnamesiske myndigheder praktiserer vilkårlige arrestationer samt tortur af politiske fanger. Demonstrationer standses ofte med voldelige midler. Der rapporteres hvert år om drab og forsvindinger begået af sikkerhedsstyrkerne.

Virksomheden kan med fordel være opmærksom på leverandører, som i stort omfang benytter sig af politi, militær eller private vagtfirmaer til at styrke sikkerheden. Virksomheden kan her tilskynde til, at man efterlever internationale standarder for tilbageholdelse af mistænkte samt magtanvendelse. Dette inkluderer bl.a., at omfanget af sikkerhedsforanstaltningerne bør stå i et rimeligt forhold til den reelle trussel. Sikkerhedsvagter skal have et klart og afgrænset mandat og skal være passende udstyret og trænet i henhold til internationale standarder for magtanvendelse. Sikkerhedsvagter bør ikke anvendes til at intimidere eller disciplinere leverandørens ansatte.

## For mere information

---

For mere information om virksomheder og menneskerettigheder i Vietnam se [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org). Du kan også kontakte Human Rights & Business Project på:

Human Rights & Business Project  
Institut for Menneskerettigheder  
Wilders Plads 8H  
1403 København K  
Danmark  
+45 32 69 88 88

## Ophavsret

---

Rettighederne til denne publikation tilhører Institut for Menneskerettigheder, Dansk Industri og Økonomi- og Erhvervsministeriet. Publikationen eller dele heraf må ikke sælges eller udbredes til kommerciel brug og må ikke inkorporeres i andre elektroniske eller trykte publikationer eller værker.

## Ansvar

---

Denne landeprofil er udarbejdet som et værktøj til håndtering af menneskeretsrisici i forbindelse med leverandørstyring. Den har ikke til hensigt at fremsætte juridiske vurderinger og skal derfor ikke opfattes som en erstatning for juridisk rådgivning. Spørgsmål omkring fortolkningen og brugen af denne information i en konkret situation bør rettes til Institut for Menneskerettigheder eller en anden kompetent rådgiver. Enhver modifikation af politikker, procedurer eller praksisser på baggrund af denne landeprofil sker på eget ansvar. Institut for Menneskerettigheder, Dansk Industri og Økonomi- og Erhvervsministeriet kan ikke drages til ansvar eller pålægges erstatningspligt for eventuelle direkte eller indirekte skader, som måtte opstå i forbindelse med brugen og fortolkningen af denne publikation.