



BetterWork
Viet Nam

**Báo cáo
Thường niên
Chương trình
Better Work Việt Nam
năm 2023**

Số liệu năm 2022



International
Labour
Organization



IFC

International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Bản quyền © Tổ chức Lao động quốc tế 2023

Xuất bản lần đầu 2023



Đây là ấn phẩm truy cập mở được công bố theo Giấy phép Quốc tế Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ, điều chỉnh và phát triển tác phẩm mới dựa trên tác phẩm gốc, như được nêu chi tiết trong Giấy phép. Cần nêu rõ ILO là chủ sở hữu của tác phẩm gốc. Không sử dụng biểu tượng của ILO cho tác phẩm của người dùng.

Yêu cầu trích dẫn – Ấn phẩm có thể được trích dẫn như sau: [*Báo cáo thường niên Better Work Việt Nam*, Geneva: Tổ chức Lao động Quốc tế, 2023]

Dịch thuật - Nếu ấn phẩm này được dịch ra ngôn ngữ khác thì cần đính kèm theo tuyên bố sau: *Bản dịch này không phải do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thực hiện và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về nội dung hoặc tính chính xác của bản dịch này.*

Chuyển thể - Nếu ấn phẩm này được chuyển thể thì cần đính kèm tuyên bố sau: *Đây là bản chuyển thể từ tác phẩm gốc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Trách nhiệm đối với các quan điểm và ý kiến thể hiện trong bản chuyển thể chỉ thuộc về tác giả hoặc các tác giả của bản chuyển thể và không được ILO xác nhận.*

Giấy phép CC này không áp dụng cho các tài liệu bản quyền không thuộc ILO có trong ấn phẩm này. Nếu tài liệu được quy cho bên thứ ba, người dùng tài liệu đó tự chịu trách nhiệm về việc xác nhận các quyền với chủ sở hữu quyền.

Mọi tranh chấp phát sinh theo giấy phép này mà không thể giải quyết một cách thiện chí sẽ được đưa ra trọng tài theo Quy tắc trọng tài của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên sẽ phải tuân thủ mọi phán quyết cuối cùng của trọng tài đối với tranh chấp đó.

Mọi thắc mắc về quyền và cấp phép phải được gửi tới Đơn vị Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép), 1211 Geneva 22, Thụy Sĩ hoặc qua email tới địa chỉ rights@ilo.org.

Bản tiếng Anh, ISBN: 9789220393024 (web PDF)

Bản tiếng Việt, ISBN: 9789220393031 (web PDF)

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên hợp quốc, và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Các ý kiến đưa ra trong các bài báo, nghiên cứu, và các tài liệu khác có tên tác giả thuộc trách nhiệm của các tác giả, và việc xuất bản các tài liệu này không mang hàm ý rằng ILO ủng hộ những ý kiến/quan điểm được đưa ra trong các tài liệu đó.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hay quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó; và việc không viện dẫn hay nhắc đến trong ấn phẩm cũng không có nghĩa là ILO không ủng hộ một công ty, sản phẩm hay quy trình thương mại cụ thể nào.

Truy cập thêm thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO tại: www.ilo.org/publns.

Được in tại Việt Nam.

► Mục lục

Lời nói đầu	03
Bối cảnh ngành dệt may và da giày: Thử thách và Cơ hội	04
Tổng quan về Chương trình Better Work Việt Nam năm 2022	08
Điều kiện lao động trong ngành dệt may Việt Nam	12
Phương pháp luận và dữ liệu	12
Các tiêu chuẩn lao động quốc tế	13
Các tiêu chuẩn đánh giá theo Luật lao động quốc gia	14
Đối thoại tại nơi làm việc	14
Hợp đồng nhân sự	14
Nội quy lao động	14
Chi trả thời giờ và làm việc	15
An toàn vệ sinh lao động	15
Các dự án trọng điểm	19
Dự án Bình đẳng giới và Giá trị mang lại (GEAR)	19
Chương trình Đào tạo nhân viên nòng cốt cho doanh nghiệp (Factory Ambassador)	21
Định hướng tương lai	23

► Danh mục từ viết tắt

CBA	Thỏa ước lao động tập thể
CPI	Chỉ số giá tiêu dùng
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GEAR	Dự án Bình đẳng giới và Giá trị mang lại
IFC	Tổ chức Tài chính Quốc tế
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
MOLISA	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
OSH	An toàn vệ sinh lao động
PAC	Ban tư vấn Chương trình
PICC	Ban tư vấn Cải tiến Doanh nghiệp
TU'LĐTT	Thỏa ước Lao động Tập thể
SLCP	Chương trình Tích hợp Lao động và Xã hội
VCCI	Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VGCL	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
VITAS	Hiệp hội Dệt May Việt Nam
WRO	Tổ chức Đại diện Người lao động



► Lời nói đầu

Better Work là Chương trình hợp tác giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC). Chương trình hướng đến mục tiêu cải thiện các tiêu chuẩn lao động và nâng cao tính cạnh tranh trong chuỗi cung ứng toàn cầu, thông qua các công cụ và chương trình triển khai trên các cấp độ quốc gia và quốc tế. Chương trình tập trung vào việc thúc đẩy các giải pháp bền vững và có thể nhân rộng, được xây dựng trên nền tảng hợp tác giữa Chính phủ, Tổ chức đại diện người sử dụng lao động và Tổ chức đại diện người lao động, và các nhãn hàng quốc tế.

Chương trình Better Work Việt Nam bắt đầu hoạt động từ năm 2009 với mục tiêu hỗ trợ quá trình phát triển và khả năng cạnh tranh của ngành dệt may và da giày tại Việt Nam thông qua việc thúc đẩy cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Đến tháng 4 năm 2023, Better Work đang hợp tác cùng 426 nhà máy may mặc và 44 nhà máy da giày trên khắp cả nước, với số người lao động hưởng lợi lên tới trên 750,000 người. Better Work cung cấp gói hoạt động tích hợp, bao gồm đánh giá, tư vấn và đào tạo tại nhà máy, đồng thời tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo nhằm tăng cường chia sẻ kinh nghiệm trong ngành. Chương trình đang hợp tác cùng các đối tác, bao gồm: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL), và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) để cải thiện điều kiện làm việc trong ngành dệt may và da giày. Bên cạnh đó, Better Work cũng hợp tác cùng các nhãn hàng quốc tế, các công ty trung gian, các hiệp hội thương mại, cùng nhiều tổ chức liên quan trong ngành may mặc và da giày.

Báo cáo Thường niên 2023 của Chương trình Better Work Việt Nam chia sẻ kết quả từ tổng hợp đánh giá tình hình tuân thủ tại doanh nghiệp, quá trình cải tiến cũng các hoạt động nổi bật mà Chương trình thực hiện trong năm 2022. Thông tin về tình hình tuân thủ và điều kiện làm việc được tổng hợp từ 293 cuộc đánh giá trực tiếp tại doanh nghiệp, được thực hiện trong khoảng thời gian từ tháng 01 đến tháng 12 năm 2022.



► Bối cảnh ngành dệt may và da giày: Thách thức và Cơ hội










Ngành dệt may và da giày Việt Nam đang trải qua giai đoạn đầy thách thức bởi căng thẳng thương mại và kinh tế, gây khó khăn trong việc vận hành sản xuất và làm gián đoạn chuỗi cung ứng. Đại dịch COVID-19 tiếp tục gây ảnh hưởng lớn tới nền kinh tế Việt Nam trong năm 2022. Các ngành công nghiệp tại Việt Nam bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi đại dịch COVID-19 gồm ngành may mặc, ngành thông tin viễn thông và ngành điện tử¹. Nhiều doanh nghiệp Việt Nam buộc phải dừng hoạt động, thu hẹp quy mô sản xuất, hoặc thậm chí đối mặt với nguy cơ phá sản.

Một trong những khó khăn chính là người lao động quay trở lại quê nhà trong khi COVID-19 diễn ra và chưa thể quay trở lại làm việc. Đại dịch COVID-19 cũng gây khó khăn cho nhiều doanh nghiệp trong việc tiếp cận khách hàng, gây gián đoạn chuỗi cung ứng và tuyển dụng người lao động, phát sinh chi phí không mong muốn để phòng ngừa dịch, v.v. Một số nhà máy cho biết họ buộc phải trì hoãn và kéo dài các kế hoạch đầu tư, hoặc thậm chí phải ngưng các dự án đang sản xuất và dự kiến thực hiện.

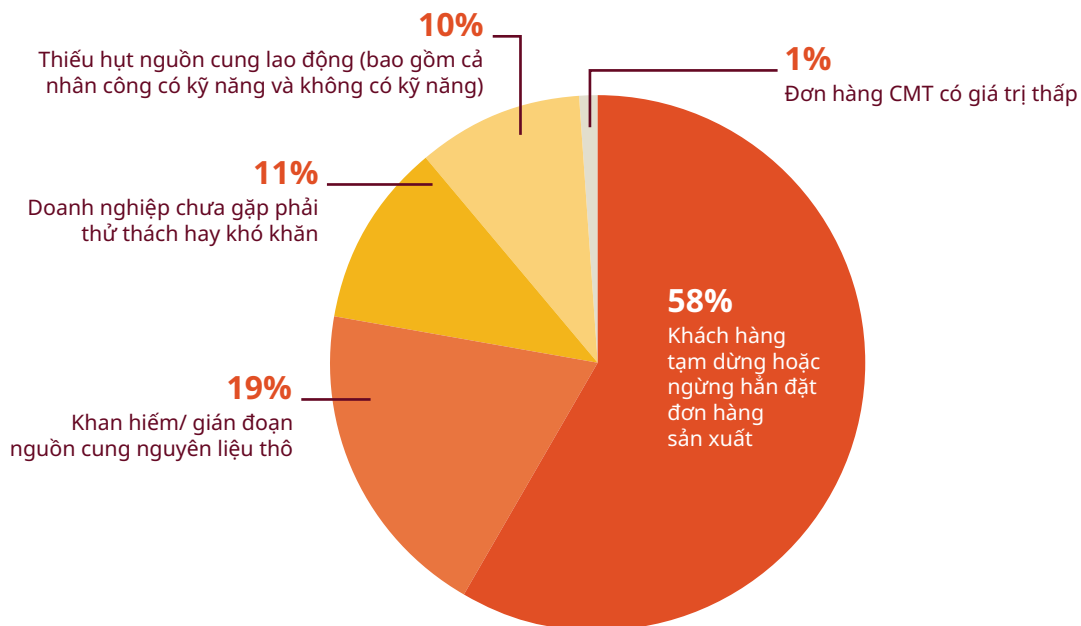
Theo khảo sát do Better Work thực hiện với sự tham gia của 449 nhà máy vào tháng 11 năm 2022, tình hình kinh doanh và sản xuất của ngành dệt may và da giày có dấu hiệu chậm lại kể từ quý 3 năm 2022. Trong giai đoạn bị ảnh hưởng bởi dịch, tình trạng đơn hàng giảm mạnh xảy ra chủ yếu ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ, cung cấp sản phẩm và dịch vụ in ấn, thêu, nhuộm, kéo sợi, đan và dệt cho các nhãn hàng. Cụ thể, 8% nhà máy tham gia khảo sát cho biết tình hình vận hành dưới 50% năng lực sản xuất, trong đó có 2% đạt chưa tới 20%. Bên cạnh đó, 32% nhà máy tham gia khảo sát cho biết đang buộc phải giảm quy mô sản xuất, tương đương 50% đến dưới 80% năng lực sản xuất. Chỉ có một vài nhà máy tham gia khảo sát vẫn tiếp tục sản xuất bình thường. Kết quả khảo sát được thực hiện dựa trên thông tin thu thập từ nhân viên tư vấn doanh nghiệp Better Work với 449 nhà máy tham gia Chương trình.

¹ Nguồn: Báo cáo Tác động của dịch bệnh COVID-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam, VCCI và Ngân hàng Thế giới thực hiện năm 2021

TỔNG QUAN NỀN KINH TẾ VIỆT NAM TRONG NĂM 2022 VÀ TRIỂN VỌNG TRONG NĂM 2023²

TỔNG QUAN TRONG NĂM 2022	TRIỂN VỌNG TRONG NĂM 2023
 GDP: 8,02%	 GDP: 6,45% - 6,83%
 CPI: 3,15%	 CPI: 4,5%
 Tổng kim ngạch xuất/ nhập khẩu: 732,5 tỉ USD (tăng 9,5% so với 2021) Kim ngạch xuất khẩu: 371,85 tỉ USD (tăng 10,6% so với 2021) Kim ngạch nhập khẩu: 360,65 tỉ USD (tăng 8,4% so với 2021)	 Tốc độ tăng trưởng kim ngạch xuất khẩu: Tăng 6%/ 22 tỉ USD so với năm 2022
 Ngành may mặc: 44 tỉ USD, tăng 8,8% so với năm 2021	 Ngành may mặc: >45 tỉ USD
 Tỉ lệ thất nghiệp: 2,32%, giảm 0,88% so với năm 2021	

NGHIÊN CỨU ĐÁNH GIÁ CỦA BETTER WORK VIỆT NAM VỀ HIỆN TRẠNG SẢN XUẤT VÀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY VÀ DA GIÀY THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIỆT NAM, THÁNG 11/2022



² Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam 2022

Trước những thách thức đặt ra, Chính phủ Việt Nam đã chủ động, linh hoạt ban hành các chính sách ứng phó tức thời nhằm nâng cao khả năng chống chịu cho các doanh nghiệp bao gồm các gói hỗ trợ tín dụng, gia hạn thời hạn nộp thuế, giãn thời hạn đóng thuế, giảm phí, v.v. Các doanh nghiệp, bao gồm các doanh nghiệp dệt may và da giày, được tạo điều kiện để nhanh chóng thích ứng với bối cảnh COVID-19 và phục hồi bền vững. Đồng thời, Chính phủ Việt Nam đẩy mạnh chiến dịch tiêm vaccine toàn quốc cũng như nhanh chóng có những biện pháp ứng phó với tình hình dịch.

Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), trong 6 tháng cuối năm 2022, tình hình xuất/nhập khẩu ngành dệt, may Việt Nam có dấu hiệu chậm lại do chịu tác động trực tiếp từ tình hình lạm phát cao tại các thị trường lớn trên thế giới, xung đột giữa Nga – Ukraine và chính sách “Zero COVID” của Trung Quốc. Các chính sách phòng chống COVID-19 của Trung Quốc đã gây ảnh hưởng trực tiếp tới ngành dệt may Việt Nam, do thị trường Trung Quốc cung cấp tới hơn 40% lượng nguyên liệu thô cho ngành. Bên cạnh đó, các yêu cầu trong luật về trách nhiệm rà soát của doanh nghiệp được ban hành bởi các quốc gia nhập khẩu nhằm cam kết phát triển bền vững và giảm thiểu ảnh hưởng từ biến đổi khí hậu cũng tạo nên rất nhiều thách thức đối với các doanh nghiệp Việt Nam.

Theo khảo sát từ Chương trình Better Work Việt Nam tại thời điểm tháng 11/2022, năng lực sản xuất của các nhà máy tham gia đánh giá đã giảm 38%, dẫn tới hệ quả các nhà máy này phải cho người lao động thôi việc. 123 nhà máy tham gia khảo sát cho biết giảm tới 11,152 lao động vào thời điểm tháng 11/2022 so với thời điểm các nhà máy này bắt đầu tham gia Chương trình. Sự sụt giảm lao động này phần nào thể hiện những biến động và thách thức đang diễn ra trong ngành. Chỉ có 4% số nhà máy cho thấy những triển vọng tích cực trong quý 4 năm 2022 hoặc quý 1 năm 2023.

Nhu cầu hàng dệt may sụt giảm ở các quốc gia nhập khẩu chính của Việt Nam dẫn đến tình trạng nhiều nhà máy buộc phải để công nhân làm việc gián đoạn, hoặc thậm chí cho công nhân nghỉ việc. Những thách thức trong sản xuất kinh doanh cũng ảnh hưởng tới tình hình tuân thủ của nhà máy, đặc biệt liên quan tới khía cạnh hợp đồng lao động, chi trả và thời gian làm việc. Những tác động này được thể hiện rõ rệt hơn trong bản tóm tắt tình hình tuân thủ của các nhà máy tham gia Chương trình, được trình bày trong Chương IV của báo cáo này.

Vượt qua các khó khăn thách thức, xuất khẩu ngành dệt, may Việt Nam vẫn đạt mốc tăng trưởng tương đối tốt. Kim ngạch xuất khẩu đạt 44 tỉ USD, tăng 3,8% so với năm 2021. Trong bối cảnh đó, chiến lược phát triển ngành dệt may, da giày đến năm 2030, tầm nhìn 2035 được Chính Phủ phê duyệt vào ngày 29/12/2022 đã xác định những năm tiếp theo là giai đoạn thiết yếu để đảm bảo phát triển bền vững và thúc đẩy tuân thủ trong ngành may mặc và da giày Việt Nam. Đối mặt với rất nhiều bất ổn trong nền kinh tế toàn cầu, ngành may mặc và da giày Việt Nam cần một định hướng mới để hạn chế sự phụ thuộc vào các thị trường quốc tế. Ngành cần chủ động hơn trong việc đa dạng hóa nguồn cung nguyên liệu thô và vật tư khác, và chú trọng hơn trong việc khai thác thị trường nội địa. Với dân số trên 100 triệu người, Việt Nam là thị trường tiêu thụ sản phẩm dệt, may vô cùng tiềm năng, tuy nhiên vẫn chưa có nhiều doanh nghiệp tập trung xây dựng thương hiệu và tiếp cận thị trường trong nước.

THÚC ĐẨY PHÁT TRIỂN VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ BỀN VỮNG VÀ BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG

Ngành dệt may và da giày Việt Nam đang gặp những thách thức và cơ hội yêu cầu đáp ứng các tiêu chuẩn cao hơn về sản xuất xanh và bảo vệ môi trường. Các Hiệp định thương mại mới yêu cầu các doanh nghiệp Việt Nam đáp ứng các tiêu chuẩn cao hơn về thủ tục đầu tư, thuế quan, tiêu chuẩn kỹ thuật và chất lượng. Bên cạnh đó, việc đảm bảo các yêu cầu về sản xuất bền vững, bảo vệ môi trường và sản xuất xanh cũng trở thành thách thức lớn đối với các doanh nghiệp muốn thâm nhập vào các thị trường lớn trên thế giới, khi người tiêu dùng ngày càng ưu tiên sử dụng các sản phẩm thân thiện với môi trường.

Để vượt qua những thách thức này, các doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp trong ngành dệt may và da giày, đang dần chuyển đổi theo xu hướng sản xuất xanh. Nhiều doanh nghiệp đang dần áp dụng quy trình sản xuất tự động và sử dụng nguồn năng lượng sạch để hạn chế chất thải.

Để hỗ trợ ngành phát triển bền vững hơn, Chính phủ Việt Nam đã phê duyệt [Chiến lược phát triển ngành Dệt May và Da giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035](#). Theo đó đến năm 2035, ngành Dệt May và Da giày Việt Nam đạt mục tiêu phát triển bền vững theo mô hình kinh tế tuần hoàn, thúc đẩy chuỗi giá trị sản xuất nội địa, đồng thời tích hợp hiệu quả vào chuỗi giá trị toàn cầu, phát triển được một số thương hiệu tầm khu vực và thế giới.





► Tổng quan về chương trình Better Work Việt Nam năm 2022

Hoạt động tại Việt Nam kể từ năm 2009, Better Work Việt Nam đặt mục tiêu thúc đẩy điều kiện làm việc tốt hơn và nâng cao tính cạnh tranh của ngành may mặc và da giày tại Việt Nam. Trong năm 2022, Better Work Việt Nam đã mở rộng địa bàn hoạt động sang 5 tỉnh thành mới gồm Nghệ An, Tuyên Quang, Sóc Trăng, Cần Thơ và Vĩnh Long. Kết quả, số nhà máy tham gia Chương trình đã tăng từ 398 nhà máy vào tháng 01 năm 2022 lên 452 nhà máy vào tháng 12 năm 2022. Đồng thời, Better Work Việt Nam ghi nhận số nhà máy tiên tiến (High Performance Factory) trong Chương trình đã tăng lên 22 nhà máy tính tới thời điểm tháng 04 năm 2023. Nhà máy được công nhận là “Nhà máy tiên tiến” khi đạt yêu cầu và thể hiện cam kết liên tục cải thiện tình hình tuân thủ, đối thoại xã hội, xây dựng hệ thống quản lý hiệu quả và cam kết học hỏi để cải thiện thông qua Chương trình Better Work.

Better Work Việt Nam đã thực hiện 2.478 phiên tư vấn và 442 cuộc đánh giá trong năm 2022. Đồng thời, Better Work liên tục tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo chuyên ngành cho các nhà máy tham gia Chương trình, tập trung vào các vấn đề thiết yếu như An toàn và vệ sinh lao động, chế độ thai sản, chăm sóc sức khỏe tinh thần, quản lý lao động trẻ, phòng chống lao động trẻ em, v.v. Tính tới cuối năm 2022, Better Work đã tổ chức được 135 khóa đào tạo trực tiếp và trực tuyến và 7 hội thảo chuyên ngành cho các nhà máy tham gia chương trình.



Đồng thời, trong tổng số 4.554 học viên tham gia đào tạo, 8% học viên đến từ các nhà máy chưa tham gia Chương trình trong năm 2022.



Bên cạnh việc làm việc trực tiếp với doanh nghiệp, Better Work Việt Nam cũng triển khai và thực hiện nhiều hoạt động hợp tác cùng các cơ quan ba bên, nhân hàng và các đối tác phát triển kể từ khi dịch COVID-19 bùng phát dẫn đến những biến động trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Trong nỗ lực chung đẩy lùi đại dịch COVID-19, đầu năm 2022, Better Work Việt Nam đã triển khai chiến dịch toàn quốc kết hợp cùng Đài Tiếng nói Việt Nam (VOV) với mục tiêu nâng cao nhận thức của cộng đồng, đặc biệt tập trung vào người lao động tại các khu công nghiệp, khuyến khích họ tuân thủ hướng dẫn của Bộ Y tế về phòng chống COVID-19. Chiến dịch được đã tiếp cận tới khoảng 1 triệu người nghe đài trong thời gian phát sóng. Đồng thời, Better Work Việt Nam cũng phối hợp cùng VCCI để tổ chức cuộc họp tham vấn các bên về việc hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động thích ứng và phục hồi bền vững trước tác động của đại dịch.



Ngoài ra, Chương trình Better Work Việt Nam luôn thúc đẩy và lồng ghép bình đẳng giới và trao quyền phụ nữ trong các hoạt động tại nhà máy xuyên suốt năm 2022. Qua câu chuyện điển hình về Công ty Cổ phần May Sông Hồng², nhà máy đã cho thấy góc nhìn của doanh nghiệp về việc triển khai các hoạt động bình đẳng giới và thúc đẩy trao quyền phụ nữ tại nhà máy. Trong những năm qua, Better Work Việt Nam đã làm việc trực tiếp cùng các nhà máy để đảm bảo bình đẳng giới, nâng cao tiếng nói nữ giới và thúc đẩy bình đẳng giới ở các cấp vị trí lãnh đạo.

Các chương trình GEAR và Chương trình đào tạo nhân viên nòng cốt của doanh nghiệp (Factory Ambassador Programme) được áp dụng tại các nhà máy để đảm bảo mang tính đại diện và toàn diện về giới tại cấp lãnh đạo.

² Nguồn: [Promoting Gender Equality and Women's Leadership in Vietnam: One Garment Factory's Success Story], Better Work Programme YouTube

Vào tháng 5/2022, Better Work Việt Nam phối hợp với Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tổ chức Hội nghị quốc gia về Trao quyền cho phụ nữ, qua đó trình bày báo cáo của ILO về lập bản đồ giới và các vấn đề liên quan tới bất bình đẳng giới tại Việt Nam, tham vấn ý kiến các cơ quan hữu quan để hỗ trợ nữ giới vượt qua các thử thách và nắm bắt các cơ hội khi tham gia vào thị trường lao động.

Với 76% người lao động trong ngành may mặc và da giày là nữ giới, việc thúc đẩy bình đẳng giới là chìa khóa mấu chốt để khắc phục hậu quả của đại dịch COVID-19, giúp các ngành công nghiệp phục hồi một cách bền vững và nhanh chóng. Vào tháng 05/2022, Better Work Việt Nam đã phối hợp cùng VCCI để tổ chức Hội nghị Quốc gia “Trao quyền cho Phụ nữ trong Quá trình Phục hồi Sản xuất và Phát triển Kinh tế sau dịch COVID-19 của ngành dệt may và da giày Việt Nam”.

Trong thời gian qua, Better Work Việt Nam tiếp tục triển khai chương trình “Xây dựng Cầu nối”. Đây là một trong các hoạt động chính của Better Work Việt Nam nhằm nâng cao năng lực cho các đối tác ba bên cấp quốc gia. Thông qua các khóa đào tạo, các đối tác được tập huấn các chủ đề hữu ích liên quan tới chuỗi cung ứng toàn cầu, thúc đẩy tuân thủ bền vững, bình đẳng giới, và quan hệ lao động. Các đại biểu cũng được cập nhật thông tin về ngành dệt may và da giày, xu hướng tuân thủ của các nhà máy tham gia Chương trình Better Work Việt Nam.



Qua đó, các đối tác vừa được nâng cao kiến thức và kỹ năng, đồng thời, đây cũng là cơ hội để các bên cùng học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm nhằm thúc đẩy tuân thủ tại doanh nghiệp bền vững, cải thiện môi trường làm việc và tăng khả năng cạnh tranh của các nhà máy may mặc và da giày tại Việt Nam.



Trong năm 2022, Better Work Việt Nam đã phối hợp với dự án Thúc đẩy Chuỗi Cung ứng Bền vững của ILO và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam nhằm mở rộng phạm vi tác động của mình sang ngành điện tử. Cụ thể, từ tháng 06 năm 2022, Better Work Việt Nam đã thí điểm hoạt động tư vấn tại 15 nhà máy điện tử thuộc miền Bắc trong khoảng thời gian từ 6 - 8 tháng.

Hoạt động tư vấn và đào tạo tập trung vào các chủ đề phù hợp với ngành sử dụng nhiều lao động, bao gồm kỹ năng đàm phán, kỹ năng quản lý cho quản lý trung gian, an toàn vệ sinh lao động và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cùng nhiều chủ đề liên quan khác.

Trong năm 2022, Better Work Việt Nam đã phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục tăng cường năng lực cho cán bộ Công đoàn và nâng cao nhận thức cho người lao động. Cụ thể, hoạt động tập huấn các công cụ làm việc trực tuyến và tham vấn ý kiến hỗ trợ doanh nghiệp phòng chống dịch bệnh COVID -19 được thực hiện vào quý 1 năm 2022.



Tháng 5/2022, hai bên tổ chức Hội thảo chuyên đề về An toàn Vệ sinh Lao động hàng năm, sau đó phối hợp xây dựng bộ tài liệu "Tai nạn lao động, những điều đoàn viên và người lao động cần biết" với mục tiêu hướng dẫn người lao động hiểu về các quyền lợi, nghĩa vụ của mình khi có tai nạn lao động xảy ra.



Lễ ký kết Biên bản ghi nhớ trong Lễ khởi động Chiến lược 5 năm giai đoạn 2022 - 2027 của Chương trình Better Work Việt Nam

Trong năm 2022, Better Work Việt Nam đã khởi động Chiến lược 5 năm Giai đoạn 2022-2027. Chiến lược tập trung vào định hướng tương lai của Chương trình dành cho ngành may mặc và da giày, nhằm mục đích mang lại những tác động lâu dài cho người lao động và doanh nghiệp. Đến năm 2027, Better Work Việt Nam đặt mục tiêu các tác động của Chương trình được duy trì, kế thừa và phát triển không chỉ trong khuôn khổ ngành may mặc và da giày Việt Nam, mà còn mở rộng sang các ngành khác thông qua hợp tác chặt chẽ với các đối tác trung ương và địa phương, tận dụng chuyên môn và nguồn lực từ các bên liên quan để lan tỏa tác động của Chương trình.

Trong giai đoạn này, Better Work Việt Nam sẽ tiếp tục tăng cường năng lực của các cơ quan đối tác và tiến tới chuyển giao kiến thức và phương pháp tiếp cận của Chương trình cho các đối tác ba bên. Đồng thời, Chương trình sẽ tiếp tục linh hoạt và sáng tạo trong cải thiện chất lượng hoạt động, nhằm mang lại giá trị nhiều hơn cho các doanh nghiệp và người lao động tham gia chương trình.

Chiến lược phát triển này cũng đồng nhất với Chương trình Quốc gia về Việc làm Bền vững và Thỏa đáng (2022 – 2026) của ILO. Cụ thể, Better Work Việt Nam sẽ động góp vào quá trình chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và đáp ứng giới đặc biệt thông qua các thực hành kinh doanh tốt và tăng cường tính tuân thủ bằng cách phối hợp chặt chẽ hơn với các thanh tra lao động.



► Điều kiện lao động trong ngành dệt may Việt Nam



Phương pháp luận và dữ liệu

Chương trình Better Work Việt Nam phân tích tình hình tuân thủ và xuất bản Báo cáo thường niên để theo dõi tình hình tuân thủ của các nhà máy đối với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và luật lao động quốc gia. Do những trở ngại hạn chế về đi lại và những biện pháp phòng ngừa dịch COVID-19, Chương trình đã linh hoạt áp dụng các công cụ và phương pháp trực tuyến khi làm việc cùng nhà máy trong giai đoạn tháng 07 năm 2021 đến tháng 03 năm 2022. Trong giai đoạn này, Better Work Việt Nam đã sử dụng phương pháp đánh giá trực tuyến. Qua đó, Better Work Việt Nam có thể tiếp tục hỗ trợ các doanh nghiệp hiệu quả, đồng thời đảm bảo tuân thủ các biện pháp y tế do Chính phủ ban hành và giảm thiểu nguy cơ lây nhiễm COVID-19. Các nhà máy được hướng dẫn gửi tài liệu trước cho đánh giá viên Better Work trước khi tiến hành phỏng vấn, giám sát và kiểm tra bổ sung tài liệu thông qua các phương tiện trực tuyến. Kể từ tháng 04 năm 2022, Better Work Việt Nam đã áp dụng lại hình thức đánh giá trực tiếp. Do có khác biệt trong công cụ và phương thức đánh giá, bản báo cáo này sẽ chỉ trình bày kết quả thu thập từ các cuộc đánh giá trực tiếp.

Kể từ tháng 08 năm 2021, Better Work Việt Nam đã hợp tác cùng Chương trình Tích hợp Lao động và Xã hội (SLCP). SLCP là một sáng kiến đa bên toàn cầu nhằm mục tiêu hỗ trợ các nhà máy giảm thiểu số lần đánh giá trùng lặp thông qua việc chia sẻ dữ liệu với nhau. Better Work Việt Nam đã điều chỉnh Công cụ Đánh giá Tuân thủ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế và luật lao động quốc gia, để cho phép đối chiếu và chia sẻ dữ liệu với SLCP. Tới tháng 07 năm 2023, đã có khoảng 75% nhà máy tham gia chương trình Better Work Việt Nam đã có thể chia sẻ kết quả đánh giá của Better Work qua hệ thống của SLCP.

Trong năm 2022, Better Work Việt Nam đã thực hiện 442 cuộc đánh giá nhà máy. Trong đó, 306 cuộc đánh giá được tiến hành trực tiếp và 136 cuộc đánh giá được tiến hành trực tuyến. Khoảng 64% cuộc đánh giá trong giai đoạn này có thể chia sẻ dữ liệu qua hệ thống của SLCP.

	Đánh giá trực tiếp	Đánh giá trực tuyến
Đánh giá trực tiếp (Better Work)	98	61
Đánh giá SLCP	208	75
Tổng	306	136

Bảng tóm tắt tình hình tuân thủ dưới đây được tổng hợp từ 293 đánh giá trực tiếp⁴. Tình hình tuân thủ theo 8 lĩnh vực thuộc phạm vi tiêu chuẩn lao động quốc tế và luật lao động quốc gia được trình bày riêng biệt như bên dưới.



Các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Tương tự với những năm trước, các cuộc đánh giá không phát hiện nhiều vi phạm về các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại các nhà máy tham gia Chương trình. Có 3 trường hợp sử dụng lao động trẻ em được phát hiện, trong đó trẻ em làm công việc phụ chuyên hoặc được thuê bởi nhà thầu phụ khi trẻ nghỉ hè. 4% số doanh nghiệp được đánh giá không có cơ chế xác minh tuổi hiệu quả trước khi sử dụng lao động, và 3% không lưu trữ hồ sơ về việc sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Căn cứ vào Quy chế phối hợp xử lý các vấn đề không khoan nhượng giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Chương trình Better Work, các trường hợp sử dụng lao động trẻ em đã được báo cáo ngay lập tức cho Thanh tra Bộ và Cục Trẻ em Bộ LĐTB-XH. Theo đó, cán bộ phụ trách lĩnh vực trẻ em ở địa phương đã đến trực tiếp nhà máy, và thực hiện các biện pháp đảm bảo lợi ích tốt nhất cho trẻ. Tư vấn viên của Chương trình hỗ trợ Doanh nghiệp thực hiện các biện pháp cần thiết để tăng cường hệ thống quản lý, tránh vấn đề lặp lại trong tương lai.

Tương tự, tỉ lệ không tuân thủ về phân biệt đối xử rất ít, chủ yếu là các trường hợp phân biệt đối xử lao động nữ trong thời kỳ thai sản. Trong giai đoạn báo cáo, không có trường hợp lao động cưỡng bức nào được phát hiện.

Sau khi Việt Nam ban hành Bộ luật Lao động mới vào năm 2019, Better Work Việt Nam bắt đầu đưa vào đánh giá tiêu chí quyền thành lập và tham gia Tổ chức đại diện người lao động (WRO). Trong năm 2022, không có bằng chứng nào cho thấy nhà máy có hành vi ngăn cản người lao động thành lập hoặc tham gia tổ chức của người lao động. Trong quá trình đánh giá, các đánh giá viên Better Work Việt Nam cũng không nhận thấy có hoạt động thành lập tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp.

Quy trình ký kết Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) yêu cầu có sự đồng thuận của ít nhất một nửa số lao động của nhà máy trước khi ký kết. Khoảng 14% số nhà máy được đánh giá không thực hiện quy trình lấy ý kiến phê duyệt của người lao động trước khi ký kết TƯLĐTT. Bối cảnh kinh tế thay đổi nhanh chóng khiến một số doanh nghiệp cắt giảm ngân sách lương thưởng và phúc lợi của người lao động. Trong một số trường hợp, doanh nghiệp tự ý thay đổi TƯLĐTT mà không có chấp thuận của người lao động theo quy định pháp luật.

Trong năm 2022, Better Work Việt Nam ghi nhận 15 trường hợp đình công xảy ra tại 442 nhà máy được đánh giá. Nguyên nhân chủ yếu do người lao động không chấp thuận việc thay đổi lương và phụ cấp lương (bao gồm lương tháng 13) và người lao động yêu cầu tăng lương. Phần lớn các cuộc đình công được giải quyết trong vòng 1-2 ngày.

⁴ 13 nhà máy được đánh giá 2 lần trong năm 2022, nhưng chỉ sử dụng dữ liệu gần nhất để phân tích. Kết quả chỉ so sánh đánh giá trực tiếp tại nhà máy.



Các tiêu chuẩn đánh giá theo Luật lao động quốc gia

Nhìn chung, các nhà máy gặp khó khăn nhiều hơn trong việc tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam về chi trả lương, thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động, và hợp đồng lao động so với các năm trước. Nguyên nhân chính là do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19. Nhiều nhà máy mới tham gia Chương trình trong năm 2022 cũng làm tỉ lệ vi phạm trung bình tăng lên. Các nhà máy được đánh giá năm đầu tiên thường có nhiều vi phạm hơn các nhà máy ở các chu kỳ tiếp theo. Trong số 293 cuộc đánh giá trực tiếp năm 2022, hơn 18% số nhà máy là nhà máy mới tham gia Chương trình.



Đối thoại tại nơi làm việc

39% số nhà máy được đánh giá không tuân thủ các quy định pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc. Các vi phạm phổ biến là không tổ chức đối thoại bắt buộc với người lao động trong các trường hợp sửa đổi nội quy lao động, chính sách lương, các quy chế khác v.v; hoặc không đảm bảo đủ đại diện tham gia đối thoại theo quy trình. Nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuân thủ quy định mới của Bộ luật Lao động 2019 này do bối cảnh kinh doanh thay đổi nhanh chóng. Qua tiếp thu góp ý từ phía nhà máy, từ tháng 06 – 10 năm 2022, Better Work đã tổ chức một chuỗi các phiên tư vấn và hội thảo nhằm phổ biến các quy định pháp luật về đối thoại tới các nhà máy tham gia Chương trình.



Hợp đồng và nhân sự

Tỷ lệ không tuân thủ đối với thuê lại lao động và ký kết hợp đồng với người lao động (đặc biệt là lao động thời vụ) đều là 8% (so với 1% và 4% của báo cáo kỳ trước). Một trong những lý do chủ yếu do những bất ổn trong chuỗi cung ứng toàn cầu, các nhà máy sử dụng nhiều lao động thời vụ hơn, hoặc sử dụng nhà thầu phụ và lao động thuê lại không phù hợp với quy định của pháp luật. Điều này gây phát sinh nhiều rủi ro vi phạm pháp luật lao động từ phía doanh nghiệp hoặc nhà thầu.



Nội quy lao động

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2019 cũng yêu cầu doanh nghiệp phải phổ biến luật và chính sách phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, và điều chỉnh nội quy lao động để bao gồm các nội dung bắt buộc, bao gồm: (1) phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, (2) tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác và (3) người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động. Tỷ lệ nhà máy không tuân thủ 2 quy định mới này là 9% và 18%. Nhằm tạo môi trường chia sẻ kinh nghiệm giữa các nhà máy tham gia Chương trình và nâng cao chuyên môn cho cán bộ nhà máy, vào tháng 06 năm 2023, Better Work Việt Nam đã triển khai nghiên cứu tổng hợp các thực hành tốt trong các nội quy lao động của doanh nghiệp tham gia Chương trình, bao gồm cả các quy định mới bắt buộc phải ghi trong nội quy lao động như phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.



Chi trả và thời giờ làm việc

Hầu hết tất cả các nhà máy đều đảm bảo người lao động được nhận mức lương tối thiểu theo quy định của luật cũng như thanh toán tiền lương đúng hạn cho người lao động. Tuy nhiên, nhiều nhà máy không tuân thủ quy định về đóng bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác cho người lao động. Trong năm 2022, 12% nhà máy được đánh giá không đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ hoặc đúng hạn.

Mặc dù giới hạn giờ làm thêm tối đa đã tăng từ 30 lên 40 giờ/tháng (kể từ 01/01/2021) và 40 lên 60 giờ/tháng (từ tháng 04 - 12/2022), trong năm 2022, số nhà máy không tuân thủ quy định về giới hạn giờ làm thêm vẫn ở mức cao, ở mức 75%. Nguyên nhân chủ yếu do bất ổn trong chuỗi cung ứng toàn cầu và số lượng đơn hàng không ổn định. Nhiều trường hợp nhà máy phải yêu cầu lao động tăng ca trong các tháng cao điểm, nhưng lại cắt giảm nhân sự tạm thời vào những thời điểm lượng đơn hàng thấp.

Một nguyên nhân dẫn đến vi phạm kéo dài này là liên quan tới lựa chọn kinh tế của cả doanh nghiệp và người lao động. Bên cạnh việc vận hành linh hoạt, phần lớn các doanh nghiệp thu được nhiều lợi ích kinh tế từ việc yêu cầu lao động làm thêm giờ. Do mức chi trả bảo hiểm xã hội dựa trên đầu người tại doanh nghiệp khá cao (32% tiền lương tháng), cộng thêm mức thưởng dựa trên tổng thu nhập, chi phí trả cho việc làm thêm giờ (ví dụ như trả cho 8 người lao động, mỗi người làm thêm 1 tiếng một ngày) sẽ thấp hơn chi phí để thuê một lao động mới (tuyển 1 lao động làm việc 8 tiếng mỗi ngày). Trong khi đó, mặc dù mỗi lao động có kỳ vọng khác nhau về số giờ làm thêm hàng ngày, phần lớn lao động đều muốn làm thêm giờ để gia tăng thu nhập, bù đắp vào chi phí sinh hoạt gia tăng. Cũng liên quan đến thực trạng này, trong năm 2022, có khoảng 45% số nhà máy được đánh giá chưa tính đủ phụ cấp lương và các khoản chi trả khác vào tiền lương làm thêm giờ trả cho người lao động.






Trong năm 2022, nhiều nhà máy buộc phải cắt giảm sản xuất do lượng đơn hàng giảm. Better Work Việt Nam đã phối hợp với Thanh tra Lao động, Bộ LĐTBXH, tổ chức chuỗi hội thảo chuyên ngành và các phiên tư vấn cho nhà máy về phương án lao động, giúp doanh nghiệp và người lao động nắm rõ các quy định trong Bộ luật Lao động 2019, và thúc đẩy đối thoại tại nơi làm khi lên các phương án lao động trong bối cảnh cắt giảm sản xuất này. Trong bối cảnh doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn về đơn hàng, với nỗ lực của các doanh nghiệp và Công đoàn cơ sở, số nhà máy không tuân thủ chi trả lương cho người lao động bị buộc ngừng việc là 5% và không trả trợ cấp thôi việc là 10%.



An toàn vệ sinh lao động

Tương tự các năm trước, có nhiều trường hợp nhà máy không tuân thủ quy định Luật về an toàn vệ sinh lao động. Khoảng ¼ số nhà máy được đánh giá không trang bị hoặc không đảm bảo duy trì hệ thống báo cháy hoạt động hiệu quả. Hầu hết các nhà máy đã được trang bị hệ thống báo cháy tự động trước khi được cấp phép xây dựng, tuy nhiên, do không bảo dưỡng nên các hệ thống này thường hoạt động không chính xác. Các thực hành không an toàn về điện cũng khá phổ biến, khoảng 32% nhà máy được đánh giá gặp lỗi này. 16% số nhà máy được đánh giá không đảm bảo lối thoát hiểm thông thoáng và tiếp cận được, số liệu này giảm nhẹ so với 19% nhà máy gặp lỗi tương tự tại kỳ báo cáo trước.

Trong năm 2022, khoảng 14% số nhà máy được đánh giá không tuân thủ các quy định bảo vệ lao động nữ trong thời kỳ thai sản khỏi các rủi ro sức khỏe, được quy định trong Bộ luật Lao động 2019. Cụ thể, các nhà máy gặp khó khăn trong việc bố trí cho lao động nữ đang làm các công việc nặng nhọc độc hại được nghỉ 60 phút mỗi ngày khi nuôi con nhỏ dưới 1 tuổi; và đồng thời giảm bớt 1 giờ làm việc hằng ngày hoặc được chuyển sang các công việc nhẹ nhàng hơn cho đến hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 1 tuổi.

Lao động trẻ em		3	trường hợp nhà máy sử dụng lao động dưới 15 tuổi , chiếm 1%.
		4%	nhà máy không có cơ chế tin cậy để xác minh độ tuổi của người lao động trước khi tuyển dụng.
Lao động cưỡng bức		0%	nhà máy được phát hiện có sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc .
Phân biệt đối xử		4%	nhà máy còn tồn tại một số hình thức phân biệt đối xử về giới , chủ yếu liên quan đến tình trạng mang thai.
Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể		14%	nhà máy không thực hiện quy trình lấy ý kiến phê duyệt của người lao động trước khi ký kết TULĐTT.
		9%	nhà máy không đảm bảo tính tự chủ của công đoàn trong các quá trình ra quyết định.
Hợp đồng và nhân sự		8%	nhà máy không tuân thủ quy định về lao động thuê lại .
		39%	nhà máy không tuân thủ quy định về đổi thoai tại nơi làm việc .
		9%	nhà máy không tuân thủ quy định về phổ biến chính sách phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc .
		18%	nhà máy có nội quy lao động không đầy đủ hoặc phù hợp với pháp luật lao động.

Chi trả



1%

nhà máy vi phạm quy định về **tiền lương tối thiểu** cho người lao động.

12%

nhà máy không đóng **bảo hiểm xã hội** đầy đủ và đúng hạn.

45%

nhà máy không tính **phụ cấp lương và chi trả cho lao động làm thêm giờ**.

15%

nhà máy được phát hiện có **thực hành "hai sổ sách"** trong bảng lương.

5%

nhà máy không tuân thủ quy định về **thanh toán lương** cho người lao động trong **thời gian ngừng việc**.

Thời giờ làm việc



66%

nhà máy không tuân thủ giới hạn **giờ làm thêm** quy định theo **ngày**.

75%

nhà máy không tuân thủ giới hạn **giờ làm thêm** quy định theo **tháng**.

76%

nhà máy không tuân thủ giới hạn **giờ làm thêm** quy định theo **năm**.

22%

nhà máy **không chấm công chính xác giờ làm thêm** của người lao động.

9%

nhà máy vi phạm quy định về **bố trí nghỉ phép năm** cho người lao động.

**An toàn
vệ sinh
lao động**



24%

nhà máy không tuân thủ việc duy trì **hệ thống báo cháy hoạt động hiệu quả.**

16%

nhà máy không đảm bảo các **lối thoát hiểm, cửa thoát hiểm không bị khóa hoặc che chắn** trong giờ làm việc.

14%

nhà máy không bảo vệ đầy đủ **lao động nữ trong thời kỳ mang thai và cho con bú** khỏi các rủi ro an toàn và sức khỏe.



► Các dự án trọng điểm

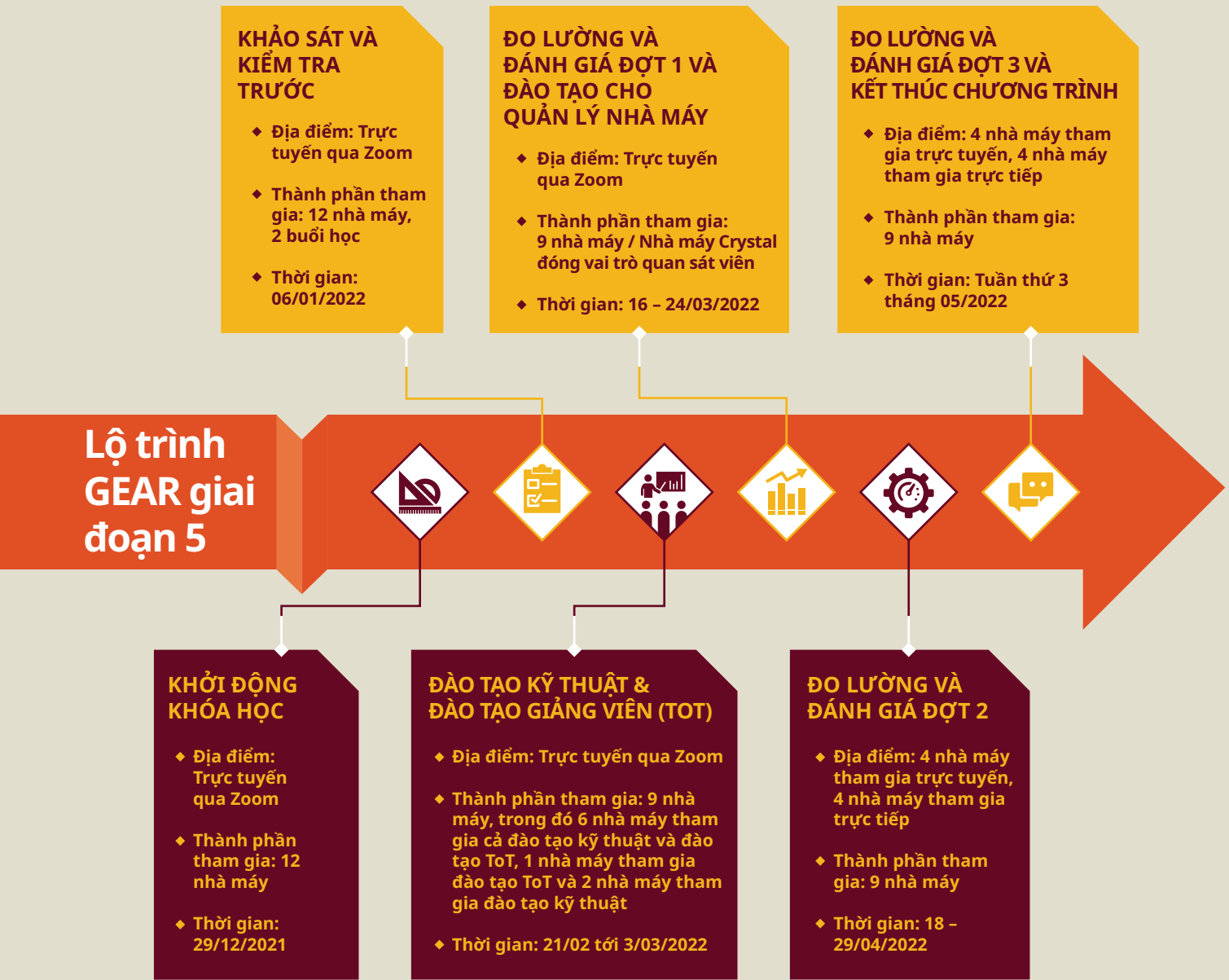
Dự án Bình đẳng giới và Giá trị mang lại (GEAR)

Khoảng 76% trong tổng số hơn 2,7 triệu lao động trong ngành dệt may Việt Nam là nữ giới. Phần lớn lao động làm việc trong ngành này là phụ nữ trẻ di cư từ nông thôn tới các khu vực thành thị và ven thành thị nhằm tìm kiếm việc làm có thu nhập cao và ổn định hơn. Trong khi nữ giới chiếm phần lớn lực lượng lao động, họ chủ yếu làm các công việc có thu nhập thấp, và chưa có sự hiện diện rõ rệt tại các cấp quản lý và lãnh đạo công đoàn. Hơn nữa, cơ hội thăng chức của nữ giới trong ngành còn hạn chế.

Dự án Bình đẳng giới và Giá trị mang lại (GEAR) là Chương trình hợp tác giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC), và được triển khai song song cùng hoạt động đào tạo và tư vấn của Better Work Việt Nam. Dự án GEAR nhằm thúc đẩy triển vọng nghề nghiệp cho lao động nữ trong ngành dệt may thông qua việc nâng cao kỹ năng, qua đó cải thiện năng suất và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Dự án GEAR cung cấp cho các lao động nữ các kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm cần thiết để thăng tiến trong công việc.

Better Work Việt Nam hợp tác cùng IFC khởi động dự án GEAR tại Việt Nam từ năm 2020. Chương trình được thí điểm đầu tiên tại Bangladesh đã được điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Bên cạnh đó, Better Work còn thực hiện khảo sát Đánh giá nhu cầu đào tạo tại các nhà máy tham gia để có những điều chỉnh cần thiết liên quan tới nội dung của chương trình tại Việt Nam. Do GEAR 2022 được khởi động khi đại dịch COVID-19 đang trong giai đoạn còn nhiều ảnh hưởng, nhiều hoạt động được triển khai và giám sát sử dụng cả phương pháp trực tiếp và trực tuyến. Các khóa đào tạo kỹ thuật cho học viên nữ và đào tạo giảng viên nguồn được triển khai trực tuyến. Kết quả giám sát và đo lường dự án cũng có nhiều thay đổi do đại dịch và sự biến động đơn hàng tại các nhà máy.

ÁP DỤNG VÀ KẾT QUẢ



Báo cáo KPI cuối kì GEAR giai đoạn 5



Cụ thể:

- ▶ Qua khóa đào tạo, nhiều học viên nữ đã nắm bắt và chủ động áp dụng các kiến thức và kỹ năng giải quyết vấn đề trong công việc hàng ngày mà không cần hướng dẫn thêm. Nhiều học viên cũng có nhiều thay đổi tích cực về hành vi, bao gồm (1) Tự tin, chủ động, linh hoạt và thể hiện tích cực hơn trong quá trình làm việc; (2) Nâng cao khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi và làm việc với áp lực cao; (3) Nâng cao kỹ năng giao tiếp với đồng nghiệp, đẩy mạnh sáng tạo thông qua quá trình báo cáo, đưa ra giải pháp hài hòa và thuyết phục; (4) Kỹ năng giải quyết vấn đề hợp lý và hiệu quả.
- ▶ Tính trung bình mỗi nhà máy tham gia chương trình có 17 Kaizen (ý tưởng cải tiến) đã được các học viên GEAR đề xuất và triển khai.

Về phía doanh nghiệp, thông qua Chương trình GEAR, các nhà máy đã được hỗ trợ xây dựng các kế hoạch kinh doanh liên tục hiệu quả. Cụ thể:

- ▶ Thúc đẩy nhà máy sẵn sàng thay đổi, chủ động ứng phó và hỗ trợ khả năng phục hồi sản xuất, phòng ngừa rủi ro và đảm bảo an toàn, động viên người lao động tham gia vào quá trình phục hồi sản xuất
- ▶ Đẩy mạnh tinh thần hợp tác với các bộ phận trong nhà máy trong việc phục hồi sản xuất
- ▶ Thúc đẩy nhà máy tự nguyện, nhiệt tình tham gia tuyên truyền, đào tạo người lao động, thông tin về Kế hoạch cải tiến liên tục mà doanh nghiệp đang triển khai.

Chương trình Đào tạo nhân viên nòng cốt cho doanh nghiệp (Factory Ambassador)

Chương trình Đào tạo nhân viên nòng cốt cho doanh nghiệp là một sáng kiến của Better Work nhằm mục đích thúc đẩy tính chủ động và duy trì tuân thủ của các nhà máy tham gia Chương trình. Nhân viên nòng cốt có thể là các cán bộ tuân thủ hoặc đại diện cho người lao động tại nhà máy. Khi tham gia khóa đào tạo, học viên được trang bị các kỹ năng mềm, kỹ năng giao tiếp và quản lý, đồng thời lồng ghép các kiến thức về bình đẳng giới để thúc đẩy cải tiến tại doanh nghiệp. Bên cạnh việc đào tạo, các tư vấn viên Better Work Việt Nam tổ chức các buổi tư vấn và hỗ trợ các nhân viên nòng cốt thực hành trực tiếp những kiến thức đã học. Với vai trò mới, các nhân viên nòng cốt sẽ có thể hỗ trợ tổ chức các phiên họp ban PICC hiệu quả, áp dụng quy trình tự báo cáo và đánh giá nội bộ trong công việc thường ngày. Chương trình này được kỳ vọng sẽ cải thiện tuân thủ của các nhà máy một cách bền vững và hiệu quả.

Trong vòng 3 năm trở lại đây, Better Work Việt Nam đã đào tạo hơn 220 nhân viên nòng cốt vốn là cán bộ cốt lõi tại các nhà máy. Từ tháng 02-06/2022, Better Work Việt Nam tổ chức 3 đợt tập huấn cho hơn 90 học viên nòng cốt từ khoảng 50 nhà máy. Thời gian qua, Chương trình Đào tạo nhân viên nòng cốt đã chứng minh được hiệu quả rõ rệt, qua việc đào tạo và nâng cao năng lực cho các cán bộ cốt lõi của nhà máy. Nhiều học viên qua quá trình đào tạo đã có thể thực hành các buổi tư vấn tương tự vai trò của Tư vấn viên Better Work tại doanh nghiệp, triển khai hiệu quả các hoạt động của Better Work dưới hình thức trực tuyến. Đồng thời, qua chương trình này, nhiều học viên đã được trang bị nhiều kỹ năng hữu ích, đặc biệt tập trung vào kỹ năng giao tiếp và quản lý quan hệ lao động. Những kiến thức và kỹ năng này rất hữu ích khi học viên thực hành điều phối các cuộc họp Ban PICC (Ban Tư vấn cải tiến doanh nghiệp) tại nhà máy mình.



90

nhân viên nông
cốt được đào tạo
(Tháng
02-06/2022)



50

nhà máy
tham gia



8

ngày đào tạo các
chủ đề khác nhau



>200

nhân viên nông
cốt được đào tạo
trong 3 năm trở
lại đây



2

cuộc họp mặt
dành cho các
nhân viên
nông cốt



Mục tiêu mỗi nhà
máy có ít nhất

1

nhân viên nông cốt
vào năm 2025

Trong tháng 6 năm 2022, Better Work đã tổ chức 2 buổi tập huấn tại Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh để các nhân viên nông cốt gặp mặt, trao đổi và thực hành các kiến thức đã học từ khóa đào tạo. Sự kiện tạo cơ hội cho các học viên gặp mặt trực tiếp giảng viên và đồng nghiệp cùng khóa sau 2 năm học trực tuyến do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19.



Nhiều doanh nghiệp may mặc và da giày đang nỗ lực hết mình để tạo môi trường làm việc bình đẳng và trao thêm nhiều cơ hội cho nữ giới. Điều này được thể hiện rõ rệt qua Dự án Bình đẳng giới & Giá trị mang lại (GEAR) và Chương trình Đào tạo Nhân viên nông cốt của doanh nghiệp (FAP) do Better Work Việt Nam triển khai kể từ năm 2020 tại Việt Nam. Thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền phụ nữ tại nơi làm việc sẽ giúp các doanh nghiệp cải thiện kết quả sản xuất, nâng cao khả năng thu hút và giữ chân nhân tài, thúc đẩy văn hóa sáng tạo, cởi mở và cải tiến tại nơi làm việc, và cải thiện danh tiếng của doanh nghiệp.



► Định hướng tương lai

Trong Khung chiến lược phát triển của Better Work Việt Nam giai đoạn 2022 – 2027, một trong những ưu tiên hàng đầu chương trình đặt ra là xây dựng lộ trình bền vững nhằm lan tỏa tác động không chỉ trong ngành may mặc và da giày, mà còn sang các ngành sản xuất xuất khẩu sử dụng nhiều lao động khác, thông qua hợp tác chặt chẽ với các đối tác quốc gia.

Trong năm 2021 và 2022, Better Work Việt Nam cùng các đối tác đã thực hiện nghiên cứu về tính bền vững phù hợp với bối cảnh của Việt Nam do Công ty tư vấn Economica Vietnam thực hiện. Nghiên cứu đánh giá và xem xét các phương án chuyển đổi khi Better Work Việt Nam triển khai hoạt động tại nhà máy với sự chủ động tham gia của các đối tác cấp quốc gia. Nghiên cứu đề xuất những khả năng chuyển đổi và các điều kiện tiên quyết của việc chuyển đổi như vai trò của đối tác quốc gia, tiêu chuẩn lao động quốc tế, đảm bảo chất lượng hoạt động triển khai tại nhà máy, cân bằng giữa các mục tiêu duy trì hoạt động và hỗ trợ phát triển. Trong năm 2023 và 2024, Better Work sẽ tiếp tục tập trung vào hoạt động nâng cao năng lực cho đối tác, xây dựng kế hoạch chuyển giao sang mô hình bền vững hơn. Better Work sẽ đạt mục tiêu này thông qua việc triển khai các cuộc họp định kỳ của Ban Tư Vấn Chương trình, các buổi làm việc và tham vấn với đối tác ba bên, các buổi họp cấp cao với lãnh đạo các cơ quan đối tác và đại diện các bên liên quan bao gồm cả các nhà tài trợ.

Các đối tác ba bên đóng vai trò chủ động hơn trong việc đảm bảo tính bền vững của chương trình Better Work tại Việt Nam. Kể từ khi bắt đầu hoạt động, Better Work Việt Nam luôn tích cực phối hợp cùng các đối tác quốc gia trong nhiều hoạt động (chẳng hạn như việc tổ chức đào tạo giảng viên nguồn nhằm thiết lập và duy trì mạng lưới giảng viên với nhiều chủ đề khác nhau), nâng cao năng lực và chia sẻ kiến thức cho doanh nghiệp và người lao động, đẩy mạnh mối quan hệ hợp tác khu vực công – tư, thúc đẩy công tác truyền thông về các chủ đề về lao động. Thông qua các hoạt động này, các đối tác đã được chia sẻ về các công cụ, kiến thức, tài liệu cần thiết để triển khai hoạt động hiệu quả hơn, tiêu biểu như hoạt động đào tạo kỹ năng mềm cho thanh tra lao động, đào tạo giảng viên nguồn tại Liên đoàn lao động địa phương và giảng viên VCCI.

Trong những năm tới, Better Work sẽ tiếp tục đẩy mạnh việc hợp tác song phương và đa phương với các đối tác ba bên và các đối tác liên quan, để triển khai các hoạt động tại cấp độ doanh nghiệp, như thông qua chương trình Xây dựng Cầu nối, hợp tác song phương, phối hợp để tăng cường tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam và các tiêu chuẩn lao động quốc tế, tăng cường tính chủ động của doanh nghiệp và người lao động, đồng thời củng cố vai trò hỗ trợ của các đối tác.

Chương trình sẽ thúc đẩy chia sẻ dữ liệu giữa các đối tác để triển khai các hoạt động mang tính chiến lược hơn với hiệu quả cao hơn; và mở rộng quan hệ hợp tác nhằm góp phần giải quyết các vấn đề cấp thiết trong ngành, qua đó đạt được những mục tiêu phát triển bền vững về năng suất và môi trường.

Với cam kết và ủng hộ mạnh mẽ từ các đối tác quốc gia, các bên liên quan trong ngành và đối tác phát triển, Better Work sẽ tiếp tục hoàn thiện lộ trình bền vững và xây dựng kế hoạch chuyển giao sang mô hình mới, để bước vào thực hiện mô hình mới vào năm 2027.

Better Work Việt Nam được tài trợ thông qua Tổ chức Lao Động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) bởi các đối tác phát triển chính sau (theo thứ tự bảng chữ cái):

- ▶ **Đan Mạch** (Bộ Ngoại giao Đan Mạch)
- ▶ **Hà Lan** (Bộ Ngoại giao Hà Lan)
- ▶ **Hoa Kỳ** (Bộ Lao động Hoa Kỳ)
- ▶ **Nhật Bản** (Chính phủ Nhật Bản)
- ▶ **Thụy Sĩ** (Ban Thư ký Nhà nước về các Vấn đề Kinh tế Thụy Sĩ, SECO)
- ▶ **Úc** (Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc)
- ▶ **Ủy ban Châu Âu**



International
Labour
Organization



IFC

International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP