



BetterWork

Báo cáo tuân thủ lần thứ 10
Báo Cáo Tổng Hợp Về
Tuân Thủ Trong Ngành
May Mặc

THỜI GIAN BÁO CÁO
Tháng 1/2017 - Tháng 6/2018



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP

BIÊN MỤC ILO TRONG HỆ THỐNG DỮ LIỆU CHUNG

[Phiên bản Tiếng Việt] Better Work Vietnam: ngành may mặc: Báo cáo Tổng hợp về Tuân thủ lần thứ chín/ Tổ chức Lao động Quốc tế; Tổ chức Tài chính Quốc tế - Geneva: ILO, 2019.

ISSN: 2227-958X (web pdf)

Tổ chức Lao động Quốc tế; Tổ chức Tài chính Quốc tế

Ngành may mặc / điều kiện lao động / quyền công nhân // luật lao động / tiêu chuẩn lao động quốc tế / tiêu chuẩn ILO / ứng dụng / đánh giá nhanh / Việt Nam

08.09.3

Bản quyền thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) 2019. Xuất bản 2019.

Ấn phẩm của ILO được công nhận bản quyền theo Nghị định 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, việc sao chép trích dẫn ngắn có thể không cần xin phép nhưng với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. 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 email: pubdroit@ilo.org. IFC và ILO luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký 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.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

Các quy định trên phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hiệp Quốc, và việc đưa ra những tài liệu đó không bao hàm việc diễn đạt bất cứ quan điểm riêng nào của IFC hoặc ILO liên quan đến tư cách pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Trách nhiệm về các quan điểm được bày tỏ trong các bài báo, các nghiên cứu và các tuyên bố khác chỉ duy nhất thuộc về tác giả bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó, và việc phát hành không đồng nghĩa với việc IFC hoặc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

IFC hoặc ILO không bao hàm mục đích quảng cáo cho các công ty, sản phẩm thương mại và các quy trình được đề cập trong ấn phẩm này, Tương tự, khi một công ty, sản phẩm thương mại hay quy trình không được đề cập đến ở đây không có nghĩa là IFC và ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Các ấn phẩm của ILO có thể được cung cấp thông qua các nhà sách lớn hoặc các văn phòng ILO ở nhiều nước, hoặc trực tiếp từ bộ phận Xuất bản của ILO, Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ. Danh mục hoặc danh sách của các ấn phẩm mới được phát miễn phí tại địa chỉ trên, hoặc thông qua email: pubvente@ilo.org

Hãy truy cập vào trang web của chúng tôi: www.ilo.org/publns

Bản quyền thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) (2019). Lần đầu xuất bản (2019)

ACKNOWLEDGEMENTS

Chương trình Better Work Vietnam được tài trợ bởi các tổ chức sau:

- ◆ Chính phủ Ireland
- ◆ Bộ Ngoại giao Hà Lan
- ◆ Cục kinh tế liên bang Thụy Sĩ (SECO)
- ◆ Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc (DFAT)
- ◆ Bộ Phát triển Việc làm và Xã hội Canada (ESDC)

Chương trình Better Work toàn cầu được tài trợ bởi các tổ chức sau:

- ◆ Bộ Ngoại giao Hà Lan;
- ◆ Cục kinh tế liên bang Thụy Sĩ (SECO)
- ◆ Bộ Ngoại giao Đan Mạch;
- ◆ Bộ Lao động Hoa Kỳ

Chương trình còn được sự hỗ trợ của DFID, Chính phủ Pháp, Chính phủ Canada, Chính phủ Ireland, GMAC, Công ty Walt Disney, Quỹ Levi Strauss Foundation, Công ty Gap Inc và FUNG (1937) Management Ltd.

Báo cáo này không phản ánh quan điểm, chính sách của các tổ chức và cơ quan liệt kê bên trên, cũng như không đề cập đến tên giao dịch, sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức được ủng hộ bởi các cơ quan này.

MỤC LỤC

Lời cảm ơn	1
Mục lục	2
Tóm tắt	4
Các tiêu chuẩn lao động quốc tế	4
Lao động trẻ em	4
Phân biệt đối xử	4
Lao động cưỡng bức	4
Tự do liên kết và Thương lượng tập thể	5
Điều kiện làm việc	5
Tiền lương	5
Hợp đồng và Nhân sự	5
An toàn vệ sinh lao động	6
Thời giờ làm việc	6
Phần I: Giới thiệu	8
Bối cảnh chính sách và Ngành	8
Better Work Vietnam	11
Phần II: Những ghi nhận	16
Trình trạng tuân thủ	10
Những ghi nhận cụ thể (cấp độ câu hỏi tuân thủ)	17
Chủ đề tập trung: Giới	39
Phần III: Kết luận	50
Phụ lục A: Danh sách nhà máy được đề cập trong báo cáo	52
Phụ lục B: Phương pháp Better Work	58
Phụ lục C: Các câu hỏi về giới	61

BẢNG CÂU HỎI CỤ THỂ

Bảng câu hỏi chi tiết số 1: Lao động trẻ em	18
Bảng câu hỏi chi tiết số 2: Công việc độc hại và các hình thức tội tệ khác	18
Bảng câu hỏi chi tiết số 3: Lưu hồ sơ và bảo vệ lao động chưa thành niên	18
Bảng câu hỏi chi tiết số 4: Phân biệt đối xử về giới	19
Bảng câu hỏi chi tiết số 5: Can thiệp và Phân biệt đối xử	21
Bảng câu hỏi chi tiết số 6: Thương lượng tập thể	23
Bảng câu hỏi chi tiết số 7: Hoạt động công đoàn	23
Bảng câu hỏi chi tiết số 8: Mức lương tối thiểu/ Lương sản phẩm	25
Bảng câu hỏi chi tiết số 9: Tiền lương làm thêm giờ	26
Bảng câu hỏi chi tiết số 10: Thông tin về lương và các khoản khấu trừ	27
Bảng câu hỏi chi tiết số 11: Nghỉ có hưởng lương	29
Bảng câu hỏi chi tiết số 12: Bảo hiểm xã hội và các phúc lợi khác	30
Bảng câu hỏi chi tiết số 13: Hợp đồng lao động	31
Bảng câu hỏi chi tiết số 14: Quy trình ký hợp đồng	31
Bảng câu hỏi chi tiết số 15: Đối thoại, Kỷ luật và Tranh chấp	32
Bảng câu hỏi chi tiết số 16: Chấm dứt hợp đồng lao động	33
Bảng câu hỏi chi tiết số 17: Giờ làm việc bình thường	36
Bảng câu hỏi chi tiết số 18: Làm thêm giờ	37
Bảng câu hỏi chi tiết số 19: Nghỉ phép	38

Tóm tắt

Báo cáo này dựa trên kết quả đánh giá 331 nhà máy tại Việt Nam trong giai đoạn từ 01/01/2017 đến 30/06/2018. Báo cáo này thể hiện một bức tranh về tình hình thực hiện các quy định pháp luật về điều kiện làm việc là các quyền cơ bản tại nơi làm việc, và cũng cung cấp những thông tin từ góc độ doanh nghiệp về nguyên nhân chính dẫn đến các vi phạm, thu thập được trong quá trình đánh giá và tư vấn doanh nghiệp.

Báo cáo này cũng bao gồm một chương phân tích chuyên đề, trong năm nay, tập trung vào chủ đề Giới. Chương này sử dụng các kết quả của báo cáo tuần thủ cùng với thông tin định tính và định lượng từ các nguồn có căn cứ để xây dựng nên một bức tranh tổng quan về tình trạng bình đẳng giới trong ngành may mặc ở Việt Nam hiện nay, và những thách thức cần phải vượt qua để đảm bảo quyền bình đẳng và đầy đủ và cơ hội cho nữ giới và nam giới đang làm việc trong ngành.

Kết quả đánh giá các doanh nghiệp trong báo cáo này nhìn chung là nhất quán với kết quả của các báo cáo của Better Work trước đây; trong đó, lĩnh vực có nhiều vi phạm nhất là An toàn vệ sinh lao động và Hợp đồng, quản lý nhân sự. Về các tiêu chuẩn lao động quốc tế, doanh nghiệp gặp khó khăn lớn nhất khi tuân thủ các vấn đề về thỏa ước tập thể và quản lý không can thiệp vào hoạt động của công đoàn. Ngoài ra, các thông tin tuân thủ tổng hợp trong giai đoạn báo cáo này còn cho thấy rằng các nhà máy đang tham gia chương trình Better Work đã có sự cải thiện đáng ghi nhận trong hầu hết các vấn đề được đánh giá.

CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

Lao động trẻ em

Các trường hợp lao động trẻ em tại các nhà máy tham gia Better Work Vietnam rất ít và thường liên quan đến những lao động dưới độ tuổi lao

động hợp pháp, hoặc lao động chưa thành niên (trên độ tuổi tối thiểu làm việc) nhưng làm việc trong điều kiện đặc biệt được pháp luật quy định cấm sử dụng đối tượng này. Về lao động trẻ em, mối quan tâm chính là thiếu sự giám sát và bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi, vẫn còn là điểm quan trọng mà một số lượng không nhỏ các nhà máy chưa tuân thủ. Các nhà máy có hệ thống xác minh độ tuổi yếu kém và không đáng tin cậy thường bị bỏ sót các điều kiện làm việc người lao động chưa thành niên, ví dụ họ không được làm việc quá 8 giờ mỗi ngày và 40 giờ mỗi tuần.

Phân tích các trường hợp lao động trẻ em gần đây cũng cho thấy rủi ro phát sinh từ những điểm không được lưu ý như tuyển dụng lao động tạm thời của các giám đốc sản xuất, ngoài tầm kiểm soát của các nhân viên nhân sự và giám sát việc sử dụng lao động của những nhà thầu phụ cung cấp các dịch vụ tại nhà máy, như nhà thầu cung cấp bữa ăn. Nếu không có sự giám sát thường xuyên và đầy đủ trong các thực hành tuyển dụng lao động này, các nhà máy có thể phải chịu rủi ro lớn, trong việc đảm bảo không có lao động trẻ em và các vi phạm tương tự trong phạm vi nhà máy.

Lao động cưỡng bức

Lao động cưỡng bức hiếm khi được ghi nhận tại các nhà máy tham gia Better Work. Trong kỳ báo cáo hiện tại, không có bằng chứng rõ ràng nào để xác định trường hợp có lao động cưỡng bức tại các nhà máy được đánh giá. Khi đánh giá về lao động cưỡng bức, Better Work xem xét đến sự ép buộc, bao gồm các vấn đề như hạn chế người lao động tự do đi lại, tăng ca ép buộc và người lao động có thể chấm dứt công việc với thông báo hợp lý hay không. Mặc dù việc ép buộc tăng ca đã được ghi nhận trong những năm trước đây, nhưng những thực hành cưỡng bức lao động như vậy lại không được phát hiện trong giai đoạn này.

Phân biệt đối xử

Hình thức phân biệt đối xử phổ biến nhất trong các nhà máy may mặc tại Việt Nam là dựa trên giới, nhưng để tìm hiểu và xác minh mức độ vi phạm không phải là một việc dễ dàng. Các trường hợp ưu tiên một giới tính trong tuyển dụng thường được phát hiện khá dễ dàng, tuy nhiên, các vấn đề như quấy rối tình dục phần lớn vẫn bị che giấu, nhưng nỗ lực để công khai vấn đề này thường bị cản trở bởi nhận thức thấp (kể cả ở cấp quản lý và cấp người lao động) và sự sợ hãi của nạn nhân. Trong khi đó, mặc dù một số ít nhà máy bị phát hiện là công khai đi ngược lại các quy định liên quan đến quyền và bảo vệ thai sản của lao động nữ, thì nhiều doanh nghiệp khác đang tiếp tục áp dụng các cách tinh vi khác để tránh phát sinh “các chi phí” khi tuyển dụng lao động nữ đang mang thai. Ví dụ như việc khám thai để sàng lọc lao động nữ đang mang thai trong quá trình tuyển dụng và từ chối trả đầy đủ các khoản tiền thưởng và tăng lương cho các lao động nữ mới sinh con và quay trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản.

Một hình thức của phân biệt đối xử gần đây trở nên phổ biến là việc người sử dụng lao động đưa ra các chính sách và quy định tác động tiêu cực đến những phụ nữ phải nghỉ làm do việc mang thai và làm mẹ, ví dụ như khi tính thưởng, phụ cấp thì không tính đến thời gian nghỉ thai sản, nghỉ khám thai hoặc nghỉ cho con bú hằng ngày. Việc loại trừ các khoảng thời gian nghỉ chế độ của lao động nữ chẳng hạn, khi tính tiền thưởng hoặc tăng lương, là hành vi phân biệt đối xử, bởi vì chỉ có lao động nữ mới bị ảnh hưởng tiêu cực của quy định này.

Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể

Mặc dù vẫn còn khoảng cách giữa luật lao động quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quyền tự do liên kết, nhưng ngành may mặc trong giai đoạn này cũng ghi nhận những phát triển tích cực, giúp các thực hành tại nhà máy phù hợp hơn với quyền được quốc tế công nhận này. Sự can

thiệp của quản lý vào công đoàn cơ sở vẫn còn tồn tại trong các nhà máy tham gia Chương trình Better Work Việt Nam; nhưng không còn phổ biến như cách đây năm năm, và các vi phạm nghiêm trọng như đe dọa và quấy rối cán bộ công đoàn vẫn rất hiếm xảy ra (không có trường hợp nào được ghi nhận trong kỳ báo cáo hiện tại).

Tương tự, tỷ lệ các nhà máy không tuân thủ về thương lượng tập thể đã giảm trong kỳ báo cáo hiện tại, mặc dù đây vẫn là thách thức tuân thủ hàng đầu trong nhóm quyền này khi nhiều nhà máy tiếp tục không thực hiện quy định về tham vấn ý kiến của công đoàn và quy trình phê duyệt thỏa ước lao động tập thể, không chia sẻ thông tin của thỏa ước lao động tập thể với người lao động và không thực hiện đầy đủ các điều trong thỏa ước. Theo nhiều cách, điều này phản ánh văn hóa thương lượng chưa thực sự phát triển và hiểu biết về giá trị của thương lượng tập thể còn thấp trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam.

Tiền lương

Trong những năm qua, Better Work nhận thấy sự tuân thủ về lương thường cao hơn các nhóm về điều kiện làm việc khác, ví dụ như an toàn vệ sinh lao động, thời giờ làm việc và hợp đồng. Báo cáo này cũng ghi nhận điều đó. Về cơ bản, điểm tích cực là tất cả các nhà máy đều trả lương cho công nhân đầy đủ và đúng hạn, và gần như tất cả các nhà máy đều đảm bảo người lao động được quyền nhận được ít nhất bằng mức lương tối thiểu. Vi phạm về bảo hiểm xã hội (đóng góp cho quỹ bảo hiểm xã hội đầy đủ và đúng hạn) và thanh toán tiền làm thêm giờ tuy đã giảm so với năm trước, nhưng vẫn còn ở mức phổ biến.

Thách thức tuân thủ lớn nhất trong mảng tiền lương là duy trì một bảng lương chính xác. 35% số nhà máy vi phạm quy định này. Việc không tuân thủ tiêu chuẩn này là rủi ro cho tính toàn vẹn và liêm chính của hệ thống chi trả tại doanh nghiệp và do đó, thường được các nhân hàng coi là một vi phạm nghiêm trọng. Mặc dù đã có

nhiều sự cải thiện trong những năm qua, Better Work vẫn nhận thấy trong một số trường hợp, vi phạm này khiến nhà máy gặp phải rủi ro lớn trong việc duy trì mối quan hệ đối tác với các nhãn hàng.

Hợp đồng và nhân sự

Các nhà máy tham gia Better Work nhìn chung tuân thủ các quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động. Hơn 90% các nhà máy được đánh giá đều đảm bảo rằng tất cả người lao động của họ có hợp đồng lao động. Tuy nhiên, vẫn còn những thách thức trong việc biến các quy định trong các văn bản pháp luật thành các thực hành khả thi ở cấp độ nhà máy. Một số lớn các nhà máy (42%) gặp khó khăn trong việc đảm bảo rằng các hợp đồng lao động của họ có đầy đủ tất cả những điều khoản và điều kiện bắt buộc theo luật quy định. Ngoài ra, 28% các nhà máy cũng gặp khó khăn trong việc tính trợ cấp thôi việc vì họ không thể theo dõi thời gian làm việc mà người lao động không được đóng bảo hiểm thất nghiệp, như trong giai đoạn thử việc, đào tạo, nghỉ thai sản hoặc nghỉ ốm nhiều hơn 14 ngày để tính chính xác trợ cấp thôi việc.

Gần một phần ba số nhà máy trong kỳ báo cáo đã không tuân thủ theo các yêu cầu của luật về quy trình tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Tuy nhiên, hầu hết các nhà máy được quan sát đều hiểu tầm quan trọng của việc đối thoại thường xuyên giữa quản lý và công nhân để duy trì một mối quan hệ lao động hài hòa. Họ tổ chức đối thoại hoặc trao đổi thông tin tại nơi làm việc dưới nhiều hình thức khác nhau.

Không có nhiều bằng chứng cho thấy các nhà máy vi phạm quy định của pháp luật về kỷ luật lao động hoặc người lao động bị ngược đãi tại nơi làm việc. Tỷ lệ không tuân thủ trong các vấn đề này lần lượt là 7% và 4%. Trong 14 nhà máy, công nhân đã báo cáo rằng họ bị quấy rối bằng lời nói hoặc bị lăng mạ từ phía quản lý thường là quản lý chuyên hoặc quản lý sản xuất của họ.

An toàn vệ sinh lao động

Tương tự như những năm trước, lĩnh vực An toàn vệ sinh lao động có số lượng vi phạm nhiều nhất được ghi nhận. Điều này phản ánh sự phức tạp và rủi ro liên quan đến sản xuất hàng may mặc và da giày, và các quy định khá rộng về ATVSLĐ tại nơi làm việc của Việt Nam. Ở cấp độ câu hỏi, các vi phạm trải dài ở nhiều nội dung và không có nội dung nào có tỉ lệ vi phạm cao hơn 50%. Tuy nhiên, các thách thức tập trung chủ yếu trong 4 nhóm, đó là Bảo hộ Lao động, Hệ thống Quản lý ATVSLĐ, Ứng phó Khẩn cấp và Các chất nguy hiểm, với các tỷ lệ không tuân thủ tổng hợp lần lượt là 93%, 82%, 74% và 68%.

Thách thức phổ biến đối với các nhà máy là thành lập bộ phận ATVSLĐ cơ sở hoạt động tốt. Theo Luật và Nghị định mới về An toàn vệ sinh lao động, tất cả nhà máy phải cử nhân viên có trình độ học vấn hoặc kinh nghiệm kỹ thuật liên quan để phụ trách công tác ATVSLĐ. Trong kỳ báo cáo này, một nửa số nhà máy đã không thực hiện được quy định này.

An toàn cháy nổ và ứng phó với các tình huống khẩn cấp tiếp tục là mối quan ngại lớn đối với ngành may mặc và da giày, vì sử dụng nhiều vật liệu dễ cháy và số lượng công nhân có mặt trong một xưởng sản xuất lớn. Trong khi hầu hết các nhà máy đã lắp đặt hệ thống phát hiện và báo cháy, theo phê duyệt của cảnh sát phòng cháy chữa cháy địa phương, vẫn còn nhiều nhà máy đã không thường xuyên kiểm tra và bảo trì để đảm bảo hệ thống này vận hành ổn định. Đây vẫn là vi phạm đối với 35% số nhà máy được đánh giá. Trong khi đó, các nhà máy cũng đã cải tiến trong việc giữ các lối thoát nạn thông thoáng, với tỷ lệ không tuân thủ ở mức 31%, giảm 20 điểm phần trăm so với năm trước.

Thời giờ làm việc

Đặc điểm của ngành may mặc Việt Nam là thời gian làm việc dài và tăng ca quá mức quy định. Đối với hầu hết các trường hợp, tăng ca là tự nguyện. Tuy nhiên, vi phạm làm thêm giờ quá quy định là nguyên nhân hàng đầu của các trường hợp không tuân thủ trong nhóm này. Trên thực tế, 77% số nhà máy được đánh giá không tuân thủ giới hạn tăng ca hàng tháng là 30 giờ và 69% không tuân thủ giới hạn tăng ca hàng năm là 300 giờ. Mặc dù trong một số trường hợp, việc làm thêm giờ quá quy định phản ánh sự yếu kém của khâu kế hoạch sản xuất và duy trì năng suất trong giờ làm việc của nhà máy, Better Work cũng nhận thấy nhiều nhà máy lựa chọn vi phạm ở mức độ nhất định (ví dụ như 60 giờ làm việc mỗi tuần bao gồm cả tăng ca và giờ làm thông thường) và việc này được các nhân hàng đối tác của họ chấp nhận.

Điểm tích cực hơn là phần lớn các nhà máy được đánh giá đã đảm bảo nghỉ chế độ theo quy định của pháp luật cho công nhân, đặc biệt là nghỉ của lao động nữ. Hầu hết công nhân tại các nhà máy được đánh giá được xem là đang làm công việc nặng nhọc, độc hại và được hưởng 14 ngày nghỉ hằng năm. Mười bốn phần trăm số nhà máy không tuân thủ với quy định này, hầu hết là do không thực hiện các quy định chi tiết của luật. Ít hơn 10% số nhà máy được ghi nhận là vi phạm quy định về 1 giờ nghỉ mỗi ngày cho lao động nữ đang cho con bú hoặc 30 phút nghỉ mỗi ngày trong thời gian hành kinh.

TỔNG QUAN VỀ CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIETNAM¹



562
Nhà máy



782,328
Công nhân



1,771
Lần Đánh giá



7,692
Lần Tư vấn
nhà máy



42,075
Người tham
được đào tạo
(công nhân,
quản lý, nhân
viên nhà máy)

Phần I: Giới thiệu

BỐI CẢNH CHÍNH SÁCH VÀ NGÀNH

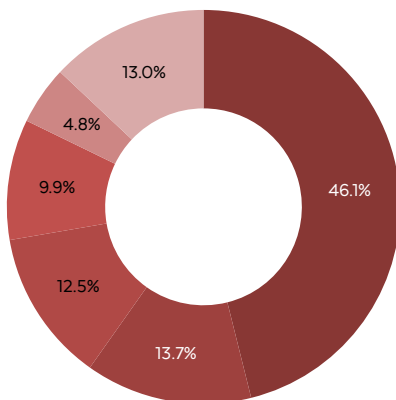
Ngành công nghiệp may mặc của Việt Nam chiếm khoảng 15% tổng sản lượng xuất khẩu của cả nước, đạt gần 36 tỷ đôla vào năm 2018. Việt Nam hiện nay nằm trong nhóm 5 nước đứng đầu về xuất khẩu hàng may mặc toàn cầu, trong đó phần lớn hàng hóa xuất khẩu đi Hoa Kỳ, Châu Âu và Nhật Bản. Ngành may mặc Việt Nam đang sử dụng gần 2.7 triệu lao động, và hỗ trợ hàng triệu người khác thông qua số tiền được người lao động gửi về cho gia đình tại quê nhà.

Các doanh nghiệp vốn sở hữu nước ngoài thống trị ngành xuất khẩu may mặc (Hàn Quốc và Đài Loan là các nhà đầu tư lớn nhất), nhưng có hàng ngàn các công ty nội địa nhỏ hơn sản xuất cho cả thị trường nội địa và gia công cho các doanh nghiệp xuất khẩu lớn hơn. Trong hơn 6000 doanh nghiệp may mặc đang hoạt động, khoảng 70% là doanh nghiệp may – trong đó phần lớn đang sản xuất theo hình thức gia công xuất khẩu CMT (Cut-Make-Trim).

Thông tin về ngành

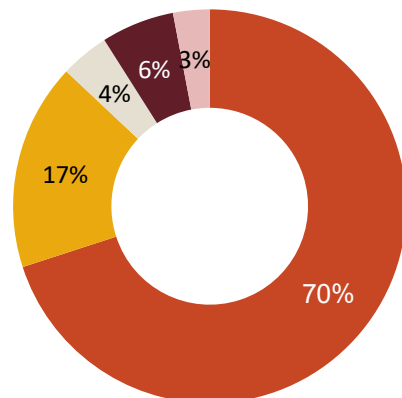
Thị trường xuất khẩu chính năm 2018

- Hoa Kỳ (46.1%)
- Liên minh Châu Âu (13.7%)
- Nhật (12.5%)
- Hàn Quốc (9.9%)
- Trung Quốc (4.8%)
- Khác (13%)



Chức năng sản xuất chính

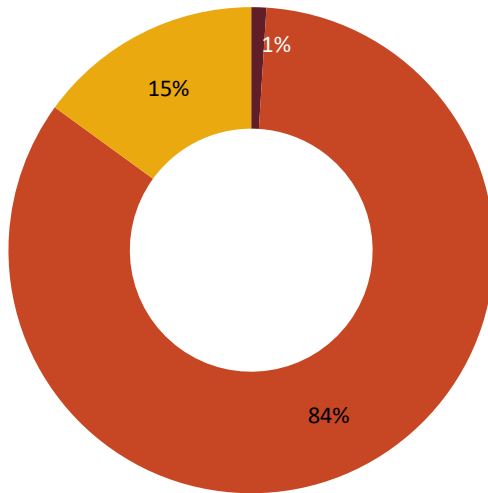
- May (70%)
- Dệt kim (17%)
- Nhuộm (4%)
- Sợi (6%)
- Các ngành phụ trợ (3%)



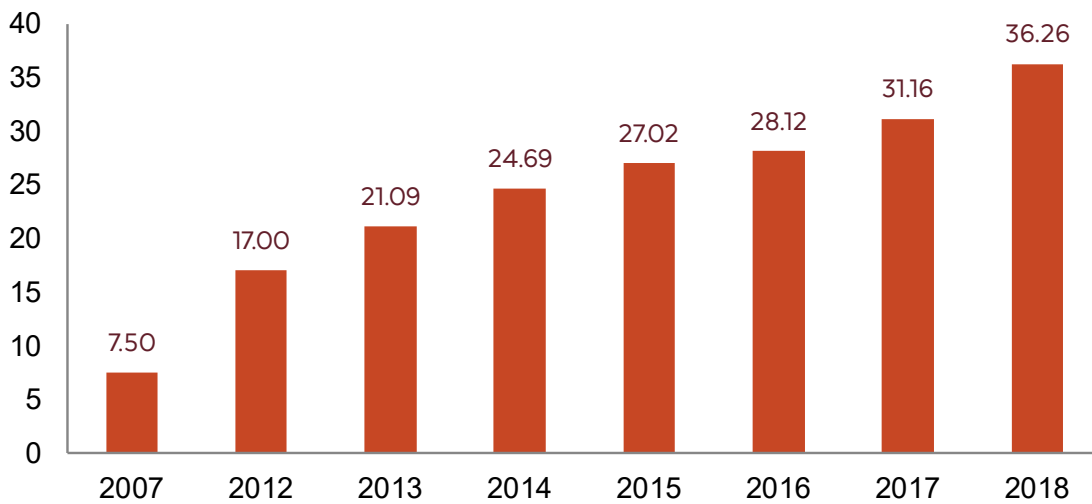
Cơ cấu Sở hữu Doanh nghiệp

(Số doanh nghiệp: ~ 6,000 (bao gồm Dệt may))

- DN Nhà nước (1%)
- DN Tư nhân (84%)
- DN có vốn đầu tư nước ngoài (15%)



Kim ngạch Xuất khẩu (Tỷ đô la Mỹ)



Thương mại

Sau gần hai thập niên phát triển nhanh chóng và bền vững, ngành may mặc tại Việt Nam vẫn tiếp tục mở rộng trong trung hạn, mặc dù có sự cạnh tranh về tiền lương từ các quốc gia sản xuất may mặc khác và việc Hoa Kỳ rút lui khỏi Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) rất được mong đợi. Mặc dù chiếm phần nhỏ hơn trong thương mại toàn cầu, ngành dệt may vẫn được kỳ vọng được hưởng lợi đáng kể từ các hiệp định thương mại ký kết với Hàn Quốc (VKFTA- có hiệu lực kể từ tháng 12/2016), Châu Âu (EVFTA – ký kết vào tháng 12/2015), Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương CPTPP bao gồm 11 quốc gia thành viên ban đầu của TPP, không bao gồm Hoa Kỳ (có hiệu lực với Việt Nam tính từ 14/1/2019), và trong ngắn hạn, hưởng lợi từ căng thẳng thương mại giữa Hoa Kỳ và Trung Quốc. Mặc dù chiếm phần nhỏ hơn trong thương mại toàn cầu, hiệp định CPTPP thay thế hiệp định TPP vẫn góp phần nâng cao tiềm năng xuất khẩu của Việt Nam tới các thị trường trọng điểm như Nhật Bản và Canada. Theo Ngân hàng Thế giới, tác động của Hiệp định này cho tăng trưởng cho kinh tế nội địa có thể đạt từ 1.1% đến 3.5% GDP vào năm 2030². Cải cách ở nhiều lĩnh vực từ thủ tục hải quan và sở hữu trí tuệ đến các điều kiện lao động và môi trường sẽ rất quan trọng nếu Việt Nam muốn tận dụng tối đa lợi thế của các giao kết thương mại này.

Bối cảnh chính sách

Hướng đến việc thúc đẩy sự thống nhất giữa các tiêu chuẩn lao động quốc tế và luật lao động quốc gia, Chính phủ Việt Nam cũng đã xây dựng một lộ trình thực hiện các cải cách lao động trong những năm tới, mà sẽ không chỉ mở rộng quyền và sự bảo vệ cho người lao động, mà còn giúp đất nước hưởng lợi đầy đủ từ các hiệp định thương mại sắp tới (trong đó các điều khoản về lao động yêu cầu việc điều chỉnh chính sách trong nước). Hoạt động nổi bật nhất là việc sửa đổi Bộ Luật Lao động 2012, dự kiến hoàn thành vào cuối năm 2019. Đi đôi với việc sửa đổi Bộ luật Lao động,

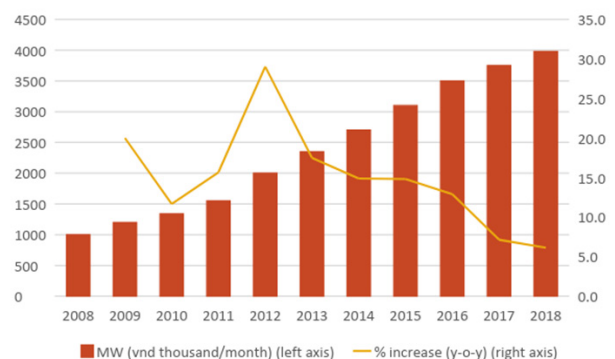
Việt Nam cũng cam kết phê chuẩn và thi hành Các công ước Cơ bản còn lại của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong nhóm 8 công ước cơ bản, đó là công ước số 105 (Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức); Công ước số 98 (Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể) và Công ước số 87 (Tự do Liên kết và Quyền Tổ chức).

Sau khi điều chỉnh khung pháp lý, Việt Nam sẽ đối mặt với một số thách thức trong khâu thực thi pháp luật, cả về hướng dẫn chi tiết việc thực hiện luật cho các doanh nghiệp (ban hành các nghị định và thông tư hướng dẫn) và trong việc thúc đẩy tuân thủ pháp luật tại các doanh nghiệp thông qua kết hợp các biện pháp khuyến khích và cưỡng chế tuân thủ pháp luật (thông qua hệ thống thanh tra lao động). Chương trình Better Work cũng sẽ góp phần hỗ trợ quá trình này thông qua việc tiếp tục cung cấp các dịch vụ trực tiếp cho nhà máy (cụ thể các hoạt động tư vấn đào tạo và đánh giá) và đúc kết các kinh nghiệm thực thi pháp luật của ngành may mặc, và các thực hành tốt trong ngành thành các hướng dẫn cụ thể có bằng chứng thực tế cho các nhà hoạch định chính sách.

Lương tối thiểu

Vào tháng 11/2018, Chính phủ ban hành Nghị định số 157/2018/NĐ-CP, quy định tăng mức lương tối thiểu lên 5,3% vào năm 2019. Tỷ lệ tăng lương tối thiểu đã giảm từ mức 6,5% năm 2018 và 7,3% năm 2017.

ĐỒ THỊ 1. XU HƯỚNG TĂNG LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI VIỆT NAM, 2008-2018



CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIETNAM

Chương trình Better Work Việt Nam (BWV) được thành lập năm 2009, với mục tiêu hỗ trợ sự phát triển và tính cạnh tranh của ngành công nghiệp may mặc, chia khóa chính giúp giảm nghèo và phát triển kinh tế xã hội của cả nước, thông qua thúc đẩy điều kiện làm việc bền vững và tôn trọng luật pháp quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế - hiện cũng là điều kiện trọng yếu trong việc tìm nguồn cung ứng may mặc trên toàn cầu và yếu tố quan trọng đảm bảo sự bền vững lâu dài của ngành.

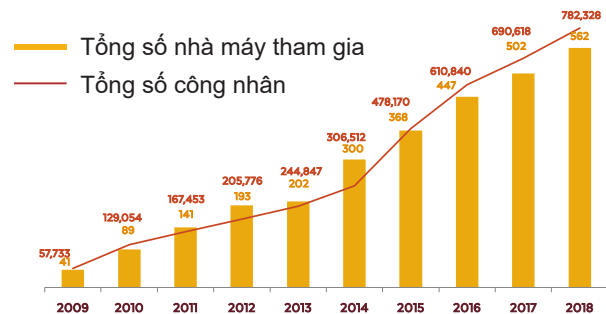
Chương trình bắt đầu cung cấp các dịch vụ chính – đánh giá, tư vấn và đào tạo vào năm 2009, và hiện nay đã hỗ trợ hơn 550 nhà máy với số lượng hơn 780.000 công nhân³. Khi tham gia chương trình BW, các nhà máy được hỗ trợ thành lập ban cải tiến doanh nghiệp - gồm đại diện của người lao động và đại diện quản lý doanh nghiệp - để thực hiện tự chẩn đoán hệ thống tuân thủ và thực hiện cải tiến ban đầu. Sau giai đoạn này, một cuộc đánh giá không báo trước sẽ được thực hiện, trong hai ngày làm việc và bao gồm việc xem xét hồ sơ, quan sát thực trạng nhà máy và phỏng vấn công nhân, quản lý trực tiếp và quản đốc. Tiếp theo sau đánh giá, BWV sẽ tiếp tục tư vấn và đào tạo cho nhà máy để cải thiện điều kiện làm việc và thực hành kinh doanh một cách bền vững. Phương pháp tiếp cận cải tiến doanh nghiệp thông qua tổng hợp các dịch vụ này cho phép các nhà máy làm việc với chương trình để xác định các vấn đề và xây dựng các phương án cải tiến dựa trên nền tảng đối thoại xã hội (giữa công nhân và quản lý), tính tự chủ, tính trách nhiệm và tính minh bạch.

Sự mở rộng của chương trình Better Work Vietnam

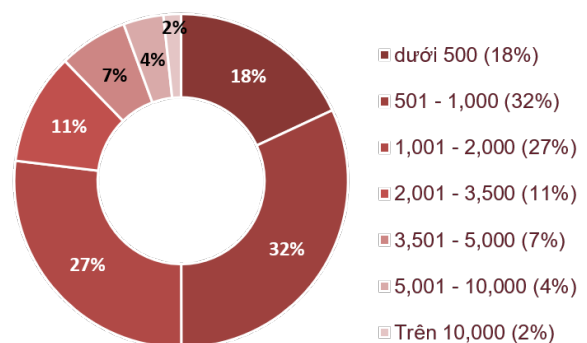
Bắt đầu với 49 nhà máy vào năm 2009, chương trình Better Work tại Việt Nam đã mở rộng nhanh chóng, đạt khoảng 550 nhà máy vào cuối 2018 – chiếm 30% các nhà máy xuất khẩu tại Việt Nam. Với hơn 780.000 người lao động đang làm việc

trong các doanh nghiệp tham gia BWV, điều đó có nghĩa là cứ 4 công nhân ngành may thì ít nhất 1 người đã và đang làm việc trong một nhà máy tham gia Better Work⁴. Chương trình cũng đã mở rộng phạm vi địa lý tới 22 tỉnh, và thêm 18 nhà máy giày da làm thành viên.

ĐỒ THỊ 2. SỰ MỞ RỘNG CỦA CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIETNAM



ĐỒ THỊ 3. QUY MÔ NHÀ MÁY THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIETNAM



Theo Chiến lược Giai đoạn 3 (xem dưới đây), Better Work Việt Nam sẽ tiếp tục lộ trình mở rộng trọng giai đoạn 2018 đến 2022, với tham vọng mở rộng ảnh hưởng lên ngành và tiếp cận ít nhất 1 triệu công nhân trong chương trình. Thông qua mối quan hệ hợp tác chiến lược với các đối tác quốc gia, các dự án ILO chuyên ngành và các nhân hàng quốc tế, chương trình cũng sẽ bắt đầu

tiếp cận chuỗi cung ứng ở dưới với các nhà máy cấp 2 (nhà cung cấp hoặc nhà thầu phụ của các nhà máy cấp độ 1), giúp họ củng cố vị trí trong mạng lưới sản xuất toàn cầu thông qua việc cải thiện điều kiện lao động và tính cạnh tranh trong kinh doanh.

Chiến lược Quốc gia của Better Work Vietnam (2017-2022)

Chương trình Better Work Vietnam hiện đang trong Giai đoạn chiến lược thứ 3 (2017-2022), và đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm, công cụ và các thực hành tốt để có thể áp dụng nhằm mở rộng tầm ảnh hưởng và tác động tích cực lên ngành. Hướng tới mục tiêu đó, chương trình sẽ đầu tư các nguồn lực vào các hoạt động có tác động lớn nhất ở cấp nhà máy, đồng thời tiếp cận nhóm doanh nghiệp có sức ảnh hưởng lớn để có thể bắt đầu thay đổi văn hóa doanh nghiệp trong toàn ngành. Ngoài ra, giai đoạn 3 này sẽ thể hiện vai trò sâu hơn của các đối tác quốc gia (Chính phủ, Công đoàn và Tổ chức Người sử dụng lao động) trong việc thúc đẩy và thực hiện mô hình của Better Work tại Việt Nam, cũng như thể chế hóa các kết quả và bài học từ BW vào luật quốc gia và việc hoạch định chính sách.

Đến năm 2022, Better Work Việt Nam định hướng cải thiện hơn nữa điều kiện lao động và tính cạnh tranh của doanh nghiệp trong ngành may, theo đó cải thiện đời sống và việc làm của hơn 1 triệu lao động. Cuối cùng, Better Work hy vọng sẽ thấy Việt Nam nổi lên trong chuỗi cung ứng toàn cầu là một quốc gia sản xuất hàng may mặc có đạo đức, và một nơi mà ngành may được ghi nhận không chỉ bởi chất lượng và tính cạnh tranh mà còn cam kết phát triển bền vững và trách nhiệm xã hội.

Báo cáo công khai

Kể từ năm 2017, Better Work Việt Nam đã báo cáo công khai sự tuân thủ của các nhà máy với 26 điểm trong các báo cáo đánh giá. Đây là một phần trong sáng kiến toàn cầu (tại tất cả các chương trình Better Work) đã được xây dựng dựa

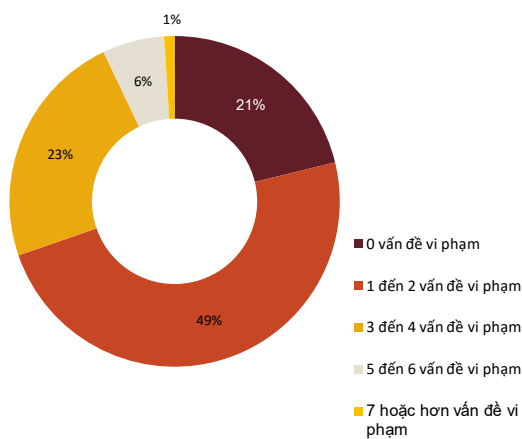
trên thành công trước đây của phương pháp tiếp cận này tại Campuchia, báo cáo công khai thúc đẩy quá trình tiến tới một ngành may mặc tuân thủ và minh bạch – đây là một điều kiện được đòi hỏi ngày càng cao bởi người tiêu dùng, nhãn hàng và các đối tác khác trong ngành may mặc trên toàn thế giới.

Các nội dung báo cáo công khai bao gồm những vấn đề nghiêm trọng liên quan đến an toàn cháy nổ, an toàn sức khỏe nghề nghiệp, tiền lương, hợp đồng lao động và các vấn đề tiêu chuẩn lao động cơ bản như phân biệt đối xử, lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, và tự do liên kết và thương lượng tập thể (cụ thể là liên quan đến sự can thiệp của quản lý doanh nghiệp vào công đoàn)⁵.

Dữ liệu tuân thủ được công bố trên Cổng thông tin trực tuyến về minh bạch của Better Work đây là trang web công khai. Với việc chia sẻ cả các nhà máy tuân thủ và không tuân thủ, công thông tin giúp đảm bảo một góc nhìn cân bằng về ngành và ngăn một nhóm nhỏ các doanh nghiệp tuân thủ kém làm hỏng hình ảnh của cả ngành (trong đó bao gồm cả các doanh nghiệp tuân thủ tốt trong ngành). Sáng kiến này cũng giúp các nhãn hàng nhận diện và khen thưởng các nhà máy tuân thủ tốt (v.d với nhiều đơn hàng lớn và ổn định hơn) và cho phép chính phủ sử dụng nguồn lực của mình hiệu quả hơn vào các doanh nghiệp tuân thủ kém.

Đến thời điểm 31/12/2018, Better Work Việt Nam chia sẻ dữ liệu của tổng số 320 doanh nghiệp, trong đó hơn 1/5 số doanh nghiệp tuân thủ đầy đủ với tất cả 26 vấn đề (tên của các doanh nghiệp này vẫn được thể hiện trên Cổng thông tin minh bạch với một màu nhận dạng riêng). Một số lượng lớn (71%) các nhà máy có dưới 2 vi phạm được báo cáo công khai, hầu hết liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Dưới 7% doanh nghiệp có 5 hoặc nhiều hơn 5 vi phạm, cao nhất là 9 vi phạm, được ghi nhận ở 1 nhà máy.

ĐỒ THỊ 4. SỐ LƯỢNG CÁC VẤN ĐỀ KHÔNG TUÂN THỦ THEO BÁO CÁO CÔNG KHAI (% NHÀ MÁY)



Lấy năm 2016 là năm trước khi thực hiện Công Thông tin Minh bạch để so sánh, dữ liệu của Better Work cho thấy vào cuối giai đoạn được quan sát (tháng 6/2018), việc không tuân thủ ở các vấn đề báo cáo công khai đã giảm, với một số vấn đề thì giảm đáng kể. Ví dụ, vi phạm về lối thoát hiểm bị che chắn hoặc không tiếp cận và không hạn chế người lao động tiếp xúc với hoá chất độc hại được giảm hơn 50%, và các vi phạm liên quan đến an toàn cháy nổ (hệ thống báo cháy và báo khói), và sự tham gia của ban quản lý vào hoạt động công đoàn được giảm hơn 10%. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều thách thức tồn tại đặc biệt về thương lượng tập thể (hầu như 1 trong 10 nhà máy không thực hiện đầy đủ thoả ước tập thể, tăng 3.5% trong năm 2016) và Bộ phận An toàn Vệ sinh Lao động (44% các nhà máy không có một bộ phận ATVSLĐ hoạt động đầy đủ, tăng từ 30% trong năm 2016).

Phân cấp các nhà máy tuân thủ tốt

Kể từ năm 2017, Better Work đã đang thực hiện một sáng kiến toàn cầu để phân biệt các nhà máy tuân thủ tốt và cung cấp cho họ một gói dịch vụ đặc biệt để tuyên dương sự thành công của họ

đồng thời phù hợp hơn với nhu cầu cải tiến của họ. Sáng kiến này nhằm mục đích giúp chương trình đáp ứng nhu cầu với từng đối tượng doanh nghiệp khác nhau và tập trung nguồn lực vào các hoạt động có tác động lớn hơn trên toàn ngành.

Các tiêu chí phân biệt bao gồm 4 trụ cột chính trong quá trình cải thiện của nhà máy: tuân thủ, đối thoại xã hội, hệ thống quản lý và đào tạo. Khi đạt được tiêu chí khách quan trong các nội dung này, nhà máy sẽ được xác nhận là nhà máy “Cấp độ II” trong chương trình Better Work, việc này cho phép họ tiếp cận nhiều lợi ích và các dịch vụ thêm nằm ngoài gói dịch vụ thông thường của Better Work, ví dụ như dịch vụ tư vấn tập trung hơn; lựa chọn giảm đánh giá 1 năm 1 lần xuống còn 2 năm 1 lần, với điều kiện nhà máy tiếp tục đạt tất cả các tiêu chí theo yêu cầu; tham gia các dự án và ấn bản đặc biệt; và tăng cường sự tiếp cận với các nhãn hàng thông qua các hoạt động kết nối.

Vào năm 2018, Better Work Việt Nam thông báo nhà máy đầu tiên đạt cấp độ II, xác nhận nỗ lực của doanh nghiệp đã thực hiện việc làm bền vững trong doanh nghiệp. Nhà máy May Thuận Phương đã thực hiện tốt 4 nội dung chính đảm bảo một doanh nghiệp bền vững, với tỷ lệ tuân thủ cao đi đôi với hệ thống quản lý hiệu quả và duy trì cam kết đối thoại xã hội và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ. Với một nhà máy đầu tiên đạt cấp độ 2, có nhiều khách hàng, bên trung gian quan tâm hơn và tạo động lực của các nhà máy để tham gia vào nhóm các nhà máy hàng đầu. Better Work hy vọng trong năm 2019 nhiều nhà máy sẽ được lên cấp độ 2, qua đó, thúc đẩy thay đổi tích cực trong toàn ngành.

Quản lý các nhà máy thường xuyên không tuân thủ

Ngày 22/5/2018, Better Work Việt Nam và Thanh tra Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (MOLISA) ký kết Quy trình hướng đến việc tuân thủ của các nhà máy liên tục không cải tiến (PNC). Theo quy trình này, Chương trình sẽ phối hợp với Thanh tra

lao động để thực hiện các quy trình thực thi và khắc phục tập trung với các nhà máy hoặc không thể hoặc không sẵn lòng cải tiến các vấn đề quan trọng trong 3 cuộc đánh giá liên tiếp (4 hoặc nhiều hơn 4 vi phạm về các vấn đề báo cáo công khai trong mỗi lần đánh giá)⁶.

Mặc dù còn quá sớm để đánh giá đầy đủ tác động của đề xuất này lên hành vi của nhà máy, bước đầu cho thấy nguy cơ bị coi là nhà máy chậm cải tiến đã thúc đẩy nhiều nhà máy tuân thủ thấp nhất cải thiện thực hành tại doanh nghiệp của họ. Thực tế, trong khi tại thời điểm sáng kiến này được bắt đầu thực hiện, ước tính có 50 nhà máy có nguy cơ trở thành nhà máy PNC, thì vào tháng 10/2018 không nhà máy nào hội đủ tiêu chí đưa ra. Nguyên nhân là do họ chưa được theo dõi trong 2 chu kỳ liên tiếp (36 nhà máy), hoặc họ đã thực hiện cải thiện đầy đủ để được đưa ra khỏi danh sách này từ thông báo thứ 2 hoặc thông báo cuối cùng (11 nhà máy), hoặc họ rời khỏi chương trình Better Work (3 nhà máy).

Hỗ trợ cải thiện thông qua đào tạo

Vào năm 2016, các chương trình Better Work tại các quốc gia khởi động gói dịch vụ đồng bộ, bao gồm lồng ghép đào tạo cùng dịch vụ đánh giá và tư vấn trong một chu kỳ dịch vụ tiêu chuẩn của một nhà máy. Tại Việt Nam, tất cả các nhà máy đều được hưởng 15 ngày đào tạo theo gói dịch vụ tiêu chuẩn, đồng thời được lựa chọn đăng ký đào tạo thêm tùy theo nhu cầu.

Vào năm 2018, BWV thực hiện 122 khóa đào tạo (82 khóa tập trung tại BW và 40 khóa tại nhà máy) với hơn 4.060 nhân viên nhà máy tham gia – hầu hết là nhân viên tuân thủ hoặc nhân sự, nhưng cũng bao gồm cả cấp quản lý và công nhân tùy thuộc vào chủ đề. Khoảng 77% học viên tham gia là nữ, tỉ lệ này cũng tương đồng với tỉ lệ nữ trong ngành. Ngoài ra, BWV cũng giới thiệu một chương trình đào tạo mới về Quan hệ Lao động gồm 3 học phần về đối thoại xã hội, xử lý khiếu nại và thương lượng tập thể, cũng như một khóa nâng cao về lương bổng và phúc lợi và một khóa học mới về

phòng chống quấy rối tình dục.

Nhằm tạo ra nhiều cơ hội xây dựng năng lực hơn nữa, BWV tổ chức 19 khóa hội thảo chuyên đề trong năm 2018, với hơn 800 thành viên từ 468 nhà máy tham dự. Các chủ đề bao gồm an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, lao động trẻ em, quản lý nhân sự và quan hệ lao động. Trong các hội thảo này, người tham gia chia sẻ các thực hành tốt và các bài học kinh nghiệm tại doanh nghiệp của mình. Ngoài ra, các chuyên gia trong ngành được mời tới để chủ trì hội thảo và đóng góp ý kiến về nội dung của hội thảo. Nhân viên Better Work cũng tham gia dẫn dắt hội thảo để có thể chia sẻ kiến thức thực tiễn từ quá trình đánh giá và tư vấn doanh nghiệp.

Tăng cường hợp tác với Nhãn hàng

Kể từ năm 2016, Better Work Việt Nam đã mở rộng tiếp cận tới chuỗi cung ứng bao gồm các bên trung gian, đối tượng đóng vai trò quan trọng trong các quyết định đặt hàng và đi theo đó là việc tuân thủ của nhà máy. BWV đã tổ chức nhiều diễn đàn trong nước và đã khởi động Học viện Better Work với sự tham gia của các nhân sự chính của các nhãn hàng tại Việt Nam, với mục đích nâng cao kiến thức về mô hình và phương pháp tiếp cận của Better Work cho đội ngũ nhân viên của các nhãn hàng.

Xây dựng năng lực cho đối tác trong Ngành

Học viện Better Work

Định hướng chủ yếu tới các nhãn hàng và các bên trung gian (vendor) trong ngành may, Học viện Better Work gần đây được thành lập cung cấp dịch vụ đào tạo và tư vấn tới các nhóm nhân viên thuộc trụ sở của các nhãn hàng tại cấp độ toàn cầu và trong nước, xây dựng năng lực của họ để thực hiện các phương pháp của Better Work trong chuỗi cung ứng của mình.

Học Viện giúp các nhãn hàng điều chỉnh hướng tới một phương pháp cải tiến bền vững cho các

nhà máy của họ. Nó giúp các nhóm trách nhiệm xã hội và nhóm tìm nguồn cung ứng học hỏi và nhân rộng phương pháp tư vấn của chương trình, thúc đẩy đối thoại và hợp tác hiệu quả hơn tại nơi làm việc, và tạo một môi trường tốt để giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của tình trạng không tuân thủ.

Học Viện là một chương trình gần 2 năm có thể được điều chỉnh theo nhu cầu cụ thể của học viên. Việc đào tạo được thực hiện theo các mô-đun 4 ngày tách biệt. Học trực tuyến, huấn luyện trực tuyến, được thực hiện xen kẽ với các buổi gặp mặt trực tiếp và hướng dẫn trực tiếp tại nhà máy. Tại Việt Nam, việc hợp tác này đã được thực hiện với nhãn hàng Gap để thống nhất chương trình đào tạo của họ và xây dựng năng lực cho nhân viên của Gap để giảng dạy các học phần chính tại nơi làm việc cho các nhà máy của họ.

Xây dựng Cầu nối

Dựa trên mô hình Học Viện Better Work, sáng kiến Xây dựng Cầu nối là một diễn đàn toàn cầu để các đại diện của công đoàn, các hiệp hội của người sử dụng lao động và chính phủ tại cấp quốc gia học hỏi và hợp tác lẫn nhau. Sử dụng một chương trình học được thiết kế đặc biệt dựa trên các bài học từ Better Work, sáng kiến này tạo ra một nền tảng để các học viên có thể nâng cao kỹ năng và “xây dựng cầu nối” giữa các tổ chức của họ - một việc thiết yếu để tăng cường cải thiện bền vững về tuân thủ, điều kiện lao động và cạnh tranh doanh nghiệp trong và ngoài ngành may.

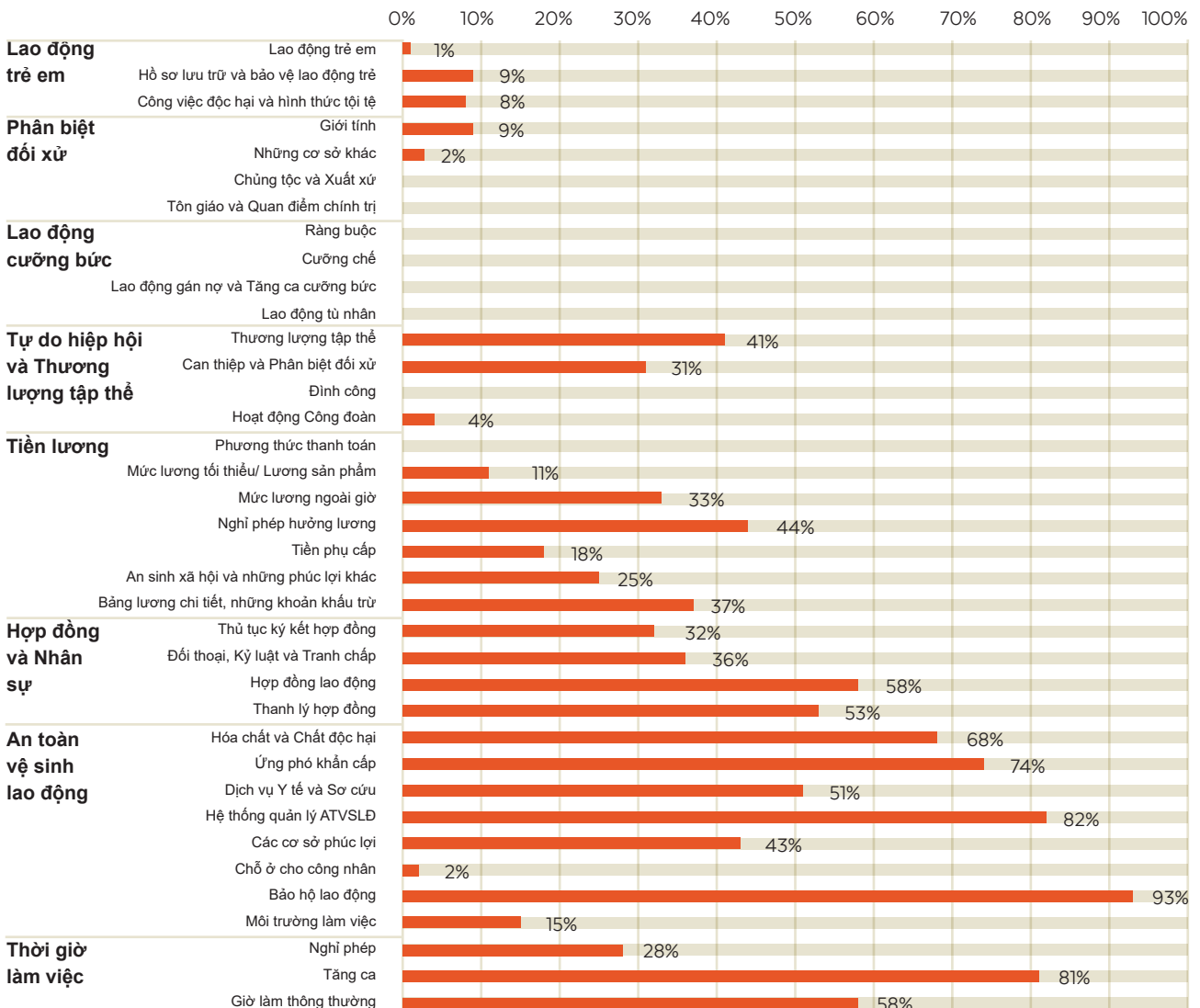
Ban Tư vấn Chương trình

Ban tư vấn ba bên của Chương trình (Ban PAC) tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hỗ trợ từ các đối tác, xác định các thách thức và tạo sự đồng thuận về các giải pháp. Như thường lệ, Better Work Việt Nam tổ chức 2 cuộc họp PAC vào năm 2018, để trao đổi thông tin và thảo luận các cơ hội và thách thức ở cả cấp độ chiến lược và cấp độ vận hành chương trình.

Phần II: Hiện trạng tuân thủ

HIỆN TRẠNG TUÂN THỦ

Biểu đồ 1 dưới đây thể hiện tỷ lệ không tuân thủ tại 331 nhà máy tham gia Better Work được đánh giá từ tháng 01/2017 đến tháng 6/2018.



■ Tỷ lệ không tuân thủ trung bình (n=331 lần đánh giá tại nhà máy)

NHỮNG GHI NHẬN CỤ THỂ

Nhìn chung, mức độ tuân thủ tại các nhà máy tham gia chương trình đều được cải thiện. So với kỳ báo cáo trước, tỷ lệ không tuân thủ đã giảm ở hầu hết các nhóm⁷. Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề ghi nhận ít sự thay đổi tích cực, chủ yếu về hệ thống quản lý An toàn vệ sinh lao động và phân biệt đối xử về giới. Nguyên nhân của tình hình này là do một số quy định pháp luật mới về An toàn vệ sinh lao động dẫn đến những thay đổi trong tiêu chuẩn đánh giá, đồng thời Better Work cũng quan tâm và xem xét kỹ càng hơn để có thể phát hiện và đưa ra khuyến nghị phù hợp đối với các hình thức phân biệt đối xử gián tiếp tại nơi làm việc.

Tỷ lệ tuân thủ đạt tương đối cao trong các nhóm vấn đề thuộc tiêu chuẩn lao động cơ bản, ngoại trừ tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, nhiều nhà máy (vẫn tiếp tục) chưa thực hiện đúng quy định pháp luật về quy trình thương lượng và bảo đảm quản lý doanh nghiệp không tham gia vào các hoạt động của công đoàn. Trong báo cáo này, không có nhà máy nào bị phát hiện vi phạm quy định pháp luật về trả lương đúng hạn, giải quyết đình công hay sử dụng lao động cưỡng bức. Đa số các vi phạm là về các vấn đề được đánh giá theo luật quốc gia, chẳng hạn như an toàn vệ sinh lao động, thời giờ làm việc và hợp đồng, trong đó tập trung chủ yếu vào bảo hộ lao động, làm thêm giờ và hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động (3 vi phạm phổ biến nhất được ghi nhận trong báo cáo này).

Lao động trẻ em

Pháp luật Việt Nam quy định người lao động có thể tham gia lao động hay làm việc ở độ tuổi 15, và đây là độ tuổi lao động áp dụng cho tất cả các công việc trong ngành may. Người lao động trong độ tuổi từ 15 đến 18 được coi là lao động chưa thành niên, và có thể thực hiện các công việc “không gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của trẻ”. Theo đó, pháp luật nghiêm cấm sử dụng lao động chưa thành niên làm một số công việc nhất định, đồng thời giới

hạn thời giờ làm việc của nhóm lao động này (8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần, không làm thêm giờ) và yêu cầu doanh nghiệp lưu hồ sơ theo dõi riêng cho các đối tượng lao động này.

Trong kỳ báo cáo này, có hai trường hợp lao động trẻ em (lao động dưới 15 tuổi) được phát hiện: một trường hợp là một trẻ làm việc cho nhà thầu phụ cung cấp dịch vụ ăn uống (tại nhà máy tham gia Better Work), và trường hợp còn lại là hai trẻ em được tuyển vào làm phụ may tạm thời vào thời điểm 4 tháng trước khi cả hai em đủ tuổi 15. Cả hai trường hợp vừa nêu đã được xử lý theo “Quy trình Xử lý các vấn đề Không khoan nhượng” bao gồm báo cáo ngay lập tức tới Bộ LĐTBXH (Cục Trẻ em và Thanh tra Lao động), sau đó tiến hành điều tra và thực hiện quá trình khắc phục, theo đó nhà máy cam kết thanh toán mọi chi phí cho các em trở lại trường học, đảm bảo cơ hội việc làm khi các em đến độ tuổi lao động hợp pháp, đồng thời triển khai các biện pháp cải tiến hệ thống nhằm phòng ngừa tình huống tương tự xảy ra.

Ngoài ra, ba trường hợp lao động dưới 18 tuổi đã được phát hiện làm việc cho nhà thầu phụ trong điều kiện độc hại (bị cấm theo quy định của pháp luật). Những trường hợp trên xuất phát từ lỗ hổng trong hệ thống xác nhận độ tuổi và việc thiếu kiểm soát nhà thầu cung ứng dịch vụ của các nhà máy – dẫn đến tình trạng lao động chưa thành niên vẫn bị giao các công việc độc hại không được phép.

Mặc dù tỷ lệ lao động trẻ em hoặc lao động chưa thành niên thực hiện công việc nặng nhọc độc hại trong các nhà máy tham gia Better Work rất thấp (chiếm chưa tới 1% tổng số nhà máy được đánh giá), rủi ro dẫn đến tình trạng này vẫn tiếp tục tồn tại. Khoảng 7% nhà máy không có hệ thống xác nhận độ tuổi người lao động đáng tin cậy khi tuyển dụng, trong khi đó 6% nhà máy không lưu trữ hồ sơ của lao động dưới 18 tuổi một cách đầy đủ. Đáng chú ý là những lỗ hổng như vậy thường xảy ra với đối tượng lao động thời vụ, và có thể dẫn tới những vi phạm nghiêm trọng hơn liên quan đến lao động trẻ em, ví dụ như lao động trẻ em làm thêm giờ quá quy định⁸.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 1: LAO ĐỘNG TRẺ EM

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUẦN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUẦN THỦ THEO CÂU HỎI
Có lao động dưới 15 tuổi trong nhà máy không?	2	1%

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 2: CÔNG VIỆC NẶNG NHỌC ĐỘC HẠI VÀ CÁC HÌNH THỨC LAO ĐỘNG TỘI TỆ NHẤT

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUẦN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUẦN THỦ THEO CÂU HỎI
Có lao động dưới 18 tuổi làm việc thêm giờ, vào ban đêm, hoặc làm việc quá số giờ quy định của pháp luật không?	28	8%
Có lao động dưới 18 tuổi thực hiện công việc nặng nhọc độc hại không?	2	1%
Có lao động dưới 18 tuổi làm việc trong điều kiện tồi tệ nhất không?	0	0%

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 3: LƯU HỒ SƠ VÀ BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUẦN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUẦN THỦ THEO CÂU HỎI
Nhà máy có hệ thống đáng tin cậy để xác minh độ tuổi người lao động trước khi tuyển dụng không?	24	7%
Nhà máy có lưu trữ hồ sơ của người lao động dưới 18 tuổi không?	21	6%

Lao động cưỡng bức

Không có trường hợp lao động cưỡng bức nào được ghi nhận trong kỳ báo cáo. Khi tiến hành đánh giá về lao động cưỡng bức, Better Work sẽ xem xét liệu nhà máy có hạn chế người lao động đi lại xung quanh nơi làm việc không, đặc biệt là việc ra/vào nhà máy, nhà máy có sử dụng các thủ thuật để cưỡng chế hoặc giữ chân người lao động ở lại làm việc không (ví dụ như bạo lực, hăm dọa, các hình thức kỷ luật, giữ lương, giữ

giấy tờ cá nhân và các hành vi tương tự). Better Work cũng sẽ xem xét liệu người lao động có được tự do chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian hợp đồng còn hiệu lực hoặc tại thời điểm kết thúc hợp đồng không, và người lao động có bị ép buộc làm thêm giờ hay không. Trong kỳ báo cáo này, các đánh giá viên Better Work không đủ bằng chứng để ghi nhận trường hợp cưỡng bức lao động nào. .

Phân biệt đối xử

Better Work đánh giá và ghi nhận các trường hợp phân biệt đối xử theo về giới, chủng tộc và nguồn gốc, tôn giáo và quan điểm chính trị và các nguyên nhân khác, chẳng hạn như khuyết tật, HIV/AIDS, độ tuổi trong quá trình tuyển dụng, làm việc (liên quan đến điều kiện làm việc, trả lương, và cơ hội thăng tiến) và thôi việc. Do tính đồng nhất về sắc tộc, tôn giáo và chính trị của lực lượng lao động Việt Nam, phân biệt đối xử vì các lý do này gần như không có và không trường hợp nào được ghi nhận trong kỳ báo cáo này.

Ngược lại, phân biệt đối xử về giới vẫn tiếp tục là mối quan ngại của ngành, bởi phần nhiều các hành vi phân biệt đối xử dạng này được che giấu và rất khó để nhận diện. Better Work nhận thấy rằng hiểu biết của cả cấp quản lý lẫn người lao động về vấn đề này còn rất hạn chế, thêm nữa là những suy nghĩ mặc định và định kiến – ví dụ như

lao động nữ mang thai sẽ đạt năng suất thấp – vẫn phổ biến. Những vấn đề như vậy sẽ được phân tích chi tiết hơn ở Chương 3 – Chủ điểm về Giới.

Tổng số có 31 nhà máy (9%) bị phát hiện phân biệt đối xử về giới, đa số đưa ra yêu cầu về giới trong thông báo tuyển dụng hoặc quy trình tuyển dụng nội bộ (17 trường hợp), yêu cầu thử thai khi tuyển dụng (sử dụng que thử thai), và yêu cầu người lao động ký điều khoản không mang thai, coi đó là điều kiện được gia hạn hợp đồng tiếp theo.

Ngoài ra, 6 nhà máy bị ghi nhận không tuân thủ do thay đổi tiền thưởng cho người lao động khi mang thai hoặc trì hoãn tăng lương vì lý do người lao động đang nghỉ thai sản. Nhiều nhà máy biện minh cho các hành động này là công nhân mang thai và đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, do được rút ngắn thời gian làm việc hàng ngày⁹, nên làm gián đoạn chu trình sản xuất và ảnh hưởng tiêu cực tới năng suất toàn chuyên.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 4: PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ GIỚI

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Giới tính hay tình trạng hôn nhân của người lao động có phải là yếu tố ảnh hưởng tới quyết định tuyển dụng không?	14	4%
Nhà máy có đưa ra yêu cầu thử thai hoặc sử dụng biện pháp tránh thai là điều kiện nhận vào làm việc không?	12	4%
Giới tính hay tình trạng hôn nhân của người lao động có phải là yếu tố ảnh hưởng tới quyết định chi trả cho họ không?	4	1%
Thông báo tuyển dụng có đề cập đến giới tính hoặc tình trạng hôn nhân của người ứng tuyển không?	2	1%
Nhà máy có thay đổi tình trạng, vị trí công việc, mức lương, thưởng hoặc thâm niên công tác của người lao động khi họ nghỉ thai sản không?	2	1%
Nhà máy có sa thải người lao động vì lý do mang thai, nghỉ sinh con, hay đang trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng hoặc ép họ nghỉ việc không?	2	1%
Giới tính hay tình trạng hôn nhân của người lao động có phải là yếu tố ảnh hưởng tới quyết định sa thải hay cho người lao động nghỉ hưu không?	1	0%
Người lao động có bị quấy rối tình dục không?	0	0%

Một hình thức phân biệt đối xử gần đây được ghi nhận nhiều là việc các nhà máy xây dựng chính sách và quy định có tác động tiêu cực tới lao động nữ phải nghỉ làm do mang thai hoặc sinh con. Ví dụ, chỉ tiêu định mức sản xuất cho lao động nam và nữ là như nhau, trong khi lao động nữ khi mang thai từ tháng 7 và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi giảm giờ làm theo quy định của pháp luật; phụ cấp chuyên cần bị trừ đi khi lao động nữ nghỉ đi khám thai; tháng lương thứ 13 và tăng lương được tính dựa vào thời gian làm việc thực tế, và do đó 6 tháng nghỉ thai sản không được tính. Những thực hành này làm nới rộng khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ khi lao động nữ phải dành thời gian thực hiện thiên chức của mình, và được coi là các thực hành phân biệt đối xử. Các nhà máy gần đây cũng được Better Work lưu ý về hình thức phân biệt đối xử thế này, và hiện tại Better Work Việt Nam chưa ghi nhận thực hành này là không tuân thủ, mà đang nỗ lực nâng cao nhận thức và hướng tới thay đổi hành vi thông qua hội thảo, tập huấn chuyên đề, và các buổi tư vấn trực tiếp với lãnh đạo và người lao động tại nhà máy.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hình thức phân biệt đối xử về giới nghiêm trọng và là mối quan tâm lớn của Better Work. Mặc dù thông tin thống kê đáng tin cậy về vấn đề này tại Việt Nam là rất ít, các báo cáo và nghiên cứu bên ngoài cho thấy trên thực tế quấy rối tình dục xảy ra nhiều hơn so với suy nghĩ của mọi người, cả trong ngành may mặc và trong xã hội nói chung. Tuy nhiên tính chất và cách thức tiến hành đánh giá của Better Work khiến cho việc điều tra và xác minh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc trở nên cực kỳ khó khăn. Kỳ báo cáo này không ghi nhận bất cứ một trường hợp quấy rối tình dục nào.

Better Work Việt Nam sử dụng phương pháp tiếp cận phòng ngừa khi xử lý vấn đề quấy rối tình dục tại các nhà máy tham gia chương trình. Trong nhiều năm qua, chương trình đã hợp tác với các nhân hàng đầu để tổ chức các hoạt động đào tạo và tiếp cận giúp nâng cao nhận thức của người lao động và lãnh đạo, cũng như phối hợp

với ILO và các cơ quan ba bên phát triển các chính sách và những thực hành tốt ở cấp ngành và cấp quốc gia nhằm hỗ trợ phòng ngừa và khắc phục. Trong chu kỳ tư vấn của Better Work, lãnh đạo nhà máy được tư vấn cách thức xây dựng chính sách và quy trình kiểm soát hành vi quấy rối, dựa trên Bộ Quy tắc Ứng xử 2015 của ILO, Bộ LĐTBXH và các đối tác xã hội¹⁰. Chương 3 (Chuyên đề về Giới) sẽ thảo luận sâu hơn về vấn đề này và chủ đề rộng hơn về bình đẳng giới trong ngành may mặc.

Tự do Hiệp hội và Thương lượng Tập thể

TỰ DO HIỆP HỘI

Tiêu chuẩn đánh giá của Better Work về tự do hiệp hội được xây dựng dựa trên các Công ước của ILO bao gồm Công ước số 87 (Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền được Tổ chức, 1948) và số 98 (Công ước về Áp dụng những nguyên tắc của Quyền được Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949). Theo các Công ước này, người lao động được trao quyền tự do lựa chọn đại diện cho mình và tổ chức hoạt động công đoàn mà không bị người sử dụng lao động can thiệp. Hành vi can thiệp của người sử dụng lao động bao gồm cả các trường hợp lãnh đạo nhà máy (hoặc người đại diện cho họ) tham gia với tư cách thành viên Ban Chấp hành Công đoàn¹¹.

Trong giai đoạn tham chiếu, gần một phần ba số doanh nghiệp được đánh giá (101 doanh nghiệp, tương đương 31%) chưa tuân thủ nguyên tắc này. Nguyên nhân của vấn đề này thường xuất phát từ việc có quản lý cấp cao (thông thường là trưởng phòng/giám đốc hành chính tổng hợp, nhân sự, sản xuất hay tài chính) là thành viên Ban Chấp hành Công đoàn. Việc đóng hai vai - vừa là người ra các quyết định của doanh nghiệp, vừa tham gia vào quá trình ra quyết định của Công đoàn - có thể dẫn đến tình trạng mâu thuẫn về lợi ích, và giảm tính độc lập của công đoàn trong việc ra các quyết định vì lợi ích thực sự của người lao động.

Trong những năm qua, Better Work đã khuyến khích các nhà máy xây dựng lộ trình nhằm xóa bỏ tình trạng lãnh đạo nhà máy tham gia vào điều hành công đoàn, và kết quả cho thấy sự thay đổi đang diễn ra tuy chậm nhưng số lượng cán bộ lãnh đạo cấp cao giữ vị trí trong ban chấp hành công đoàn giảm đáng kể. Tuy nhiên, Chương trình cũng quan sát được mặc dù rút cán bộ lãnh đạo cấp cao ra khỏi ban chấp hành công đoàn, nhà máy vẫn duy trì ảnh hưởng tới khả năng ra quyết định nhưng dưới các hình thức kín hơn, ví dụ như quyết định các khoản chi tiêu của công đoàn, tiếp tục kiểm soát quỹ công đoàn, hay phê

duyet quy định của công đoàn. Về mặt tích cực, các hoạt động can thiệp nghiêm trọng như đe dọa, trừng phạt hay sa thải người lao động và cán bộ công đoàn vì tham gia công đoàn hiện gần như không có và kỳ báo cáo này không ghi nhận bất cứ trường hợp nào như vậy.

Tất cả những nội dung này đã được đưa vào trong chương trình đào tạo theo mô-đun về Quan hệ Lao động dành cho đại diện công đoàn và lãnh đạo nhà máy đang được triển khai cho các nhà máy tham gia Better Work Việt Nam, và sẽ được theo dõi thông qua dịch vụ tư vấn.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 5: CAN THIỆP VÀ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Lãnh đạo nhà máy có tham gia vào việc ra quyết định, xây dựng cơ cấu và quy định của công đoàn, các hoạt động, công tác hành chính, tài chính và bầu cử của công đoàn không?	101	31%
Người lao động có được tự do gặp gỡ mà không cần lãnh đạo tham gia giám sát không?	5	2%
Lãnh đạo nhà máy có cố gắng can thiệp, thao túng hoặc kiểm soát công đoàn không?	4	1%
Lãnh đạo nhà máy có coi việc người lao động là công đoàn viên hoặc tham gia hoạt động công đoàn là tiêu chí tuyển dụng không?	0	0%
Lãnh đạo nhà máy có trừng phạt người lao động vì tham gia công đoàn hoặc các hoạt động công đoàn không?	0	0%
Lãnh đạo nhà máy có đe dọa, hoặc quấy rối người lao động vì tham gia công đoàn hoặc các hoạt động công đoàn không?	0	0%
Lãnh đạo nhà máy có sa thải cán bộ công đoàn mà không có thỏa thuận bằng văn bản của ban chấp hành hoặc công đoàn cấp trên cơ sở không?	0	0%
Lãnh đạo nhà máy có sa thải người lao động hoặc không gia hạn hợp đồng vì lý do là công đoàn viên hoặc tham gia hoạt động công đoàn không?	0	0%

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Luật pháp Việt Nam quy định người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của công đoàn về một số vấn đề liên quan đến quyền hoặc nghĩa vụ của người lao động, để tiến hành thương lượng một cách thiện chí nhằm đạt được các thỏa thuận trong thương lượng tập thể và tuân theo các quy trình nhất định về thương lượng tập thể¹². Các câu hỏi đánh giá theo điểm tuân thủ này được xây dựng phần lớn dựa trên các quy định của pháp luật Việt Nam.

Trong giai đoạn được báo cáo, 41% nhà máy đã không tuân thủ các yêu cầu pháp luật về thương lượng tập thể. Dựa vào tỷ lệ không tuân thủ theo các câu hỏi riêng lẻ (xem Bảng bên dưới), hai vấn đề chính được xác định là: người sử dụng lao động không tham vấn công đoàn đầy đủ và không có đủ số phiếu bầu thích hợp để thông qua thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT). Ngoài ra, nhiều nhà máy không công khai TƯLĐTT cho công nhân biết hoặc không thực hiện tất cả các thỏa thuận có trong TƯLĐTT.

Một phần tư các nhà máy được đánh giá (80 trên 331) không hỏi ý kiến công nhân về ít nhất một trong những vấn đề mà pháp luật yêu cầu, như kế hoạch an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ), quy định trang thiết bị bảo hộ lao động, nội quy lao động, thang bảng lương và định mức lao động, quy chế thưởng, kỷ luật người lao động hoặc kế hoạch nghỉ phép hàng năm. So với Báo cáo thường niên lần thứ 9 (2017), tỷ lệ này giảm gần 20% điểm phần trăm - điều này phản ánh xu hướng ngày càng tăng - theo quan sát của Better Work - vai trò công đoàn ngày càng tham gia nhiều và ở mức độ cao hơn vào các hoạt động đại diện cho quyền và lợi ích của người lao động, ngoài vai trò phúc lợi truyền thống của họ (ví dụ: chăm sóc người lao động khi có các sự kiện lớn trong đời như đám cưới, đám tang hoặc tổ chức các sự kiện xã hội). Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế khi mà gần một phần năm các nhà máy (18%) không thể chứng minh rằng ít nhất 50% công nhân đã bỏ phiếu thông qua dự thảo TƯLĐTT trước khi được ký kết.

Thương lượng tập thể thường mang lại các điều khoản và điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động nhưng việc thực hiện các thỏa thuận đó vẫn là vấn đề ở nhiều nhà máy. Hầu hết các nhà máy trong báo cáo này (98%) đều có một TƯLĐTT đang có hiệu lực tại thời điểm đánh giá, và đại đa số có các điều khoản có lợi hoặc mang tính bảo vệ cao hơn quy định của pháp luật, chẳng hạn như tiền lương tháng thứ 13 và/hoặc tiền thưởng và phụ cấp chuyên cần, phụ cấp đi lại, nhà ở, ngày lễ và các sự kiện gia đình.

Chỉ có 4 phần trăm TƯLĐTT của nhà máy không thỏa thuận bất kỳ lợi ích hoặc mức độ bảo vệ nào cao hơn so với những gì được pháp luật quy định, hoặc có những điều khoản không tuân thủ theo luật. Ngoài ra, cũng có một số nhà máy không thực hiện các cam kết trong TƯLĐTT (8%) hoặc không công khai TƯLĐTT cho công nhân (8%). Trong cả hai trường hợp, việc nhà máy lãnh tránh các nghĩa vụ này làm hạn chế việc trao quyền cho người lao động, và giúp họ nhận thức được quyền lợi của mình được ghi nhận trong các thỏa ước đó.

Để hỗ trợ thêm cho các đối tác xã hội trong việc phát triển các thực hành thương lượng tập thể tiến bộ hơn, Better Work Việt Nam sẽ giới thiệu mô-đun đào tạo về Quan hệ Lao động thứ 3 trong năm 2019 nhằm giúp các đại diện công đoàn và người sử dụng lao động có cơ hội chia sẻ kinh nghiệm và phát triển kỹ năng để cải thiện chất lượng quy trình thương lượng, giải quyết các lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, cũng như các công cụ và khuyến nghị cải thiện việc thực hiện TƯLĐTT.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 6: THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có tham khảo ý kiến công đoàn theo quy định của pháp luật không?	80	24%
Thỏa ước lao động tập thể có được hơn 50% người lao động đồng ý thông qua không?	61	18%
Người sử dụng lao động có thực hiện tất cả các điều khoản trong TULĐTT không?	26	8%
Người sử dụng lao động có công khai TULĐTT cho người lao động không?	25	8%
TULĐTT có các điều khoản cao hơn quy định của pháp luật cho người lao động không?	13	4%

HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN

Nhìn chung, lãnh đạo các nhà máy đều hỗ trợ hoạt động của công đoàn. Hầu hết các công nhân được Better Work phỏng vấn đều có hiểu biết chung (mặc dù thường đơn giản hoặc hạn chế) về quyền và nghĩa vụ của họ khi tham gia công đoàn và đa số họ không phải chịu áp lực gì từ người sử dụng lao động về việc tham gia hoặc không tham gia công đoàn. Chỉ ở 2 phần trăm nhà máy, BWV tìm thấy bằng chứng cho thấy việc gia nhập công đoàn không hoàn toàn tự nguyện; thông thường sau khi hết thời gian thử việc và chuẩn bị chuyển kỳ kết hợp đồng lao động có thời hạn, cán bộ nhân sự sẽ tự động

đăng ký cho người lao động trở thành công đoàn viên. Trong những trường hợp như vậy, công nhân hiếm khi được giải thích về quyền và trách nhiệm của họ khi là công đoàn viên.

Hầu hết tất cả các nhà máy (98 phần trăm) đều trả lương đầy đủ cho cán bộ công đoàn, bao gồm cả thời gian họ tham gia hoạt động công đoàn (theo yêu cầu của pháp luật) và cho phép công đoàn sử dụng các cơ sở vật chất để làm việc như phòng họp để phục vụ hoạt động công đoàn. Better Work không tìm thấy bằng chứng về việc quản lý nhà máy hạn chế công đoàn tiếp xúc với công nhân tại nơi làm việc.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 7: HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có yêu cầu người lao động tham gia vào công đoàn không?	8	2%
Người sử dụng lao động có cung cấp cơ sở vật chất cần thiết và thời gian để công đoàn thực hiện các hoạt động của mình không?	5	2%
Đại diện công đoàn có được gặp công nhân tại nơi làm việc không?	0	0%

Tiền lương

Các câu hỏi đánh giá trong phần Tiền lương này được sắp xếp theo bảy điểm tuân thủ bao gồm mức lương tối thiểu, tiền lương làm thêm giờ, phụ cấp, phương thức thanh toán, thông tin và khấu trừ lương, nghỉ có hưởng lương, và bảo hiểm xã hội và các phúc lợi khác¹³. Tương tự như các năm trước, Better Work thấy rằng mức độ tuân thủ trong lĩnh vực này thường cao hơn so với các phần về điều kiện làm việc khác (an toàn vệ sinh lao động, thời gian làm việc và hợp đồng). Tuy nhiên, mặc dù mặt tốt là về cơ bản, tất cả các nhà máy đều trả lương cho công nhân đầy đủ và đúng hạn trong kỳ báo cáo, mặt yếu nằm ở chỗ mức độ tuân thủ về bảo hiểm xã hội, bảng lương, thanh toán giờ làm thêm và đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chưa cao.

LƯƠNG TỐI THIỂU

Mức lương tối thiểu ở Việt Nam được xác định theo vùng và trên cơ sở hàng tháng, áp dụng cho cả lao động thường xuyên và thời vụ, làm việc toàn thời gian, thực hiện công việc đơn giản và trong điều kiện làm việc bình thường. Ngoài mức lương tối thiểu vùng, người sử dụng lao động cũng phải trả thêm 7% cho những người lao động có kỹ năng nghề đã qua đào tạo, và 5% cho những người thực hiện công việc trong điều kiện nặng nhọc độc hại.

Nhìn chung, các nhà máy tham gia Better Work tuân thủ tốt các quy định về lương tối thiểu, với tỷ lệ 96% nhà máy trả ít nhất mức tối thiểu cho công nhân chính thức làm toàn thời gian. Những trường hợp không tuân thủ thường là do lỗi kỹ thuật nhỏ, chẳng hạn như áp dụng các công thức tính lương không chính xác, hoặc tính toán sai mức bù lương tối thiểu cho công nhân nhận lương sản phẩm trong các tháng có ít hơn 26 ngày. Ngoài ra, rất ít nhà máy không tuân thủ các quy định về phụ cấp tay nghề và điều kiện làm việc nặng nhọc độc hại (tỷ lệ không tuân thủ tương ứng là 2% và 3%), trong khi phần lớn công nhân thời vụ cũng được trả lương tối thiểu

theo quy định.

Ngoài ra, một số nhà máy khác tính sai tiền lương sản phẩm khi mức lương sản phẩm cao hơn mức lương tối thiểu (3%), không trả cho công nhân thử việc ít nhất 85% mức lương thực trả cho công việc đó (1%) hoặc không trả cho công nhân học việc đúng theo thỏa thuận trong hợp đồng học việc (1%). Tổng hợp những vi phạm trong phần này - tỷ lệ không tuân thủ ở mức 14% (xem Biểu đồ 4).

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 8: MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU/LƯƠNG SẢN PHẨM:

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có trả ít nhất mức lương tối thiểu theo quy định cho thời gian làm việc thông thường của người lao động chính thức thực hiện công việc đơn giản trong điều kiện bình thường không?	14	4%
Người sử dụng lao động có trả lương đúng cho người lao động nhận lương sản phẩm cho thời gian làm việc bình thường khi lương sản phẩm của họ cao hơn mức lương tối thiểu không?	10	3%
Người sử dụng lao động có trả cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu cho thời gian làm việc bình thường cho những người lao động đã được đào tạo nghề không?	7	3%
Người sử dụng lao động có trả ít nhất mức lương tối thiểu cho thời gian làm việc bình thường của công nhân thời vụ không?	7	3%
Người sử dụng lao động có trả ít nhất 85% mức lương của công việc đó cho thời gian làm việc bình thường của công nhân thử việc không?	3	1%
Người sử dụng lao động có trả cho công nhân học việc mức lương mà các bên đã thỏa thuận không?	2	1%

PHỤ CẤP

Từ năm 2015, pháp luật Việt Nam quy định là tất cả các khoản phụ cấp dựa trên tiền lương được xác định trước và ghi trong hợp đồng lao động, ví dụ như phụ cấp thâm niên, vị trí, trách nhiệm, sẽ được đưa vào tính toán các phúc lợi dựa trên tiền lương, như thanh toán bảo hiểm xã hội, làm thêm giờ và nghỉ có hưởng lương. Trong kỳ báo cáo, 16 phần trăm các nhà máy không tuân thủ yêu cầu này. Tình trạng không tuân thủ ở phần này thường xảy ra ở các công việc nặng nhọc độc hại, phụ cấp thâm niên hoặc trách nhiệm đối với một số công nhân được nhận các phụ cấp này trong nhà máy. Mặc dù tỷ lệ tuân thủ trong vấn đề này nói chung là cao, nhưng cũng cần lưu ý rằng có khá nhiều khoản phụ cấp hoặc tiền thưởng khác, được trả thường xuyên cùng với tiền lương hàng tháng, chưa được coi là phụ cấp cần đưa vào khi tính bảo hiểm xã hội, nghỉ có hưởng lương, bao gồm cả các khoản phụ cấp phụ thuộc vào sản lượng hoặc năng suất, như

phụ cấp năng suất, phụ cấp chuyên cần hoặc tiền thưởng tuân thủ nội quy lao động, v.v....

LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ

Đối chiếu với Báo cáo thường niên lần thứ 9 (2017), tỷ lệ vi phạm các quy định về trả lương làm thêm giờ dường như đã giảm đáng kể. Năm 2018, tỷ lệ này là 33% và vẫn là một thách thức đối với nhiều nhà máy.

Ở phần câu hỏi chi tiết, thách thức phổ biến nhất là chi trả không chính xác cho số giờ làm thêm vào ngày làm việc bình thường (với 85 nhà máy không tuân thủ, chiếm 26% tổng số nhà máy), mặc dù hiện tại tỷ lệ tuân thủ đã tốt hơn nhiều so với năm 2017¹⁴. Tương tự như vậy, tỷ lệ không tuân thủ việc trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần giảm gần một nửa, từ 23 phần trăm xuống 14 phần trăm. Trong giai đoạn này, rất ít nhà máy tính sai lương làm thêm giờ vào ban đêm hoặc vào các ngày lễ.

Có một số lý do phổ biến giải thích tại sao đánh giá viên thường khó xác nhận xem các nhà máy có trả lương chính xác cho công nhân làm thêm giờ vào những ngày làm việc bình thường hay vào những ngày nghỉ hàng tuần của họ hay không. Một trong những lý do đó là nhiều nhà máy có thực hành làm nhiều bảng lương nhằm giấu số giờ làm thêm quá quy định và phần lương phải trả cho số giờ đó, vì sợ bị khách hàng phát hiện làm quá giờ và xử phạt. Trong những trường hợp như vậy, đánh giá viên Better Work thường thiếu bằng chứng cần thiết để xác

minh độ tin cậy của các khoản chi trả làm thêm giờ.

Một lý do khác cũng tương đối phổ biến là một số nhóm công nhân đến làm việc sớm hơn và về muộn hơn so với giờ thông thường, và những giờ đó không được chấm công hoặc tính trả làm thêm giờ. Lý do này thường xảy ra với công nhân nổi hơi đến sớm để khởi động nồi hơi, công nhân kho đi làm để giám sát việc bốc dỡ container và công nhân cơ điện cần làm sớm để chuẩn bị hệ thống điện của nhà máy.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 9: TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUẦN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUẦN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có trả lương chính xác cho công nhân làm thêm giờ ngày thường không?	85	26%
Người sử dụng lao động có trả lương chính xác cho công nhân làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần không?	46	14%
Người sử dụng lao động có trả lương chính xác cho công nhân làm thêm giờ vào ban đêm không?	17	5%
Người sử dụng lao động có trả lương chính xác cho công nhân làm thêm giờ vào ngày lễ không?	3	1%

THANH TOÁN LƯƠNG, THÔNG TIN VỀ LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN KHẤU TRỪ

Hầu như tất cả các nhà máy trong kỳ báo cáo đều trả lương đúng hạn và không khấu trừ tiền lương của công nhân ngoài số tiền được phép theo luật. Các nhà máy cũng thông báo kịp thời cho người lao động về tiền lương họ sẽ được nhận, bao gồm lương cơ bản, phụ cấp và phúc lợi của họ, lương thêm giờ và các khoản khấu trừ, thường bằng văn bản dưới dạng phiếu lương hoặc bản sao bảng lương để có được đồng thuận của công nhân trước khi thanh toán. Better Work cũng nhận thấy điều khoản lao động cơ bản này đã được tuân thủ một cách nhất

quán bởi các nhà máy của Better Work trong các báo cáo trước đây. Chỉ 5% các nhà máy được đánh giá không thông báo cho công nhân về tiền lương và các khoản khấu trừ. Tình trạng phổ biến là các nhà máy không có quy định rõ ràng bằng văn bản đối với một số khoản thưởng và phụ cấp được áp dụng. Khi người lao động không đủ điều kiện để nhận đầy đủ các khoản phụ cấp này, họ không hiểu tại sao các khoản phụ cấp của họ lại bị khấu trừ.

Thách thức tuân thủ lớn nhất đối với các nhà máy trong nhóm vấn đề này là việc duy trì một bảng lương chính xác, thường được gọi là thực hành hai sổ. Thực hành này được tìm thấy ở

35% các nhà máy trong kỳ báo cáo. Đây cũng là một thách thức lớn và phức tạp đối với các bên liên quan trong chuỗi cung ứng cần giải quyết.

Có nhiều lý do khác nhau tại sao các nhà máy phải tạo ra nhiều bằng lương. Mục đích phổ biến nhất là để giấu giờ làm thêm, ví dụ, số giờ làm thêm vượt quá quy định pháp luật là 4 giờ mỗi ngày, 30 giờ mỗi tháng hoặc 300 giờ mỗi năm hoặc làm thêm giờ vào Chủ nhật. Vì nhiều lý do khác nhau về sản xuất hoặc tổ chức, người sử dụng lao động sắp xếp làm thêm giờ vượt quá quy định của pháp luật, ví dụ để đáp ứng được đơn hàng gấp, hoặc nhận đơn đặt hàng vượt quá khả năng sản xuất của họ. Tuy nhiên, bằng lương đã bị làm sai lệch để che giấu những giờ làm thêm quá quy định này. Tình huống tương tự cũng xảy ra khi các nhà máy muốn che giấu công nhân thời vụ, số giờ làm thêm của công nhân chưa thành niên, công nhân mang thai

và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, hoặc tính lương không chính xác. Thực hành này chính là rủi ro nghiêm trọng đối với tính liêm chính của hệ thống chi trả tiền lương và thường được các nhãn hàng coi là một vấn đề nghiêm trọng.

Trong những năm qua, nhờ nỗ lực chung của Better Work và các đối tác trong chuỗi cung ứng, Better Work nhận thấy xu hướng tính minh bạch trong hệ thống thanh toán lương đã dần cải thiện. Hiện tại các nhà máy đã giảm việc che giấu số giờ làm thêm của công nhân sản xuất nói chung, tuy nhiên tỷ lệ không tuân thủ vẫn còn đáng kể đối với nhóm công nhân hỗ trợ, chẳng hạn như công nhân lò hơi đi làm vào Chủ nhật để bảo trì lò hơi (điều này chỉ có thể được thực hiện khi không có hoạt động sản xuất đang diễn ra), hoặc công nhân kho đi làm ngoài giờ để hỗ trợ xuất hàng hoặc nhập nguyên liệu sản xuất gấp.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 10: THÔNG TIN VỀ LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN KHẤU TRỪ

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có một bằng lương chính xác duy nhất đúng không?	115	35%
Người sử dụng lao động có thông báo cho người lao động về các khoản thanh toán và khấu trừ tiền lương không?	16	5%
Người sử dụng lao động có tuân thủ luật pháp quốc gia về các khoản khấu trừ lương không?	3	1%
Người sử dụng lao động có trả lương đúng hạn và trả lãi trong trường hợp trả chậm không?	1	0%

NGHỈ CÓ HƯỞNG LƯƠNG

Trong phần nghỉ có hưởng lương, Better Work ghi nhận các trường hợp nhà máy không đáp ứng các yêu cầu pháp luật về nghỉ phép có hưởng lương như nghỉ phép năm và nghỉ phép vì lý do cá nhân, nghỉ lễ, nghỉ chế độ cho lao động nữ đang mang thai và cho con bú, và nghỉ theo chế độ bảo hiểm như nghỉ thai sản, nghỉ vợ sinh con và nghỉ ốm.

Tỷ lệ vi phạm các quy định này vẫn tương đối cao. Trong số 144 nhà máy được phát hiện không tuân thủ ở phần này, thách thức lớn nhất là nhà máy không nộp hồ sơ giấy tờ ốm đau thai sản cho cơ quan bảo hiểm xã hội trong vòng 10 ngày kể từ khi công nhân nộp hồ sơ đầy đủ. Nhà máy thường lấy lý do hạn chế nguồn nhân lực, nên việc thu thập giấy tờ từ người lao động thực hiện liên tục nhưng chỉ gửi đi 1 lần trong tháng, thay vì ít nhất 3 lần một tháng theo quy định của pháp luật.

Một lý do khác khiến các nhà máy chỉ có thể gửi hồ sơ bảo hiểm mỗi tháng một lần với số lượng lớn là vì trên thực tế, nhà máy thường đóng bảo hiểm xã hội muộn (thông thường vào nửa cuối tháng sau, thay vì trong cùng tháng như luật pháp yêu cầu). Do đó, nếu nộp hồ sơ ốm đau, thai sản luôn trong tháng mà tiền bảo hiểm chưa đóng, thì chưa chắc các công nhân yêu cầu bảo hiểm có còn là đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc không (hay đã nghỉ làm tại doanh nghiệp). Và vì vậy, cơ quan bảo hiểm xã hội địa phương phải đợi tiền đóng bảo hiểm của nhà máy chuyển về trước khi có thể nhận và xử lý các hồ sơ nộp trong tháng đó. Về vấn đề này, BW tiếp tục tư vấn nhà máy xây dựng một quy trình thu thập và xử lý giấy tờ bảo hiểm, trong đó nêu rõ các giấy tờ cần nộp và xác định mốc thời gian rõ ràng cho từng loại giấy tờ bảo hiểm, và phổ biến quy trình này cho tất cả cán bộ công nhân viên thực hiện; đồng thời, đảm bảo rằng người sử dụng lao động cam kết đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng đúng hạn.

Trong nghỉ có hưởng lương, tình trạng phổ biến nhất là không trả đúng số tiền phép năm, với tỷ lệ không tuân thủ theo câu hỏi này là 16%. Mặc dù tỷ lệ này không cao nhưng một số nhà máy vẫn không tính toán chính xác khoản thanh toán phép năm tồn đối với công nhân thời vụ, không lấy lương trung bình 6 tháng để tính hoặc trong một số trường hợp lại áp dụng 12 ngày phép năm cho người lao động thực hiện công việc nặng nhọc độc hại thay vì 14 ngày như pháp luật quy định.

Hầu hết các nhà máy được đánh giá (ít nhất 97%) đảm bảo rằng công nhân tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được trả các quyền lợi bảo hiểm như thai sản, nghỉ vợ sinh, ốm đau, khám thai. Tương tự, kiểm tra ngẫu nhiên trong quá trình đánh giá, người lao động được trả đầy đủ trong hầu hết các trường hợp (ít nhất 93%) nghỉ theo quy định (trừ ngày nghỉ phép năm), chẳng hạn như ngày nghỉ lễ, nghỉ ngừng việc, nghỉ kinh nguyệt và nghỉ cho con bú. Những con số này cũng nhấn mạnh rằng các quyền của lao động nữ về được chi trả cho những ngày nghỉ liên quan đến mang thai và trách nhiệm nuôi dưỡng con cái, được nêu rõ trong Luật Lao động Việt Nam, được đại đa số các nhà máy tham gia Chương trình Better Work tuân thủ tốt.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 11: NGHỈ CÓ HƯỞNG LƯƠNG

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có nộp giấy tờ yêu cầu thanh toán chế độ nghỉ ốm và thai sản cho cơ quan bảo hiểm xã hội trong vòng 10 ngày không?	101	31%
Người sử dụng lao động có trả lương chính xác cho người lao động khi nghỉ phép năm không?	52	16%
Người sử dụng lao động có trả lương cho công nhân trong thời gian ngừng việc theo yêu cầu của pháp luật không?	23	7%
Người lao động có nhận đủ tiền lương trung bình hàng tháng và trợ cấp thai sản bằng hai tháng lương tối thiểu không?	11	3%
Người sử dụng lao động có trả lương cho người lao động khi họ nghỉ lễ không?	9	3%
Người sử dụng lao động có trả tiền nghỉ phép khi công nhân nam nghỉ vì vợ sinh con không?	7	2%
Người lao động có nhận được khoản thanh toán đầy đủ chế độ bảo hiểm cho thời gian nghỉ ốm và nghỉ phép khác không?	6	2%
Người sử dụng lao động có trả lương cho công nhân nữ 30 phút nghỉ ngơi mỗi ngày trong thời gian kinh nguyệt không?	5	2%
Người sử dụng lao động có trả lương chính xác cho người lao động khi họ nghỉ việc riêng không?	5	2%
Nhân viên mang thai có nhận được khoản thanh toán chính xác khi họ nghỉ làm đi khám thai không?	4	1%
Người sử dụng lao động có trả lương cho công nhân khi họ nghỉ cho con bú một giờ mỗi ngày không?	4	1%

BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ CÁC PHÚC LỢI KHÁC

Trong kỳ báo cáo, khoảng một phần tư các nhà máy đã không tuân thủ một trong những yêu cầu pháp luật về bảo hiểm xã hội. Hầu hết các vi phạm rơi vào việc không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đúng hạn, theo yêu cầu của cơ quan bảo hiểm xã hội địa phương hoặc không đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho tất cả những người lao động đủ điều kiện (tức là những người có hợp đồng lao động có thời hạn

từ 1 tháng trở lên). Trường hợp quá hạn 2 tháng vẫn chưa đóng hoặc không đăng ký lao động nữ mang thai đủ điều kiện vào bảo hiểm xã hội bắt buộc, dẫn đến lao động nữ không nhận được trợ cấp thai sản, sẽ dẫn đến vi phạm trong câu hỏi về chế độ thai sản và theo đó được đưa vào báo cáo công khai trên cổng thông tin minh bạch của Better Work. Khoảng 2% nhà máy đã vi phạm điểm này trong kỳ báo cáo.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 12: BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ CÁC PHÚC LỢI KHÁC

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có thu và nộp các khoản đóng góp của người lao động và doanh nghiệp cho các quỹ bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp đúng hạn không?	65	20%
Người sử dụng lao động có tuân thủ các yêu cầu khi người lao động bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp không?	19	6%
Người sử dụng lao động có trả phần đóng góp bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp của người sử dụng lao động cho người lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc không?	15	5%

Hợp đồng và Nhân sự

Trong phần này, Better Work theo dõi tình hình tuân thủ các yêu cầu của Luật Lao động Việt Nam về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, xử lý khiếu nại, đối thoại tại nơi làm việc cũng như chấm dứt hợp đồng lao động. Nhìn chung các nhà máy của BW thường tôn trọng luật pháp quốc gia về việc ký hợp đồng lao động, tuy nhiên vẫn còn một số nhà máy gặp khó khăn trong việc tuân thủ các yêu cầu của luật về nội dung hợp đồng, cũng như tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và chấm dứt hợp đồng lao động. Sau đây là phân tích chi tiết về các điểm tuân thủ.

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUY TRÌNH KÝ HỢP ĐỒNG

Phần lớn các nhà máy được đánh giá (91%) đều đảm bảo rằng công nhân sản xuất của họ có hợp đồng lao động hợp lệ được ký trực tiếp bởi công nhân, và công nhân nhận được một bản sao hợp đồng lao động và hiểu các điều khoản và điều kiện làm việc (93%). Họ cũng đã tuân theo các thủ tục ký kết hợp đồng, chẳng hạn như về giới hạn thời gian thử việc, số lượng hợp đồng có thời hạn tối đa được ký kết. Thách thức lớn nhất đối với các nhà máy trong phần này là đảm bảo các hợp đồng lao động đều có đầy đủ nội dung, thông tin được cập nhật theo yêu cầu của Nghị

định 05/2015/NĐ-CP có hiệu lực từ năm 2015. 140 nhà máy trong số 331 các nhà máy được đánh giá, chiếm 42%, đã không thể bảo đảm tuân thủ quy định này.

Kể từ tháng 4 năm 2017, công cụ đánh giá Better Work đã nhóm tất cả những điểm không tuân thủ luật quốc gia liên quan đến những người lao động gián tiếp vào một câu hỏi. Trong kỳ báo cáo, 60 nhà máy có vi phạm trong câu hỏi này, thường liên quan đến công việc theo ca hoặc tiền lương của nhân viên bảo vệ, công nhân nhà ăn hoặc công nhân vệ sinh. Mặc dù số nhà máy không tuân thủ điểm này chỉ chiếm 18%, con số này có thể phản ánh chưa đầy đủ thực trạng không tuân thủ đối với công nhân gián tiếp. Nhiều nhà máy ký hợp đồng kinh tế hoặc dịch vụ với một bên thứ ba để cung cấp dịch vụ hỗ trợ tại nhà máy. Trong những trường hợp này, do không có hồ sơ và đại diện của bên thứ ba đó, đánh giá viên Better Work không thể xác minh mức độ tuân thủ liên quan đến nhóm công nhân này.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 13: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Hợp đồng lao động của nhà máy có nêu rõ các điều khoản và điều kiện làm việc không?	140	42%
Nội quy lao động có tuân thủ luật pháp quốc gia không?	78	24%
Tất cả cán bộ công nhân viên làm việc cho nhà máy, cả trong và bên ngoài nhà máy, đều có hợp đồng không?	30	9%
Tất cả công nhân có hiểu rõ các điều khoản và điều kiện làm việc trong hợp đồng không?	24	7%

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 14: QUY TRÌNH KÝ HỢP ĐỒNG

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Có phát hiện điểm không tuân thủ nào về tiền lương, hợp đồng, ATVSLĐ, và/hoặc thời giờ làm việc của công nhân gián tiếp và/hoặc công nhân của nhà thầu phụ không?	60	18%
Người sử dụng lao động có tuân thủ quy định về điều chuyển tạm thời người lao động sang công việc mới không?	24	7%
Người sử dụng lao động có tuân thủ giới hạn về thời gian thử việc cho người lao động không?	21	6%
Người sử dụng lao động có ký nhiều hơn hai hợp đồng có thời hạn liên tiếp với người lao động không?	8	2%
Người sử dụng lao động có tuân thủ luật pháp quốc gia liên quan đến công nhân mang việc về nhà làm không?	4	1%

ĐỐI THOẠI, KỶ LUẬT VÀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Nhiều nhà máy không tuân thủ ở nhóm vấn đề này do không tiến hành đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật. Hầu hết các nhà máy đã tiến hành đối thoại tại nơi làm việc dưới hình thức này hay hình thức khác. Tuy nhiên, gần một phần ba số nhà máy được đánh giá đã không tuân thủ các yêu cầu về quy trình tổ chức đối thoại, ví dụ, các thành viên tổ đối thoại bên phía công nhân được chỉ định, thay vì phải được bầu tại hội nghị người lao động hàng năm, biên bản đối thoại không được công khai cho tất cả

công nhân, nội dung của cuộc đối thoại tập trung vào các vấn đề sản xuất nhưng lại không bao gồm các vấn đề bắt buộc như yêu cầu của pháp luật.

Bên cạnh đó, đánh giá cũng không phát hiện nhiều bằng chứng cho thấy nhà máy áp dụng các biện pháp kỷ luật mà pháp luật không cho phép hoặc công nhân bị ngược đãi tại nơi làm việc. Tỷ lệ không tuân thủ trong các câu hỏi này lần lượt là 7% và 4%. Trong 14 nhà máy, công nhân thường báo cáo việc họ bị quấy rối bằng lời nói hoặc bị quản lý (thường là tổ trưởng, chuyên trưởng) quát mắng, sỉ nhục.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 15: ĐỐI THOẠI, KỶ LUẬT VÀ TRANH CHẤP

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Đối thoại tại nơi làm việc diễn ra có tuân thủ quy định của pháp luật không?	98	30%
Các biện pháp kỷ luật có tuân thủ quy định của pháp luật không?	23	7%
Có công nhân nào bị bắt nạt, quấy rối hoặc bị sỉ nhục không?	14	4%

CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Trong kỳ báo cáo, các nhà máy trong Chương trình Better Work đã cải thiện vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật, bao gồm quy trình chấm dứt hợp đồng đúng quy định, thanh toán các khoản còn lại như tiền lương, phép năm chưa sử dụng và trợ cấp thôi việc, nếu có. Trong khi năm 2017, 71% các nhà máy được đánh giá có vi phạm về các quy định này, thì năm 2018, chỉ có 53% các nhà máy được đánh giá mắc lỗi tương tự.

Tuy nhiên, một số lượng đáng kể các nhà máy (28%) vẫn gặp khó khăn trong việc tính trợ cấp thôi việc vì họ không thể theo dõi các giai đoạn làm việc mà người lao động không được đóng bảo hiểm thất nghiệp, như thử việc, đào tạo, nghỉ ốm hoặc nghỉ thai sản hơn 14 ngày. Ngoài

ra, cán bộ quản lý của các nhà máy cũng cho biết họ thấy khó khăn khi phải gửi tới 3 thông báo bằng văn bản để yêu cầu những người lao động nghỉ làm không lý do đến tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật, trước khi họ có thể ra quyết định sa thải chính thức. Điều đó dẫn đến 22% các nhà máy vi phạm điểm này. Một phần năm các nhà máy cũng không thể giải quyết tất cả các khoản thanh toán trong vòng 7 ngày làm việc sau khi chấm dứt hợp đồng. Các nhà máy áp dụng lương sản phẩm, hoặc trả cho công nhân một khoản phụ cấp dựa trên lương sản phẩm tạo ra hàng tháng thường phải đợi đến cuối tháng để tính các khoản thanh toán chưa trả cho công nhân, và do đó, họ thường trả cho công nhân nghỉ việc vào ngày trả lương trong tháng sau, thay vì trong vòng 7 ngày làm việc theo quy định của pháp luật.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 16: CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có tuân thủ các yêu cầu liên quan đến trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm không?	94	28%
Công nhân có cơ hội tự bảo vệ mình trước khi bị chấm dứt hợp đồng vì lý do hiệu suất làm việc của họ không?	74	22%
Người sử dụng lao động có giải quyết tất cả các khoản thanh toán trong vòng bảy ngày làm việc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động không?	66	20%
Người sử dụng lao động có thanh toán cho người lao động phép năm chưa sử dụng khi họ nghỉ việc hoặc sa thải không?	41	12%
Những người lao động nghỉ việc hoặc bị sa thải có nhận được tiền lương đầy đủ cho những ngày đã làm việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật không?	25	8%

An toàn vệ sinh lao động

Phần An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp (hay còn gọi là An toàn vệ sinh lao động - ATVSLĐ) là phần nhiều câu hỏi nhất trong đánh giá của Better Work, bao gồm 64 câu hỏi chia thành tám nhóm điểm tuân thủ, bao gồm ứng phó với trường hợp khẩn cấp, hóa chất và các chất độc hại, hệ thống quản lý ATVSLĐ và bảo vệ người lao động. Do bao gồm nhiều nội dung, nên phần ATVSLĐ này ghi nhận nhiều vi phạm nhất (cả hiện tại và trong quá khứ); tuy nhiên, đây cũng phản ánh sự phức tạp và rủi ro liên quan đến sản xuất hàng may mặc và giày dép, và các quy định ATVSLĐ thể hiện trong nhiều văn bản luật pháp Việt Nam.

Một điểm đáng lưu ý là trong số 64 câu hỏi về ATVSLĐ, chỉ có 20 câu hỏi có tỷ lệ không tuân thủ chiếm trên 20 phần trăm, trong khi không có vấn đề nào có tỷ lệ không tuân thủ chiếm hơn 50 phần trăm. Vi phạm phổ biến nhất, mà một nửa trong số các doanh nghiệp tham gia Better Work gặp phải là không thiết lập bộ phận ATVSLĐ cơ sở đầy đủ, hoặc có Bộ phận ATVSLĐ nhưng bao gồm quá ít thành viên (so với quy mô của nhà máy) và/hoặc thành viên không có đầy đủ bằng

8 điểm tuân thủ ATVSLĐ (64 câu hỏi):

- **Hóa chất & Chất độc hại** : 7 câu hỏi
- **Ứng phó khẩn cấp**: 11 câu hỏi
- **Dịch vụ y tế và Sơ cứu**: 6 câu hỏi
- **Hệ thống quản lý ATVSLĐ**: 8 câu hỏi
- **Cơ sở vật chất**: 5 câu hỏi

cấp và kinh nghiệm theo quy định của pháp luật¹⁵.

Trong số 20 vấn đề không tuân thủ quy định về ATVSLĐ phổ biến nhất, ba phần tư thuộc về ba nhóm vấn đề: bảo hộ lao động, Hóa chất và Chất độc hại và Quản lý ATVSLĐ. Trong những năm trước kia, Ứng phó với trường hợp khẩn cấp là nhóm vấn đề có rủi ro tuân thủ hàng đầu trong phần này, tuy nhiên những nỗ lực tích cực gần đây của các nhà máy đã làm giảm tỷ lệ mắc các vi phạm này (hiện chỉ chiếm 15% trong số 20 điểm không tuân thủ hàng đầu).

BIỂU ĐỒ 2. CÁC VẤN ĐỀ KHÔNG TUẦN THỦ HÀNG ĐẦU, ATVSLĐ (TỶ LỆ KHÔNG TUẦN THỦ,%)



BẢO HỘ LAO ĐỘNG

Trong phần bảo hộ lao động, nhiều nhà máy chưa quan tâm một cách đầy đủ đến các yêu cầu ATVSLĐ cụ thể đối với một số công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ như làm việc trên cao và làm việc với máy cắt, ép và sấy, tất cả các công việc đó đều yêu cầu công nhân phải được đào tạo về ATVSLĐ và cấp chứng chỉ. Tương tự, tình trạng cung cấp và sử dụng không đầy đủ thiết bị bảo hộ cá nhân (như găng tay, kính bảo hộ và khẩu trang hoạt tính), cũng như sử dụng máy móc không an toàn (ví dụ: công nhân tháo hoặc điều chỉnh bảo vệ mắt và chắn kim máy may để nhìn rõ hơn) vẫn còn phổ biến. Đây chính là hậu quả từ việc thiếu quan tâm của nhà máy và nhận thức của người lao động còn hạn chế (về lợi ích của việc tự bảo vệ sự an toàn của chính họ và cũng là trách nhiệm cá nhân người lao động trong việc sử dụng bảo hộ cá nhân). Trong kỳ báo cáo, tỷ lệ nhà máy không tuân thủ về công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ, sử dụng trang thiết bị bảo hộ lao động và vận hành máy móc an toàn lần lượt là 47%, 35% và 39%.

An toàn điện cũng là một vấn đề dai dẳng. Tình trạng dây điện, công tắc và phích cắm được lắp đặt cầu thả và bảo trì kém tại nhà xưởng của nhà máy may mặc vẫn còn phổ biến (37% các nhà máy không tuân thủ). Chương trình Better Work tiếp tục tư vấn nhà máy về cách phát triển các giải pháp có hệ thống để ngăn ngừa và quản lý những rủi ro này.

QUẢN LÝ HÓA CHẤT ĐỘC HẠI

Những năm gần đây, các nhà máy đã có những cải thiện đáng kể về tuân thủ việc sử dụng hóa chất và chất độc hại, đặc biệt là về giám sát rủi ro và hạn chế phơi nhiễm, đây là một vấn đề được báo cáo công khai¹⁶. Tuy nhiên, các vấn đề thuộc nhóm này vẫn bị vi phạm nhiều nhất trong phần ATVSLĐ, phổ biến nhất là ghi nhãn hóa chất không đầy đủ (44%), lưu trữ hóa chất chưa phù hợp (33%) và đào tạo không đầy đủ cho những người làm việc với hóa chất (34%). Ghi chép hóa chất xuất nhập tồn và lưu giữ hồ sơ hóa chất không đầy đủ cũng là một hạn chế của hơn một phần tư các nhà máy.

HỆ THỐNG QUẢN LÝ ATVSLĐ

Xây dựng hệ thống quản lý ATVSLĐ hiệu quả là một trong những hành động có hiệu quả nhất mà một nhà máy có thể thực hiện để cải thiện hiệu quả kinh doanh, bảo đảm an toàn cho người lao động và giảm mức độ không tuân thủ về ATVSLĐ. Nếu đối chiếu với Báo cáo thường niên lần thứ 9 (mặc dù nhiều điểm không hoàn toàn so sánh được do mẫu doanh nghiệp khác nhau), dữ liệu mới nhất dường như cho thấy một xu hướng vi phạm tăng lên, với 82% các nhà máy hiện không tuân thủ, tăng 20% so với giai đoạn quan sát trước đó. Mặc dù hàng năm tỷ lệ tuân thủ ATVSLĐ luôn thay đổi, nhưng lý do chính cho sự biến động này là từ năm 2017, các tiêu chuẩn đánh giá đã được sửa đổi kết hợp các yêu cầu pháp luật mới theo Luật và các Nghị định về ATVSLĐ.

Chi tiết hơn về quản lý ATVSLĐ, có thể thấy rõ điểm yếu còn tồn tại vẫn là cán bộ an toàn và bộ phận an toàn chuyên trách để giải quyết các vấn đề về an toàn và sức khỏe. Như đã phân tích ở phần trên, vi phạm phổ biến nhất trong điểm này cũng như toàn bộ phần ATVSLĐ (trong số tất cả 64 câu hỏi liên quan đến ATVSLĐ) chính là không thiết lập được bộ phận an toàn đầy đủ. Nhiều doanh nghiệp may trước đây phân công một nhân viên văn phòng, có bằng cấp về khoa học xã hội hoặc ngôn ngữ học, đảm nhiệm vị trí nhân viên hành chính hoặc nhân viên tuân thủ, đồng thời phụ trách các công việc về ATVSLĐ. Lý do là nhà máy chưa quan tâm đúng mức và thường gắn công việc ATVSLĐ với tuân thủ các quy tắc ứng xử của khách hàng. Theo yêu cầu của Luật ATVSLĐ mới, cán bộ an toàn phải đáp ứng các tiêu chí nhất định về bằng cấp và/hoặc kinh nghiệm. Do đó, thông tin tổng hợp từ các báo cáo đánh giá trong năm 2018 cho thấy một nửa số nhà máy trong kỳ báo cáo này chưa phân công được người có bằng cấp, kinh nghiệm phụ trách công tác ATVSLĐ.

Tương tự, luật pháp Việt Nam cũng yêu cầu các nhà máy thiết lập mạng lưới an toàn vệ sinh viên (ATVSV), tuy nhiên hơn một phần tư các nhà máy

vẫn chưa làm được điều này. Mạng lưới ATVSV bao gồm các công nhân sản xuất trực tiếp (do công nhân bầu chọn, được đào tạo và nhận phụ cấp hỗ trợ để thực hiện nhiệm vụ), có nhiệm vụ hỗ trợ công tác tuân thủ về ATVSLĐ tại nhà máy. Khi không có hoặc mạng lưới này hoạt động không hiệu quả, Better Work thấy rõ rằng các vấn đề khác như sử dụng máy móc không an toàn và công nhân không sử dụng trang thiết bị bảo hộ lao động đầy đủ có thể xảy ra (cả hai đều thuộc trách nhiệm đôn đốc của mạng lưới ATVSV).

Có thể nhận thấy những cải tiến về hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động có thể đóng vai trò là chất xúc tác cho những cải tiến khác liên quan đến ATVSLĐ nói chung trong dài hạn, Better Work tiếp tục đầu tư thời gian và nguồn lực đáng kể vào việc đào tạo và tư vấn cho các nhà máy về ưu điểm của phương pháp tiếp cận hệ thống nhằm đảm bảo sức khỏe và an toàn nơi làm việc, bao gồm đào tạo cán bộ an toàn và trao quyền cho bộ phận an toàn tại nơi làm việc, tăng cường thực hành đánh giá rủi ro và cải thiện việc theo dõi và giám sát các tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp¹⁷.

AN TOÀN CHÁY NỔ VÀ ỨNG PHÓ VỚI TÌNH HUỐNG KHẨN CẤP

Hệ thống phát hiện và báo cháy chưa được lắp đặt đầy đủ cũng là thách thức lớn đối với các nhà máy (35% nhà máy vi phạm). Mặc dù vậy, Better Work ghi nhận sự nhận thức ngày càng cao hơn về vấn đề này, một phần do các vụ cháy ở các nhà máy gần đây và một phần do chương trình tập trung vào vấn đề này thông qua quá trình tư vấn, đào tạo và các hội thảo chuyên đề (trong đó có một số hội thảo riêng tập trung chia sẻ thực hành tốt trong lĩnh vực này). Mặc dù hầu hết các nhà máy đã lắp đặt hệ thống báo cháy, được cơ quan cảnh sát PCCC địa phương thẩm định và phê duyệt, nhưng nhiều hệ thống không được thường xuyên kiểm tra và bảo trì. Kết quả là trong nhiều trường hợp, khi kiểm tra vào ngày đánh giá, hệ thống đã không hoạt động. Để giảm tỷ lệ không tuân thủ xuống thấp hơn nữa, các nhà máy cần tập trung kiểm tra và bảo trì thường xuyên hơn để đảm bảo hệ thống hoạt động liên tục.

Dệt may là ngành thâm dụng lao động và sử dụng các nguyên vật liệu dễ cháy. Do đó, một trong những mối nguy ATVSLĐ hàng ngày và phổ biến nhất tại các nhà máy là đường thoát hiểm và cửa thoát hiểm bị chặn. Trong kỳ báo cáo năm 2017, vấn đề được báo cáo công khai này đã ảnh hưởng đến hơn một nửa số nhà máy tham gia Better

Work. Kỳ báo cáo này ghi nhận 31% nhà máy không tuân thủ điểm này. Thách thức chung của các nhà máy là do lưu trữ bất cẩn nguyên vật liệu sản xuất và máy móc thiết bị (đặc biệt là trong mùa cao điểm) dọc theo các lối thoát hiểm khẩn cấp và đôi khi là dọc theo các đường ra vào. Trường hợp cửa thoát hiểm bị khóa tương đối hiếm gặp.

Thời giờ làm việc

THỜI GIỜ LÀM VIỆC BÌNH THƯỜNG

Better Work đánh giá thời gian làm việc bình thường thông qua năm câu hỏi, trong đó ba câu hỏi đạt mức độ tuân thủ gần như tuyệt đối: những câu hỏi liên quan đến thời gian làm việc tiêu chuẩn trong ngày/tuần, yêu cầu về ca làm việc và ngày nghỉ hàng tuần theo hợp đồng lao động.

Hai vấn đề chính tiếp tục là thách thức trong ngành là bảng chấm công không chính xác và chưa tuân thủ thời gian nghỉ ngắn hàng ngày. Vấn đề bảng chấm công xảy ra chủ yếu do thực hành làm nhiều bảng lương hoặc ý định muốn che giấu một số khoảng thời gian làm việc của công nhân (như công nhân vận hành nồi hơi chẳng hạn¹⁸), vấn đề bố trí thời gian nghỉ ngắn chủ yếu là do nhà máy không đưa quy định và thực hành nghỉ ngắn trong thời giờ làm việc bình thường.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 17: THỜI GIỜ LÀM VIỆC BÌNH THƯỜNG

CÂU HỎI

SỐ NHÀ MÁY KHÔNG
TUẦN THỦ (TRÊN TUẦN THỦ THEO
TỔNG SỐ 331) TỶ LỆ KHÔNG
CÂU HỎI

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUẦN THỦ (TRÊN TUẦN THỦ THEO TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG CÂU HỎI
Bảng chấm công có ghi nhận đúng thời giờ làm việc thực tế không?	131	40%
Người sử dụng lao động có tuân thủ thời gian nghỉ ngắn hàng ngày không?	120	36%
Người sử dụng lao động có tuân thủ các yêu cầu làm việc theo ca không?	3	1%
Người sử dụng lao động có bố trí cho người lao động nghỉ ít nhất một ngày mỗi tuần không?	1	0%
Thời gian làm việc bình thường có vượt quá 10 giờ mỗi ngày, hoặc 48 giờ mỗi tuần?	0	0%

LÀM THÊM GIỜ

Từ lâu, ngành may mặc ở Việt Nam đã có đặc điểm là làm thêm giờ nhiều và quá quy định. Mặc dù đã có những cải tiến so với kỳ báo cáo trước đây, xu hướng này vẫn tiếp tục phát triển, trong đó vấn đề không tuân thủ chủ yếu là vi phạm các giới hạn làm thêm giờ. Luật pháp Việt Nam đặt ra giới hạn về giờ làm thêm hàng ngày, hàng tháng và hàng năm; và giới hạn làm thêm giờ trong tháng và trong năm chính là hai điểm bị vi phạm nhiều nhất trong số các nhà máy tham gia Better Work. Mặc dù gần hai phần ba các nhà máy hiện tuân thủ giới hạn làm thêm giờ hàng ngày (12 tiếng bao gồm cả làm chính thức và làm thêm giờ, chỉ 37% nhà máy vi phạm), hầu hết các nhà máy không tuân thủ giới hạn hàng tháng là 30 giờ (77% nhà máy vi phạm); hoặc giới hạn 300 giờ hàng năm (69% nhà máy vi phạm)¹⁹.

Do nhu cầu làm thêm giờ vào Chủ nhật cao, bốn trong mười nhà máy không thể bố trí ít nhất bốn ngày nghỉ mỗi tháng cho công nhân phải đi làm vào Chủ nhật. Tuy nhiên, tình trạng này cũng đang được cải thiện, khi mà báo cáo năm trước cho thấy 55% các nhà máy không tuân thủ yêu cầu này.

Một vấn đề nữa tuy hiếm gặp nhưng vẫn đáng quan ngại là ba phần trăm các nhà máy có tình trạng công nhân không tự nguyện đăng ký làm thêm giờ (giảm từ 5 phần trăm trong năm 2017). Đa số trong trường hợp này, nhà máy coi việc làm thêm giờ là “tự động” đối với người lao động, không cần văn bản xác nhận đồng ý của họ - hành động này là trái pháp luật, kể cả khi công nhân ngầm đồng ý hay phải chấp nhận việc làm thêm giờ (hầu hết công nhân cũng muốn có cơ hội làm thêm giờ ở mức hợp lý để có thêm thu nhập).

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT 18: LÀM THÊM GIỜ

CÂU HỎI

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có tuân thủ giới hạn giờ làm thêm hàng tháng không?	254	77%
Người sử dụng lao động có tuân thủ các giới hạn giờ làm thêm hàng năm không?	227	69%
Người sử dụng lao động có đảm bảo rằng người lao động có trung bình ít nhất 4 ngày nghỉ mỗi tháng khi họ phải đi làm vào ngày nghỉ hàng tuần không?	134	40%
Người sử dụng lao động có tuân thủ giới hạn giờ làm thêm hàng ngày không?	121	37%
Người lao động có tự nguyện làm thêm giờ không?	11	3%

NGHỈ PHÉP

Như đã nêu trong các báo cáo trước đây, các doanh nghiệp tham gia Better Work thường tuân thủ tốt với các quy định về nghỉ phép. Hầu hết các nhà máy đều cho công nhân nghỉ phép năm theo đúng quy định (12 ngày đối với công nhân thực hiện công việc bình thường và 14 ngày đối với công nhân thực hiện công việc nặng nhọc độc hại). Tuy nhiên, 14 phần trăm các nhà máy vẫn không tuân thủ điểm này, chủ yếu do không làm tròn ngày phép năm khi có số thập phân lẻ từ 0,5 trở lên hoặc tính sai số ngày phép năm được hưởng do không coi một số thời gian là thời gian làm việc để tính phép năm như thời gian thử việc, học nghề hoặc nghỉ thai sản.

Ngoài ra còn có một số vấn đề tuân thủ liên quan cụ thể đến quyền của lao động nữ. Chẳng hạn, 9% các nhà máy không cho công nhân nghỉ

chế độ con nhỏ dưới 12 tháng, tỷ lệ nhà máy không cho công nhân nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời kỳ kinh nguyệt cũng tương đương mức này. Như Better Work đã lưu ý trước đây, những vấn đề này thường xảy ra do nhận thức chưa đầy đủ của người lao động (rằng họ được quyền nghỉ) và quan điểm của lãnh đạo nhà máy xem việc nghỉ là gây gián đoạn cho sản xuất và ảnh hưởng tới năng suất của họ. Trong một số trường hợp người lao động hiểu quyền của họ, nhưng chấp nhận làm việc trong thời gian nghỉ để có thêm thu nhập từ tiền làm thêm giờ.

Better Work ghi nhận rất ít trường hợp các nhà máy không cho phép công nhân nghỉ đi khám thai (ba phần trăm, tương đương 11 nhà máy), mặc dù nhiều công nhân thường đi khám thai vào ngày nghỉ hàng tuần và tại các cơ sở y tế tư nhân thay vì nghỉ để đi khám trong giờ làm việc.

BẢNG CÂU HỎI CHI TIẾT SỐ 19: NGHỈ PHÉP

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUẦN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 331)	TỶ LỆ KHÔNG TUẦN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có cho người lao động nghỉ phép hàng năm không?	45	14%
Người sử dụng lao động có cho người lao động nữ đang trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi nghỉ chế độ theo quy định không?	30	9%
Người sử dụng lao động có cho phép người lao động nghỉ 30 phút trong thời kỳ kinh nguyệt không?	29	9%
Người lao động mang thai có được nghỉ khám thai không?	11	3
Người sử dụng lao động có tuân thủ quy định pháp luật về chế độ nghỉ đối với lao động nam nghỉ vợ sinh không?	5	2%
Người sử dụng lao động có tuân thủ quy định pháp luật về chế độ nghỉ thai sản không?	0	0%

CHUYÊN ĐỀ: GIỚI

Giới thiệu

Better Work Việt Nam cam kết thúc đẩy bình đẳng giới trong toàn ngành may mặc Việt Nam. Theo Chiến lược giới của Better Work tại Việt Nam (2018-2022), phần chuyên đề này được viết dựa trên dữ liệu của chương trình (ví dụ đánh giá tuân thủ và nghiên cứu tác động theo thời gian) và các nguồn dữ liệu thứ cấp nhằm tạo nên một bức tranh toàn diện về giới trong bối cảnh ngành may mặc Việt Nam, và những vấn đề cần được giải quyết trong những năm tới để cải thiện kết quả giới trong ngành, và cùng với đó, thúc đẩy hiệu quả kinh doanh và nguồn cạnh tranh mới.

Khía cạnh giới trong ngành may mặc

NGUỒN NHÂN LỰC

Hơn tám mươi phần trăm lực lượng lao động sản xuất tại các nhà máy may mặc và da giày của Việt Nam là nữ - một tỷ lệ cao hơn nhiều so với mức trung bình của toàn ngành sản xuất và toàn bộ nền kinh tế. Họ hầu hết là những người trẻ ở nông thôn, tìm đến các khu vực đô thị hóa hơn để tìm kiếm mức lương cao hơn và việc làm ổn định hơn. Dòng di cư nội bộ lớn từ miền trung và miền bắc xuống miền nam, nơi có nền công nghiệp hóa rất nhanh (trong và xung quanh thành phố Hồ Chí Minh) bắt đầu tăng tốc vào giữa những năm 1990, và từ đó đã lan sang các trung tâm đô thị khác, nơi tập trung các ngành may mặc và các ngành sản xuất khác.

Trong khi hồ sơ tuổi của công nhân trong ngành cho thấy ít chênh lệch giữa nam và nữ (tuổi trung bình của lao động nữ là 25,9 tuổi, trong khi đối với nam là 25,5), phụ nữ thường có ít năm học tập hơn so với nam giới – nữ trung bình học 8,9 năm, còn nam là 9,5 năm²⁰. Có lẽ do tuổi tác và tình trạng di cư của họ, chỉ hơn một nửa số lao động nữ đã kết hôn (54%) và chỉ dưới một nửa đã có con (44%). Phần lớn đã làm việc dưới 3 năm

trong nhà máy hiện tại của họ.

Hầu hết các nhà máy ở Việt Nam không cung cấp ký túc xá cho công nhân, có nghĩa là công nhân thường sống với các công nhân khác hoặc thành viên gia đình trong các phòng trọ đi thuê (thường là các phòng đơn nhỏ) gần nơi làm việc. Tương tự, ít nhà máy cung cấp phương tiện vận chuyển nên hầu hết công nhân đi làm bằng xe buýt hoặc xe máy.

CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Điều kiện làm việc tại các doanh nghiệp có tỉ lệ nữ cao được ghi nhận chủ yếu bao gồm mức lương thấp, thiếu an sinh xã hội, ít triển vọng thăng tiến và dễ bị quấy rối tình dục. Phần này trình bày tổng quan về động lực giới và những thách thức hiện tại tại các nhà máy may mặc ngày nay.

Phân biệt đối xử

Phụ nữ thường được tuyển vào các vị trí sản xuất như may, cắt, ủi và đóng gói. Mặc dù luật pháp nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính trong tuyển dụng, nhiều nhà máy vẫn ngầm tuyển lao động nam hoặc nữ cho một số vị trí nhất định trong nhà máy, chẳng hạn như ứng viên nữ cho vị trí may, nam cho vị trí cắt hoặc ủi.

Dữ liệu của Better Work cho thấy các hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính khác ngoài tuyển dụng là ít xảy ra, chẳng hạn như chấm dứt hợp đồng khi công nhân mang thai. Tuy nhiên, các bằng chứng không chính thức cho thấy rằng các doanh nghiệp vẫn lách luật theo những cách tinh vi hơn: ví dụ, bằng cách yêu cầu người lao động thỏa thuận bằng lời với điều khoản không có thai; tiến hành các bài kiểm tra thể chất không chính thức để sàng lọc các ứng cử viên mang thai. Do các trường hợp này khó xác minh và không được báo cáo đầy đủ, nên dữ liệu chính thức có thể không đưa ra được một bức tranh đầy đủ về các xu hướng này.

96% các nhà máy không nêu yêu cầu về giới tính trong thông báo tuyển dụng*

*Dữ liệu tuần thủ gần nhất: Tháng 1.2017
– tháng 6.2018*

Người lao động thường báo cáo là họ rất ít lo ngại về quấy rối tình dục, mặc dù điều này có thể bị ảnh hưởng bởi sự chấp nhận của xã hội (ví dụ nhiều công nhân nữ coi quấy rối bằng lời nói hoặc trọc ghẹo mang tính chất tình dục là chấp nhận được). Mặc dù không có dữ liệu cụ thể, các cơ quan có thẩm quyền giám sát, bao gồm cả tổ chức Lao động Quốc tế - ILO và Bộ LĐTBXH - cho rằng vấn đề này có thể phổ biến hơn nhiều so với nhận thức hoặc thừa nhận hiện nay. Better Work cũng có bằng chứng không chính thức từ tư vấn viên doanh nghiệp cho thấy công nhân nữ bị sếp nam quấy rối tại nơi làm việc²¹.

Cơ hội thăng tiến nghề nghiệp là hiếm đối với cả lao động nam và nữ trong ngành, và do đó, rất ít phụ nữ tin rằng giới tính của họ có ảnh hưởng cụ thể hoặc quyết định đến cơ hội thăng tiến của họ. Trở thành chuyên trưởng hoặc quản đốc vẫn là con đường thăng tiến thực tế nhất đối với hầu hết lao động nữ, vì việc được thăng chức ở mức độ này là chủ yếu ở các chuyên may (đa số là nữ). Tuy nhiên, ngay cả ở các cấp độ này, đại diện nữ làm quản lý vẫn thấp hơn so với tỷ lệ nữ trong tổng số việc làm (nữ chiếm 80% tổng số công nhân sản xuất nhưng nữ là chuyên trưởng ít hơn 80%)²².

Trong bối cảnh đó và phần lớn người lao động vẫn nhận thức đây là ngành công nghiệp dành cho người trẻ tuổi, nhiều phụ nữ có kế hoạch dài hạn là bỏ việc và tự kinh doanh, thường ở quê nhà. Mặc dù vậy, sự phân bố tuổi trong ngành vẫn còn rộng, nữ ở độ tuổi thanh thiếu niên thường làm việc cùng với những người ở độ tuổi 40 trở lên.

Giờ làm việc

Điều kiện tại nơi làm việc cho lao động nữ trong ngành may mặc được thể hiện một phần thông qua dữ liệu về tuần thủ lao động. Dữ liệu được Better Work biên soạn hàng năm cho thấy phần lớn các nhà máy không đáp ứng các yêu cầu pháp lý về làm thêm giờ, đặc biệt là giới hạn hàng tháng và hàng năm (77% vẫn không đáp ứng giới hạn hàng tháng và 69% vượt quá giới hạn hàng năm). Mặc dù hầu hết các công việc làm thêm giờ được coi là tự nguyện, và thực tế nhiều công nhân cũng muốn tăng ca để tăng thu nhập, một số lượng nhỏ các nhà máy vẫn tự động cho công nhân làm thêm giờ hoặc bắt buộc công nhân làm (điều này vi phạm pháp luật). Trong một số ít trường hợp, công nhân cũng không được nghỉ số ngày tối thiểu theo luật là bốn ngày/tháng. Những yếu tố này có thể có một tác động rõ rệt đến sự cân bằng cuộc sống và công việc của lao động nữ, sức khỏe tinh thần và thể chất của họ, và các lựa chọn sinh đẻ và gia đình. Better Work Vietnam có bằng chứng cho thấy lao động nữ có nhiều khả năng gặp các vấn đề về sức khỏe thể chất và tinh thần cao hơn so với nam giới (bao gồm mệt mỏi, đau đầu, đau dạ dày và buồn bã)²³.

Bảo vệ thai sản

Luật Việt Nam tương đối tiên bộ và tuân thủ cao trong lĩnh vực bảo vệ sức khỏe bà mẹ và hỗ trợ tốt cho công nhân nữ ngành may mặc, bao gồm cả phụ nữ mang thai và cho con bú. Phần lớn các nhà máy tham gia Better Work chi trả cho kỳ kinh nguyệt và nghỉ cho con bú, thăm khám trước khi sinh và nghỉ thai sản, mặc dù nhiều nhà máy vẫn không giải quyết yêu cầu hưởng chế độ thai sản trong khung thời gian mà luật yêu cầu²⁴. Chương trình cũng thấy rằng hầu hết các nhà máy đều duy trì, đảm bảo việc làm, vị trí công việc, tiền lương, lợi ích và thâm niên của người lao động trong và sau khi nghỉ thai sản.

Dù có đến 32% công nhân nữ hiện có ít nhất 1 con dưới 5 tuổi, nhưng ở nhiều nhà máy họ đang phải đối mặt với nhiều khó khăn để nhận được

Phần lớn các nhà máy tuân thủ với các điều khoản chi trả cho nghỉ sinh và các khoản có liên quan (nghỉ kinh nguyệt, mang thai và cho con bú)*

*Dữ liệu tuân thủ gần nhất: Tháng 1.2017
– tháng 6.2018*

khoản thanh toán đầy đủ và kịp thời cho đợt nghỉ thai sản²⁵. Việc chậm chi trả các khoản nghỉ thai sản là một trong những vấn đề chủ yếu không tuân thủ trong phần nghỉ phép được trả lương của Better Work. Lý do là các nhà máy gửi yêu cầu bồi thường cho cơ quan bảo hiểm mỗi tháng một lần, thay vì trong vòng 10 ngày làm việc theo yêu cầu của pháp luật. Trong các tiêu chuẩn khác, chẳng hạn như các khoản thanh toán cho nghỉ cho con bú và chăm sóc trước khi sinh, tỷ lệ tuân thủ cao, có nghĩa là hầu hết các nhà máy của Better Work, công nhân nữ nhận được đầy đủ quyền lợi theo luật định.

Chi trả

Theo nghiên cứu của ILO, lao động nữ trong ngành may mặc, dệt may và da giày ở Việt Nam kiếm được ít hơn 17% so với các đồng nghiệp nam –chênh lệch này ít hơn so với Ấn Độ, Pakistan và Thái Lan, nhưng cao hơn so với Campuchia và Indonesia. Lao động nữ trong ngành này cũng có nguy cơ rơi vào nhóm các lao động thu nhập thấp, nhận lương ít hơn hai phần ba so với mức lương trung vị, cao hơn gấp đôi so với nam giới. Mặc dù nguyên nhân chủ yếu của sự cách biệt về thu nhập là do các yếu tố như tuổi tác, giáo dục và địa điểm làm việc, ILO ghi nhận rằng phân biệt đối xử trên cơ sở giới cũng có thể là một yếu tố góp phần vào sự cách biệt này.

Bảng chứng từ Better Work Vietnam cho thấy

mức lương trung bình mỗi giờ mà người lao động nữ nhận được thấp hơn 0,19 USD so với nam giới. Có bằng chứng cho thấy phụ nữ phải đối mặt với sự phân biệt đối xử gián tiếp trong thời gian làm mẹ, khi doanh nghiệp không coi các thời gian nghỉ liên quan đến chức năng thai sản (nghỉ thai sản 6 tháng, khám thai trước khi sinh, nghỉ ngơi khi mang thai và cho con bú theo luật quy định) là thời gian làm việc thực tế để tính các chế độ như thường dựa trên năng suất hay chuyên cần, thường thâm niên hay tăng lương²⁶. Do đó, lao động nữ có con mới sinh đã thường có thu nhập thấp hơn so với những người lao động cùng lứa (cả nam và nữ). Theo định nghĩa của ILO thì đây là các hành vi phân biệt đối xử, vì nó chỉ ảnh hưởng đến phụ nữ. Tại các doanh nghiệp tham gia vào Chương trình lâu năm, một nghiên cứu độc lập cho thấy khi tham gia Chương trình thì khoảng cách tiền lương theo giới có xu hướng giảm rõ rệt. Tại thời điểm được đánh giá lần thứ tư, nữ công nhân tại các doanh nghiệp này được trả lương trung bình mỗi giờ cao hơn 0,43 USD so với ban đầu, xóa bỏ khoảng 85% khoảng cách về lương theo giới so với lần đánh giá đầu tiên. Dữ liệu cũng chỉ ra rằng tiền lương tăng đặc biệt cho phụ nữ có con, cho thấy việc tham gia Better Work Vietnam có ảnh hưởng tích cực, làm thu hẹp khoảng cách tiền lương theo giới, đặc biệt đối với phụ nữ đang có trách nhiệm sinh và nuôi con²⁷.

Trung bình, nữ công nhân ngành may ở Việt nam thu nhập ít hơn 17% so với nam làm cùng công việc*

*Dữ liệu tuân thủ gần nhất: Tháng 1.2017
– tháng 6.2018*

Tiếng nói và Đại diện

Tỷ lệ tham gia công đoàn trong ngành may mặc cao hơn ở khu vực tư nhân nói chung và trong số các nhà máy Better Work nói riêng, hơn 80% lực lượng lao động là thành viên công đoàn cơ sở (cấp doanh nghiệp). Tuy nhiên, vẫn tồn tại những điểm yếu và sự mất cân bằng giới tính trong các đại diện lãnh đạo công đoàn và tỉ lệ các loại vấn đề về giới do công đoàn đưa ra giải quyết.

Trong các nhà máy của Better Work, một nửa số chủ tịch công đoàn là nữ; tuy nhiên, bên ngoài các nhà máy, sự mất cân bằng giới tính rõ rệt hơn. Mặc dù hơn một nửa số phó chủ tịch ở các quận, khu công nghiệp và công đoàn cấp tỉnh (trong khu vực Better Work) cũng là nữ, hầu như tất cả các chủ tịch vẫn là nam. Hơn nữa, về khả năng đáp ứng với các mối quan tâm về giới cụ thể, trọng tâm hoạt động của công đoàn vẫn thường giới hạn trong các vấn đề quyền và lợi ích theo pháp luật (chẳng hạn như phụ nữ có làm việc đúng giờ trong khi mang thai hoặc nhận được khoản thanh toán nghỉ thai sản chính xác hay không) hơn là các vấn đề phức tạp hơn về phân biệt đối xử dựa trên giới và quấy rối, bạo lực tại nơi làm việc. Điều này xuất phát từ hiểu biết và nhận thức còn hạn chế về các vấn đề này ở cả công nhân trực tiếp sản xuất, cũng như giữa quản lý nói chung.

Chăm sóc trẻ em

Mặc dù Việt Nam có các quy định bảo vệ thai sản khá mạnh mẽ trong luật, nhưng dịch vụ chăm sóc trẻ em chất lượng thấp, chi phí cao đang còn là một rào cản đáng kể đối với sự tham gia vào thị trường lao động và bình đẳng giới cho lao động nữ²⁸.

Phần lớn các nhà máy của BW cung cấp phụ cấp con nhỏ cho công nhân có con dưới 6 tuổi²⁹. Tuy nhiên, không giống như một số quốc gia khác, các cơ sở chăm sóc trẻ em tại chỗ như nhà trẻ và trung tâm chăm sóc ban ngày rất hiếm ở các nhà máy Việt Nam (dù là có vốn đầu tư nước ngoài

hay sở hữu trong nước), mặc dù chính phủ đã cố gắng khuyến khích nhà máy cung cấp thông qua giảm thuế thu nhập doanh nghiệp³⁰. Trong khi nghiên cứu đã chỉ ra rằng các hỗ trợ này tại nơi làm việc thực sự giúp có thể tăng khả năng tuyển dụng lao động và tăng cường tỷ lệ giữ chân nhân viên, Better Work ước tính rằng chỉ hơn 1% các nhà máy thành viên của chương trình cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em cho nhân viên của họ.

Khi dịch vụ trông trẻ tư nhân giá cao quá còn các cơ sở nhà nước thường bị quá tải (và cũng có nhiều lo ngại về chất lượng), nhiều công nhân đã chuyển sang các dịch vụ đáng tin cậy hơn, nhờ gia đình và bạn bè giúp nuôi dạy trẻ nhỏ³¹. Những hỗ trợ này đặc biệt có ích cho người mẹ sau thời gian nghỉ thai sản kết thúc (khi đứa trẻ 6 tháng tuổi), vì dưới 18 tháng tuổi trẻ thường không được nhận vào nhà trẻ. Đối với những người lao động nhập cư không có gia đình gần đó, cha mẹ thường phải lên thành phố hoặc trẻ em được gửi về quê để được chăm sóc trong thời gian này³². Cũng không có gì lạ khi người lao động đến các trung tâm trông trẻ không chính thức và không có giấy phép hoặc phải nghỉ việc cho đến khi con họ đến tuổi mẫu giáo. Điều kiện làm việc trong các nhà máy của cha mẹ cũng tác động trực tiếp đến con cái họ, đặc biệt điều kiện liên quan đến mức lương thấp, thời gian làm việc dài và dinh dưỡng không phù hợp.

Chỉ 1% nhà máy tham gia Better Work ở Vietnam có điều khoản về chăm sóc trẻ tại nhà máy*

Nguồn: Ghi chép nội bộ của BWV

Tiêu điểm tuân thủ: Những vấn đề về Giới

Đánh giá của Better Work Vietnam có 24 câu hỏi được “dán nhãn giới”, các vấn đề có liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến quyền và bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Các câu hỏi này có nội dung về phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chi trả và thưởng, thời gian làm việc và các rủi ro về an toàn và sức khỏe dành riêng cho giới.

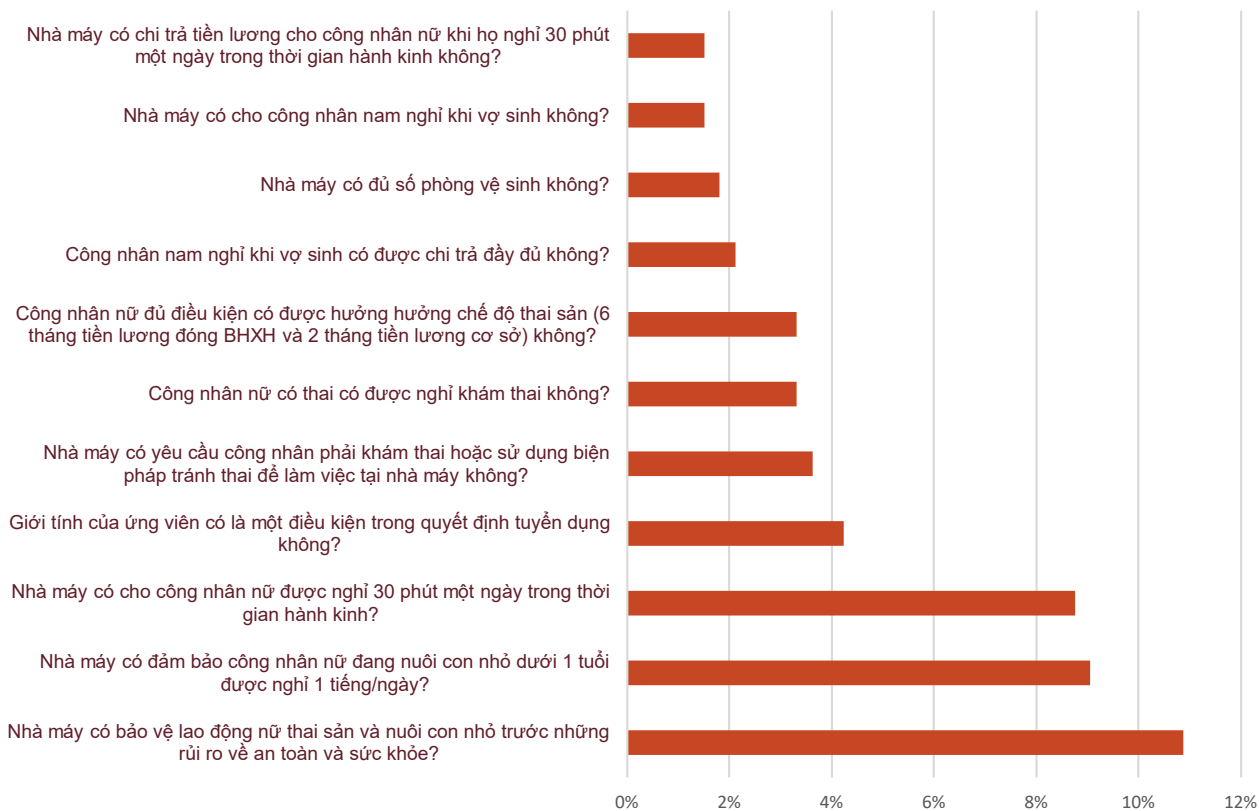
Vi phạm phổ biến nhất của các quy định pháp luật lao động liên quan đến giới là không bảo vệ được lao động mang thai và cho con bú trước các rủi ro về sức khỏe và an toàn. 12% các nhà máy được đánh giá trong kỳ báo cáo này vi phạm luật pháp trong lĩnh vực này, chủ yếu là do họ không đảm bảo một giờ nghỉ làm mỗi ngày cho những người lao động mang thai từ tháng thứ 7 trở đi³³. Các nhà máy không tuân thủ thường lập luận rằng việc các công nhân mang thai rời khỏi chuyên sớm hơn các đồng nghiệp của họ là không phù hợp với các phương pháp sản xuất tinh gọn và có thể làm ảnh hưởng đến năng suất chung. Một số nhà máy cũng không tuân thủ vì họ để các bà mẹ mang thai và cho con bú làm việc với các hóa chất và thuốc nhuộm có hại.

Việc không đảm bảo cho lao động nữ nghỉ 60 phút một ngày trong thời gian nuôi con bằng sữa mẹ và nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh cũng là một điểm cản trở bình đẳng giới tại nơi làm việc trong ngành may mặc, mỗi quy định này đều có đến 9% các nhà máy vi phạm. Ngoài ra, trong khi những thông báo tuyển dụng ưu tiên một giới tính đã giảm đáng kể trong thập kỷ qua (tỷ lệ vi phạm hiện ở mức 0,6%), thì một số ít các nhà máy (4%) vẫn có tình trạng có xét tới các yếu tố giới tính hoặc hôn nhân (bao gồm cả tình trạng mang thai) khi quyết định tuyển dụng.

Biểu đồ 6 không thể hiện các quy định liên quan đến giới mà tỷ lệ không tuân thủ bằng 0 hoặc không đáng kể. Bao gồm việc sử dụng giới như một yếu tố quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, thăng chức và điều kiện làm việc, tỷ lệ quấy rối tình dục tại nơi làm việc và quyền nghỉ thai sản.

Đối với một số trường hợp, những phát hiện trên đây thể hiện sự tiến bộ thực sự hướng tới bình đẳng giới hơn trong ngành may mặc. Trên thực tế là hầu hết tất cả các nhà máy đều chi trả đủ cho chế độ nghỉ thai sản và tính cả thời gian nghỉ sinh vào thời gian làm việc liên tục tại nhà máy (để tính thâm niên và các khoản thanh toán khác). Tuy nhiên, ở những nội dung khác, việc không tuân thủ có thể gây ra những lo ngại, chẳng hạn như quấy rối tình dục không được báo cáo đầy đủ, và chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động mang thai có tỷ lệ vi phạm thấp vì không phản ánh được những trường hợp doanh nghiệp có những cách thức tinh vi khác để ép buộc lao động mang thai tự bỏ việc.

BIỂU ĐỒ 3. NHỮNG ĐIỂM KHÔNG TUÂN THỦ VỀ GIỚI³⁴



Chương trình hành động của Better Work về Giới

Năm 2018 Better Work triển khai Chiến lược Giới (2018-2022) được thiết kế để giải quyết các bạo lực và phân biệt đối xử dựa trên yếu tố giới, tăng cường tiếng nói và đại diện của công nhân, hỗ trợ phát triển kỹ năng và giảm khoảng cách về giới trong ngành may mặc. Để đạt được hai mục tiêu này, cần tăng cường tập trung vào yếu tố giới của các dịch vụ cốt lõi của mình và bằng cách tạo ra các mối quan hệ đối tác mới để mở rộng phạm vi và tác động về giới.

Chiến lược Giới của Better Work Vietnam tổ chức các hoạt động theo bốn ưu tiên chính:



Phân biệt đối xử

Phòng chống quấy rối tình dục, phân biệt đối xử trong lao động (vd trong tuyển dụng và phân chia nghề nghiệp); giảm khoảng cách tiền lương theo giới



Công việc & Chăm sóc

Quyền và Sức khỏe sinh sản và tình dục (bao gồm cả chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng khi mang thai); bảo vệ thai sản; nuôi con bằng sữa mẹ và chăm sóc trẻ em



Tiếng nói & Đại diện

Đại diện của lao động nữ trong các phòng ban của doanh nghiệp (kể cả Ban Tư vấn cải tiến doanh nghiệp) và công đoàn, liên đoàn và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động; tiếng nói trong quá trình thỏa ước lao động tập thể



Phát triển kỹ năng & Lãnh đạo

Cơ hội việc làm trong doanh nghiệp (ví dụ Chuyên trưởng và các vị trí quản lý); các vị trí lãnh đạo trong chính phủ, tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động; hiểu biết về tài chính và lập ngân sách hộ gia đình

CÁC HOẠT ĐỘNG (ĐẾN THÁNG 11. 2018)

Các hoạt động về giới mà Better Work Vietnam thực hiện gần đây xoay quanh bốn ưu tiên nói trên trong Chiến lược giới. Ngoại trừ một vài hoạt động có từ trước khi xây dựng chiến lược, phần lớn công việc này vẫn còn ở giai đoạn sơ khai, nghĩa là chưa có báo cáo về kết quả và/hoặc tác động ở giai đoạn này. Trong các trường hợp như vậy (khi hoạt động vẫn đang được thực hiện hoặc dự kiến thực hiện), chúng tôi báo cáo kết quả và các bài học kinh nghiệm sơ bộ, kết hợp với kết quả mong đợi có thể đo lường được chắc chắn hơn trong các Báo cáo thường niên tiếp theo.

Phân biệt đối xử

Để cải thiện khả năng đánh giá các vấn đề về giới tại nhà máy và giúp các tư vấn viên xác định và xác minh các vấn đề khó phát hiện như phân biệt đối xử (trên cơ sở giới), Better Work Vietnam gần đây đã sửa đổi các Bộ Công cụ đánh giá tuân thủ theo nguyên tắc bình đẳng giới. Đồng thời, các câu hỏi có nội dung liên quan đến giới cũng đã được “dán nhãn giới”, để giúp Chương trình có thể theo dõi, phân tích các xu hướng theo thời gian, và cùng với đó, đề xuất các giải pháp trong quá trình tư vấn và cải thiện. Bắt đầu từ tháng 4/2019, Better Work sẽ có thể sắp xếp và phân tách dữ liệu theo giới hiệu một cách quả hơn, thể hiện rõ hơn 4 trụ cột của Chiến lược Giới: Tiếng nói và Đại diện của phụ nữ, Phát triển kỹ năng và lãnh đạo; Công việc và Chăm sóc và Phân biệt đối xử.

Để nâng cao nhận thức và năng lực của nhà máy trong lĩnh vực này, Better Work cũng đã cập nhật và tổ chức thêm các khóa đào tạo nhằm giải quyết vấn đề phân biệt đối xử tại nơi làm việc, đáng chú ý nhất là khóa học Phòng chống quấy rối tình dục (SHP), hiện được cung cấp cho cả nhân viên nhà máy (quản lý và các cán bộ chủ chốt như cán bộ nhân sự và tuân thủ) và công nhân theo giáo trình thiết kế phù hợp với từng đối tượng. Mặc dù khóa đào tạo cho công nhân chủ yếu nhằm nâng cao nhận thức về các vấn đề QRTD và hướng dẫn rõ các cách báo cáo và

giải quyết khiếu nại, khóa đào tạo cho nhân viên tập trung vào việc nâng cao nhận thức toàn diện hơn, cùng với các kỹ năng để phát triển các chính sách tại nơi làm việc, dựa trên Quy tắc ứng xử năm 2015 của ILO về Quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Để hỗ trợ các khóa học này, Better Work cũng đã phát triển một bộ công cụ nâng cao nhận thức bao gồm một loạt phim hoạt hình và poster cho các nhà máy.

Trong 10 tháng đầu năm 2018, BWV đã cung cấp 14 khóa học về SHP, bao gồm 12 khóa học dành riêng cho công nhân, với sự tham gia của 1320 công nhân. Năm 2019, chương trình sẽ tiếp tục các khóa học SHP của mình với sự hỗ trợ của các nhãn hàng chính, một vài trong số đó nhằm mục đích triển khai đào tạo phòng ngừa trên toàn bộ chuỗi cung ứng của họ tại Việt Nam³⁵.

Các nội dung về bình đẳng giới và phân biệt đối xử về giới hiện đã được lồng ghép vào hai khóa đào tạo khác của Better Work, là Kỹ năng quản lý dành cho Chuyên trưởng và Kỹ năng quản lý cho Quản lý cấp trung. Điều này đặc biệt quan trọng vì các khóa học này nhắm đến các cá nhân có thể là chất xúc tác cho những thay đổi tại nhà máy, đưa các chính sách vào thực tiễn tại doanh nghiệp (và truyền đạt tới công nhân) và tạo môi trường an toàn và hiệu quả để nạn nhân báo cáo sự việc.

Ở cấp độ vận động, Better Work đã làm việc để hỗ trợ chương trình nghị sự của ILO góp sửa đổi Bộ luật Lao động sắp tới, dự kiến sẽ hoàn thành vào cuối năm 2019. Một trong những khía cạnh chính cần cải thiện trong luật hiện hành là định nghĩa về quấy rối tình dục và các điều khoản liên quan, chẳng hạn như kỷ luật thủ phạm hoặc khái niệm về nơi làm việc, cả hai khái niệm này đều khó thực thi và dễ bị bỏ qua ở cấp doanh nghiệp. Là cơ quan chuyên môn về lao động của Liên Hợp Quốc, ILO đang làm việc với Chính phủ và các đối tác xã hội để tăng cường các quy định về giới trong luật mới, bao gồm định nghĩa rõ ràng hơn về phân biệt đối xử, cải thiện bảo vệ bình đẳng và xóa bỏ các hạn chế không còn phù hợp đối với việc quy định công việc cấm sử dụng lao động nữ. (xem 5.1. bên dưới, về Chương trình nghị sự cải cách pháp lý).

Chi trả cho việc làm và chăm sóc sức khỏe

Better Work hướng tới xây dựng mối quan hệ đối tác để nhiều công nhân hơn được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản và bà mẹ sau sinh, dịch vụ chăm sóc trẻ em giá cả phải chăng. Nhiều nghiên cứu đã cho thấy các dịch vụ này có thể mang lại lợi ích quan trọng không chỉ cho người lao động mà còn cho doanh nghiệp. Nghiên cứu của IFC đã minh chứng các trường hợp điển hình, ví dụ như việc cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em tại doanh nghiệp đã giúp các doanh nghiệp tuyển dụng và giữ chân nhân viên chất lượng, đồng thời giảm sự gián đoạn và chi phí liên quan đến tỷ lệ thôi việc cao (một thách thức quan trọng trong ngành may mặc Việt Nam)³⁶.

Việc thiết lập bản đồ giới tới đây - để xác định các đối tác tiềm năng - sẽ cung cấp thêm hướng dẫn về bản chất của các hoạt động sắp tới trong lĩnh vực này, nhưng mục tiêu cuối cùng trong chiến lược giới này là cải thiện nhận thức và khả năng tiếp cận chăm sóc trẻ em giá cả phải chăng và dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho mẹ và bé. Về dịch vụ chăm sóc trẻ em nói riêng, điều này có thể đạt được cả bằng cách mở rộng cung cấp tại chỗ (ví dụ: cơ sở chăm sóc trẻ em tại nhà máy) hoặc hỗ trợ tài chính nhiều hơn cho người lao động để tiếp cận dịch vụ bên ngoài (ví dụ: trong khu vực công và tư được quản lý tốt).

Tiếng nói và Đại diện

Ban PICC là trụ cột của mô hình cải tiến của Better Work và là phương thức chính thông qua đó thúc đẩy tiếng nói và tính đại diện của công nhân. Lao động nữ chiếm chủ yếu trong thành phần của ban tư vấn này (tương ứng với tỉ lệ nữ trong ngành). Tuy nhiên, điều này không phải lúc nào cũng đồng nghĩa với việc phụ nữ có tiếng nói bình đẳng trong các cuộc thảo luận và ra quyết định của ban PICC; cũng không có nghĩa là vấn đề giới được xem xét đầy đủ. Điều tương tự cũng có thể xảy ra trong công đoàn cơ sở, nơi đại diện bình đẳng về số lượng thành viên không phải lúc nào cũng giúp quan điểm của phụ nữ hoặc các

vấn đề về giới như sức khỏe sinh sản và quấy rối tình dục được quan tâm đầy đủ.

Năm 2018, Better Work Vietnam bắt đầu công việc sửa đổi và triển khai lại chương trình đào tạo PICC nhạy cảm về giới cho các nhà máy (cả người quản lý và đại diện công đoàn và công nhân), dựa trên khóa đào tạo trước đây của NGO Apheda (Union Aid Abroad). Cùng với việc thúc đẩy đại diện công bằng về tiếng nói giữa nam và nữ trong PICC, mục tiêu chính của khóa học mới này sẽ là trang bị cho các thành viên kiến thức và kỹ năng cần thiết để đưa ra các vấn đề về giới được công nhận và rõ nét hơn trong các hoạt động cải tiến liên quan. Đồng thời, với sự hỗ trợ từ bên ngoài, Better Work cũng sẽ tìm cách lồng ghép các nguyên tắc giới vào các khóa đào tạo khác, để các nhà máy nhận được hướng dẫn và hướng dẫn chất lượng cao hơn về việc thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp của họ và có nhiều doanh nghiệp hơn tiến hành đào tạo nội bộ về những vấn đề này trong những năm tới.

Phát triển kỹ năng & lãnh đạo

Cấu phần Phát triển Kỹ năng và Lãnh đạo của Chiến lược Giới bao gồm một loạt các hỗ trợ và can thiệp nâng cao cơ hội cho công nhân, và đặc biệt là lao động nữ, nâng cao kỹ năng của họ để họ có thể đảm nhận vị trí lãnh đạo trong nhà máy – có thể là thăng tiến trong công việc chính thức hoặc vai trò nổi bật hơn trong công đoàn, các phòng/ban tại nơi làm việc và các phòng/ban ra quyết định khác.

Năm 2019, BWV triển khai kết hợp giữa hoạt động nâng cao năng lực cho người lao động và các nỗ lực truyền thông rộng hơn, để tăng cường kỹ năng của người lao động và thể hiện các lợi ích cho cá nhân người lao động và cho doanh nghiệp thông qua hoạt động hỗ trợ các nhà lãnh đạo mới nổi trong doanh nghiệp. Dưới đây là một ví dụ về hoạt động tăng cường khả năng lãnh đạo này, mà BWV hy vọng sẽ mở rộng vào năm 2019³⁷. Qua đó, Better Work hy vọng sẽ thấy nhiều lao động nữ đảm nhận vị trí lãnh đạo trong ban PICC và công đoàn cơ sở trong những năm

tới, cũng như nhiều nhà máy thực hiện hành động độc lập, vừa tạo cơ hội lãnh đạo cho công nhân, vừa thay đổi những định kiến giới đã tồn tại từ lâu mà theo đó đã hạn chế cơ hội phát triển của lao động nữ trong ngành.

Để mở rộng cơ hội học tập cho công nhân và hỗ trợ thể hệ lãnh đạo nhà máy mới là nữ, Better Work sẽ hợp tác với IFC để triển khai chương trình GEAR tại Việt Nam vào năm 2019. GEAR - viết tắt của Bình đẳng giới và Lợi ích của nó - mang đến cơ hội phát triển nghề nghiệp cho công nhân may nữ bằng cách đào tạo họ các kỹ năng mềm và kỹ thuật cần thiết để đảm nhận các vị trí giám sát/quản lý, đồng thời đào tạo các giám đốc nhà máy về cách lựa chọn, phát huy và hỗ trợ nữ nhân viên có tiềm năng. Mặc dù sự mất cân bằng giới tính giữa các chuyên trường ở Việt Nam vẫn ít nghiêm trọng hơn ở một số quốc gia tương đương, phụ nữ vẫn là thiểu số trong vai trò lãnh đạo khác, bao gồm các vị trí quản lý cao hơn. Đây là điều mà chương trình GEAR sẽ nhắm đến để giải quyết thông qua các chương trình đào tạo dành riêng cho người lao động có tiềm năng lãnh đạo.



Duyên | Trưởng phòng sản xuất cấp cao | Bình Dương

Sau khi bắt đầu làm công nhân may từ 14 năm trước, Duyên hiện giờ quản lý gần 1,400 công nhân tại một nhà máy ở Bình Dương, phía Bắc TP. HCM.

Nhận thấy tiềm năng và đạo đức làm việc của cô, quản lý nhà máy liên tục thăng chức cho cô, từ chuyên trường, đến phó quản đốc và giờ là quản đốc cao cấp của xí nghiệp.

“Luôn nỗ lực phần đầu để được công nhận”

Cũng trong năm 2019, BWV sẽ khám phá tiềm năng thiết lập một mạng lưới các nhà lãnh đạo nữ trong các nhà máy của mình, đồng thời củng cố mối quan hệ hợp tác với các nhãn hàng và các tổ chức phi chính phủ để hỗ trợ nâng cao năng lực và phát triển kỹ năng lãnh đạo cho lao động nữ.

CẢI CÁCH PHÁP LÝ

Ở Việt Nam nam và nữ đang tham gia lực lượng lao động với số lượng gần bằng nhau – 71,5% cho phụ nữ và 81% cho nam giới. Hơn nữa, với trình độ học vấn và trình độ học vấn cao (70% phụ nữ đi làm có bằng tốt nghiệp trung học), số đông phụ nữ có tay nghề cao và là tài sản chính, lực lượng sản xuất chính cho nền kinh tế.

Năm 2018, tổ chức Phụ nữ Liên Hợp Quốc và Chính phủ Úc đã phát động một chiến dịch vận động hành lang đề xuất cải cách giới cho Bộ luật Lao động Việt Nam. Trong đó, họ xác định 5 ưu tiên để sửa đổi, bao gồm cân bằng tuổi nghỉ hưu, tăng cường các quy định về quấy rối tình dục và bạo lực trên cơ sở giới, trả công ngang nhau cho công việc như nhau, xóa bỏ các công việc bị cấm đối với phụ nữ và thúc đẩy chia sẻ trách nhiệm gia đình. Những ưu tiên này đã được xác nhận bởi một số tổ chức quốc tế khác, bao gồm cả ILO.

Trả công ngang nhau cho công việc như nhau.

Báo cáo tiền lương toàn cầu của ILO 2018/2019 cho thấy khoảng cách trả lương theo giới tính ở mức 16%³⁸. Đối với nhiều phụ nữ, điều này tương đương với việc nhận 1-2 tháng lương ít hơn trong một năm so với các đồng nghiệp nam. Trong ngành may mặc, dệt may và giày da tại Việt Nam, ước tính phụ nữ kiếm được ít hơn 17% so với các đồng nghiệp nam³⁹. ILO và các đối tác khác khác đang ủng hộ các quy định mạnh mẽ hơn trong luật nhằm thúc đẩy mục tiêu trả công bình đẳng cho công việc có giá trị tương đương.

Cân bằng tuổi nghỉ hưu. Tuổi nghỉ hưu hợp pháp của phụ nữ ở Việt Nam là 55, sớm hơn năm tuổi so với nam giới. Các chuyên gia lập

luận rằng việc cân bằng tuổi nghỉ hưu sẽ không chỉ giúp phụ nữ có thu nhập trọn đời và cơ hội thăng tiến và đào tạo (mà họ có thể bị từ chối nếu sắp đến tuổi nghỉ hưu), mà còn tăng cường quỹ an sinh xã hội quốc gia. Điều này có lẽ phù hợp hơn khi phụ nữ có xu hướng sống lâu hơn nam giới ở Việt Nam, nghĩa là họ thường được hưởng lợi từ quỹ an sinh xã hội lâu hơn so với các đồng nghiệp nam.

Phòng chống quấy rối tình dục và bạo lực giới. Quấy rối tình dục và bạo lực giới tại nơi làm việc là vấn đề sức khỏe và an toàn không chỉ gây hại cho nạn nhân mà còn làm giảm sự hài lòng của người lao động và giảm hiệu quả kinh doanh của công ty. Tuy nhiên, theo Luật Lao động hiện hành, định nghĩa về quấy rối tình dục vẫn còn mơ hồ và khó thực thi. Cũng giống như với bạo lực gia đình, ngoài các tác động về thể chất và tinh thần, nó cũng làm giảm thu nhập cho nạn nhân và tổn thất tài chính cho doanh nghiệp và nền kinh tế. Trong quá trình sửa đổi Bộ luật lao động, Cơ quan Phụ nữ LHQ và những đối tác khác đã kêu gọi bảo vệ mạnh mẽ hơn cho các nạn nhân, bao gồm cả quyền được nghỉ có hưởng lương khi là nạn nhân của bạo lực gia đình.

Loại bỏ các ngành nghề bị cấm đối với phụ nữ. Theo luật lao động hiện hành, có 38 loại công việc bị cấm ở phụ nữ và 39 loại khác bị cấm đối với phụ nữ mang thai và bà mẹ mới sinh⁴⁰. Mặc dù có ý định bảo vệ phụ nữ, những quy định này có thể hạn chế cơ hội và tiềm năng của họ trong thị trường lao động, đồng thời đưa Việt Nam lạc bước với nhiều quốc gia láng giềng, nơi phụ nữ có thể tự do làm các nghề như đi biển, khai thác mỏ và xây dựng. Thay vì tìm cách xác định những công việc không phù hợp với phụ nữ, những người ủng hộ cải cách cho rằng luật pháp nên tìm cách đảm bảo rằng tất cả các nơi làm việc đều an toàn và mở cơ hội cho cả phụ nữ và nam giới.

Phần III: Kết luận

Trong giai đoạn 2017-2018, tình hình tuần thủ giữa các nhà máy tham gia Chương trình Better Work đã có sự cải thiện đáng kể, so với báo cáo thường niên trước đó. Những vấn đề không tuân thủ nhìn chung cũng tương đồng với những năm trước. Các doanh nghiệp nhìn chung thực hiện tốt yêu cầu về tiêu chuẩn lao động cơ bản, bao gồm lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và phân biệt đối xử, ngoại trừ tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, trong đó, một số lượng đáng kể các nhà máy vẫn không đảm bảo được các hoạt động của công đoàn không có sự tham gia của cấp quản lý doanh nghiệp. Hầu hết những vi phạm được ghi nhận là về luật lao động Việt Nam với tỷ lệ không tuân thủ đặc biệt cao liên quan đến bảo hộ lao động, tăng ca và hệ thống quản lý ATVSLĐ. Ngoài ra, mặc dù đã được cải thiện trong giai đoạn này, tuy nhiên tính minh bạch và toàn vẹn trong hệ thống thanh toán và ghi nhận thời gian làm việc vẫn còn gây rủi ro cho mối quan hệ đối tác trong chuỗi cung ứng.

Để giải quyết những thách thức tồn tại dai dẳng này đòi hỏi nỗ lực của tất cả các bên liên quan trong chuỗi cung ứng. Với mục tiêu đó, Better Work Vietnam đã hợp tác chặt chẽ với các đối tác ba bên và trong chuỗi cung ứng thông qua các sáng kiến, ví dụ như, Báo cáo Công khai, Quy trình xử lý các vấn đề không khoan nhượng (ZTP), và Quy chế phối hợp để xử lý các nhà máy thường xuyên không tuân thủ (PNC) và chương trình đào tạo “Xây dựng Cầu nối” thuộc Học viện Better Work. Trong năm 2019, chương trình sẽ tiếp tục nỗ lực tận dụng các kinh nghiệm và các thực hành tốt nhất của mình để mở rộng quy mô tác động của chương trình đến toàn ngành (ngoài các nhà máy đang tham gia BWV).

Liên quan đến các dịch vụ cốt lõi cho các nhà máy may mặc, Better Work cũng đã tăng cường các hoạt động nâng cao năng lực, như các khóa

đào tạo và hội thảo chuyên ngành để hỗ trợ các cải tiến bền vững. Chương trình đào tạo về quan hệ lao động bao gồm 3 mô-đun đã được xây dựng và áp dụng, giúp xác định nguyên nhân gốc rễ của việc không tuân thủ liên quan đến đối thoại xã hội, xử lý khiếu nại và thương lượng tập thể. Ngoài ra, khóa học Đào tạo kỹ năng quản lý cho chuyên trưởng đã mang lại kết quả cụ thể cả về việc cải thiện mối quan hệ tại nơi làm việc (giảm xung đột hơn giữ công nhân và chuyên trưởng), và nâng cao năng suất lao động của công nhân. Điều này cũng được khẳng định bởi nghiên cứu được tiến hành độc lập trong thời gian gần đây.

Một trong những thành tựu đáng chú ý, ghi nhận những nỗ lực của BWV trong việc thúc đẩy việc làm bền vững và cải tiến bền vững thông qua các hoạt động của mình, là nhà máy đầu tiên đạt được kết quả cao nhất trong bốn khía cạnh chính của kinh doanh bền vững: tuần thủ, đối thoại xã hội, hệ thống quản lý và khả năng học hỏi, và đã được công nhận là nhà máy cấp độ II trong tháng 11/2018. Với nhu cầu và sự quan tâm ngày càng lớn từ phía các đối tác trong chuỗi cung ứng để nhà máy được công nhận lên “Cấp độ II”, hy vọng trong năm tới, nhiều nhà máy hơn nữa cũng gia nhập nhóm những nhà máy tiên phong này và góp phần nhân rộng những thực hành tốt nhất của mình đến các nhà máy khác trong toàn ngành.

Các nhãn hàng quốc tế tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ cải tiến tại nhà máy. Chương trình Better Work Việt Nam tiếp tục duy trì các hoạt động thường xuyên để tăng cường mối quan hệ đối tác và sự cam kết từ phía các nhãn hàng như hội thảo dành cho nhà cung cấp của các nhãn hàng, cập nhật hàng quý về tình hình tuân thủ của các nhà máy cho nhãn hàng, các hội nghị quốc gia và khu vực và buổi họp định kỳ để thảo luận về các thay đổi của Luật. Điều

này củng cố thêm sự hợp tác và tạo điều kiện thuận lợi cho mối quan hệ đối tác trong chuỗi cung ứng.

Chiến lược về Giới của Better Work cho giai đoạn 2018-2022 đã được thông qua. Theo đó, chương trình sẽ tiếp tục thực hiện cam kết thúc đẩy bình đẳng giới trong toàn ngành may mặc Việt Nam. Trong giai đoạn báo cáo này, tỷ lệ không tuân thủ liên quan đến phân biệt đối xử theo giới tính là dưới 10% trong số các nhà máy tham gia Better Work. Tuy nhiên, theo các báo cáo không chính thức và các nguồn bên ngoài cho thấy các hành vi phân biệt đối xử, bao gồm quấy rối tình dục, xảy ra phổ biến hơn ghi nhận. Các thực hành phổ biến nhất bao gồm việc sàng lọc ra các ứng viên nữ đang mang thai trong quá trình tuyển dụng, trả lương thấp hơn cho lao động nữ trong thời gian làm mẹ, yêu cầu lao động nữ cam kết không mang thai trong quá trình làm việc v.v...

Tuy một số vi phạm này là liên quan đến chi phí, nhưng nguyên nhân sâu xa của sự phân biệt đối xử trong ngành may được ghi nhận là do chuẩn mực và khuôn mẫu xã hội. Để giải quyết vấn đề này, dịch vụ tư vấn và đào tạo của Better Work cho các nhà máy đã tập trung vào việc nâng cao nhận thức của việc phân biệt đối xử theo giới tính cho quản lý và công nhân. Tham khảo ý kiến của các bên liên quan như các nhãn hàng quốc tế và đối tác xã hội, chương trình cũng đã thực hiện một số biện pháp phòng ngừa, nhằm thay đổi hành vi và năng lực tổ chức của nhà máy để thúc đẩy bình đẳng giới. Trong năm tới, Chương trình sẽ tập trung nhiều hơn vào việc phổ biến các điển hình tốt như đầu tư vào việc mở các cơ sở chăm sóc trẻ em, trao quyền và thúc đẩy sự lãnh đạo của nữ giới. Song song với việc đó, đào tạo kiến thức và kỹ năng cho người lao động là cần thiết để chuẩn bị cho họ một tiếng nói mạnh mẽ hơn trong việc bảo vệ quyền lao động và đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo. Better Work cũng mong muốn thúc đẩy quan hệ đối tác với các bên liên quan trong khu vực công và tư có cùng tầm nhìn về bình đẳng giới trong ngành may mặc. Với mục tiêu đó, một loạt các hoạt động lồng ghép về giới

đã được lên kế hoạch thực hiện trong chương trình làm việc với các đối tác của Better Work.

PHỤ LỤC A: DANH SÁCH NHÀ MÁY ĐƯỢC ĐỀ CẬP TRONG BÁO CÁO

28.1 Joint Stock Company

3Q Vina Co., Ltd. s

A First Vina Co., Ltd.

ACV Garment and Trade Co. Ltd.

All Super Enterprise (Vietnam) Ltd.

Alliance One Apparel Co. Ltd.

AMW Vietnam Co., Ltd.

Ando International JSC

ASG Global Co., Ltd.

ASG Vina Co., Ltd.

Asia Garment Manufacturer Vietnam Co., Ltd.

Avery Dennison RBIS Vietnam

B.R.O Sun Garment Textile Vietnam Co., Ltd.

Bac Giang BGG Garment Corporation

Bac Giang LGG Garment Corporation

Bac Giang LNG Garment Corporation

Bando Vina Co., Ltd.

Bao Hung Joint Stock Company

Beeahn Viet Nam Co., Ltd.

Branch of Continent Packaging Corporation

Branch of Garment 10 Corp JSC - Hung Ha Garment Factory

Branch of Ha Hae Vietnam Corporation in Thai Binh

Branch of Hanoi Textile and Garment JSC

Branch of Poong In Vina Co. Ltd.

Branch of Smart Elegant International Vietnam Ltd. No.2

Branch of Thuan Phuong Embroideries Garments Co., Ltd.- Binh Chanh Factory

Branch of Thuan Phuong Embroideries Garments Co., Ltd.- Thuan Phuong Long An Factory

Branch Of Yupoong Vietnam Co. Ltd.

C.M.C Vina Co., Ltd.

CCH TOP (VN) Co., Ltd.

Charm Regent (Vietnam) Co., Ltd.

Chi Dat Garment Co., Ltd.

Choi & Shin's Vina Co., Ltd.

Chuan Mei Glove Co, Ltd.

Chung Yang Vina Co.,Ltd

Chutex International (Long An) Co., Ltd.

Chutex International Co. Ltd.

Classic Fashion Apparel Industry (Vietnam) Co., Ltd.

Colltex Garment MFY Co., Ltd. (VN)

Crystal Martin (Vietnam) Co., Ltd.

D.E.M Co. Vina Co., Ltd. Pro- Sports Giao Thuy JSC

Dae Kwang Apparel Joint Stock Company

Dap Cau - Yen Phong JSC

Dap Cau Garment Corporation JSC

Dap Cau Luc Ngan JSC

Delta Starmark Garment (Vietnam) Co., Ltd.

Deuck Woo Viet Nam Co., Ltd.

Deutsche Bekleidungswerke Ltd.

Deyork Vietnam Co., Ltd.

DHA- Bac Ninh Co., Ltd.

Domex (Vietnam) Co., Ltd.

Dong- A Vina Co., Ltd.

Dong Bang Vina Co., Ltd.

Dong Nai Garment Corporation- Zone A & B

Dong Tai Viet Nam International Co., Ltd.

Dou Power (Vietnam) Co., Ltd.

Duc Giang Corporation

Dynamic Garment Import-Export Co., Ltd.

Eclat Textile Co., Ltd (Viet Nam)

Eco Tank Garment Co., Ltd.
 Eco Way Knitwear Co., Ltd.
 Eins Vina Co., Ltd.
 Eland Vietnam – Binh Duong 2 Branch
 Eland Vietnam Corp. Ltd.- Cu Chi Factory
 Eland Vietnam Corp. Ltd.- Long An Branch
 Eland Vietnam Corporation Ltd. - Trang Bang Branch
 Emperor (VN) Co., Ltd.
 Epic Designers Viet Nam Co., Ltd.
 Epic Designers Viet Nam Co., Ltd. - Xuan Loc Branch
 Esquel Garment Manufacturing (Vietnam) Co., Ltd.
 Esquel Garment Manufacturing Vietnam - Hoa Binh Co. Ltd.
 Eun-Sun Vina Embroidery Co. Ltd.
 Excel Tailoring Vietnam Co. Ltd.
 Far Eastern Apparel (Vietnam) Ltd.
 Fashion Garment 2 Co. Ltd.- Tan Phu Branch
 Fashion Garments 2 Co., Ltd.
 Fashion Garments 2 Co., Ltd. - Xuan Tay Branch
 Formostar Garment (Vietnam) Co. Ltd.
 FTN Vietnam Co., Ltd.
 Fullwealth International Garments Inc.
 G & G II Garments Co., Ltd.
 Gennon Vietnam Garment Manufacturing Ltd.
 GG Vietnam Co., Ltd.
 GG Vina Co., Ltd.
 Global Sourcenet Ltd.
 Grace Sun Vietnam Garment Co. Ltd.
 Grand Well Co., Ltd.
 Grande International Enterprise Corp Co. Ltd.
 Great Global International Co., Ltd.
 Great Super Enterprise Ltd. (VN)
 Green Vina Co., Ltd.
 H & L Apparel (Vietnam) Co., Ltd.
 Ha Bac Export Garment JSC.
 Ha Hae Vietnam Corporation
 Ha Phong Export Garment JSC
 Hai Duong Garment Stock Company No.2
 Haianhtex JSC
 Hana Kovi Inc.
 Hannam Inc.
 Hansae TG Co., Ltd.
 Hansae TN Co. Ltd.
 Hansae Vietnam Co. Ltd.
 Hansoll Kovi Vina Co., Ltd.
 Hansoll Vina Co. Ltd.
 Hantex Vina Co., Ltd.
 Highvina Apparel Inc.
 Hoa Binh Co. Ltd.
 Hoa Sen Phu Tho Garment Co. Ltd.
 Hong Duong International Co., Ltd
 Hong Seng Thai-Vina Co., Ltd.
 Hung Long Garment & Service JSC
 Hung Yen Garment Corporation JSC
 I.S Vietnam Co., Ltd.
 Indo-chine VN Co., Ltd.
 International Samil Vina Co., Ltd.
 J&D Vinako Co., Ltd.
 JC INT'L Vina Co., Ltd.
 Jea-Must Vietnam Co., Ltd.
 Jiangsu Jing Meng Vietnam Co. Ltd.
 Jin Ju Plus Vina Co., Ltd.
 Joon Saigon Co., Ltd.

Jung Kwang Vietnam Co., Ltd.
 K.J Vina Co., Ltd.
 K+K Fashion Co., Ltd.
 Kanaan Saigon Co., Ltd. (The 2nd factory)
 KAP Vina Co., Ltd.
 Keum Kwang Vina Co., Ltd.
 Kim Binh Garment Co., Ltd.
 King Hamm Industrial Co., Ltd.
 King Hung Garments Industrial Co. Ltd.
 King Star Garment Co. Ltd.
 Kinh Bac Garment JSC
 KL Texwell Vina Co., Ltd.
 Kovina Fashion Inc.
 Kwang Viet Garment Co., Ltd.
 KY Vina Co., Ltd.
 L&S Vina Co., Ltd.
 L&T Trading Produce Co., Ltd.
 Lan Hanh Manufacturing- Trading-Service Co., Ltd
 Langham Garment Co., Ltd.
 Lee & Vina Co., Ltd.
 Leo Jins Vietnam Co., Ltd.
 Linea Aqua Vietnam Co., Ltd.
 Longway Vietnam Co. Ltd.
 Lotus Textile & Garment Co. Ltd.
 Lyon Garment Co., Ltd.
 M&J Garment-Printing-Embroidery Co. Ltd.
 M.D.K Co., Ltd. Viet Vuong Co., Ltd.
 Made Clothing (Vietnam) Co. Ltd.
 Makalot Garments (Viet Nam) Co., Ltd
 Maxim Label & Packaging Vietnam Co., Ltd.
 Maxport Limited Vietnam – Thai Binh Branch
 May Hai JSC
 May Hai JSC - Lay Trach Factory
 Michigan Hai Duong Co., Ltd.
 Mido Trade Co., Ltd. -Ninh Binh
 Minh Anh Co., Ltd.
 Minh Anh Khoai Chau Garment JSC
 Minh Tri Co., Ltd.
 Minh Tri Thai Binh Co., Ltd.
 MJ Apparel Co., Ltd.
 My Hung Garment and Trading JSC
 My Tho Garment Import-Export Co., Ltd.
 My Viet International Export Service Trade Co. Ltd.
 Nahal Vina Co., Ltd.
 Nam Ha Garment JSC
 Nam of London Co. Ltd.
 Nam Phuong Co., Ltd.
 Nam Quang Co., Ltd.
 Nam Yang International Viet Nam Co., Ltd.
 Namlee International Co. Ltd.
 Namyang Delta Co., Ltd.
 Namyang Song May Co. Ltd.
 NB Blue Co., Ltd.
 NB Nam Phuong Co., Ltd.
 New Wide Garment (Viet Nam) Co. Ltd.
 Nha Be Garment Corporation- JSC
 Nhat Phuong Printing Co., Ltd.
 Nien Hsing (Ninh Binh) Garment Co. Ltd.
 Nobland Viet Nam Co., Ltd. (NBVO)
 Nobland Vietnam Co. Ltd.
 Now Vina Co., Ltd
 NYG (Vietnam) Co., Ltd.

Oasis Garment Co., Ltd. (Vietnam)
 Opus One Corporation
 O-Sung Vina Co., Ltd.
 P.I.T Vina Co., Ltd.
 Park Corp. (Vietnam) Ltd.
 Parosy JSC
 Peace Vina Co., Ltd.
 Peak Speed Printing Co., Ltd.
 Pearl Garment Vietnam JSC
 Pearl Vina Co., Ltd.
 Philko Hi Vina Inc.
 Phong Phu International JSC- Jean Export Garment
 Factory
 Phong Phu International JSC- Phong Phu Long An Export
 Garment Factory
 Phu Hung JSC
 Phu Khang Co., Ltd.
 Phu Tai Linh Service and Trading Co., Ltd.
 Phuong Nam Garment Trading Import Export JSC
 Pie Rich International Co., Ltd.
 Poong In Vina 5 Co. Ltd.
 Poong In Vina Co., Ltd.
 Precious Garments (Vietnam) Co., Ltd.
 Premier Global (Vietnam) Garment Factory Co. Ltd.
 Protrade Garment JSC.
 Puku Vietnam Co., Ltd.
 Pungkook Saigon Co., Ltd.
 Pungkook Saigon Two Corporation
 QMI Industrial Vietnam Co., Ltd.
 Quang Thai Garments Manufacture Co., Ltd.
 Quang Viet (Tien Giang) Co., Ltd.
 Quang Xuan Trading and Service Co. Ltd.
 Quint Major Industrial Vietnam Co. Ltd.
 Regent Garment Factory Ltd.
 Regina Miracle International Vietnam Co, Ltd.
 Rich Way Co., Ltd.
 S&H Corporation
 S.J Vina Co., Ltd.
 Saigon Private Garment Export Co., Ltd. (Branch)
 Saitex International Dong Nai (VN) Co., Ltd.
 Sambu LA
 Sambu Vina Sports, Ltd.
 Sao In Garment Embroidery Imp/Exp Co. Ltd.
 Sarah Co., Ltd.
 Seshin Vietnam Co., Ltd.
 Seyang Corporation Vietnam
 Shillabags International Co, Ltd.
 Shinsung Vina Co., Ltd.
 Shinwon Ebenezer Ha Noi Co. Ltd.
 Shinwon Ebenezer Sai Gon Co., Ltd.
 Shinwon Ebenezer Vietnam Co. Ltd.
 Simone Accessories Collection Vietnam Ltd.
 Simone Accessories Collection Vietnam TG Ltd.
 SMA Vina Viethan Garment Import Export JSC
 Smart Elegant International Vietnam Ltd.
 Smart Shirts Knitting Garments Manufacturing (Vietnam)
 Co., Ltd.
 SNC Garment Co., Ltd.
 Son Ha Company Ltd.
 Son Ha Garment JSC
 Son Ha Phu Tho Co., Ltd.
 Son Kha Co., Ltd.
 Song Hong Garment JSC - Factory 11.12.13.14
 Song Hong Garment JSC - Factory 15-18

Song Hong Garment JSC- Factory 3.4.5.6	TNG Investment and Trading JSC – Dai Tu Branch
Song Hong Garment JSC- Factory 7.8.9.10	TNG Investment and Trading JSC – Phu Binh 2 Garment Branch
Song Tien JSC	TNG Investment and Trading JSC - Phu Binh 3 Garment Branch
SSV Export Garment Company	TNG Investment and Trading JSC – Song Cong Area Branch
Sun Garment Textile Vietnam Co., Ltd.	TNG Investment and Trading JSC - Viet Duc Branch
Sun World Garment Co. Ltd.	TNG Investment and Trading JSC- Viet Thai Garment Branch
Sung Hwa Vina Co., Ltd.	Tong Yu Textile (VN) Co. Ltd.
Sungjin Inc Vina Co., Ltd.	Top One Garment MFG Co. Ltd.
T & AN Co. Ltd.	Top Royal Flash Vietnam Co., Ltd.
T & T Co., Ltd.	Trida Co., Ltd.
Tae Young Vina Co., Ltd.	Triple Garment (Vietnam) Co., Ltd.
Tai Viet Camping Products Industries Co., Ltd.	Truong Hy International Co., Ltd.
Tai- Yuan Garments Co., Ltd.	Truong Son Garment JSC
Tan Duong Export Garment Co., Ltd.	Truong Vinh Trading Industrial Garment Co. Ltd.
Tan Uy Dat Co. Ltd.	TTG Co. Ltd.
TBS Group - Branch 1- Handbag Factory	Tungtex Fashions (Vietnam) Limited
TDT Investment and Development JSC	UBI Vina 1 Co., Ltd.
Texhong Thai Binh Garment Company Limited	UBI Vina 2 Co., Ltd.
Texma Vina Co., Ltd.	UDY Vina Co., Ltd.
Thanh Cong Textile Garment Investment Trading JSC	Unipax Co., Ltd.
Thanh Tai Garment and Wash Company Limited	Unique International (VN) Co. Ltd.
Thanh Tan Garment Factory	Unisoll Vina Co., Ltd.
Thao Uyen Garment Manufacturing and Trading Co.Ltd.	United Sweethearts Garments (Vietnam) Co. Ltd.
Thao Uyen Shol Branch - Thao Uyen Garment Manufacturing & Trading Co., Ltd.	Upgain (VN) Manufacturing Co. Ltd.
Thien Chi Garment Co., Ltd.	V.J. ONE Garment Co., Ltd.
Thien Nam Garment Co., Ltd.	Van Thanh Trading Service Co. Ltd.
Thien Quang Sewing Clothing One Member Co., Ltd.	Vastco Garments Ltd.
Thomas Hill Co., Ltd.	Viet Hung JSC.
Thuan Phuong Embroideries Garments Co. Ltd.	Viet My Export Garment Co. Ltd.
Tien Hung Joint Stock Company	
Tien Tien Garment Joint Stock Company	

Viet Nam Plummy Garment Company Limited
Viet Pacific Apparel Co. Ltd.
Viet Pan Pacific International Co. Ltd.
Viet Thanh Garment Trading Joint Stock Company
Viet Thinh Garment JSC
Viet Tien Garment Cooperation
Viet Tri Garment Joint Stock Company
Vietnam Rehong Garment Co., Ltd.
Vina CKGF Trading Co. Ltd.
Vina Gio Co., Ltd.
Vina KNF International Co., Ltd.
Vina Korea Co., Ltd.
Vina Kyungseung Trading Co., Ltd.
Vinatex Textile and Garment Northern Corporation
Co.,Ltd.- Hai Phong Branch
Vinh Tien Garment Im-Ex Co. Ltd.
Westfield Vietnam Co., Ltd.
Win Vina Co., Ltd.
Winning Sportswear Co., Ltd.
Woo Yang Vina II Co., Ltd.
Xuan Hoa Garment Co., Ltd.
Yakjin Vietnam Co., Ltd.
Yen The Garment Co., Ltd.
Yes Vina Garment Co., Ltd.
Yesum Vina Co., Ltd.
Yupoong Vietnam

PHỤ LỤC B: PHƯƠNG PHÁP CỦA BETTER WORK

Đánh giá nhà máy

Báo cáo này dựa trên kết quả tổng hợp từ một bộ mẫu 331 nhà máy tham gia chương trình Better Work, được đánh giá từ 01/01/2017 đến 30/06/2018⁴². Các ghi nhận về tuân thủ được lấy từ kết quả của các cuộc đánh giá tại nhà máy, thực hiện hàng năm bởi các đánh giá viên của Better Work tại tất cả các nhà máy tham gia.

Đối với mỗi nhà máy tham gia chương trình, Better Work thực hiện một lần đánh giá mỗi

chu kỳ hàng năm, sử dụng bộ công cụ đánh giá tiêu chuẩn (CAT) để ghi nhận tuân thủ theo tiêu chuẩn lao động quốc tế và luật lao động quốc gia. Bộ công cụ đánh giá của Better Work bao gồm 289 câu hỏi, được chia làm 8 nhóm vấn đề, hay còn được gọi là cụm vấn đề tuân thủ và 37 nhóm phụ gọi là điểm tuân thủ⁴³.

Báo cáo đánh giá của chương trình ghi nhận tất cả các kết quả không tuân thủ, được sử dụng làm cơ sở để giúp nhà máy lập kế hoạch và thực hiện các hoạt động cải tiến trong chu kỳ hiện tại và tương lai. Thu thập và báo cáo kết quả giúp cả nhà máy và Better Work theo dõi tiến độ và cam kết cải thiện điều kiện làm việc theo thời gian.

BIỂU ĐỒ 3: CÁC MỤC VÀ ĐIỂM TUÂN THỦ CỦA BỘ CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ CỦA BETTER WORK

TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

01

LAO ĐỘNG TRẺ EM

- Lao động trẻ em
- Công việc độc hại và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
- Hồ sơ lưu trữ và bảo vệ lao động chưa thành niên

02

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

- Chủng tộc và xuất xứ
- Tôn giáo và Quan điểm Chính trị
- Giới tính
- Những cơ sở khác

03

LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

- Cưỡng chế
- Lao động gán nợ
- Lao động cưỡng bức và làm thêm giờ
- Lao động tử nhân

04

TỰ DO HIỆP HỘI & THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

- Hoạt động Công đoàn
- Tự do Hiệp hội
- Can thiệp & Phân biệt đối xử
- Thương lượng tập thể
- Đình công

Các câu hỏi trong cụm tiêu chuẩn lao động quốc tế được tiêu chuẩn hóa ở tất cả các quốc gia mà chương trình Better Work đang hoạt động, ngoại trừ Tự do Hiệp hội tại Việt Nam, không được ghi nhận ở cấp độ nhà máy⁴⁴. Tương tự, các điểm tuân thủ trong cụm điều kiện làm việc phần lớn được được thống nhất ở tất cả quốc gia về nội dung tổng thể, mặc dù hướng dẫn tuân thủ trong một số câu hỏi cụ thể có thể khác nhau dựa theo quy định pháp luật của từng nước.

Better Work báo cáo tỉ lệ không tuân thủ cho mỗi nhóm trong tổng số 37 nhóm vấn đề. Nếu 1 câu hỏi trong nhóm vấn đề được ghi nhận là không tuân thủ, thì cả nhóm vấn đề đó được ghi nhận là không tuân thủ.

Sau mỗi lần đánh giá, Better Work sẽ đưa ra một báo cáo và báo cáo này được chia sẻ với cả nhà máy và một số khách hàng (các khách hàng này đăng ký để đọc báo cáo từ nhà máy đó). Kết quả báo cáo chỉ dựa trên những quan sát và ghi nhận trong suốt quá trình đánh giá thực tế và nhà máy có bảy ngày để phản hồi và làm rõ bất kỳ điểm nào trong báo cáo trước khi báo cáo được công bố chính thức.

Theo một phần của thỏa thuận bảo mật thông tin với nhà máy, Better Work không công khai các báo cáo đánh giá, tuy nhiên, chương trình sẽ công bố một phần kết quả tuân thủ được lựa chọn ở cấp độ nhà máy theo chính sách công khai và đăng tải trên cổng thông tin minh bạch toàn cầu⁴⁵.

ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

05

LƯƠNG

- Lương tối thiểu/
Lương sản phẩm
- Lương làm thêm giờ
- Tiền phụ cấp
- Phương thức thanh toán
- Thông tin về lương và các khoản khấu trừ
- Nghỉ phép hưởng lương
- An sinh xã hội và những phúc lợi khác

06

HỢP ĐỒNG VÀ NHÂN SỰ

- Hợp đồng lao động
- Thủ tục ký kết hợp đồng
- Chấm dứt hợp đồng
- Đối thoại, Kỹ luật và Tranh chấp

07

AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG (OSH)

- Hệ thống quản lý ATVSLĐ
- Hóa chất và các chất độc hại
- Bảo hộ lao động
- Môi trường làm việc
- Dịch vụ y tế & Sơ cứu
- Cơ sở vật chất và phúc lợi
- Chỗ ở cho công nhân
- Ứng phó khẩn cấp

08

THỜI GIAN LÀM VIỆC

- Giờ làm thông thường
- Làm thêm giờ
- Nghỉ phép

Tính toán tỷ lệ không tuân thủ

Better Work tính toán tỷ lệ không tuân thủ dựa trên những kết quả đánh giá nói trên. Dữ liệu tuân thủ được công bố trong báo cáo này được trích ra từ một mẫu lớn đại diện cho tất cả nhà máy tham gia trong chương trình (331 nhà máy đánh giá từ tháng 01/2017 đến 06/2018), với tỷ lệ không tuân thủ phản ánh tỷ lệ tình trạng không tuân thủ của các nhà máy tại mỗi điểm tuân thủ. Các tỷ lệ này cho thấy một chỉ số hữu ích về tiến độ chung của ngành hướng tới việc làm bền vững tại Việt Nam, cũng như cho phép so sánh hạn chế của ngành may mặc tại Việt Nam với tất cả các quốc gia khác mà chương trình Better Work đang hoạt động.

Tuy nhiên, để tìm hiểu sâu hơn về động lực chính xác của bối cảnh tuân thủ và các vấn đề chưa được ghi nhận ở cấp độ nhà máy, cần phải xem xét sự tuân thủ ở cấp độ câu hỏi, tức là tỷ lệ các nhà máy được phát hiện là không tuân thủ cho mỗi câu hỏi riêng biệt trong quá trình đánh giá. Với dữ liệu này, có thể xác định chính xác hơn nguyên nhân chính của việc không tuân thủ tại mỗi điểm tuân thủ, và từ đó, đưa ra các hướng dẫn và tư vấn theo mục tiêu cụ thể hơn cho việc cải thiện ở cấp độ nhà máy và vận động chính sách rộng hơn ở Việt Nam.

Báo cáo này bao gồm tỷ lệ không tuân thủ tiêu biểu cho tất cả 37 điểm tuân thủ, cùng với dữ liệu ở mức độ câu hỏi được lựa chọn cho các vấn đề liên tục không tuân thủ (nghĩa là có tỷ lệ không tuân thủ cao) hoặc đặc biệt nghiêm trọng về hậu quả tiềm ẩn đối với sức khỏe và phúc lợi của người lao động.

PHỤ LỤC C: CÁC CÂU HỎI VỀ GIỚI TRONG BỘ CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ (CAT)

Câu hỏi trong CAT	Tỷ lệ không tuân thủ theo câu hỏi
Người sử dụng lao động có tuân thủ các giới hạn hàng tháng về số giờ làm thêm không?	77%
Người sử dụng lao động có tuân thủ các giới hạn hàng năm về số giờ làm thêm không?	71%
Người sử dụng lao động có nộp đơn yêu cầu nghỉ ốm và nghỉ thai sản cho cơ quan bảo hiểm xã hội trong vòng 10 ngày không?	41%
Người sử dụng lao động có tuân thủ các giới hạn hàng ngày về số giờ làm thêm không?	37%
Người sử dụng lao động giải quyết yêu cầu nghỉ ốm và nghỉ thai sản trong vòng 3 ngày làm việc?	36%
Nhà máy có bao gồm tất cả các khoản phụ cấp theo quy định và các khoản thanh toán bổ sung khi tính các phúc lợi dựa trên lương không (ví dụ như thanh toán bảo hiểm, tăng ca, nghỉ hưởng lương v.v.)?	26%
Công nhân nữ có được khám phụ khoa định kỳ 6 tháng một lần không?	22%
Tất cả lao động làm việc cho nhà máy, bao gồm làm việc trong hay ngoài khuôn viên nhà máy, đều có hợp đồng?	14%
Nhà máy có bảo vệ lao động nữ thai sản và nuôi con nhỏ trước những rủi ro về an toàn và sức khỏe?	14%
Nhà máy có đảm bảo công nhân nữ đang nuôi con nhỏ dưới 1 tuổi được nghỉ 1 tiếng/ngày?	13%
Nhà máy có cho công nhân nữ được nghỉ 30 phút một ngày trong thời gian hành kinh?	5%
Công nhân nữ có thai có được nghỉ khám thai không?	4%
Công nhân có tự nguyện tăng ca không?	4%
Công nhân nữ có thai có được nghỉ khám thai không?	3%
Công nhân nữ đủ điều kiện có được hưởng hưởng chế độ thai sản (6 tháng tiền lương đóng BHXH và 2 tháng tiền lương cơ sở) không?	2%
Công nhân nữ có thai có nhận được đủ tiền lương khi họ nghỉ khám thai không?	2%

Người lao động có trả cho công nhân nữ một giờ nghỉ mỗi ngày trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 1 tuổi?	2%
Giới tính của ứng viên có là một điều kiện trong quyết định tuyển dụng không?	2%
Thông báo tuyển dụng có đề cập đến giới tính và tình trạng hôn nhân của ứng viên hay không?	2%
Nhà máy có cho công nhân nam nghỉ khi vợ sinh không?	2%
Người sử dụng lao động có thay đổi tình trạng việc làm, vị trí, lương, phúc lợi hoặc thâm niên của công nhân nữ đang nghỉ thai sản không?	1%
Người sử dụng lao động có sai thải công nhân nữ do mang thai, nghỉ thai sản, kết hôn hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hoặc buộc họ phải từ chức không?	1%
Giờ làm thông thường có vượt quá 10 giờ mỗi ngày hoặc 48 giờ mỗi tuần không?	1%
Công nhân nam nghỉ khi vợ sinh có được chi trả đầy đủ không?	0.39%
Giới tính hoặc tình trạng hôn nhân của một công nhân có là yếu tố quyết định điều kiện làm việc không?	0.39%
Giới tính hoặc tình trạng hôn nhân của một công nhân có là yếu tố quyết định mức lương không?	0.39%
Khoảng thời gian nghỉ thai sản có được tính là trong khoảng thời gian làm việc liên tục của công nhân nữ không?	0%
Công nhân có bị đe dọa bằng hình phạt nếu không làm tăng ca không?	0%
Giờ làm việc hằng ngày có vượt quá 10 giờ không?	0%
Giờ làm việc hàng tuần có vượt quá 48 giờ không?	0%
Chỗ ở có ánh sáng ít nhất 50 lux không?	0%
Chỗ ở có sự riêng tư nhất định cho công nhân không?	0%
Người sử dụng lao động có tuân thủ với quyền được nghỉ thai sản của công nhân không?	0%
Nhà máy có yêu cầu công nhân phải khám thai hoặc sử dụng biện pháp tránh thai để làm việc tại nhà máy không?	0%
Xu hướng tình dục của ứng viên là một yếu tố trong các quyết định tuyển dụng không?	0%

Xu hướng tình dục là một yếu tố trong các quyết định liên quan đến điều kiện làm việc không?	0%
Xu hướng tình dục là một yếu tố trong các quyết định liên quan đến cơ hội thăng tiến hoặc tiếp cận đào tạo không?	0%
Xu hướng tình dục là một yếu tố trong các quyết định liên quan đến tiền lương không?	0%
Xu hướng tình dục là một yếu tố trong các quyết định của người sử dụng lao động liên quan đến sai thải hoặc nghỉ hưu?	0%
Giới tính hoặc tình trạng hôn nhân của một công nhân là một yếu tố trong các quyết định liên quan đến cơ hội thăng tiến hoặc tiếp cận đào tạo không?	0%
Giới tính hoặc tình trạng hôn nhân của một công nhân là một yếu tố trong các quyết định liên quan đến việc sa thải hoặc nghỉ hưu của người đó không?	0%
Việc quấy rối công nhân có phải dựa trên cơ sở của xu hướng tình dục?	0%
Quấy rối tình dục công nhân có xảy ra ở nơi làm việc không?	0%

GHI CHÚ

1. Số liệu tổng hợp từ khi Chương trình được thực hiện từ 2009 đến tháng 1/2019.
2. Ngân hàng Thế giới (2018) “CPTPP mang đến cho Việt Nam các lợi ích kinh tế trực tiếp và thúc đẩy các cải cách nội địa, theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới.” Truy cập tại: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/03/09/cptpp-brings-vietnam-direct-economic-benefits-and-stimulate-domestic-reforms-wb-report-says>
3. Số liệu về chương trình BWV được cập nhật vào tháng 1/2019.
4. Tổng lực lượng lao động ngành dệt may ước tính khoảng 2,7 triệu lao động.
5. Danh sách đầy đủ của các vấn đề báo cáo công khai có thể được tìm thấy trên trang thông tin minh bạch của Better Work tại: <https://portal.betterwork.org/transparency>
6. Trong khoảng thời gian này, các nhà máy nhận được 2 thông báo – mỗi 1 thông báo sau từng đánh giá – để thông báo cho họ rằng họ có nguy cơ trở thành nhà máy PNC. Nếu đến đánh giá thứ 3 họ vẫn không tuân thủ, họ sẽ bị xếp vào nhóm các nhà máy PNC.
7. Có sự khác biệt về mẫu doanh nghiệp trong báo cáo năm 2017 và trong báo cáo này, chủ yếu là do từ các nhà máy mới tham gia chương trình trong năm 2018. Vì vậy, các tỉ lệ phần trăm giữa các năm không thể so sánh trực tiếp với nhau được. Tuy nhiên, tỷ lệ phần trăm phản ánh tình hình tuân thủ chung của các nhà máy tham gia Better Work trong 1 năm nhất định.
8. 8% nhà máy bị ghi nhận yêu cầu lao động chưa thành niên làm việc trên 8 giờ/ngày và trên 40 giờ/tuần kể cả thời gian làm thêm giờ, việc này vi phạm quy định pháp luật về thời gian làm việc của người chưa đủ 18 tuổi. Trên thực tế, do nhà máy không giám sát đầy đủ lao động chưa thành niên, nên thường sẽ áp dụng quy định chung như với lao động bình thường, chẳng hạn như yêu cầu làm công việc như mọi người hoặc trong khung giờ làm việc thông thường (giống với lao động đã đủ 18 tuổi).
9. Theo quy định của pháp luật và trong nội quy lao động của nhà máy nói chung, người lao động nữ mang thai trên 7 tháng hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 1 giờ làm việc.
10. Bộ Quy tắc Ứng xử về Phòng chống Quấy rối Tình dục tại nơi làm việc: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf
11. Đạo luật Ủy ban về Tự do Hiệp hội, đoạn 130-132, 859.
12. Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn Việt Nam.
13. Tương tự các câu hỏi trong phần điều kiện làm việc, cơ sở pháp lý cho các câu hỏi này được trích dẫn từ quy định về Tiền lương trong Luật Lao động, các nghị định và thông tư hướng dẫn.
14. Tỷ lệ không tuân thủ các vấn đề của báo cáo công khai cũng giảm từ 40% trong kỳ báo cáo thường niên lần thứ 9 xuống 26% trong kỳ báo cáo thường niên này.
15. Pháp luật Việt Nam quy định rõ yêu cầu đối với thành phần, số lượng và trình độ, bằng cấp của các cán bộ trong Bộ phận An toàn vệ sinh lao động cơ sở.
16. Xem Biểu đồ 4 trong Báo cáo thường niên lần thứ 9 của BWV tại: <https://betterwork.org/blog/portfolio/better-work-vietnam-annual-report-2017/>
17. Hai điểm không tuân thủ phổ biến khác trong phần Hệ thống Quản lý ATVSLĐ là chưa tiến hành đánh giá rủi ro (38% không tuân thủ) và không theo dõi và lưu trữ hồ sơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp (34% không tuân thủ).
18. Công nhân lò hơi thường đi làm sớm 30 phút

so với ca làm việc để khởi động lò hơi; và nhiều nhà máy không ghi nhận quãng thời gian đi làm sớm này vào bảng chấm công.

19. Trong năm 2017, 81% và 77% nhà máy được đánh giá không tuân thủ giới hạn giờ làm thêm theo tháng và năm.
20. Tuy nhiên, tỷ lệ giáo dục này là cao hơn so với công nhân ngành may ở các quốc gia tương đương khác.
21. Phần lớn các trường hợp này thiếu chứng cứ cụ thể và không được nạn nhân báo cáo chính thức vì sợ hoặc thiếu kiến thức về vấn đề này.
22. Số liệu chính thức không có sẵn, nhưng Better Work ước tính rằng có khoảng 60% chuyên trường là nữ.
23. Djaya D., D. Brown, and L. Lupo. “Đánh giá tác động của Better Work từ góc độ giới: Phân tích khảo sát công nhân từ Haiti, Nicaragua, Indonesia, Vietnam và Jordan” Better Work Discussion Paper, sắp xuất bản.
24. Chậm chi trả chế độ thai sản là một trong những vi phạm chính trong nhóm vấn đề “nghỉ có hưởng lương” mà Better Work Vietnam đánh giá (giai đoạn này ghi nhận 31% các nhà máy không tuân thủ).
25. Djaya, Brown, and Lupo. Đánh giá Tác động của Better Work về khía cạnh Giới: Phân tích khảo sát công nhân từ Haiti, Nicaragua, Indonesia, Vietnam và Jordan.
26. Đa số các trường hợp, nhà máy không tính thời gian nghỉ sinh vào thời gian làm việc, nên công nhân không được thưởng các khoản chỉ vì họ vắng mặt khi có thưởng.
27. Djaya, Brown, and Lupo. Đánh giá tác động của Better Work từ góc độ giới: Phân tích khảo sát công nhân từ Haiti, Nicaragua, Indonesia, Vietnam và Jordan.
28. Theo ghi nhận của các tổ chức khác như UNICEF, nó cũng gây ra rủi ro cho trẻ em nguy cơ phát triển tâm lý và xã hội sớm.
29. Số tiền thưởng giao động từ VND 10,000 đến VND 300,000 một tháng.
30. Những khoản thưởng này được nêu trong Nghị định 85/2015/NĐ-CP.
31. Trung tâm chăm sóc trẻ tư nhân cũng bị ảnh hưởng bởi các vấn đề chất lượng, nhiều trường mẫu giáo giá thấp không có giấy phép hoạt động và nhân viên không có trình độ chuyên môn.
32. Nhiều công nhân nhập cư phải gửi con về quê dài hơn (cho đến khi con đến tuổi đi học tiểu học), điều này làm giảm tình cảm cha mẹ và đứa trẻ có cảm giác bị bỏ rơi (UNICEF, không nêu ngày).
33. Luật quy định, nhà máy phải cho công nhân nghỉ 1 giờ có lương (cụ thể là làm việc 7 giờ và được trả lương 8 giờ) hoặc bố trí cho phụ nữ mang thai làm việc ở công đoạn nhẹ nhàng hơn. Tuy nhiên, vì ít có sẵn các công việc nhẹ nhàng để điều động công nhân (phần lớn các công việc đều được Luật pháp coi là nặng nhọc và độc hại), hầu hết các nhà máy chọn phương án giảm giờ làm cho công nhân mang thai từ tháng thứ 7.
34. Dữ liệu tuân thủ trong chương này lấy từ cùng một bộ dữ liệu như trong Phần 1, tức là bao gồm 331 nhà máy từ tháng 1 năm 2017 đến tháng 6 năm 2018.
35. Các đối tác mong muốn áp dụng cho các nhà máy của Better Work ngoài Better Work, nhằm mở rộng ảnh hưởng của chương trình đối với các khái niệm giới ngoài các thành viên và trên toàn ngành công nghiệp rộng lớn của Việt Nam.
36. IFC (2017)
37. Xem Sách ảnh “Câu chuyện tương lai: Hy vọng và thành công của ngành may Việt Nam”: <https://betterwork.org/blog/portfolio/stitching-a-future-stories-of-hope-and-success-in-vietnams-garment-industry/>

38. Tùy theo phương pháp luận, khoảng cách tiền lương theo giới có thể dao động từ 16% đến 22%. Xem ILO: 2018.
39. Xem Nghiên cứu của ILO về ngành may mặc và giày da ở Châu Á – Thái Bình Dương: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_467449.pdf
40. Tham khảo Bộ luật Lao động, Điều 160 và Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 16/10/2013.
41. Brown, Drusilla et al (2016) “Tác động của Better Work - chương trình hợp tác của Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổ chức Tài chính Quốc tế”. tại: <https://betterwork.org/blog/portfolio/impact-assessment/#1474900139598-0c76ab6e-80c4>
42. Trong trường hợp một nhà máy được đánh giá hai lần trong khoảng thời gian báo cáo, dữ liệu chỉ lấy theo đánh giá gần đây nhất.
43. Bên cạnh tham chiếu chính theo các Công ước cốt lõi của ILO, các vấn đề về Tiêu chuẩn Lao động cốt lõi cũng dựa trên luật pháp quốc gia, khi thích hợp.
44. Có sự khác biệt giữa Luật lao động Việt Nam và Tiêu chuẩn lao động quốc tế về tự do liên kết. Trong bối cảnh này, Better Work Vietnam không đánh giá nội dung về quyền của người lao động được lựa chọn tham gia vào một công đoàn hoặc khả năng các công đoàn tham gia vào một liên đoàn mà họ muốn, như ở các quốc gia khác. Mặc dù vậy, câu hỏi về việc liệu người lao động có tham gia công đoàn trên cơ sở tự nguyện hay không vẫn được đánh giá ở cấp độ nhà máy, cùng với các khía cạnh khác của hoạt động công đoàn, bao gồm can thiệp của quản lý vào các hoạt động công đoàn, phân biệt đối xử với các thành viên không thuộc công đoàn, thương lượng tập thể và đình công.
45. Công thông tin của báo cáo công khai: <https://portal.betterwork.org/transparency>

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Huong, Nguyen Thi Lan (2018) “Vietnamese Textile and Apparel Industry in the context of FTA: Labour and Social Impacts.” Institute of Labour Science and Social Affairs, MOLISA, 16th March 2017. Available at: <https://www.unescap.org/sites/default/files/DA9%20Viet%20Nam%20Session%207%20-%20textile%20and%20apparel%20industry.pdf>

IFC (2017) “Tackling Childcare: The business case for employer-supported childcare”. Available at: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/bd3104e5-5a28-4ee9-8bd4-e914026dd700/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES

ILO (2018) “Global Wage report 2018/2019: What

lies behind gender pay gaps” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

Huynh, Phu (2016) “Gender pay gaps persist in Asia’s garment and footwear sector”. ILO Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, Issue 4, April 2016. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_467449.pdf

Brown, Drusilla et al (2016) “The Impact of Better Work: A Joint Program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation”. Available at: <https://betterwork.org/blog/portfolio/impact-assessment/#1474900139598-0c76ab6e-80c4>



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP