



BetterWork
Vietnam

Báo cáo tuân thủ lần thứ 9 Báo Cáo Tổng Hợp Về Tuân Thủ Trong Ngành May Mặc

THỜI GIAN BÁO CÁO
Tháng 10/2015 - Tháng 12/2016



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, 2017.

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) 2017. Xuất bản 2017.

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) (2017). Lần đầu xuất bản (2017)

LỜI CẢM ƠN

Dự án Better Work Vietnam được tài trợ bởi các tổ chức sau (theo thứ tự abc tên quốc tế):

- ◆ Chính phủ Australia
- ◆ Chính phủ Ireland
- ◆ Bộ Ngoại giao Hà Lan
- ◆ Cục kinh tế liên bang Thụy Sĩ (SECO)
- ◆ Bộ Phát triển Việc làm và Xã hội Canada (ESDC)
- ◆ Bộ Lao động Hoa Kỳ (USDOL)

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
- ◆ Chính phủ Đan Mạch và Bộ Lao động Hoa Kỳ
- ◆ Bộ Lao động Hoa Kỳ (USDOL)

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 Cám ơn	1
Mục lục	2
Tóm tắt	4
Phần I: Giới thiệu	8
Tổng quan ngành may mặc	8
Chương trình Better Work Vietnam	9
Những điểm mới trong ngành	10
Những nhà máy nêu trong Báo cáo này	10
Phần II: Những ghi nhận	11
Tình trạng Tuân thủ	11
Những ghi nhận cụ thể (cấp độ câu hỏi tuân thủ)	12
Chủ đề tập trung: Các vấn đề Báo cáo công khai	24
Phần III: Kết luận	30
Phụ lục A: Danh sách nhà máy được đề cập trong báo cáo	32
Phụ lục B: Phương pháp của Better Work	36

BẢNG THÔNG TIN CỤ THỂ

Câu hỏi cụ thể số 1: Công việc độc hại và các hình thức tội tệ khác	12
Câu hỏi cụ thể số 2: Can thiệp và Phân biệt đối xử	14
Câu hỏi cụ thể số 3: Thương lượng tập thể.....	15
Câu hỏi cụ thể số 4: Lương tăng ca	18
Câu hỏi cụ thể số 5: Chi trả ngày phép	18
Câu hỏi cụ thể số 6: Hợp đồng lao động.....	20
Câu hỏi cụ thể số 7: Nghỉ phép	23
Câu hỏi cụ thể số 8: Tăng ca.....	23
Câu hỏi cụ thể số 9: Giờ làm việc thông thường	24

Tóm tắt

Báo cáo này được xây dựng dựa trên các kết luận trong báo cáo đánh giá của 257 doanh nghiệp tại Việt Nam trong giai đoạn từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016. Báo cáo này thể hiện một bức tranh về tình trạng không tuân thủ các quy định về điều kiện làm việc và các quyền lao động cơ bản, và cung cấp những thông tin từ góc độ của doanh nghiệp về nguyên nhân chính dẫn đến các vi phạm, thu thập được trong quá trình đánh giá và tư vấn doanh nghiệp.

Ngoài ra, báo cáo cũng trình bày các xu hướng không tuân thủ một số các quy định và vấn đề được công bố công khai trong khuôn khổ Chương trình Better Work Vietnam. Những thông tin này cũng giúp thể hiện một bức tranh về tình trạng không tuân thủ trong 6 năm vừa qua, đồng thời, cho thấy các vấn đề mà doanh nghiệp cần ưu tiên giải quyết khi nhiều thông tin hơn về tình trạng điều kiện lao động và tuân thủ pháp luật tại các doanh nghiệp sẽ được công khai trong thời gian tới.

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 nhiều điểm không tuân thủ 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.

CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

Lao động trẻ em

Trong giai đoạn từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016, các lần đánh giá doanh nghiệp không phát hiện trường hợp sử dụng lao động trẻ em

(lao động dưới 15 tuổi) nào. Tuy nhiên, có 2 quan ngại lớn, đã tồn tại từ lâu trong ngành, đó là (1) chưa quản lý hồ sơ và bảo vệ đầy đủ lao động chưa thành niên (9% doanh nghiệp có vi phạm), thông thường do doanh nghiệp chưa có hệ thống xác minh độ tuổi đáng tin cậy trong quá trình tuyển dụng hoặc/và không quản lý chặt lao động dưới 18 tuổi; và (2) lao động chưa thành niên thực hiện các công việc nặng nhọc, mà phổ biến là thời gian làm việc bình thường của lao động chưa thành niên vượt quá ngưỡng quy định trong luật, hoặc lao động chưa thành niên làm thêm.

Hiện tại, các trường hợp lao động trẻ em phát hiện ở các nhà máy tham gia Better Work được xử lý theo Quy trình xử lý các vấn đề không khoan nhượng, được ký kết giữa Chương trình Better Work Vietnam và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Theo đó, các trường hợp này sẽ được báo cáo ngay lập tức cho các cơ quan quản lý nhà nước, đồng thời, quá trình khắc phục được giám sát chặt chẽ theo nguyên tắc bảo vệ quyền lợi và an toàn của lao động trẻ.

Phân biệt đối xử

Tỉ lệ không tuân thủ luật pháp liên quan đến phân biệt đối xử khá thấp trong các nhà máy tham gia Chương trình Better Work Vietnam. Dưới 5% các nhà máy bị phát hiện có vi phạm về phân biệt đối xử dựa trên giới tính. Vi phạm điển hình là thông báo tuyển dụng chỉ ưu tiên 1 giới. Đồng thời, các nguồn thông tin khác cũng cho thấy nhiều trường hợp tình trạng phân biệt đối xử chưa được phát hiện và báo cáo, và do đó, Chương trình Better Work Vietnam đang tiếp tục đào tạo nâng cao cho các đánh giá viên để nâng cao kỹ năng nhằm phát hiện những trường hợp phân biệt đối xử này trong thời gian tới.

Lao động cưỡng bức

Trong các nhà máy được đánh giá, không nhà máy nào có tình trạng hạn chế công nhân rời khỏi chỗ làm việc, trong nhà xưởng hoặc ra ngoài nhà xưởng; hoặc có sử dụng các biện pháp nhằm cưỡng bức hay ép buộc người lao động làm việc. Chương trình Better Work cũng nhận thấy người lao động trong các nhà máy tham gia Chương trình được tự do chấm dứt hợp đồng nếu có báo trước, và khi hợp đồng lao động hết hạn, và không có tình trạng ép buộc công nhân làm tăng ca.

Tự do hiệp hội và Thương lượng tập thể

Khó khăn lớn nhất cho các nhà máy tham gia Chương trình ở Việt Nam khi đáp ứng các yêu cầu về tự do hiệp hội là việc quản lý can thiệp vào các hoạt động của công đoàn, thông qua các cán bộ quản lý cấp cao tham gia Ban Chấp hành Công đoàn hoặc quản lý tham gia vào các hoạt động và quá trình ra quyết định của công đoàn. Cách làm này đã được thực hiện từ lâu. Tuy nhiên, để khắc phục còn có một vướng mắc là mặc dù Chương trình Better Work Vietnam sử dụng các Tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO làm căn cứ, nhưng luật pháp quốc gia chưa có điều khoản cấm quản lý tham gia Ban Chấp hành Công đoàn.¹ Tuy việc quản lý can thiệp vào hoạt động của công đoàn còn phổ biến, nhưng Chương trình Better Work không phát hiện trường hợp nào cán bộ công đoàn bị đe dọa, quấy rối hoặc bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái luật trong các nhà máy tham gia Chương trình.

Năm mươi phần trăm số các nhà máy được đánh giá trong giai đoạn này không tuân thủ các quy định về thương lượng tập thể. Các vi phạm chủ yếu là không tham vấn ý kiến của Công đoàn, người lao động chưa biểu quyết tán thành thỏa ước lao động tập thể, và không công khai thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp. Những vi phạm này, ở nhiều mức khác nhau, đang cho thấy doanh nghiệp chưa coi

trọng giá trị của đối thoại, tham vấn giữa người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình cải tiến doanh nghiệp. Mặc dù luật pháp quốc gia và cách tiếp cận của Chương trình Better Work đều nhấn mạnh tầm quan trọng của đối thoại, tuy nhiên, văn hóa của nhiều doanh nghiệp may mặc tại Việt Nam chưa nhận thức hoặc chưa thể hiện đầy đủ giá trị này.

ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Tiền lương

Một tỉ lệ khác lớn các doanh nghiệp (40%) chỉ trả không đúng cho người lao động cho thời gian làm thêm vào ngày bình thường. Nhiều trường hợp, do không hiểu đầy đủ quy định của luật, nên 23% doanh nghiệp cũng tính sai mức chi trả cho người lao động khi huy động họ đi làm vào ngày nghỉ hằng tuần (Chủ nhật) và một tỉ lệ ít hơn các doanh nghiệp (13%) chỉ trả không đúng cho những giờ làm thêm vào ban đêm và vào ngày nghỉ lễ.

Gần 60% nhà máy không thực hiện đầy đủ các quy định của luật về nghỉ có hưởng lương, nguyên nhân chủ yếu là không chi trả chế độ ốm đau và thai sản trong vòng 3 ngày làm việc (nhiều nhà máy chi trả mỗi tháng 1 lần), và không chi trả tiền phép năm chính xác.

Đối với một số vấn đề khác được quy định trong luật như chi trả chế độ thai sản, nghỉ 60 phút trong giờ làm việc và nghỉ khám thai, đa số các doanh nghiệp đều thực hiện tốt.

Hợp đồng và nhân sự

Tỉ lệ không doanh nghiệp không tuân thủ các quy định trong lĩnh vực này khá cao. Trong đó, vi phạm chủ yếu là không thể hiện đầy đủ các nội dung trên hợp đồng lao động (62% còn vi phạm). Cũng liên quan đến nội dung này, 14% các doanh nghiệp không đảm bảo rằng người lao động thực sự hiểu được các điều kiện và

điều khoản trong hợp đồng lao động.

Hơn một nửa (52%) các doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật lao động liên quan đến nội quy lao động và 10% doanh nghiệp không đảm bảo hợp đồng lao động tuân thủ pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động. Ngoài ra 14% doanh nghiệp không đảm bảo tất cả người lao động làm việc cho doanh nghiệp đều có hợp đồng – chủ yếu do việc không ký kết hợp đồng lao động ngay sau khi kết thúc thời gian thử việc.

An toàn vệ sinh lao động

Ngành may mặc Việt Nam còn nhiều thách thức về an toàn vệ sinh lao động, điều này thể hiện ở tỉ lệ không tuân thủ cao trong các nhà máy tham gia Chương trình Better Work Vietnam. Giống những năm trước đây, một rủi ro mất an toàn gặp thường ngày tại các doanh nghiệp may mặc là lối thoát nạn hoặc cửa ra thoát nạn bị che chắn. Hơn một nửa doanh nghiệp tham gia Chương trình Better Work được đánh giá trong giai đoạn này vi phạm, và lý do chủ yếu là không sắp xếp hàng hóa sản xuất, (và đôi khi cả máy móc) ở trên đường thoát nạn và cửa ra thoát nạn. Tỉ lệ các trường hợp nhà máy khóa cửa thoát nạn hiện khá thấp.

Tỉ lệ các nhà máy chưa thực hiện đầy đủ các quy định về hệ thống báo cháy và chữa cháy tự động, và thành lập và duy trì mạng lưới an toàn vệ sinh viên là khoảng trên 50%. Khoảng 40% doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ các quy định về cung cấp và sử dụng bảo hộ cá nhân (ví dụ: khẩu trang, găng tay sắt, kính bảo hộ). Tương tự như vậy, một số doanh nghiệp cũng chưa đảm bảo vận hành máy móc an toàn (hơn 1/3 số doanh nghiệp), vi phạm chủ yếu là công nhân điều chỉnh hoặc tháo các thiết bị bảo vệ như chắn kim, bảo vệ mắt trên các máy may.

Mặt khác, các lĩnh vực mà doanh nghiệp thực hiện tốt bao gồm đào tạo cho công nhân về quy trình thoát nạn, sử dụng thiết bị chữa cháy, đảm

bảo số lượng cửa thoát nạn và thực hiện các quy định về an toàn đối với các máy móc và thiết bị yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động (như nồi hơi và máy nén khí).

Thời giờ làm việc

Hầu hết các doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ quy định của luật về giới hạn làm thêm giờ. Đây cũng là thách thức lớn nhất và dai dẳng nhất trong ngành. Trong nhiều trường hợp, việc làm thêm giờ quá mức là hậu quả của năng suất thấp kết hợp với lập kế hoạch sản xuất yếu kém và những yếu tố bên ngoài, như cách đặt hàng của khách hàng quốc tế.

Mặc dù hầu hết các nhà máy đều đáp ứng được giới hạn tăng ca ngày, 77% doanh nghiệp vẫn không thực hiện được giới hạn tăng ca tháng, và 72% doanh nghiệp không đáp ứng được giới hạn tăng ca năm. 44% doanh nghiệp không bố trí đủ ít nhất 4 ngày nghỉ hàng tuần một tháng cho người lao động. Hầu hết các trường hợp, người lao động được tự nguyện lựa chọn làm thêm giờ. Tuy nhiên, một số ít các trường hợp đánh giá viên không thể xác nhận được việc làm thêm giờ có thực sự tự nguyện không.

Gần 70% doanh nghiệp tuân thủ quy định về thời giờ làm việc bình thường. Vấn đề nghiêm trọng nhất là bảng lương và bảng chấm công không chính xác, không nhất quán – thường thấy ở các bộ phận vận hành lò hơi và một số nhóm công nhân làm thêm giờ không được ghi nhận trên bảng công. 13% doanh nghiệp cũng chưa đảm bảo quy định lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 1 tuổi được nghỉ 1 tiếng một ngày và lao động nữ được nghỉ 30 phút một ngày trong thời gian hành kinh.

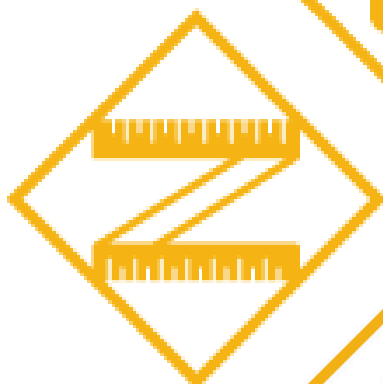
TỔNG QUAN VỀ CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIETNAM²



464
Nhà máy



632,843
Công nhân



1,210
Đánh giá



6,814
Tư vấn nhà máy



37,234
Người tham được đào tạo
(công nhân, quản lý, nhân
viên nhà máy)

Phần I: Giới thiệu

TỔNG QUAN NGÀNH MAY MẶC

May mặc là một trong những ngành thu hút nhiều lao động nhất và nhiều ngoại tệ nhất của Việt Nam. Với kim ngạch xuất khẩu trị giá 22 tỉ đô la Mỹ một năm,³ Việt Nam là nước xuất khẩu dệt may đứng thứ 5 thế giới và đứng thứ 2 vào thị trường Hoa Kỳ.

Các doanh nghiệp may mặc cũng tạo nhiều việc làm chính thức nhất ở Việt Nam, thu hút hơn 2,5 triệu lao động, nuôi sống vài triệu người thông qua tiền người lao động gửi về nhà. Các chuyên gia kinh tế đã dự đoán là mỗi 1 tỉ đô la xuất khẩu may mặc sẽ tạo ra khoảng 100.000 đến 200.000 việc làm mới trong những năm tới đây (CBI, 2013).⁴

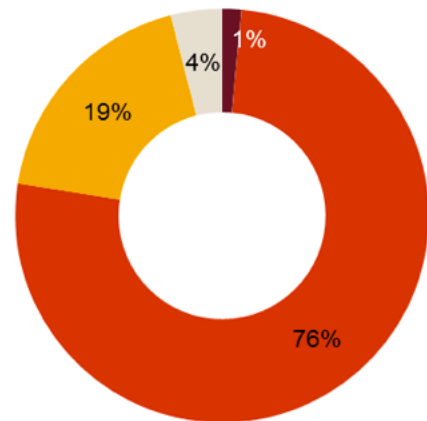
Hơn 80% lực lượng lao động trong ngành là nữ, hầu hết là người lao động di cư từ các khu vực nông thôn nghèo. Điều này khiến ngành may mặc Việt Nam trở thành một động lực chính để phát triển kinh tế xã hội và giảm nghèo tại Việt Nam.

Một số số liệu thống kê chính

Cơ cấu Sở hữu Doanh nghiệp

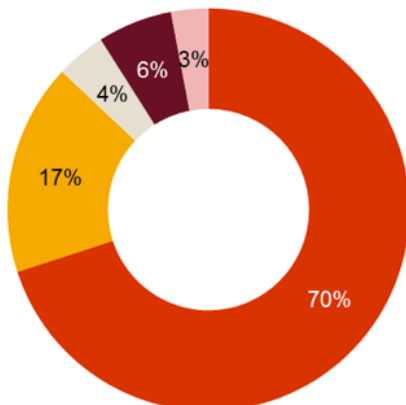
(Số doanh nghiệp: ~ 4,000 (bao gồm Dệt may))

■ DN Nhà nước ■ DN Tư nhân
■ DN có vốn đầu tư nước ngoài ■ Hợp tác xã



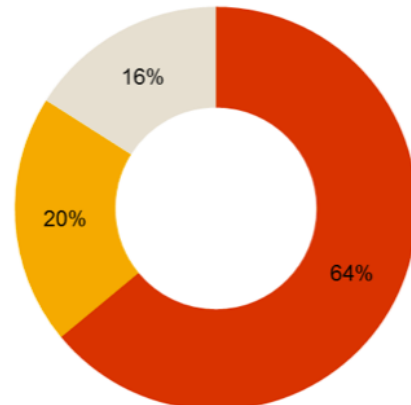
Chức năng sản xuất chính

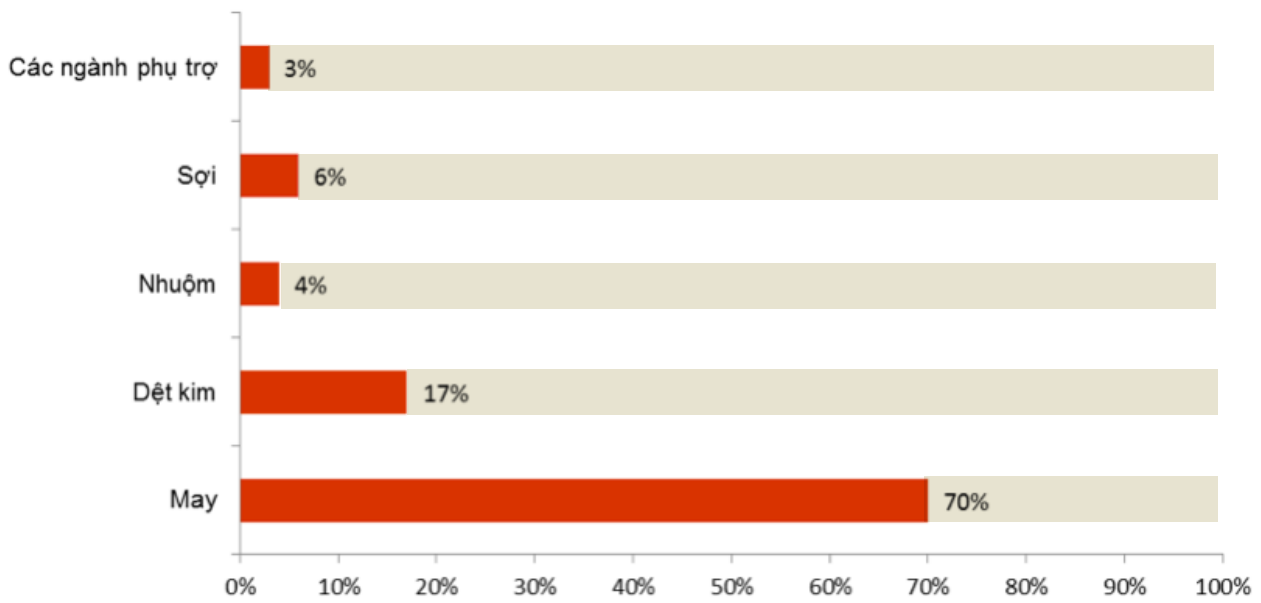
■ May ■ Dệt kim ■ Nhuộm ■ Sợi ■ Các ngành phụ trợ



Thị trường Xuất khẩu chính

■ Hoa Kỳ ■ Liên minh Châu Âu ■ Nhật Bản





CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIETNAM

Better Work Vietnam là một chương trình hợp tác đặc biệt giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) có mục tiêu là cải thiện các tiêu chuẩn lao động và tính cạnh tranh của các nhà máy may mặc trong các chuỗi cung ứng toàn cầu. Chương trình thực hiện đánh giá tình trạng tuân thủ với pháp luật lao động quốc gia và các tiêu chuẩn lao động cơ bản quốc tế, và cung cấp các dịch vụ đào tạo, kết hợp tư vấn để hỗ trợ các doanh nghiệp cải tiến điều kiện làm việc một cách bền vững.

Chương trình Better Work bắt đầu hoạt động tại Việt Nam từ năm 2009, và từ đó, đã liên tục mở rộng, và trở thành một chương trình tự nguyện lớn nhất trong các chương trình Better Work trên toàn cầu. Mỗi lần đánh giá các doanh nghiệp trong Chương trình Better Work Vietnam cần 2 đánh giá viên và 2 ngày làm việc tại doanh nghiệp. Các đánh giá viên sẽ rà soát và phân tích tài liệu, quan sát thực

hành tại nhà máy. Các lần đánh giá sẽ tạo một cơ sở để Chương trình Better Work làm việc với nhà máy nhằm hỗ trợ họ liên tục cải tiến điều kiện làm việc và tính cạnh tranh của doanh nghiệp.

Chương trình Better Work ở các nước đều xuất bản các báo cáo hàng năm như báo cáo này. Những ấn phẩm này cung cấp thông tin về hiện trạng điều kiện làm việc và tình trạng tuân thủ các quy định của pháp luật lao động trong các nhà máy tham gia chương trình, và phân tích các nguyên nhân chính dẫn đến các vi phạm trong ngành cho các nhà hoạch định chính sách và các bên có liên quan trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Báo cáo Tuân thủ tổng hợp năm 2017 này của Chương trình Better Work Vietnam thể hiện kết quả của những báo cáo đánh giá của 257 doanh nghiệp tham gia Chương trình thực hiện trong giai đoạn từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016.

NHỮNG ĐIỂM MỚI TRONG NGÀNH

Bộ luật Lao động sửa đổi và Luật Công đoàn sửa đổi đã được thông qua và có hiệu lực từ năm 2013 đánh dấu một bước mới trong quá trình hiện đại hóa quản trị hệ thống thị trường lao động tại Việt Nam. Những văn bản này cũng thể hiện nỗ lực của Chính phủ trong việc xây dựng một môi trường pháp lý thuận lợi cho phát triển doanh nghiệp và kinh tế bền vững. Các văn bản luật pháp mới có những quy định bảo vệ tốt hơn các quyền và nguyên tắc cơ bản trong lao động, bao gồm cả không phân biệt đối xử và bình đẳng giới, xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, thỏa ước tập thể và quyền tự do hiệp hội.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại khoảng cách giữa luật pháp lao động quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế, và do đó, Chính phủ Việt Nam cũng đã đặt ra một lộ trình cải cách luật pháp lao động trong các năm tới, để không chỉ mở rộng các quyền cho lao động (theo hướng phù hợp hơn với các tiêu chuẩn quốc tế), nhưng cũng giúp người dân được hưởng lợi đầy đủ hơn từ các hiệp định thương mại tự do sắp có hiệu lực, mà trong đó, cải tiến các tiêu chuẩn lao động là một điều kiện tiên quyết cho tiếp cận thị trường.⁵ Đến năm 2020, dự kiến, Việt Nam cũng sẽ phê chuẩn 3 công ước cơ bản còn lại trong danh sách 8 công ước cơ bản của ILO, bao gồm Công ước số 105 (Lao động cưỡng bức); số 87 (tự do hiệp hội và quyền tổ chức); và số 98 (Quyền được tổ chức và thương lượng tập thể).

Sau khi điều chỉnh khuôn khổ luật pháp, Việt Nam sẽ đối mặt với các thách thức trong việc thực hiện luật, kể cả xây dựng các hướng dẫn chi tiết thực hiện luật cho các doanh nghiệp (các nghị định và thông tư hướng dẫn) và thúc đẩy thực thi pháp luật trong các doanh nghiệp và trong ngành thông qua các chương trình hỗ trợ và thanh, kiểm tra. Chương trình Better Work Vietnam có thể hỗ trợ quá trình này

bằng cách hỗ trợ các dịch vụ trực tiếp cho các doanh nghiệp (dịch vụ tư vấn, đánh giá và đào tạo) và cung cấp các phản hồi dựa trên các kinh nghiệm của ngành cho các nhà hoạch định chính sách.

NHỮNG NHÀ MÁY NÊU TRONG BÁO CÁO NÀY

Báo cáo này sử dụng 2 bộ số liệu. Bộ số liệu đầu tiên là về tỉ lệ tuân thủ pháp luật lao động trong các nhà máy được đánh giá từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016. Bộ số liệu thứ 2 là xu hướng tuân thủ của các nhà máy qua nhiều lần đánh giá. Cả 2 bộ số liệu đều có tính đại diện cho các nhà máy tham gia Chương trình Better Work Vietnam.

Phần 2.2 của báo cáo này trình bày các số liệu về tình trạng tuân thủ, tỉ lệ không tuân thủ trung bình từ các mẫu đại diện cho các nhà máy hiện đang tham gia Chương trình Better Work Vietnam. Số liệu này thể hiện kết quả báo cáo đánh giá đã được thực hiện trên 257 doanh nghiệp trong giai đoạn từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016.

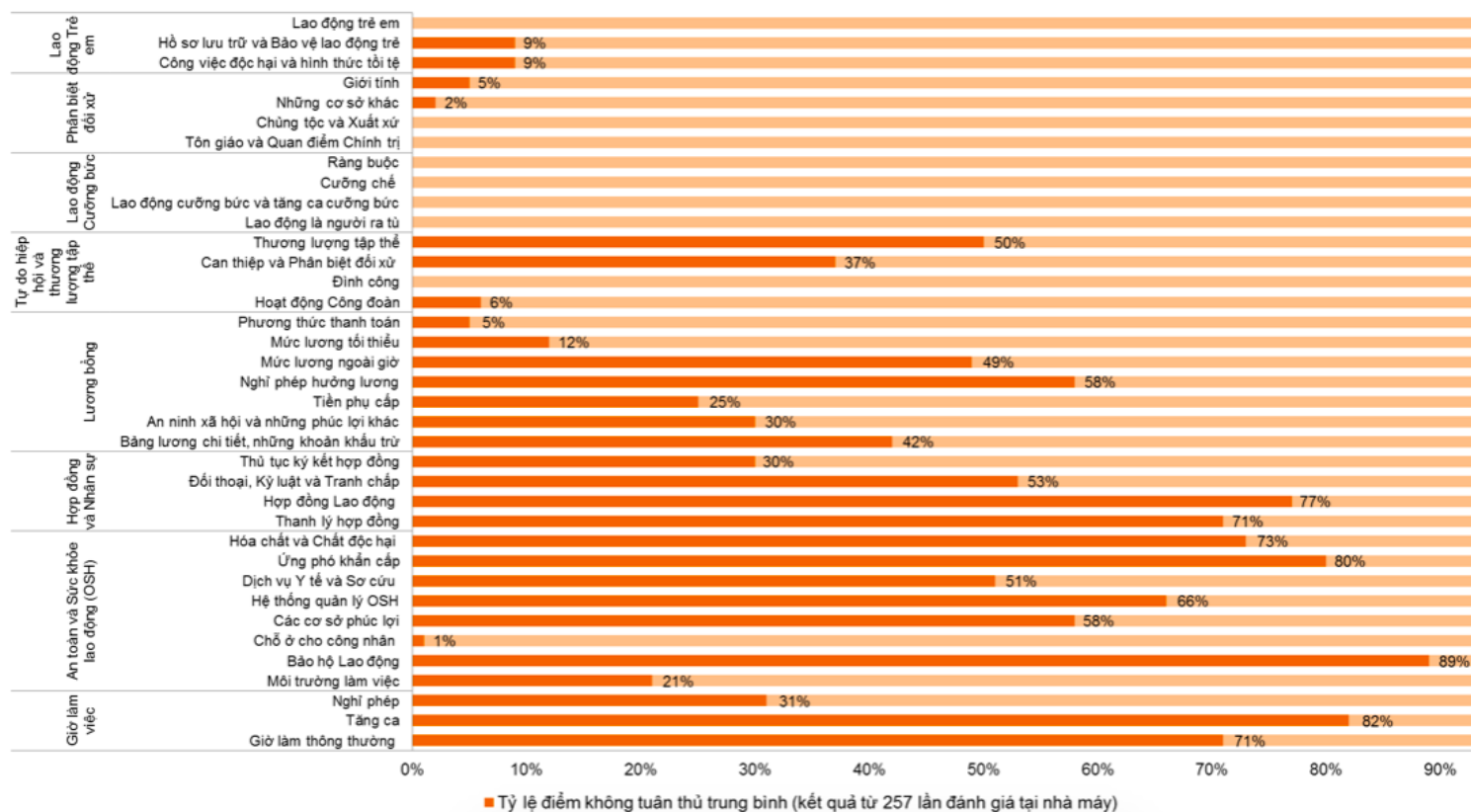
Phần 2.3 của báo cáo này là một chương thảo luận chuyên đề, và chủ đề sẽ thay đổi hàng năm. Trong năm nay, chương này phân tích những xu hướng tuân thủ theo thời gian đối với vấn đề sẽ được công bố công khai ở trên Công Thông tin minh bạch trên trang mạng của Better Work. Tình trạng tuân thủ của 339 doanh nghiệp hiện đang tham gia Chương trình Better Work qua các lần đánh giá kể từ khi họ tham gia Chương trình sẽ được theo dõi và sử dụng làm số liệu phân tích. Trong số các doanh nghiệp này, có một số doanh nghiệp đã tham gia Chương trình Better Work từ năm 2009, và đã trải qua 6 lần đánh giá (6 năm với Better Work, và mỗi năm một lần đánh giá). Các doanh nghiệp còn lại đã được đánh giá từ 1 đến 5 lần.

Phần II: Những ghi nhận

TÌNH TRẠNG TUÂN THỦ

Biểu đồ 1 dưới đây thể hiện tỉ lệ không tuân thủ tại 257 nhà máy tham gia Better Work được đánh giá từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016.

BIỂU ĐỒ 1: TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ TRUNG BÌNH⁶



NHỮNG GHI NHẬN CỤ THỂ (CẤP ĐỘ CÂU HỎI TUẦN THỦ)

Lao động trẻ em

Không có trường hợp lao động trẻ em dưới 15 tuổi được tìm thấy trong các nhà máy được đánh giá từ tháng 10 năm 2015 đến tháng 12 năm 2016, mặc dù điều này không có nghĩa tất cả các nhà máy đều hoàn toàn không sử dụng lao động vị thành niên tại mọi thời điểm. Tuy nhiên, khi có trường hợp lao động trẻ em bị phát hiện, sẽ tuân theo “Bộ Quy tắc Ứng xử các vấn đề Không khoan nhượng” được thông qua gần đây, bao gồm việc báo cáo ngay cho cơ quan chính quyền liên quan (thường là Cục Bảo vệ Trẻ em thuộc Bộ LĐTB & XH), tiếp theo là điều tra và tiến trình khắc phục, theo đó nhà máy đồng ý thanh toán các chi phí cho những lao động trẻ em này quay trở lại trường học, và đảm bảo cơ hội việc làm khi các em đến độ tuổi lao động hợp pháp.

Tuy nhiên, trong khi trường hợp sử dụng lao động trẻ em trực tiếp là rất ít tại các nhà máy tham gia Better Work thì đa số các yếu tố có nguy cơ vẫn tồn tại, do 9% doanh nghiệp vẫn thiếu hồ sơ lưu trữ và quy trình bảo vệ cho lao động trẻ. Các vấn đề liên quan đến điểm này được ghi nhận bởi hai câu hỏi thêm chính trong Bảng đánh giá của Better Work: một câu hỏi liên

quan đến việc áp dụng một hệ thống đáng tin cậy để xác minh độ tuổi của người lao động khi tuyển dụng, và một câu hỏi về việc liệu nhà máy có đang lưu trữ hồ sơ về người lao động dưới 18 tuổi (tức đối tượng phải tuân thủ các điều kiện pháp lý nhất định về thời gian và loại công việc mà họ nên làm). Dựa theo bảng dữ liệu phân cấp theo câu hỏi, (Bảng Câu hỏi Cụ thể số 1), có 7% các nhà máy không tuân thủ liên quan đến hai câu hỏi này.

Đồng thời, có 9% các nhà máy không đảm bảo rằng công nhân từ 15 đến 18 tuổi đang làm công việc thích hợp (không độc hại,...v.v..) với thời gian làm việc được điều chỉnh và không cho phép làm thêm giờ. Dựa trên bảng phân tích mức độ theo câu hỏi, rõ ràng nguyên nhân chủ yếu của việc không tuân thủ ở đây là thời gian làm việc của lao động trẻ, hơn là loại công việc họ đang làm. Trong khi chỉ có hai nhà máy được ghi nhận là có sử dụng lao động dưới tuổi đang làm công việc có tính chất nguy hiểm, thì có 9% (22 nhà máy) cho phép những lao động trẻ làm việc quá thời gian quy định cho phép, kể cả giờ làm thêm. Giải thích cho việc này thường bắt nguồn từ việc những lao động trẻ này được nhận vào làm việc cùng với các đồng nghiệp lớn tuổi hơn trong cùng một loại công việc, dẫn đến kết quả là lao động trẻ em cũng phải tuân theo các quy tắc thời gian làm việc tương tự, thường liên quan đến việc làm thêm giờ.

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 1: CÔNG VIỆC ĐỘC HẠI VÀ CÁC HÌNH THỨC TỘI TỆ KHÁC

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUẦN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUẦN THỦ THEO CÂU HỎI
Có bất kỳ người lao động dưới 18 tuổi nào làm việc trong điều kiện tồi tệ nhất không?	0	0%
Có bất kỳ người lao động dưới 18 tuổi nào làm việc trong điều kiện có tính chất nguy hiểm không?	2	7%
Có bất kỳ người lao động dưới 18 tuổi nào làm việc ngoài giờ, vào ban đêm, hoặc thêm giờ ngoài quá mức luật pháp cho phép?	2	9%

Phân biệt đối xử

Tình trạng không tuân thủ luật liên quan đến vấn đề phân biệt đối xử là rất thấp trong các nhà máy tham gia Better Work, một phần liên quan đến sắc tộc, tín ngưỡng và đồng nhất chính trị của lực lượng lao động tại nhà máy.⁷ Trong giai đoạn báo cáo này, chỉ dưới 5% các nhà máy có tình trạng phân biệt đối xử về giới, thường là liên quan đến nội dung ưu tiên giới tính nào so (thường ưu tiên lao động nữ, cho vị trí công nhân may) trong thông báo tuyển dụng của nhà máy.

Đồng thời, Better Work Vietnam hiện đang đầu tư thêm vào việc đào tạo các chuyên gia đánh giá để phát triển kỹ năng và kỹ thuật của đội ngũ này nhằm tăng khả năng phát hiện những trường hợp phân biệt đối xử khó được nhận diện. Thông tin không chính thức và nghiên cứu bên ngoài cho thấy có nhiều hình thức phân biệt đối xử, đặc biệt đối với phụ nữ có thai, và hiện vẫn chưa được báo cáo trong ngành. Các ví dụ bao gồm việc tuyển dụng lao động nữ theo các hợp đồng có thời hạn ngắn, cho phép họ chấm dứt một cách dễ dàng (và không có trợ cấp thai sản) nếu họ mang thai, và sử dụng các bài kiểm tra “thể lực” như nhảy tại chỗ, như một phương tiện để sàng lọc công nhân đã có thai từ quá trình tuyển dụng.

Tương tự, tình trạng quấy rối tình dục người lao động vẫn còn ít được báo cáo ở các nhà máy may mặc tương tự như các nơi khác trong xã hội, không có trường hợp vi phạm được tìm thấy trong các nhà máy Better Work trong giai đoạn báo cáo hiện tại. Mặc dù Better Work Vietnam vẫn thường xuyên nghe thấy những thông tin ngoài luồng và chưa được xác nhận về hành động quấy rối trong các nhà máy, những trường hợp này vẫn rất khó để được xác minh vì người lao động thường thiếu nhận thức về quyền và tự tin để có thể đưa ra khiếu nại. Trong những năm gần đây, Better Work Vietnam đã sử dụng cả đào tạo chính thức và các chiến dịch tuyên truyền sáng tạo để nâng cao nhận thức, thách thức những khó khăn

và xây dựng các chính sách hiệu quả hơn tại nơi làm việc nhằm chống lại quấy rối tình dục trong các nhà máy may mặc. Dựa vào đó, BWV thực hiện đào tạo của các quản lý chủ chốt của nhà máy trên hệ thống nhằm giám sát và ngăn ngừa quấy rối, đồng thời tập trung việc hỗ trợ quyền của công nhân dựa trên giáo dục và xây dựng sự tự tin cùng hiểu biết của họ trong quá trình khiếu nại.

Lao động cưỡng bức

Không có trường hợp lao động cưỡng bức nào được ghi nhận trong kỳ báo cáo. Điều này có nghĩa là không đơn vị nào trong số các nhà máy được đánh giá có hoạt động hạn chế việc đi lại của người lao động xung quanh nơi làm việc, đặc biệt là trong và ngoài cơ sở, cũng không sử dụng các thủ thuật cưỡng chế để giữ công nhân tại nơi làm việc (ví dụ: bạo lực, hăm dọa, giam tiền lương, và các hành động tương tự...). Better Work cũng nhận thấy rằng người lao động trong các nhà máy của chúng tôi được tự do chấm dứt công việc với thông báo hợp lý và tại thời điểm kết thúc hợp đồng, và người lao động không bị bắt buộc làm việc ngoài giờ quá mức hoặc không được trả lương theo hình phạt.

Những năm về trước còn có phát hiện trường hợp người lao động bị hạn chế di chuyển xung quanh các cơ sở nhà máy, ví dụ: bằng cách khóa cửa ra vào trong giờ làm việc và ngăn không cho người lao động nghỉ giải lao.

Tự do Hiệp hội và Thương lượng tập thể

TỰ DO HIỆP HỘI

Thách thức hàng đầu đối với các nhà máy ở Việt Nam về Tự do Hiệp hội là hành vi cấp quản lý can thiệp vào hoạt động của công đoàn từ lâu. Thông thường, điều này được thực hiện dưới hình thức các quản lý cao cấp tham gia trong Ban chấp hành công đoàn nhà máy (30%

các nhà máy) và / hoặc thông qua sự can thiệp của ban quản lý vào các hoạt động của Công đoàn và quá trình ra quyết định (34% các nhà máy). Mặc dù Better Work sử dụng Công ước ILO số 98 (Công ước Quyền Tổ chức và Thỏa ước Tập thể) như là một dẫn chiếu pháp lý cho vấn đề này nhưng các nhà máy vẫn thường xuyên được ghi nhận là không tuân thủ thông qua các kết quả đánh giá dựa trên lý do luật pháp quốc gia không cấm các nhà quản lý tham gia công đoàn. Mặc dù vậy, những năm gần đây mức độ phổ biến của tình trạng này và sự phản đối thực hiện theo các đề xuất của Better Work giảm dần, tức là các nhà máy phát triển các lộ trình hiệu quả và thực tế hơn để ngăn quản lý tham gia trong công đoàn và cho phép

công đoàn tự chủ toàn bộ mọi hoạt động. Như được thảo luận ở phần sau của báo cáo này, yếu tố chính thúc đẩy sự cải thiện này có thể là nhờ sự ra mắt của hình thức báo cáo công khai tại Việt Nam (dự kiến thực hiện từ tháng 5 năm 2017), điều này đã thúc đẩy nhiều nhà máy tiến hành hành động để loại trừ cấp quản lý khỏi các công đoàn cơ sở, theo yêu cầu của khách hàng và với mong muốn rằng vấn đề này tại nhà máy của họ sẽ không được công khai.

Mặc dù hoạt động công đoàn tại nhiều doanh nghiệp vẫn bị can thiệp từ ban quản lý, nhưng Better Work không tìm thấy bằng chứng về hành động đe dọa, quấy rối hoặc cách chức lãnh đạo công đoàn nào trong các nhà máy.

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 2: CAN THIỆP VÀ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ⁸

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Công nhân có được tự do gặp gỡ mà không có đại diện ban giám đốc?	1	0%
Người sử dụng lao động có từng chấm dứt hợp đồng của bất kỳ cán bộ công đoàn nào mà không có sự đồng ý bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn hoặc công đoàn cấp trên?	1	0%
Người sử dụng lao động có cố gắng can thiệp vào, điều khiển, hay kiểm soát công đoàn?	11	4%
Quản lý cấp cao có nằm trong Ban Chấp hành Công đoàn không?	79	30%
Người sử dụng lao động có tham gia các quyết định của công đoàn, thành lập các nguyên tắc và quy định, hoạt động công đoàn, quản trị, tài chính hay bầu cử không?	88	34%

CTHƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Gần 60% trong tổng số nhà máy không tuân thủ các quy tắc về thương lượng tập thể. Dựa trên tình hình không tuân thủ theo từng câu hỏi (Bảng câu hỏi cụ thể số 4 dưới đây), rõ ràng những điểm yếu trong vấn đề này là lớn gấp ba lần: cụ thể là người sử dụng lao động chưa tham vấn ý kiến công đoàn đầy đủ; thiếu các cuộc biểu quyết thích đáng để thông qua Thỏa ước thương lượng tập thể (CBA); và việc không công bố thỏa ước cho tất cả các lao động được biết.

Có chín mươi lăm nhà máy trong tổng số nhà máy được ghi nhận trong báo cáo này được tìm thấy không tham khảo ý kiến công nhân về các vấn đề chính theo yêu cầu của luật, trường hợp phổ biến nhất liên quan đến kế hoạch ATVSLĐ hàng năm hơn là thỏa ước thương lượng tập

thể. Liên quan đến thương lượng tập thể, gần 20% các nhà máy không đảm bảo rằng CBA đã được hơn 50% người lao động tán thành, thông thường là vì doanh nghiệp hoặc không có người lao động bỏ phiếu để tán thành các thỏa thuận ở tất cả cuộc thương lượng (vốn là một yêu cầu pháp lý), hoặc có thể do việc bỏ phiếu nghi ngờ là không hợp lệ. Ví dụ, một số nhà máy cung cấp Biên bản cuộc họp bỏ phiếu, nhưng khi được hỏi, nhân viên - và thậm chí nhân viên nhân sự trong một số trường hợp - cũng không có hồi tưởng về sự kiện này. Liên quan đến vấn đề này, gần một phần năm nhà máy không công bố nội dung thỏa thuận tập thể cho tất cả các lao động được biết, thường dẫn đến việc người lao động có ít hoặc không có kiến thức về thỏa thuận, quyền và trách nhiệm được ghi trong đó.

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 3: THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

CÂU HỎI

SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TỶ LỆ KHÔNG TUÂN TUÂN THỦ (TRÊN THỦ THEO CÂU HỎI TỔNG SỐ 257)

Người sử dụng lao động có tham vấn với công đoàn về những vấn đề luật pháp yêu cầu?	95	37%
Người sử dụng lao động có từ chối thương lượng tập thể dựa theo yêu cầu pháp lý, hoặc từ chối thương lượng trên tinh thần hợp tác với công đoàn, đại diện công nhân, nghiệp đoàn hay liên đoàn?	1	0%
Thương lượng tập thể hiện hành có được chấp thuận bởi hơn 50% công nhân không?	52	20%
Người sử dụng lao động có thực hiện tất cả các điều khoản trong thỏa ước tập thể hiện đang hiện hành?	11	4%
Người sử dụng lao động có thông tin cho công nhân về nội dung thỏa ước lao động tập thể không?	28	11%
Nếu đã có thỏa ước tập thể, nó có các điều khoản và điều kiện cho công nhân tốt hơn luật không?	12	5%
Công đoàn cấp cơ sở tại nhà máy có tham gia vào quy trình thương lượng tại cấp doanh nghiệp không?	1	0%

Lương

LƯƠNG TĂNG CA

Gần một nửa (49 phần trăm) các nhà máy không tuân thủ một số khía cạnh về trả lương làm thêm giờ. Về khoản này, dữ liệu theo cấp độ câu hỏi cho thấy rằng việc thanh toán không chính xác cho giờ làm tăng ca thông thường (thời gian làm việc tăng thêm ngoài khoảng thời gian lao động bình thường) là thách thức phổ biến nhất, ảnh hưởng đến khoảng 130 nhà máy.

Trong những năm trước đây, sự không tuân thủ cao trong lĩnh vực này liên quan chặt chẽ tới các nhà máy sử dụng công thức tính lương không chính xác (dẫn đến việc trả lương tăng ca thấp), vấn đề này đã giảm trong những năm gần đây theo hướng dẫn pháp luật mới. Thay vào đó, tình trạng vẫn còn phổ biến là việc không lưu trữ thông tin những khoảng thời gian làm thêm giờ ngắn do các công nhân hỗ trợ thực hiện, tức là những người lao động không nằm trong dây chuyền sản xuất trực tiếp nhưng có hỗ trợ quá trình sản xuất. Một ví dụ điển hình là khi công nhân vận hành lò hơi đến nhà máy sớm hơn 30 phút mỗi ngày để khởi động nồi hơi, lẽ ra cần được lưu chép vào thời gian làm thêm giờ nhưng lại thường bị bỏ qua trong hồ sơ thời gian làm việc và biên chế lương.

Việc tính sai lương làm thêm giờ phụ trội vào ngày nghỉ hàng tuần (Ví dụ: Chủ nhật) cũng là một hành vi không tuân thủ đáng chú ý. Có đến 22 phần trăm tổng số các nhà máy liên quan đến vấn đề này thường do việc thiếu nhận thức và hiểu biết của nhân viên nhân sự tại nhà máy về việc tính toán chính xác giờ làm thêm vào những ngày này theo quy định của pháp luật. Sự thiếu hụt kiến thức tương tự cũng góp phần vào việc tính toán sai giờ làm phụ trội vào ban đêm, và vào các ngày lễ, mặc dù mức độ sai thấp hơn vì yêu cầu làm việc vào những ngày này là tương đối ít xảy ra.

Cũng cần lưu ý rằng trong trường hợp các nhà máy không trả mức lương tối thiểu theo quy định cho một số công nhân, điều này thường

cũng dẫn đến việc không tuân thủ trong hoạt động thanh toán giờ làm thêm, vì nhà máy đang sử dụng một mức lương cơ bản không chính xác làm cơ sở để tính lương tăng ca. Mặc dù Better Work đã quan sát thấy tỷ lệ không tuân thủ hiện tại có giảm trong những năm gần đây, nhưng các vấn đề vẫn tiếp tục được tìm thấy, đặc biệt là trong số những người lao động theo lương sản phẩm.

Trường hợp 1: Chi trả không chính xác cho giờ làm thêm thông thường (dựa trên một trường hợp ghi nhận thực tế tại nhà máy vào tháng 10 năm 2016)

Câu hỏi: Người sử dụng lao động có trả đúng mức lương cho tất cả giờ làm thêm thông thường của công nhân không?

Ghi nhận: Nhà máy không trả đúng lương cho số giờ làm thêm thông thường của người lao động, vì những lý do sau:

1. Một số người lao động nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu, và do đó nhận được ít hơn số tiền trả cho giờ làm thêm thông thường (vì mức lương cơ sở này được sử dụng để tính toán lương tăng ca).
2. Người lao động làm việc trên 10 giờ mỗi ngày không được nghỉ 30 phút – khoản thời gian vẫn được tính là thời gian làm việc theo luật pháp, và không được trả lương làm thêm ngoài giờ cho khoản thời gian tăng ca ngoài mức thời gian làm việc tiêu chuẩn 8 tiếng mỗi ngày.
3. Một công nhân vận hành nồi hơi đến nhà máy sớm ít nhất 30 phút mỗi ngày vào mỗi buổi sáng để vận hành máy, nhưng thời gian làm thêm này không được phản ánh trong bản thời gian lao động và hồ sơ biên chế. Như vậy, đánh giá viên không thể xác minh được liệu người công nhân có được trả lương đúng mức cho những giờ làm thêm này hay không.

NGHỈ PHÉP HƯỞNG LƯƠNG

Gần 60% tổng số nhà máy không tuân thủ các quy định của pháp luật liên quan đến chi trả ngày phép (xem Bảng 5). Mặc dù hiện tại Better Work có 12 câu hỏi trong Bản đánh giá về điểm tuân thủ này, hầu hết các nhà máy đều không tuân thủ vì một trong hai lý do sau: (i) Không nộp đơn xin nghỉ bệnh và nghỉ sinh trong khoảng thời gian thích hợp (40%); Và (ii) không trả lương đúng cho các ngày nghỉ thường niên theo quy định định (30% trên tổng số nhà máy).

Mặc dù bị cấm trong luật nhưng một hiện tượng vẫn còn khá phổ biến là: các nhà máy giải quyết yêu cầu bồi thường cho người lao động nghỉ ốm và nghỉ thai sản vào một thời gian cố định trong tháng, thay vì theo từng trường hợp cụ thể, dẫn đến việc nhiều nhà máy vẫn tiếp tục tranh cãi gây căng thẳng cho đội ngũ Nhân sự (vốn là lực lượng có thể xử lý số lượng đơn khiếu nại lớn hơn và hiệu quả hơn). Về mặt này, Better Work nhận thấy phần lớn các trường hợp không tuân thủ xuất phát từ những cân nhắc thực tế thuần túy của các doanh nghiệp - trong một tháng nào đó có thể cần phải xử lý số yêu cầu bồi thường cho từng cá nhân người lao động, tùy thuộc vào số lượng lao động.

Điều quan trọng cần chú ý là các quy định về đăng ký nghỉ phép đã được thay đổi vào tháng 1 năm 2016 theo Luật Bảo hiểm Xã hội. Trong khi các nhà máy trước đây được yêu cầu giải quyết khiếu nại trong vòng 3 ngày, luật mới chỉ yêu cầu doanh nghiệp nộp đơn yêu cầu bồi thường cho Cơ quan Bảo hiểm Xã hội trong vòng 10 ngày, và không có quy định cụ thể về thời gian giải quyết thanh toán cho người lao động.

Về việc trả lương cho ngày nghỉ phép hàng năm không chính xác, điều này thường xuất phát từ việc các nhà máy tính không chính xác, và / hoặc trả cho ngày nghỉ phép hàng năm không được sử dụng cho người lao động vào cuối mỗi năm dương lịch, khiến một số công nhân bị trả lương thấp hơn so với quyền lợi hợp pháp của họ. Điều này đặc biệt đúng với người lao động làm các công việc nặng nhọc và nặng nề trong một số nhà máy nhưng chỉ được nghỉ 12 ngày (là quyền lợi cho người lao động làm việc có tính chất bình thường) thay vì 14 ngày theo luật định. Một số ít các nhà máy khác cũng bị phát hiện vi phạm các điều khoản khác, ví dụ không trả lương cho người lao động đầy đủ do phải tạm ngưng công việc do người sử dụng gây ra hoặc lý do bất khả kháng (10%), không trả lương cho ngày nghỉ lễ (4%) và không trả lương cho lao động phụ nữ trong thời gian nghỉ hằng ngày trong kỳ nguyệt san của họ (5%).

Đồng thời, tỷ lệ tuân thủ là rất cao ở một số lĩnh vực khác, một số trường hợp trong đó phản ánh tính tích cực hơn về quyền của phụ nữ tại nơi làm việc. Các trường hợp này bao gồm các khoản thanh toán phụ cấp thai sản, nghỉ cho con bú và chăm sóc trước khi sinh, tất cả vốn được bảo đảm trong Luật Lao động Việt Nam và đều được phần lớn các nhà máy trong chương trình Better Work ủng hộ thực hiện.

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 4: LƯƠNG TĂNG CA

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có trả lương đúng cho tất cả người lao động cho thời gian tăng ca bình thường?	102	40%
Người sử dụng lao động có trả lương đúng cho người lao động cho tất cả những giờ làm việc tăng ca đêm?	20	8%
Người sử dụng lao động có trả lương đúng cho người lao động vào tất cả các giờ tăng ca vào ngày nghỉ?	34	4%
Người sử dụng lao động có trả đúng mức lương cho công nhân cho tất cả giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần?	58	23%

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 5: CHI TRẢ NGÀY PHÉP

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người lao động đủ điều kiện có được nhận đủ lương bình quân tháng và trợ cấp thai sản tương ứng với hai tháng lương tối thiểu không?	5	2%
Những người lao động nữ đang mang thai có nhận được chi trả đúng khi họ nghỉ để khám thai?	5	2%
Người lao động có nhận được chi trả đúng khi họ nghỉ các loại nghỉ phép cá nhân khác do bảo hiểm xã hội quy định	8	3%
Người sử dụng lao động có trả lương cho việc nghỉ phép do thai sản (cả cha / mẹ) khi được yêu cầu không?	1	0%
Người sử dụng lao động có chi trả cho người lao động nữ cả trong thời gian 30 phút nghỉ hàng ngày trong kỳ nguyệt san của họ không?	12	5%
Người sử dụng lao động có trả lương cho người lao động đầy đủ theo mức nghỉ phép hàng năm theo luật định không?	78	30%
Người sử dụng lao động có trả lương cho người lao động đầy đủ theo số ngày nghỉ phép cá nhân không?	3	1%

Người sử dụng lao động có chi trả đúng cho nhân viên trong thời gian phải tạm ngừng công việc do người sử dụng lao động gây ra và do lý do bất khả kháng hay không?	25	10%
Người sử dụng lao động có trả lương đầy đủ cho những ngày nghỉ lễ được trả lương theo luật định không?	10	4%
Người sử dụng lao động có chi trả cho người lao động cho thời gian nghỉ một tiếng cho con bú mỗi ngày không?	5	2%
Người sử dụng lao động có cấp cho người lao động một giờ nghỉ được hưởng lương đối với người lao động năm cuối trước khi nghỉ hưu không?	0	0%
Người sử dụng lao động có gửi đơn xin nghỉ bệnh và nghỉ thai sản của người lao động tới cơ quan bảo hiểm xã hội trong vòng 10 ngày không?	102	40%

Hợp đồng và Nhân sự

Gần 86% các nhà máy đảm bảo rằng tất cả các công nhân đều có hợp đồng lao động hợp lệ; tuy nhiên điều này vẫn có nghĩa là một phần lớn các nhà máy không đảm bảo quyền cơ bản này đối với tất cả công nhân. Theo kinh nghiệm của Better Work, sự không tuân thủ trong trường hợp này thường xuất phát từ những khoảng trống giữa thời điểm kết thúc hợp đồng thử việc với thời điểm bắt đầu hợp đồng lao động cố định (trong thời gian đó người lao động tiếp tục làm việc mà không có hợp đồng), cũng liên quan đến cấu trúc hệ thống quản lý nhân sự không hoàn thiện của nhà máy.

Động cơ thúc đẩy lớn nhất của việc không tuân thủ trong vấn đề này là việc không xác định đầy đủ các điều khoản và điều kiện làm việc trong bản hợp đồng - với 62% các nhà máy trong tổng số nhà máy đề cập trong báo cáo này. Các chi tiết chính xác bị thiếu trong hợp đồng của người lao động có xu hướng khác nhau tùy theo từng nhà máy, nhưng một số chi tiết phổ biến nhất là về quá trình tăng lương, đào tạo nghề và nâng cao tay nghề, các thiết bị bảo vệ cá nhân được sử dụng và chi tiết về hình thức thanh toán tiền lương. Giờ làm việc cho nhân viên bảo vệ và các công nhân vận hành nồi hơi nói riêng cũng

thường bị bỏ sót hoặc trình bày sai trong hợp đồng – liên quan đến một thực tế là những công nhân này thường phải làm việc ngoài giờ tiêu chuẩn (cũng có nghĩa là, nếu không được quản lý đúng cách có thể dẫn đến vi phạm trong các điều khoản khác như tiền lương làm thêm giờ, thời gian và bảng lương)⁹.

Tương tự, hơn một nửa số nhà máy (52%) không tuân thủ đầy đủ các yêu cầu pháp lý về quy định nội bộ, với biểu hiện phổ biến nhất là việc không nêu rõ các giờ nghỉ giải lao ngắn trong giờ làm việc bình thường (theo Luật Lao động Việt Nam). Thông tin về các quy tắc và quy trình kỷ luật không đầy đủ hoặc không rõ ràng, thiếu quy định thời gian làm việc cụ thể cho các nhóm người lao động riêng biệt (ví dụ: nhân viên bảo vệ) cũng là những nguyên nhân phổ biến gây ra sự không tuân thủ trong vấn đề này.

Liên quan đến các vấn đề nêu trên, có 26 nhà máy không đảm bảo các hợp đồng lao động tuân thủ theo luật lao động, thỏa ước tập thể và quy định nội bộ, trong khi có 14% các nhà máy không đảm bảo rằng tất cả công nhân đều hiểu về điều khoản và điều kiện lao động của họ.

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 6: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Tất cả những người làm việc cho nhà máy, bao gồm làm việc tại nhà máy hoặc bên ngoài đều có hợp đồng lao động?	37	14%
Hợp đồng có được ký kết theo đúng luật lao động, thỏa ước tập thể và nội quy lao động không?	26	10%
Hợp đồng có nêu rõ các điều khoản và điều kiện làm việc không?	160	62%
Các quy định nội bộ của doanh nghiệp có phù hợp với luật lao động quốc gia không?	134	52%
Công nhân có hiểu rõ các điều khoản và điều kiện làm việc không?	37	14%

An toàn vệ sinh lao động (OSH)

An toàn vệ sinh lao động là phần chiếm đa số trong bộ công cụ đánh giá Better Work, bao gồm nhiều câu hỏi đa dạng trải rộng trên 8 nhóm vấn đề tuân thủ, bao gồm ứng phó khẩn cấp, hóa chất và các chất độc hại, hệ thống quản lý OSH và bảo hộ cá nhân.

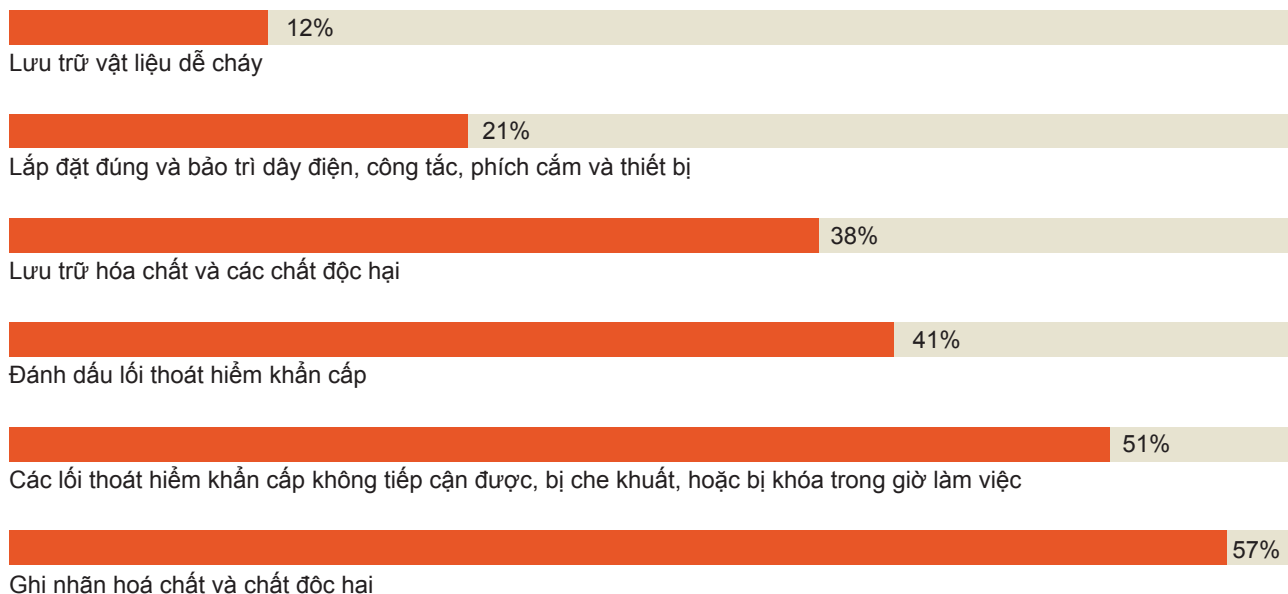
Dữ liệu thu thập trong giai đoạn báo cáo thể hiện một số vấn đề về OSH mà các nhà máy thực hiện tốt, tức những vấn đề có tỷ lệ không tuân thủ thấp. Những vấn đề này bao gồm ứng phó khẩn cấp như: Đảm bảo công nhân được đào tạo về quy trình thoát hiểm và sử dụng các thiết bị chữa cháy; Đảm bảo đầy đủ lối thoát hiểm cho công nhân; Bảo vệ các nguồn gây cháy; và tuân thủ yêu cầu pháp lý đối với các máy móc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động (như nồi hơi, máy nén khí, đường ống hơi và xe nâng hàng). Trong mỗi trường hợp này, dưới 10 phần trăm các nhà máy không tuân thủ trong giai đoạn báo cáo gần đây nhất.

Đồng thời, mức độ không tuân thủ là vẫn cao ở một số vấn đề khác, nổi bật nhất là những điểm

được trình bày trong Hình 2. Về vấn đề này, điểm vi phạm hàng đầu về ATVSLĐ được tìm thấy trong các nhà máy của Better Work là các lối thoát hiểm bị chặn hoặc không thể tiếp cận được, thường xảy ra nhất do sự lưu trữ bất cẩn các vật liệu sản xuất (như vải và hộp carton) ở các vị trí làm chặn lối thoát hiểm và cửa ra. Trong một số ít trường hợp, Better Work ghi nhận một máy móc để ở những vị trí làm chặn lối thoát hiểm, trong khi ở một số ít trường hợp, là do các nhà máy khóa cửa trong giờ làm việc - một tình trạng trái pháp luật và có thể gây nguy hiểm trong tình trạng khẩn cấp. Kết nối với điều này, 44% các nhà máy thiếu các dấu hiệu chỉ dẫn rõ ràng về lối ra và lối thoát hiểm khẩn cấp.

Trong trường hợp lối thoát hiểm bị chặn, với lí do mang tính hệ thống - chứ không phải là một nguyên nhân đơn lẻ, Better Work tư vấn với các nhà máy nên kiểm xét toàn diện về tổ chức và quy trình sản xuất, mặc dù một số nhà máy nhỏ hơn cho rằng chính sự hạn chế về không gian trong xưởng là nguyên nhân ngăn họ tuân thủ đầy đủ hoặc vĩnh viễn khía cạnh này của luật pháp.

BIỂU ĐỒ 2: CÁC VẤN ĐỀ TUÂN THỦ CHÍNH LIÊN QUAN ĐẾN OSH (% NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ)



Hệ thống phát hiện và báo cháy không đầy đủ và không có sự tương tác với mạng lưới An toàn vệ sinh viên cũng là những thách thức chính đối với sự tuân thủ của các nhà máy, với tỷ lệ vi phạm lần lượt là 44% và 35%. Về mặt an toàn hỏa hoạn, Better Work nhận thấy rằng mặc dù nhận thức về rủi ro đã tăng lên trong những năm gần đây (một phần là do Better Work tập trung chặt chẽ hơn trong đánh giá và tư vấn) nhưng nhiều nhà máy vẫn thiếu toàn diện về hệ thống phát hiện và báo cháy, ví dụ: hệ thống không được gắn tại tất cả các khu vực sản xuất, trong khi một số nhà máy không kiểm tra và duy trì hệ thống thường xuyên. Tương tự, liên quan đến mạng lưới an toàn vệ sinh viên, nguyên nhân chính của việc không tuân thủ không phải là sự vắng mặt của người phụ trách, mà là thiếu sự tuân thủ đầy đủ, hoặc về yêu cầu tham gia tổ chức (chẳng hạn tất cả các thành viên cần phải là công nhân trực tiếp), hoặc về thanh toán phí hàng tháng về phụ cấp trách nhiệm cho tất cả các thành viên.

Việc cung cấp và sử dụng các thiết bị bảo vệ

cá nhân (PPE) như mặt nạ, găng tay kim loại và kính bảo hộ, là những điểm yếu khác về sự tuân thủ và bảo đảm an toàn của người lao động, với 39% nhà máy vi phạm. Mặc dù việc đảm bảo cho người lao động tiếp nhận và sử dụng PPE là trách nhiệm chính của các nhà máy, nhưng người lao động cũng phải có trách nhiệm tuân thủ các quy tắc của công ty và bảo vệ sự an toàn của chính họ. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều công nhân tiếp tục bỏ qua các quy tắc về PPE (thường vì lý do tiện lợi và thoải mái), gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong việc đảm bảo tuân thủ đầy đủ và liên tục các quy định của luật pháp. Những thách thức tương tự cũng được quan sát thấy trong trường hợp sử dụng máy móc và thiết bị không an toàn (chỉ hơn một phần ba các nhà máy không tuân thủ), nơi mà các vi phạm chủ yếu xuất phát từ việc tháo gỡ hoặc điều chỉnh kính che mắt và kim từ máy may của công nhân để nhìn thấy rõ hơn.

Thời gian làm việc

Sự không tuân thủ liên quan đến thời gian làm việc vẫn cao tập trung chủ yếu ở điểm làm thêm giờ mà vẫn phổ biến rộng rãi không chỉ ở các nhà máy của Better Work mà cả trên toàn ngành. Mặc dù phần lớn các nhà máy trong chương trình hiện nay tuân thủ giới hạn ngày là chỉ 4 giờ làm thêm / tăng ca, 77 phần trăm vẫn không đáp ứng được các giới hạn hàng tháng (30 giờ) và 72 phần trăm vượt quá giới hạn hàng năm (300 giờ). Ngoài ra, do sự phổ biến của tình trạng làm việc vào chủ nhật, 44 phần trăm các nhà máy không cung cấp đủ ít nhất bốn ngày nghỉ ngơi mỗi tháng cho tất cả các công nhân.

Một mối quan tâm khác là một số nhà máy (4% trong tổng số nhà máy đã đánh giá) có công nhân không tự nguyện làm thêm giờ. Trong hầu hết các trường hợp, điều này liên quan đến việc làm thêm giờ được “tự động” áp dụng lên người lao động mà không có văn bản thỏa thuận rõ ràng (trên cơ sở cá nhân), mặc dù trong phần lớn các trường hợp, công nhân được phỏng vấn cho thấy họ dường như cảm thấy thoải mái với hoạt động tăng ca (với giới hạn hợp lý), do phần thu nhập thêm từ việc này mang lại.

Sự tuân thủ về yêu cầu ngày nghỉ phép nhìn chung là cao trong số các nhà máy tham gia Better Work, nhưng đối với những trường hợp ngoại lệ, phần lớn là liên quan đến quyền của phụ nữ tại nơi làm việc. Hàng năm có khoảng 12% nhà máy không cho lao động nữ nghỉ giải

lao hàng ngày theo luật định, trong khi đó 13% từ chối cho công nhân nghỉ giải lao cho con bú (cũng được pháp luật bảo đảm). Trong nhiều trường hợp như vậy, Better Work tìm thấy hai nguyên nhân chính: Các nhà máy muốn giảm thiểu sự gián đoạn sản xuất, và trong khi đó người lao động không ý thức được về quyền của họ được hưởng những giờ nghỉ giải lao này.

Liên quan đến thời gian làm việc thường xuyên, có hai vấn đề nổi bật trong tính tuân thủ trên phương diện ngành: (i) không tuân thủ về thời gian nghỉ giải lao hàng ngày (thường bị bỏ qua trong nội quy nội bộ và không được thông báo đến người lao động); Và (ii) ghi chép hồ sơ thời gian làm việc không chính xác. Cả hai vấn đề vi phạm đều ảnh hưởng đến công nhân ở 51% và 43% các nhà máy. Vi phạm liên quan đến ghi chép hồ sơ về thời gian làm việc thường là kết quả từ các nhà máy không ghi thêm thời gian làm việc tăng thêm của các công nhân chủ chốt, chẳng hạn như các công nhân vận hành lò hơi đến làm việc từ sáng sớm để vận hành máy (thường từ 15 đến 30 phút sớm hơn thời gian làm việc quy định trên hợp đồng).

Chỉ hơn một trong mười nhà máy không tuân thủ các yêu cầu trong vấn đề chia ca làm việc, thường trong trường hợp các nhân viên an ninh làm việc trong các ca liên tiếp nhưng không có thời gian nghỉ giải lao. (khoảng 12 tiếng theo luật pháp).

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 7: NGHỈ PHÉP

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Lao động nữ đang mang thai có được phép nghỉ để đi khám thai không?	8	3%
Người sử dụng lao động có cho phép công nhân nghỉ 30 phút trong thời gian kinh nguyệt hay không?	32	12%
Người sử dụng lao động có tuân thủ đúng điều khoản về nghỉ thai sản cho lao động nữ không?	0	0%
Người sử dụng lao động có tuân thủ điều khoản cho công nhân nam nghỉ phép khi vợ sinh đẻ không?	4	2%
Người sử dụng lao động có tuân theo điều khoản về cho công nhân quyền hưởng phép nghỉ bệnh và các loại nghỉ phép khác được bảo hiểm xã hội bao trả không?	4	2%
Người sử dụng lao động có đảm bảo chế độ giảm 1 giờ cho lao động cao tuổi trong năm làm việc cuối cùng trước khi nghỉ hưu không?	2	1%
Người sử dụng lao động có cho phép công nhân nghỉ phép hàng năm không?	42	16%
Người sử dụng lao động có cho phép công nhân nghỉ vì lý do cá nhân không?	3	1%
Người sử dụng lao động có đảm bảo chế độ về thời gian nghỉ cho người lao động nữ cho con bú không?	34	13%

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 8: TĂNG CA

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Người sử dụng lao động có tuân thủ giới hạn ngày quy định về thời gian làm thêm giờ không?	96	37%
Người sử dụng lao động có tuân thủ giới hạn tháng quy định về thời gian làm thêm giờ không?	199	77%
Người sử dụng lao động có tuân thủ giới hạn năm quy định về thời gian làm thêm giờ không?	186	72%
Nhà máy có đảm bảo cho công nhân nghỉ trung bình 4 ngày một tháng trong trường hợp không thể nghỉ theo ngày nghỉ quy định hàng tuần?	114	44%
Công nhân có tự nguyện làm thêm giờ không?	11	4%

CÂU HỎI CỤ THỂ SỐ 9: GIỜ LÀM VIỆC THÔNG THƯỜNG

CÂU HỎI	SỐ NHÀ MÁY KHÔNG TUÂN THỦ (TRÊN TỔNG SỐ 257)	TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ THEO CÂU HỎI
Giờ làm việc thông thường có vượt quá 10 tiếng / ngày, 48 tiếng / tuần hay không?	1	0%
Bảng chấm công có thể hiện đúng số giờ làm việc thực tế không?	110	42%
Người sử dụng lao động có tuân thủ quy định về thời gian nghỉ ngơi hàng ngày cho người lao động không?	132	51%
Người sử dụng lao động có tuân thủ quy định về làm việc theo ca không?	25	10%
Người sử dụng lao động có cho người lao động ít nhất một tuần một ngày nghỉ không?	3	1%

CHỦ ĐỀ TẬP TRUNG: CÁC VẤN ĐỀ BÁO CÁO CÔNG KHAI

Thông tin chung

Vào năm 2017, Better Work Vietnam sẽ đăng một số thông tin tuân thủ của các nhà máy trên Cổng Thông tin Minh Bạch trực tuyến mới, có thể được tiếp cận công khai qua trang thông tin điện tử của Better Work. Cổng thông tin bao gồm các thông tin tuân thủ của 26 vấn đề chính được sử dụng trong dịch vụ đánh giá hiện nay của Better Work.¹⁰

Báo cáo công khai sẽ áp dụng cho tất cả các nhà máy có ít nhất 2 lần đánh giá với Better Work Việt Nam, và thông tin sẽ bao gồm tên nhà máy và tình trạng tuân thủ của từng vấn đề trong 26 vấn đề được xác định.

Các vấn đề được lựa chọn để báo cáo công khai dựa trên một số tiêu chí chính thể hiện tình trạng tuân thủ của nhà máy:

- I. Chúng có thể có nguy cơ ảnh hưởng trực tiếp hoặc tiềm tàng tới sức khỏe và phúc lợi của công nhân (bao gồm nguy cơ ảnh hưởng đến mạng sống);
- II. Chúng thể hiện sự vi phạm các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc;
- III. Chúng thể hiện các yêu cầu pháp lý cơ bản liên quan đến tiền lương và cơ chế đối thoại tại nơi làm việc;
- IV. Chúng là các biểu hiện tiềm tàng của các vấn đề hệ thống rộng hơn mà có thể đe dọa quyền, sức khỏe và phúc lợi của công nhân.

BẢNG 1: CÁC VẤN ĐỀ CÔNG KHAI TẠI VIỆT NAM

STT CÂU HỎI TẠI VIỆT NAM

1	Có tìm thấy công nhân dưới 15 tuổi hay không?
2	Người sử dụng lao động có sa thải công nhân đang mang bầu, nghỉ thai sản, hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hoặc buộc họ phải thôi việc hay không ?
3	Giới tính của người xin việc có phải là một yếu tố quyết định điều kiện làm việc hay không?
4	Vấn đề quấy rối tình dục có xảy ra với công nhân tại nơi làm việc không?
5	Công nhân có bị buộc phải tăng ca dưới sự đe dọa trừng phạt hay không?
6	Người sử dụng lao động có hạn chế việc công nhân rời khỏi nơi làm việc không?
7	Người sử dụng lao động có tham dự vào việc ra quyết định, thành lập các điều khoản, quy định, hoạt động quản lý hành chính, tài chính hoặc bầu cử của công đoàn không?
8	Nhà máy có phạt công nhân vì tham gia công đoàn hoặc tham dự vào các hoạt động của công đoàn hay không?
9	Nhà máy có sa thải công nhân hoặc không tái ký hợp đồng do công nhân là đoàn viên công đoàn hoặc tham gia các hoạt động công đoàn hay không?
10	Nhà máy có yêu cầu công nhân tham gia công đoàn không?
11	Nhà máy có thực hiện tất cả các điều khoản trong thỏa ước lao động tập thể hiện hành hay không?
12	Nhà máy có trừng phạt công nhân tham gia đình công hay không?
13	Nhà máy có thực hiện ít nhất một lần diễn tập PCCC trong 1 năm hay không?
14	Các lối thoát hiểm không tiếp cận được, bị che chắn, hay bị khóa trong giờ làm việc, kể cả giờ tăng ca hay không?
15	Có ít nhất 2 cửa thoát hiểm cho toàn bộ công nhân ở những vị trí bắt buộc hay không?
16	Nơi làm việc có hệ thống báo cháy không?
17	Người sử dụng lao động có thực hiện các hành động để đánh giá, theo dõi, ngăn ngừa và/hoặc giới hạn việc công nhân tiếp xúc với các hóa chất độc hại không?
18	Nhà máy đã thành lập ban An toàn lao động và/hoặc Hội đồng Bảo hộ Lao động theo đúng quy định chưa?
19	Nhà máy có cung cấp đầy đủ nước uống an toàn miễn phí cho công nhân hay không?
20	Nhà máy có trả ít nhất bằng lương tối thiểu cho số giờ làm việc bình thường của công nhân chính thức làm việc toàn thời gian hay không?
21	Nhà máy có thông báo cho công nhân về việc trả lương và trừ lương đúng quy định không?
22	Công nhân hưởng chế độ thai sản có nhận được đầy đủ lương tháng bình quân và trợ cấp một lần bằng 2 tháng lương tối thiểu hay không?
23	Nhà máy có chi trả đúng số giờ tăng ca bình thường cho công nhân hay không?
24	Nhà máy có ký hơn 2 hợp đồng xác định thời hạn với công nhân hay không?
25	Công nhân có bị bắt nạt, quấy rối hoặc bị làm nhục hay không?
26	Nhà máy có từ chối đánh giá của BW mà không có lý do chính đáng không?

Dữ liệu dưới đây thể hiện một mẫu các đánh giá của Better Work tại Việt Nam. Các bảng và đồ thị trong phần này đề cập tới sự không tuân thủ của các nhà máy trong một chu kỳ. Việc phân tích xu hướng ghi nhận tỉ lệ không tuân thủ tổng hợp ở các khu vực khác nhau dựa trên thời gian tham gia chương trình, không kể tới nhà máy tham gia vào năm nào.

Nhằm mục đích phân tích chính xác, chương này tập trung vào các xu hướng qua bốn chu kỳ do thu thập đủ một mẫu lớn (hơn 100 đánh giá nhà máy) để rút ra kết luận tổng hợp về tuân thủ¹¹

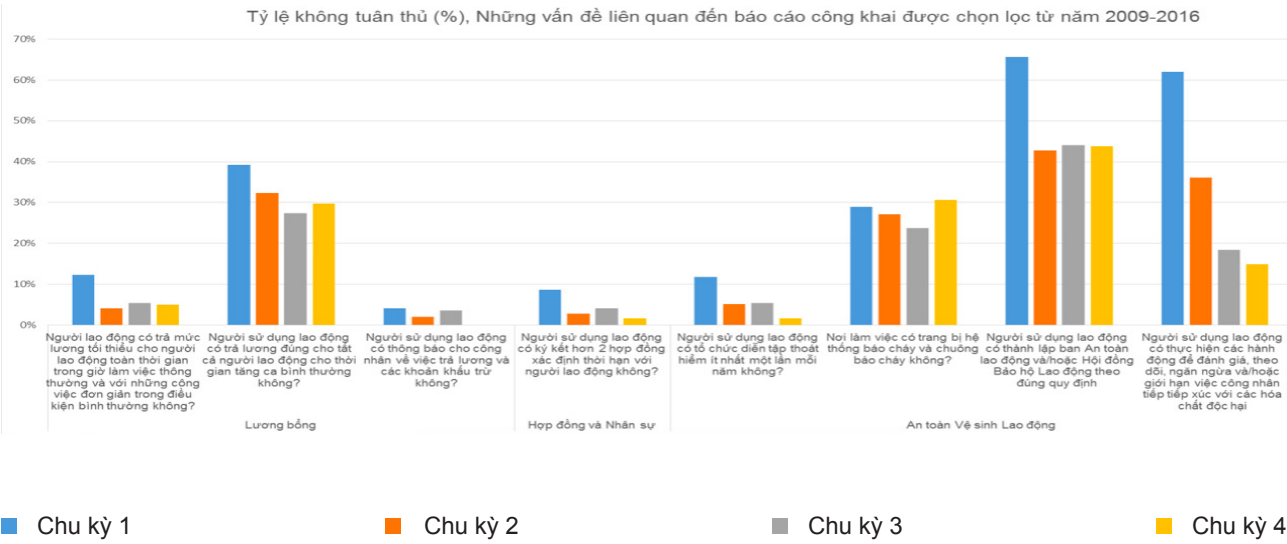
BẢNG 2: SỐ LƯỢNG ĐÁNH GIÁ NHÀ MÁY CHO MỘT CHU KỲ HÀNG NĂM

CHU KỲ	SỐ LƯỢNG ĐÁNH GIÁ
1	390
2	288
3	168
4	121

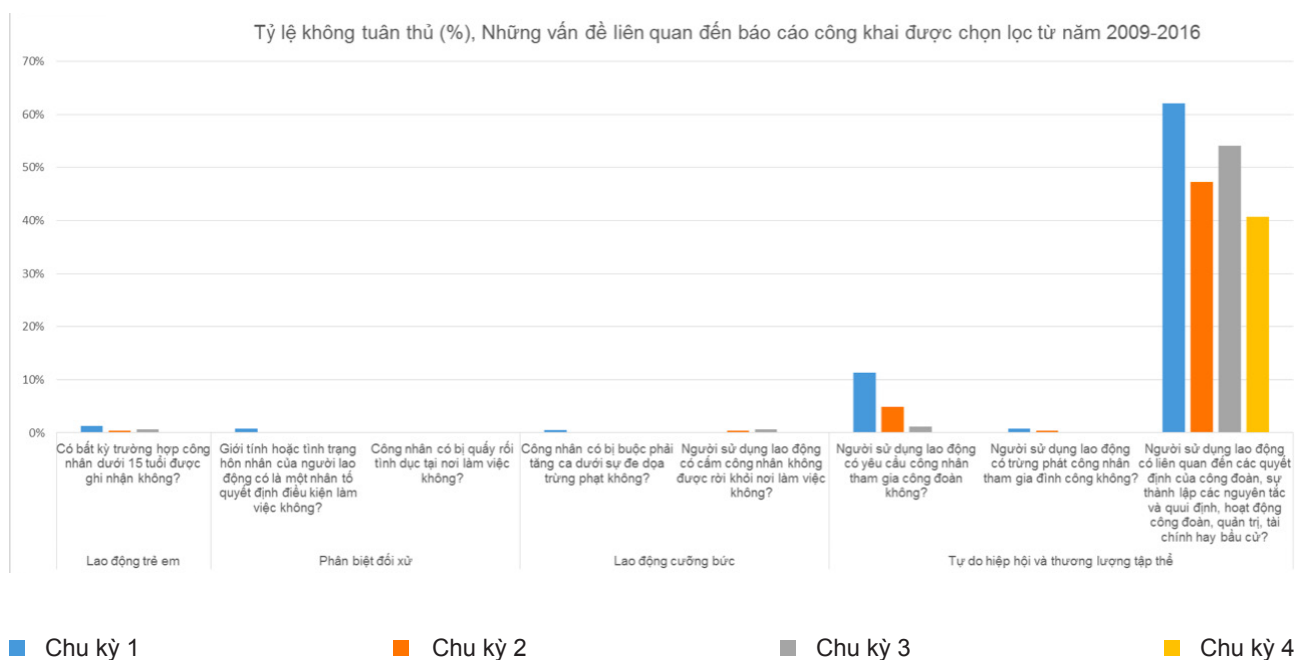
Dữ liệu này tập trung vào một số các vấn đề chính sẽ sớm được công khai báo cáo bởi Better Work Việt Nam. Mặc dù có một số ít các nhà máy mà tình hình tuân thủ có thể được theo dõi trong 7 năm, dữ liệu được thể hiện trong phần này là một công cụ hữu ích để đánh giá những diễn biến gần đây trong ngành cũng như là cơ sở dữ liệu để phân tích các xu hướng tương lai.

Sơ lược về Tuân thủ

BIỂU ĐỒ 3: ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC



BIỂU ĐỒ 4: TỰ DO HIỆP HỘI



Các Tiêu chuẩn Lao động Cơ bản

Một điểm nổi bật về tuân thủ liên quan đến các Tiêu chuẩn Lao động nòng cốt là sự can thiệp của cấp quản lý trong hoạt động công đoàn giảm.. Tỷ lệ các nhà máy có cấp quản lý tham gia vào quá trình ra quyết định và các hoạt động của công đoàn (bao gồm cả hành chính, tài chính và bầu cử) đã giảm hơn một nửa so với chu kỳ đầu tiên và thứ sáu, từ 62% xuống còn 41%¹². Mặc dù đây vẫn còn là một thách thức lớn đối với ngành, nhưng xu hướng tích cực này phản ánh một số yếu tố, bao gồm sự cải thiện về thái độ kinh doanh (để có được sự tự chủ hơn cho công đoàn) và những nỗ lực đi kèm của Tổng Liên đoàn Lao động Vietnam (VGCL) để chuyên nghiệp hoá cơ cấu tổ chức tại cơ sở nhằm nâng cao tính đại diện của công đoàn. Tuy nhiên, nguyên nhân chính dẫn đến sự không tuân thủ giảm gần đây nhất có vẻ là sự ra mắt của báo cáo công khai ở Việt Nam, bắt buộc nhiều nhà máy phải tiến hành loại bỏ quản lý khỏi công đoàn ngay lập tức, thường

dưới áp lực thực tế hoặc cảm nhận của khách hàng. Mặc dù vậy, sự cải thiện này có khả năng thực hiện được bao nhiêu và liệu có tồn tại bền vững được hay không vẫn còn chưa rõ ràng, vì các nhà máy có một số “chiêu thức sửa chữa nhanh” vốn đã được áp dụng trong quá khứ để tuân thủ khía cạnh đánh giá của Better Work (chẳng hạn như thay đổi Chức danh của một người quản lý đang phục vụ trong công đoàn, với một ẩn ý quyền hạn của đối tượng quản lý đã được chiết giảm). Để có một kết quả bền vững hơn dựa trên sự thay đổi thái độ thực sự, Better Work tư vấn các nhà máy nên đề ra và thực hiện một lộ trình rõ ràng để hạn chế sự can thiệp của cấp quản lý trong hoạt động công đoàn, đồng thời chủ động tìm kiếm sự hỗ trợ từ phía cơ quan chính phủ cho bước thay đổi này – và đó chính là quyền tự chủ và độc lập của công đoàn – tại tất cả các cấp của Tổng Liên đoàn Lao động Vietnam (VGCL), Phòng Thương mại Công nghiệp (VCCI), và Bộ LĐ-T-B&XH (MOLISA).

Chuyên viên Better Work Vietnam cũng đã được đào tạo chuyên sâu trong năm 2016 về cách giải quyết các nguyên nhân khác nhau liên quan đến can thiệp của cấp quản lý vào hoạt động công đoàn trong các bối cảnh tư vấn, đánh giá và đào tạo, và sẽ tiếp tục nỗ lực để tăng cường các kỹ năng đánh giá và tư vấn về vấn đề khó khăn này¹³.

Các kế hoạch cải tiến trong tương lai về việc giảm thiểu sự can thiệp của cấp quản lý vào các hoạt động công đoàn sẽ là một bước chuẩn bị tốt cho ngành may mặc khi các cuộc cải cách lao động trong nước diễn ra sắp tới, nhằm mục đích đạt được sự hòa hợp tốt hơn nữa giữa luật pháp Việt Nam và các tiêu chuẩn lao động chủ chốt được quốc tế công nhận¹⁴.

Một số vấn đề về tiêu chuẩn lao động cốt lõi khác cho thấy tỷ lệ không tuân thủ bằng không vào chu kỳ thứ tư. Sự thuyên giảm này bao gồm các vấn đề về lao động trẻ em, giảm từ 1 phần trăm trong chu kỳ đầu tiên, và sự tham gia không tự nguyện của công nhân vào công đoàn, trong đó mức độ vi phạm đã giảm từ dưới 12 phần trăm trong chu kỳ đầu tiên.

Điều kiện làm việc

Các xu hướng thể hiện trong nhóm Điều kiện Làm việc vẽ nên một bức tranh hỗn hợp về kết quả tuân thủ theo thời gian. Mức độ tuân thủ các vấn đề về An toàn vệ sinh lao động tốt hơn, với tỷ lệ tuân thủ cao hơn khi các nhà máy hiện đang hạn chế sự tiếp xúc của người lao động với các hóa chất độc hại và tổ chức các cuộc diễn tập Ứng phó khẩn cấp hàng năm, phù hợp với luật pháp Việt Nam. Đồng thời, trong khi tỷ lệ các nhà máy thành lập và bố trí đội nhóm và nhân sự có trách nhiệm phụ trách về an toàn vệ sinh lao động tăng lên, tình trạng không tuân thủ về vấn đề này vẫn còn cao ở trên 40 phần trăm, với các lý do các cơ quan này không có đủ nhân sự (về cả số lượng và trình độ của nhân viên cần thiết để hoàn thành các yêu cầu).

Một ngoại lệ thuộc nhóm An toàn vệ sinh lao động là sự gia tăng nhẹ tỷ lệ các nhà máy không tuân thủ pháp luật về hệ thống phát hiện và báo cháy – tăng 2 phần trăm đến 31 phần trăm từ chu kỳ đầu tiên. Điều này phù hợp với quan sát ở phần 2.2 rằng nhiều nhà máy tiếp tục đánh giá thấp rủi ro về hỏa hoạn, trong khi các nhà máy vẫn không đảm bảo duy trì thường xuyên và hiệu quả các thiết bị phát hiện và báo cháy. Về khoản này, nhiều đơn vị vẫn không đảm bảo kiểm tra liên tục hệ thống báo cháy, với máy dò khói bị hư và không liên lạc là một trong những lý do phổ biến nhất theo đánh giá của Better Work.

Trong ba vấn đề về báo cáo công khai liên quan đến Lương, tất cả đều cho thấy sự thuyên giảm trong mức độ vi phạm trong khoảng thời gian đánh giá của tất cả nhà máy được đề cập trong báo cáo này.

Giữa chu kỳ đánh giá đầu tiên và thứ tư, tỷ lệ các nhà máy không trả lương tối thiểu (đối với giờ làm việc thông thường) giảm từ 13% xuống còn 5% - một xu hướng phần nào phản ánh sự minh bạch hơn trong các thông tin hướng dẫn của Luật do Chính phủ ban hành từ năm 2015, và sự tập trung mới vào vấn đề này trong quá trình tư vấn của Better Work.

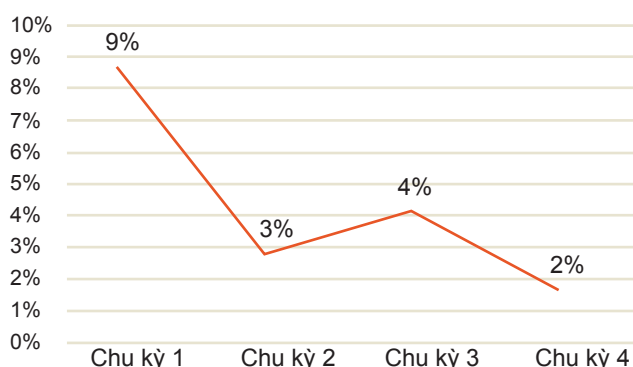
Tương tự, trong chu kỳ thứ tư, Better Work không tìm thấy trường hợp nào người lao động không được thông báo đầy đủ về thanh toán và khấu trừ lương, so với 4% các nhà máy trong chu kỳ đầu tiên. Xu hướng này cũng đã được quan sát rộng rãi trong các nhà máy của Better Work được thành lập trong những năm gần đây, đặc biệt là trong số những đơn vị đã được đào tạo và hướng dẫn cụ thể về các hệ thống lương và phúc lợi.

Việc không tuân thủ pháp luật về trả lương làm thêm giờ vẫn là một vấn đề đối với 30% các nhà máy (ở giai đoạn 4), mặc dù con số này cho thấy có sự cải thiện so với mức 39% được quan sát thấy trong chu kỳ đầu tiên. Nguyên nhân chính của việc không tuân thủ trong những năm gần

đây là việc sử dụng các công thức tính toán lương không chính xác dẫn đến việc trả lương thấp hơn cho một số giờ làm thêm nhất định, và ở mức độ thấp hơn là việc tính thêm giờ làm việc cho người lao động làm việc theo lương sản phẩm (đại diện cho một tỷ lệ nhỏ nhân công trong toàn bộ lực lượng lao động của nhà máy). Tuy nhiên, mặc dù vấn đề đặc biệt này hiện nay đã ít phổ biến hơn, nhưng tỷ lệ tuân thủ vẫn còn thấp bởi một số thực tiễn tiếp diễn, bao gồm cả việc che giấu thời gian làm tăng ca của công nhân, khoảng trống trong thanh toán giờ làm thêm cho các nhóm nhỏ công nhân hỗ trợ, và việc không lưu sổ giờ làm thêm đầu ngày khi công nhân đến sớm (ví dụ như 30 phút trước giờ bắt đầu lao động thường xuyên).

Có một câu hỏi liên quan đến các hợp đồng lao động sẽ được báo cáo công khai: Các nhà máy có ký nhiều hơn hai hợp đồng dài hạn liên tục với người lao động hay không. Tỷ lệ các nhà máy không tuân thủ trong lĩnh vực này đã giảm từ 9% xuống còn 2% trong chu kỳ thứ tư - một dấu hiệu cho thấy sự nhận thức tăng hơn và rõ ràng hơn về các điều khoản tốt trong hợp đồng và tính an toàn cho hợp đồng lao động của công nhân trong ngành cũng cao hơn.

BIỂU ĐỒ 5: TỶ LỆ KHÔNG TUÂN THỦ (%), NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN BÁO CÁO CÔNG KHAI, CỤ THỂ LÀ VIỆC SỬ DỤNG LIÊN TỤC HỢP ĐỒNG TẠM THỜI TỪ CHU KỲ 1 ĐẾN CHU KỲ 4¹⁵



Phần III: Kết luận

Báo cáo Tổng hợp về Tuân thủ của chương trình Better Work Vietnam cho thấy thực trạng về điều kiện làm việc và tiêu chuẩn lao động trong ngành công nghiệp dệt may hiện nay. Qua hoạt động tư vấn, báo cáo thu thập dữ liệu định tính và định lượng rộng khắp và đa dạng từ chính những nhà máy có thời gian tham gia chương trình từ một đến bảy năm. Những dữ liệu này mang lại thông tin bổ ích cho việc hoạch định chính sách và phát triển của ngành.

Như những năm trước, vấn đề tồn tại hiện tập trung chủ yếu ở điều kiện làm việc, đặc biệt về chi trả và thời gian làm việc. Hai mảng này chiếm tới ba phần tư số điểm không tuân thủ tương đương với tỉ lệ 50%. An toàn Vệ sinh Lao động là mảng tập trung nhiều câu hỏi đánh giá nhất trong đánh giá do Better Work thực hiện và cũng là mảng cho thấy nhiều chuyển biến tích cực nhất, ví dụ, giảm tác động của hóa chất và việc thiết lập ban An Toàn Lao Động tại nơi làm việc, tuy nhiên ở nhiều nhà máy sự cải thiện vẫn thiếu tính nhất quán. Lý do chính của sự thiếu hụt này là do doanh nghiệp thực hiện cải thiện chưa theo cách tiếp cận hệ thống, có nghĩa là, dù đã củng cố việc kiểm soát ATVSLĐ, tuy nhiên nguy cơ tái diễn các vấn đề liên quan vẫn cao. Thiết lập chính sách và quy trình giúp phòng ngừa, quản lý nguy cơ ATVSLĐ cũng như giảm nhẹ rủi ro do con người gây ra và không gây gián đoạn tiến độ cải thiện khi có sự thay đổi nhân sự vẫn còn là một vấn đề tồn tại ở nhiều nhà máy.

Tăng ca quá mức, cụ thể là vượt giới hạn tăng ca luật định vẫn còn là vấn đề cố hữu và dường như chưa có giải pháp trong tương lai. Cho dù đã có những chuyển biến ở những doanh nghiệp tham gia chương trình, nhưng vẫn còn nhiều rào cản mang tính khách quan để thay đổi vấn đề này. Cụ thể, về lý thuyết, doanh nghiệp có thể giảm thời gian tăng ca bằng cách làm tốt việc

lên kế hoạch sản xuất cũng như cải thiện năng suất (mặc định doanh nghiệp có sẵn kiến thức, sự hỗ trợ và nguồn lực), tuy nhiên họ không thể kiểm soát được thực hành của khách hàng trong chuỗi cung ứng, điều này gây ra nhiều áp lực về thời gian cho họ.

Thống kê cho thấy tỷ lệ không tuân thủ liên quan đến tiêu chuẩn lao động cốt lõi khá thấp. Vấn đề Cường bức lao động không xuất hiện ở nhà máy trong chương trình, trong khi vấn đề lao động trẻ (công nhân từ 15 đến 18 tuổi) làm thêm giờ và công việc nặng xuất hiện nhiều hơn là vấn đề có lao động dưới 15 tuổi ở một số nơi do sự yếu kém của hệ thống xác định độ tuổi. Tương tự, vấn đề phân biệt đối xử tập trung chủ yếu vào việc người sử dụng lao động đề cập đến yêu cầu về giới tính trong thông báo tuyển người. Tuy nhiên, Better Work vẫn nhận được báo cáo và những bằng chứng không chính thức về việc doanh nghiệp lách luật và vi phạm quyền của công nhân như hạn chế công nhân mang thai hoặc không nhận công nhân có thai vào làm việc.

Quấy rối tình dục là vấn đề đang được công luận quan tâm nhiều trong thời gian qua, các nghiên cứu cho thấy tình hình thực tế vượt xa nhận thức của cộng đồng. Đối với các nhà máy trong chương trình, các dữ liệu liên quan đến vấn đề này là rất thấp, cho dù thực tế người lao động trong ngành này thuộc nhóm dễ bị tổn thương nhất theo định nghĩa của ILO (lao động từ 18 đến 30 tuổi làm các công việc giản đơn và yêu cầu trình độ thấp)¹⁶. Từ 2016, Better Work đã tăng cường thêm nguồn lực cả trong việc phát triển kỹ năng phát hiện cho đánh giá/tư vấn viên cũng như xây dựng năng lực phát giác quấy rối tình dục thông qua giáo dục, tập huấn và truyền thông cho công nhân. Năm 2016, bộ quy tắc ứng xử đầu tiên cho người sử dụng lao động của ngành cũng được soạn thảo, trong đó đưa ra những hướng dẫn thực

hành với mục tiêu ngăn ngừa và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc¹⁷.

Tự do hiệp hội và khiếu nại tập thể là một ngoại lệ đáng lưu tâm trong các Tiêu Chuẩn Lao Động cốt lõi với tỷ lệ không tuân thủ cao.

Do sự hạn chế trong luật Lao Động, nên các vấn đề liên quan đến tự do hiệp hội không được đưa vào nội dung đánh giá của Better Work; cho dù vậy, chương trình vẫn thu thập thông tin liên quan đến sự can thiệp tới hoạt động của công đoàn cơ sở. Vấn đề này đã có những cải thiện đáng kể bên cạnh những vấn đề còn tồn tại. Cụ thể, sự can thiệp của người sử dụng lao động vào hoạt động công đoàn còn phổ biến, số liệu cũng cho thấy tỷ lệ không tuân thủ đã giảm đáng kể trong thời gian gần đây. Như vậy, doanh nghiệp đã hiểu rõ hơn đến tuân thủ cũng như cởi mở hơn trong việc trao cho công đoàn sự độc lập cao hơn (thể hiện qua mối quan hệ tại nơi làm việc và biểu hiện của doanh nghiệp). Đối với Better Work và đối tác Ba bên, những năm tới cần thúc đẩy tính bền vững và sự thay đổi ở các doanh nghiệp này, cũng như nâng tầm hoạt động Vận động chính sách và sự ảnh hưởng tới toàn ngành, trong bối cảnh quan điểm truyền thống đối với vai trò và thành phần của công đoàn còn phổ biến.

Trong những năm tới cần nỗ lực hơn nữa để củng cố chất lượng và sự minh bạch của khiếu nại tập thể trong doanh nghiệp, và để thí điểm cơ chế mới nhằm có được thỏa ước LĐTĐ bền vững như một yếu tố căn bản của cấu trúc quan hệ lao động. Hiện tại doanh nghiệp tại Việt Nam cho thấy một sự thiếu sót đáng kể trong nội dung cũng như cách tiến hành khiếu nại tập thể (bao gồm cả quy trình phê chuẩn thỏa ước), và trong cách thông tin nội dung cho người lao động. Hầu hết doanh nghiệp còn hạn chế trong việc đưa ra một chương trình tổng hợp cho việc cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ quyền lợi và tăng cường hiệu quả/tính ổn định của doanh nghiệp. Tương tự, cho dù đã được nêu trong luật, đối thoại tập thể vẫn chưa được coi là một xu thế hay được

hiểu rộng rãi như một quá trình củng cố quan hệ tại nơi làm việc. Thiết lập sự hiểu biết toàn diện hơn về đối thoại xã hội là quan trọng trong thời gian tới, không chỉ nhằm giảm tỷ lệ không tuân thủ trong các quy trình cụ thể như nội dung đối thoại định kỳ, mà còn hỗ trợ quan hệ ba bên ở mức cao hơn và tạo ra thay đổi mọi mặt liên quan đến quyền lợi người lao động cũng như điều kiện làm việc

Dữ liệu cho thấy sự gia tăng đáng kể các vấn đề thuộc nhóm vấn đề Báo cáo công khai, bao gồm thành lập ban ATVSLĐ, giảm ảnh hưởng của hóa chất, chi trả tăng ca và sự can thiệp vào hoạt động công đoàn, cho thấy những khó khăn này cần có sự thay đổi hành vi lâu dài và nỗ lực tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp cũng như sự kiểm soát của công chúng thông qua các sáng kiến cộng đồng. Cụ thể, doanh nghiệp đã nỗ lực cải thiện một số thực hành phù hợp với chuỗi cung ứng và chủ động tham gia các hoạt động tư vấn và tập huấn của Better Work, bên cạnh đó áp lực từ việc tránh mắc phải các vấn đề báo cáo công khai cũng đẩy nhanh hơn quá trình thay đổi trong mười hai tháng qua.

Sau những trường thành rõ rệt trong những năm qua, Better Work Vietnam đang bước vào giai đoạn III với chiến lược mới. Trong ngắn hạn, chương trình sẽ tiếp tục nâng cao số nhà máy tham gia, trong dài hạn, sẽ ưu tiên chiến lược xây dựng năng lực cho đối tác (MOLISA, VGCL và VCCI) để họ sẽ đóng vai trò lớn hơn và trực tiếp hơn trong việc hỗ trợ chương trình khuếch trương tác động. Cao hơn việc thúc đẩy tuân thủ, việc này sẽ gia tăng vai trò của các cơ quan này trong tư vấn và xây dựng năng lực cho doanh nghiệp, cũng như tạo ra tính cạnh tranh của những doanh nghiệp có trách nhiệm, đó vừa là sự mệnh của các cơ quan này và cũng là lộ trình phát triển của quốc gia.

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

28.1 Co., Ltd.

Nam of London Co. Ltd.

3Q Vina Co., Ltd.

Nam Phuong Co., Ltd. A First Vina Co., Ltd.

Nam Yang International Viet Nam Co., Ltd.

All Super Enterprise (Vietnam) Ltd.

Namlee International Co. Ltd.

Alliance One Apparel Co. Ltd.

Namyang Delta Co., Ltd.

AMW Vietnam Co. Ltd.

Namyang Song May Co. Ltd.

Ando International JSC

NB Nam Phuong Co. Ltd.

ASG Vina Co. Ltd.

New Wide Garment (Viet Nam) Co. Ltd.

Asia Garment Manufacturer Vietnam Co., Ltd.

Nha Be Garment Corporation- JSC

Avery Dennison RIS Vietnam

Nhat Phuong Printing Co., Ltd.

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

Nien Hsing (Ninh Binh) Garment Co. Ltd.

Bac Giang Garment Corporation

Nien Hsing Garment (Vietnam) Co. Ltd.

Bando Vina Co. Ltd.

Nobland Viet Nam Co. Ltd. (NBVO)

Bao Hung JSC

Nobland Vietnam Co. Ltd.

Beeahn Viet Nam Co.,Ltd.

Now Vina Co., Ltd

Branch of Continent Packaging Corporation

Nurian Vietnam Co. Ltd.

Branch of Garment 10 Corp JSC - Hung Ha Garment Factory

Oasis Garment Co. Ltd. (Vietnam)

Branch of Poong In Vina Co. Ltd.

Opus One Corporation

Branch of Smart Elegant International Vietnam Ltd. No.2

O-Sung Vina Co. Ltd.

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

P.I.T Vina Co. Ltd.

Branch Of Yupoong Vietnam Co. Ltd.

Park Corp. (Vietnam) Ltd.

CCH TOP (VN) Co. Ltd.

Parosy JSC

Cerie Binh Duong Garment Co. Ltd.

Peak Speed Printing Co., Ltd.

Choi & Shin's Vina Co. Ltd.

Pearl Garment Vietnam JSC

Chuan Mei Glove Co, Ltd.

Pearl Vina Co. Ltd.

Chutex International (Long An) Co. Ltd.

Phong Phu - Cam Sanh Apparel Co., Ltd.

Chutex International Co. Ltd.

Phong Phu International JSC- Jean Export Garment Factory

Cuong Tai Co., Ltd.

Phong Phu International JSC- Phong Phu Long An Export Garment Factory

D.E.M Co. Vina

Phu Hung JSC

Dae Kwang Apparel Joint Stock Company

Phu Khang Co., Ltd.

Dang Nguyen Embroideries Garments Co. Ltd.

Phuong Dong JSC

Dap Cau Garment Corporation JSC

Phuong Nam Garment Trading Import Export JSC

Deuck Woo Viet Nam Co. Ltd.	Epic Designers Viet Nam Co., Ltd.
Poong In Vina 4 Co. Ltd.	Saitex International Dong Nai (VN) Ltd.
Deyork Vietnam Co., Ltd.	Esquel Garment Manufacturing (Vietnam) Co., Ltd.
Poong In Vina 5 Co. Ltd.	Sambu Vina Sports, Ltd.
Domex (Vietnam) Co., Ltd.	Esquel Garment Manufacturing Vietnam - Hoa Binh Co. Ltd.
Poong In Vina Co. Ltd.	Sao In Garment Embroidery Imp/Exp Co. Ltd.
Dong A Textile Garment JSC	Eun-Sun Vina Embroidery Co. Ltd.
Precious Garments (Vietnam) Co. Ltd.	Sarah Co. Ltd.
Dong Bang Vina Co., Ltd.	Excel Tailoring Vietnam Co. Ltd.
Premier Global (Vietnam) Garment Factory Co. Ltd.	Seyang Corporation Vietnam.
Dong Tai Viet Nam International Co., Ltd.	Far Eastern Apparel (Vietnam) Ltd.
Pro- Sports Giao Thuy JSC	Shillabags International Co. Ltd.
Dou Power (Vietnam) Co. Ltd.	Fashion Garment 2 Co. Ltd.- Tan Phu Branch
Puku Vietnam Co., Ltd.	Shing Viet Co. Ltd.
Duc Giang Corporation	Fashion Garments 2 Co., Ltd.
Pungkook Saigon Co., Ltd.	Shinsung Vina Co. Ltd.
Eclat Textile Co., Ltd (Viet Nam)	Flexcon Vietnam Joint Venture Co. Ltd.
Pungkook Saigon Two Corporation	Shinwon Ebenezer Ha Noi Co. Ltd.
Eight March Textile Co., Ltd. Branch- Hai Phong Veston Factory	FTN Vietnam Co. Ltd.
QMI Industrial Vietnam Co., Ltd.	Shinwon Ebenezer Sai Gon Co., Ltd.
Eins Vina Co., Ltd.	Fullwealth International Garments Inc.
Quang Thai Garments Manufacture Co., Ltd.	Shinwon Ebenezer Vietnam Co. Ltd.
Eland Binh Duong 1 Factory	G & G II Garments Co., Ltd.
Quint Major Industrial Vietnam Co. Ltd.	Simone Accessories Collection Vietnam Ltd.
Eland Vietnam Corp. Ltd.- Cu Chi Factory	Gennon Vietnam Garment Manufacturing Ltd.
Regent Garment Factory Ltd.	Simone Accessories Collection Vietnam TG Ltd.
Eland Vietnam Corp. Ltd.- Long An Branch	GG Vietnam Co., Ltd.
Rich Way Co. Ltd.	Smart Elegant International Vietnam Ltd.
Eland Vietnam Corporation Ltd. - Trang Bang Branch	GG Vina Co. Ltd.
S.J Vina Co. Ltd.	Son Ha Garment JSC
Emperor (VN) Co., Ltd.	Grace Sun Vietnam Garment Co. Ltd.
Saigon Private Garment Export Co., Ltd. (Branch)	Son Kha Co., Ltd.
	Grand Well Co., Ltd.

Song Hong Garment JSC- Factory 7.8.9.10
 Grande International Enterprise Corp Co. Ltd.
 Song Tien JSC
 Great Super Enterprise Ltd. (VN)
 SSV Export Garment Company
 Green Vina Co. Ltd.
 Sun Garment Textile Vietnam Co., Ltd.
 Ha Hae Vietnam Corporation
 Sun World Garment Co. Ltd.
 Han Sung Vina Co. , Ltd.
 Sungjin Inc Vina Co., Ltd.
 Hana Kovi Inc.
 T & AN Co. Ltd.
 Hansae TG Co. Ltd.
 T & T Co. Ltd.
 Hansae Vietnam Co. Ltd.
 T & T Co., Ltd (Sewing Site)
 Hansoll Vietnam Co., Ltd.
 Tai Viet Camping Products Industries Co. Ltd.
 Hansoll Vina Co. Ltd.
 Texma Vina Co., Ltd.
 Hanul Co. Ltd.
 Thai Hoa Garment Co. Ltd.
 Highvina Apparel Inc.
 Thanh Tai Garment and Wash Company Limited
 Hong Seng Thai-Vina Co. Ltd.
 Thanh Tri JSC
 Hung Long Garment & Service JSC
 Thao Uyen Garment Manufacturing and Trading Co.Ltd.
 Hung Yen Garment Corporation JSC
 Thien Chi Garment Co., Ltd.
 Hyunlogos Vina Co. Ltd.
 Thien Nam Garment Co., Ltd.

I.S Vietnam Co., Ltd.
 Thien Quang Sewing Clothing One Member Co., Ltd.
 Indo-chine VN Co. Ltd.
 Thuan Phuong Embroideries Garments Co. Ltd.
 J&D Vinako Co. Ltd.
 Tien Tien Garment Joint Stock Company- Workshop 4
 JC INT'L Vina Co., Ltd.
 TNG Investment and Trading JSC - Phu Binh 3 Garment Branch
 Jea-Must Vietnam Co., Ltd.
 TNG Investment and Trading JSC- Viet Thai Garment Branch
 Jiangsu Jing Meng Vietnam Co. Ltd.
 Tong Yu Textile (VN) Co. Ltd.
 Jin Ju Plus Vina Co., Ltd.
 Top One Garment MFG Co. Ltd.
 JME Vina Co. Ltd.
 Top Royal Flash Vietnam Co., Ltd.
 Joon Saigon Co., Ltd.
 Trida Co. Ltd.
 Jung Kwang Vietnam Co., Ltd.
 Triple Garment (Vietnam) Co., Ltd.
 K.J Vina Co. Ltd.
 Truong Hy International Co., Ltd.
 K+K Fashion Co., Ltd.
 Truong Vinh Trading Industrial Garment Co. Ltd.
 Kanaan Saigon Co., Ltd. (The 2nd factory)
 TTC Garment Embroidery Co. Ltd.
 Kim Binh Garment Co., Ltd.
 TTG Co. Ltd.
 King Hamm Industrial Co., Ltd.
 Tungtex Fashions (Vietnam) Limited
 King Hung Garments Industrial Co. Ltd.
 UBI Vina 1 Co., Ltd.

King Star Garment Co. Ltd.	Lotus Textile & Garment Co. Ltd.
Unipax Co., Ltd.	Viet Vuong Co. Ltd.
Kinh Bac Garment JSC	Lyon Garment Co., Ltd.
Unique International (VN) Co. Ltd.	Vietnam Rehong Garment Co., Ltd.
KL Texwell Vina Co. Ltd.	M&J Garment-Printing-Embroidery Co. Ltd.
Unisoll Vina Co., Ltd.	Vina CKGF Trading Co. Ltd.
Kosvi Apparel	M.D.K Co. Ltd.
United Sweethearts Garments (Vietnam) Co. Ltd.	Vina Gio Co. Ltd.
Kovina Fashion Inc.	Made Clothing (Vietnam) Co. Ltd.
Upgain (VN) Manufacturing Co. Ltd.	Vina Korea Co., Ltd.
Kowide Outdoors Co. Ltd.	Makalot Garment (Viet Nam) Co., Ltd
V.J. ONE Garment Co., Ltd.	Vina Kyungseung Trading Co., Ltd.
L&S Vina Co. Ltd.	Maxim Vietnam Co., Ltd.
Van Phu Garment JSC.	Vinh Tien Garment In-Ex Co. Ltd.
Lam Thanh Co., Ltd.	May Hai JSC
Van Thanh Trading Service Co. Ltd.	Wah Hai Garments Joint Venture Co. Ltd.
Lan Hanh Manufacturing- Trading-Service Co., Ltd	Michelle Vietnam International Sewing Co. Ltd.
Vastco Garments Ltd.	Westfield Vietnam Co., Ltd.
Langham Garment Co., Ltd.	Mido Trade Co., Ltd. -Ninh Binh
Viet Hung JSC.	Win Vina Co. Ltd.
Leader One Vietnam Ltd.	Minh Tri Co. Ltd.
Viet Khoa Co. Ltd.	Wooyang Vina II Co., Ltd.
Lee & Vina Co., Ltd.	Minh Tri Thai Binh Co., Ltd.
Viet My Export Garment Co. Ltd.	Yakjin Vietnam Co. Ltd.
Leo Jins Vietnam Co., Ltd.	MJ Apparel Co., Ltd.
Viet Pacific Apparel Co. Ltd.	Yen The Garment Co., Ltd.
Liem Trinh Co. Ltd.	My Viet International Export Service Trade Co. Ltd.
Viet Pan Pacific International Co. Ltd.	Yesum Vina Co. Ltd.
Linh Fashion Trading and Services Co. Ltd. - Phu Tai Linh Branch	Nahal Vina Co., Ltd.
Viet Thinh Garment JSC	Yupoong Vietnam
Longway Vietnam Co. Ltd.	Nam Ha Garment JSC
Viet Tien Garment Corporation	

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 257 nhà máy tham gia chương trình Better Work. 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.

Better Work thực hiện việc đánh giá nhà máy để giám sát việc tuân thủ các Tiêu chuẩn Lao động

Quốc tế và Luật Lao động quốc gia. Trong các báo cáo đánh giá tại nhà máy và báo cáo ngành, chương trình ghi nhận các phát hiện không-tuân-thủ. Better Work báo cáo các kết quả này nhằm giúp nhà máy xác định được những vấn đề cần cải tiến. Thu thập và báo cáo các kết quả theo thời gian sẽ giúp nhà máy thể hiện việc cam kết cải thiện điều kiện làm việc.

Better Work xây dựng báo cáo theo tám mục, hoặc tám cụm tiêu chuẩn lao động. Bốn trong số tám mục này đề cập đến các quyền cơ bản tại nơi làm việc, bao gồm lao động trẻ em,

BIỂU ĐỒ 6: CÁC MỤC VÀ ĐIỂM TUÂN THỦ CỦA BỘ CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ CỦA BETTER WORK

TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG CƠ BẢN	01	02	03	04
	LAO ĐỘNG TRẺ EM	PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ	LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC	TỰ DO HIỆP HỘI & THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ
	Lao động trẻ em Công việc độc hại và các hình thức lao động tồi tệ nhất Hồ sơ lưu trữ và Bảo vệ Lao động trẻ	Chủng tộc và xuất xứ Tôn giáo và Quan điểm Chính trị Giới tính Những cơ sở khác	Cưỡng chế Lao động ràng buộc Lao động Cưỡng bức và làm thêm giờ Lao động tù nhân	Hoạt động Công đoàn Tự do Hiệp hội Can thiệp & Phân biệt đối xử Thương lượng tập thể Đình công

phân biệt đối xử, lao động cưỡng bức, và Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể¹⁸. Bốn cụm còn lại trong công cụ đánh giá của Better Work liên quan đến điều kiện nơi làm việc, bao gồm lương, hợp đồng và nhân sự, An toàn Vệ sinh Lao động, và thời giờ làm việc. Các điểm tuân thủ ghi nhận trong các cụm này phần lớn thống nhất giữa các quốc gia, tuy nhiên có sự khác nhau về các câu hỏi chi tiết do có sự khác biệt về luật quốc gia. Các đánh giá của Better Work cũng sẽ xem xét về các hệ thống quản lý và mức độ của các hệ thống này tại nhà máy, bao gồm hệ thống quản lý OSH và Nhân sự¹⁹.

Nhóm Tiêu chuẩn lao động cơ bản được ghi nhận theo các tiêu chuẩn đánh giá giống nhau tại tất cả các quốc gia mà chương trình Better Work đang

hoạt động, ngoại trừ vấn đề Tự do Hiệp hội tại Việt Nam – không được báo cáo ở cấp độ nhà máy. Tương tự, . Các điểm tuân thủ ghi nhận trong các cụm này phần lớn thống nhất giữa các quốc gia, tuy nhiên có sự khác nhau về các câu hỏi chi tiết do có sự khác biệt về luật quốc gia. Ở các nước luật quốc gia không giải quyết hoặc không qui định rõ ràng về một vấn đề nào đó liên quan đến điều kiện làm việc, Better Work sẽ thiết lập cơ sở so sánh dựa theo tiêu chuẩn quốc tế và các thực tiễn tốt.

Better Work báo cáo theo tỷ lệ không tuân thủ (NC rate) cho mỗi điểm trong tổng số 37 điểm tuân thủ. Điểm tuân thủ bị đánh dấu là “không tuân thủ” nếu trả lời bất kỳ câu hỏi nào trong đó bị phát hiện là không tuân theo pháp luật.

ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

05

LƯƠNG

Lương tối thiểu
Lương tăng ca
Tiền phụ cấp
Phương thức thanh toán
Phiếu lương, Sử dụng lương & Những 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, Kỷ luật và Tranh chấp

07

AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG (OSH)

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

08

GIỜ LÀM VIỆC

Giờ làm thông thường
Tăng ca
Nghỉ phép

GHỊ CHÚ

- 1 Tham khảo 8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (số 29, 87, 98, 105, 100, 111, 138, và 182), tại: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
- 2 Số liệu tổng hợp từ khi Chương trình được thực hiện từ 2009 đến tháng 4/2017
- 3 “Tăng trưởng xuất khẩu hàng may mặc và dày dép của Việt Nam giảm mạnh trong năm 2016” (28/12/2016). Vietnam Breaking News, trang web: <https://m.vietnambreakingnews.com/tag/giang-of-vi-tas/>
- 4 Trung tâm Xúc tiến Nhập khẩu từ các nước Đang phát triển, trực thuộc Bộ Ngoại giao Hà Lan.
- 5 Mặc dù Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương khó có khả năng có hiệu lực trong tương lai gần, những Hiệp định thương mại khác mà Việt Nam đã tham gia, ví dụ, Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu, cũng có các điều khoản lao động tương tự.
- 6 Một nhà máy được ghi nhận là không tuân thủ tại một điểm tuân thủ khi vi phạm bất kỳ vấn đề nào liên quan trong điểm tuân thủ đó.
- 7 Tuy nhiên, sự hiểu biết yếu kém về các vấn đề giữa nhà máy và người lao động, cùng với việc báo cáo không đầy đủ về tình trạng phân biệt đối xử cũng có thể là một nhân tố giải thích tỷ lệ vi phạm thấp.
- 8 Bảng này cho thấy các câu hỏi được chọn từ điểm tuân thủ về Can thiệp và Phân biệt đối xử. Các câu hỏi không có nhà máy nào được ghi nhận là vi phạm được bỏ qua.
- 9 Bắt đầu từ năm 2017, vấn đề không tuân thủ liên quan đến những người lao động không làm trực tiếp trong chuyền sản xuất và những lao động theo hợp đồng phụ được ghi lại dưới một câu hỏi tổng quan trong bảng câu hỏi đánh giá của Better Work (Có trường hợp không tuân thủ nào liên quan đến các yêu cầu pháp lý về bồi thường, hợp đồng, an toàn vệ sinh lao động, và / hoặc thời gian làm việc liên quan đến công nhân không làm trực tiếp tại chuyền sản xuất và / hoặc công nhân thầu phụ hay không?). Công nhân vận hành nồi hơi được coi là công nhân sản xuất, nhưng nhân viên an ninh (những người thường xuyên, nhưng không phải luôn luôn, được ký hợp đồng phụ với các công ty bảo vệ tư nhân) thì không.
- 10 Chiếm 8.5% trên tổng số các câu hỏi đánh giá
- 11 Đối với những nhà máy đã tham gia chương trình Better Work Vietnam từ năm 2009, chúng tôi xem lại dữ liệu tuân thủ liên quan đến những vấn đề chính này qua 7 chu kỳ dịch vụ (có tổng cộng 12 nhà máy).
- 12 Trong Chương 2.2 (Tình huống Tuân thủ), tỷ lệ các nhà máy vi phạm trong lĩnh vực này có sự khác biệt, ở mức 37%. Sự chênh lệch được giải thích bởi sự khác nhau về số lượng nhà máy khác nhau được chọn lọc cho báo cáo về tình hình tuân thủ để phân tích xu hướng tuân thủ.
- 13 Better Work cũng đã thay đổi và mở rộng chương trình đào tạo cho tất cả nhà máy tham gia tập trung chủ yếu vào việc phát triển năng lực của cấp quản lý và công đoàn để có thể tiếp cận hiệu quả các quy trình thực hiện quan hệ lao động, bao gồm cả việc không có sự can thiệp của cấp quản lý vào công đoàn cơ sở.
- 14 Việt Nam dự kiến sẽ phê chuẩn Công ước Liên đoàn Lao động quốc tế - ILO số 87 (Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức Công ước) và 98 (Công ước Quyền Tổ chức và Thỏa ước Tập thể), đồng thời ứng dụng các điều khoản thành phần của Công ước vào Bộ Luật Lao động Quốc gia.
- 15 Câu hỏi đầy đủ để xác định sự không tuân thủ trong vấn đề này là: Người sử dụng lao động có ký nhiều hơn hai hợp đồng dài hạn liên tục với công nhân không?
- 16 ILO (2013) Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam: Tổng quan về Luật. Xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_206106.pdf
- 17 ILO (2015). Bộ Quy tắc Ứng xử về Quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf
- 18 Để biết thêm thông tin về 8 Công ước Lao động Quốc tế nòng cốt của Tổ chức Lao động quốc tế ILO (29, 87, 98, 105, 100, 111, 138 và 182), vui lòng truy cập: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
- 19 Các câu hỏi về hệ thống quản lý tập trung vào sự đầy đủ của các chính sách và thủ tục tại nơi làm việc nhằm ngăn ngừa và giảm thiểu rủi ro về nhân sự và ATVSLĐ. Những câu hỏi như vậy chỉ được xem là “mang tính tham khảo”, vì được dựa trên các thông lệ tốt của ngành và / hoặc đề xuất của Better Work thay vì tuân thủ theo pháp luật. Các câu hỏi mang tính tham khảo cũng bao gồm các vấn đề như công đoàn (về quy mô và cấu trúc), quy trình thương lượng tập thể, đình công và hoạt động của ngành, cùng cấu trúc lương cho người lao động (ví dụ: lương sản phẩm hay lương thời gian).



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP