



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

Decent Work in
Garment Supply
Chains Asia

▶ Thúc đẩy bình đẳng giới và việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực may mặc tại Châu Á

Báo cáo tóm tắt và các khuyến nghị

Tháng 3 năm 2021



Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021

Xuất bản lần đầu năm 2021

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế được công nhận bản quyền theo Nghị định thư số 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép), Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: rights@ilo.org. Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký với 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.

Thúc đẩy bình đẳng giới và việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực may mặc tại Châu Á: Báo cáo tóm tắt và các khuyến nghị

ISBN: 978-922-0340-75-2 (web pdf)

Ấn phẩm có xuất bản bằng các thứ tiếng khác:

Tiếng Anh:

Moving the needle: Gender equality and decent work in Asia's garment sector – Executive summary and recommendations, ISBN: 978-922-0340-75-2 (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 ILO không chứng thực cho những ý kiến được đưa ra trong ấn phẩm.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc 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 được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

Truy cập trang web www.ilo.org/publns để có thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO.

Ấn phẩm được thực hiện trong khuôn khổ dự án Việc làm Thỏa đáng trong Chuỗi cung ứng Dệt may châu Á với sự hỗ trợ về tài chính của Tổ chức Hợp tác Phát triển Quốc tế Thụy Điển (Sida).

Toàn bộ ảnh: © ILO

In tại Thái Lan

▶ Tổng quan ngành may mặc: Tương lai không chắc chắn đối với người lao động nữ

Trước khi đại dịch COVID-19 diễn ra, ngành công nghiệp dệt may và da giày nói chung ở khu vực Châu Á và Thái Bình Dương có giá trị xuất khẩu đạt mức 601 tỷ USD, chiếm 60% tổng giá trị của ngành trên toàn cầu (Báo cáo ILO 2019g).

Năm 2019, khu vực này sử dụng khoảng 65 triệu lao động trong lĩnh vực may mặc, bao gồm cả lao động chính thức và phi chính thức. Số lượng này chiếm 75% lao động dệt may và da giày trên toàn thế giới và chiếm một tỷ lệ đáng kể trong số ước tính 453 triệu việc làm trong các chuỗi cung ứng toàn cầu (Chương trình Better Work của ILO và Đại học Cornell, Báo cáo ILO 2016b). Trong khu vực, việc làm trong lĩnh vực dệt may và da giày chiếm 3–4% tổng số việc làm, so với tỷ lệ 1,6% ở các khu vực khác (Chương trình Better Work của ILO và Đại học Cornell).

Tại khu vực trong những thập kỷ gần đây, lĩnh vực này phát triển theo mô hình dựa trên lực lượng lao động chi phí thấp, kỹ năng thấp, phần lớn là nữ cho các thị trường chủ yếu là Hoa Kỳ, Châu Âu và Nhật Bản, mặc dù hiện nay Trung Quốc đang nổi lên là một thị trường lớn nhất trên thế giới cho mặt hàng may mặc. Trên toàn cầu, người ta ước tính rằng 80% công nhân trong lĩnh vực may mặc là phụ nữ (Báo cáo của Chương trình Better Work 2019c). Tổng cộng, 35 triệu phụ nữ làm việc trong lĩnh vực dệt may và da giày tại Châu Á và Thái Bình Dương (Chương trình Better Work của ILO và Đại học Cornell năm 2020). Tại châu Á, Ấn Độ và Pakistan sử dụng phần lớn là lao động nam trong ngành may mặc, mặc dù trong những năm gần đây, tỷ lệ lao động nữ ngày càng tăng. Hơn nữa, lĩnh vực này còn gián tiếp hỗ trợ hàng triệu người khác trong các gia đình, cộng đồng và các doanh nghiệp liên quan ngoài phạm vi những nơi đặt các nhà máy may mặc. Trong nhiều thập kỷ qua, nhiều cuộc tranh luận sôi nổi đã diễn ra, trong đó có những ý kiến của các nhà nghiên cứu nữ quyền, về việc cân bằng những tác động tích cực và tiêu cực của việc làm chính thức đối với vị trí của phụ nữ trong lĩnh vực sản xuất và xuất khẩu may mặc.

- ▶ Các tác động tích cực thường được nhắc đến nhất là những cơ hội mà ngành này mang lại cho phụ nữ trong những bối cảnh không có mạng lưới an sinh xã hội và trong trường hợp lựa chọn công việc phi chính thức thay thế chính không mang lại nhiều hứa hẹn. Đi kèm với các công việc chính thức là sự nâng cao lòng tự trọng và quyền tự chủ về mặt xã hội và tài chính (Kabeer 2004), cũng như khả năng tiếp cận các biện pháp bảo vệ lao động và các chế độ trợ cấp khác (như nghỉ thai sản) - mặc dù những cơ chế này cũng có các mức độ thực thi khác nhau. Tuy nhiên, để người lao động có thể tự do lựa chọn việc làm, phát huy hết tiềm năng và gạt hái được những thành quả kinh tế xứng đáng, thì họ phải được đối xử bình đẳng và không có sự phân biệt đối xử (Báo cáo ILO 2019a).
- ▶ Những điều kiện làm việc không thỏa đáng đối với lao động nữ trong lĩnh vực may mặc (dù ở mỗi quốc gia lại khác nhau) được ghi nhận gồm có:
 - ▶ mức lương thấp và khoảng cách trả lương theo giới (mặc dù trong những năm gần đây mức lương tối thiểu đã tăng và chính phủ cũng đã có những cam kết trả lương công bằng);
 - ▶ làm việc nhiều giờ;
 - ▶ phân biệt đối xử mang tính hệ thống (trong đó có phân biệt đối xử vì lý do mang thai);
 - ▶ thiếu các chính sách và chương trình để giải quyết thỏa đáng gánh nặng kép của công việc được trả lương và công việc chăm sóc không được trả lương chủ yếu do phụ nữ thực hiện;

- quấy rối tình dục¹ và bạo lực tại nơi làm việc;
- thiếu cơ hội phát triển kỹ năng và thăng tiến; và
- các rào cản đối với việc tham gia vào các vị trí lãnh đạo và ra quyết định ở tất cả các cấp.

Với việc đại dịch COVID-19 làm gián đoạn nền kinh tế toàn cầu, ảnh hưởng nghiêm trọng đến chuỗi cung ứng hàng may mặc trên toàn thế giới, tương lai cho người lao động nữ ngành may mặc trở nên không chắc chắn. Trung bình, công nhân ngành may ở Châu Á đã mất ít nhất từ hai đến bốn tuần làm việc, và chỉ có ba trong số năm công nhân được gọi trở lại nhà máy (Chương trình Việc làm tốt hơn của ILO và Đại học Cornell, 2020). Người ta ước tính rằng hàng triệu việc làm trong lĩnh vực may mặc đã bị mất do sự gián đoạn nền kinh tế. Hàng triệu việc làm khác có thể tiếp tục bị mất trong làn sóng mất việc thứ hai khi các thương hiệu toàn cầu tìm cách giảm giá thêm, giảm đơn đặt hàng và trì hoãn thanh toán cho các nhà cung cấp (Anner, 2020).

Đại dịch đã làm gia tăng thêm sự chênh lệch về giới và những biến động trong lĩnh vực này ở Châu Á (Chương trình Better Work và Đại học Cornell 2020). Do chủ yếu tập trung trong các công việc có kỹ năng thấp và được trả lương thấp, phụ nữ trong lĩnh vực này bị ảnh hưởng nghiêm trọng hơn bởi tình trạng mất việc làm. Họ cũng phải đối mặt với trách nhiệm ngày càng tăng đối với công việc chăm sóc không được trả công trong gia đình, mức độ căng thẳng cao, gia tăng bạo lực trên cơ sở giới, gia tăng nghèo đói và mức độ mắc nợ cao hơn để hỗ trợ gia đình trong trường hợp gia đình bị mất thu nhập. Do sự khan hiếm việc làm trong toàn bộ nền kinh tế do hậu quả của đại dịch, phụ nữ trong lĩnh vực may mặc cũng đối mặt với khả năng bị nam giới chiếm các công việc chính thức trong ngành này.

Một điều quan trọng cần cân nhắc trong bối cảnh này là khả năng đại dịch còn đẩy nhanh hơn những tác động lâu dài đối với việc cơ cấu lại ngành và nâng cấp công nghệ, trong đó có vấn đề số hóa và tự động hóa (Báo cáo ILO 2020g). Xét trên phạm vi những thay đổi như vậy xảy ra trong bối cảnh châu Á, một vấn đề then chốt nổi lên là mối quan hệ giữa phát triển công nghệ và các xu hướng giảm thiểu lực lượng lao động nữ. Trên thực tế, nghiên cứu của ILO cho thấy mối quan hệ giữa tiến bộ công nghệ và việc giảm thiểu của lực lượng lao động nữ trong ngành may mặc (Kucera và Tejani, 2014).

Khi các chủ thể trong ngành hướng tới giai đoạn phục hồi sau đại dịch, ý kiến đóng góp của các bên liên quan khi chuẩn bị báo cáo này cho thấy rằng, đến nay gần như không có tiếng nói và sự đại diện của phụ nữ trong các quá trình ra quyết định và đối thoại xã hội có liên quan. Điều này không có gì đáng ngạc nhiên trong bối cảnh rất phổ biến là tỷ lệ phụ nữ đại diện trong các vị trí lãnh đạo và ra quyết định trong các tổ chức công đoàn, tổ chức của người sử dụng lao động, ban quản lý nhà máy và các tổ chức khác của ngành rất thấp. Kết quả của một cuộc khảo sát tổng quát hơn của Tổ chức CARE International (2020a) tại 30 quốc gia, kết hợp với cơ sở và kinh nghiệm thực tế của tổ chức trong lĩnh vực này cho thấy rằng hầu hết các ủy ban quốc gia được thành lập để ứng phó với COVID-19 không có sự bình đẳng về đại diện của nam giới và nữ giới.

Hậu quả của việc thiếu tiếng nói và sự đại diện đó là các ưu tiên và nhu cầu cụ thể của hàng triệu lao động nữ trong lĩnh vực may mặc (và hơn thế nữa) không được lắng nghe khi những quyết định được đưa ra, và điều này sẽ ảnh hưởng đến cuộc sống của họ. Tình trạng này liên quan đến các yếu tố như tác động của các chuẩn mực xã hội có tính phân biệt đối xử loại trừ phụ nữ ra khỏi quy trình ra quyết định và việc hầu hết phụ nữ thiếu thời gian do gánh nặng công việc chăm sóc không được trả lương quá lớn đối với họ.

Những vấn đề giới nổi cộm trước đây trong ngành may mặc Châu Á có thể sẽ càng trở nên trầm trọng hơn do những tác động dự đoán của cuộc khủng hoảng khí hậu đang gia tăng. Ba vấn đề liên quan cần

¹ Bạo lực đối với phụ nữ được Tuyên bố về Xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ của Liên hợp quốc năm 1993 định nghĩa là “bất kỳ hành vi bạo lực nào trên cơ sở giới dẫn đến hoặc có khả năng gây tổn hại hoặc đau đớn về thể chất, tình dục hoặc tâm lý cho phụ nữ, kể cả việc đe dọa sẽ thực hiện những hành vi như vậy, ép buộc hoặc tự ý tước đoạt quyền tự do của, cho dù xảy ra ở nơi công cộng hay trong cuộc sống riêng tư”. Tuyên bố quy định rằng bạo lực bao gồm “quấy rối và đe dọa về tình dục tại nơi làm việc, tại các cơ sở giáo dục và những nơi khác” (Cruz và Klinger 2011).



lưu ý gồm có vấn đề tính bền vững của môi trường và biến đổi khí hậu, sự giao thoa của những vấn đề này với vấn đề giới và tương lai của ngành công nghiệp may mặc trong thời kỳ hậu COVID-19.

- ▶ Thứ nhất, biến đổi khí hậu có thể sẽ ngày càng có những tác động nghiêm trọng đến ngành may mặc và lực lượng lao động chủ yếu là nữ trong ngành này. Chẳng hạn, trình trạng căng thẳng do nắng nóng là một trong những nguyên nhân đang gây ảnh hưởng đối với sức khỏe và phúc lợi của lao động nữ, gia đình và cộng đồng của họ khắp khu vực, làm tăng gánh nặng chăm sóc không được trả lương đối với phụ nữ (Báo cáo ILO 2019i).
- ▶ Thứ hai, bản thân ngành công nghiệp dệt may là một trong những ngành gây ô nhiễm nhất trên hành tinh, do đó sẽ tác động đến môi trường và biến đổi khí hậu; tạo ra nguồn phát thải lớn trên toàn cầu; vừa sử dụng rất nhiều nguồn nước nhưng đồng thời cũng là nguồn gây ô nhiễm cho các nguồn nước vốn đã rất dễ bị tác động.
- ▶ Thứ ba, “thời trang ăn liền/văn hóa vứt bỏ” toàn cầu của ngành công nghiệp thời trang làm gia tăng sự phát triển không bền vững về môi trường, trong đó có cả vấn đề rác thải không cần thiết. Những nghiên cứu gần đây cho thấy rằng ngày càng có nhiều người tiêu dùng châu Âu và Bắc Mỹ coi tính bền vững của sản phẩm họ mua là một yếu tố quan trọng trong quyết định mua hàng (Granskog và các cộng sự, 2020).

Nhưng đồng thời, một số vấn đề cản trở sự thay đổi cũng đã xuất hiện. Rào cản đầu tiên và cũng là quan trọng nhất là cán cân mối quan hệ quyền lực trong ngành này khi mà việc xác định giá trị và hình thức

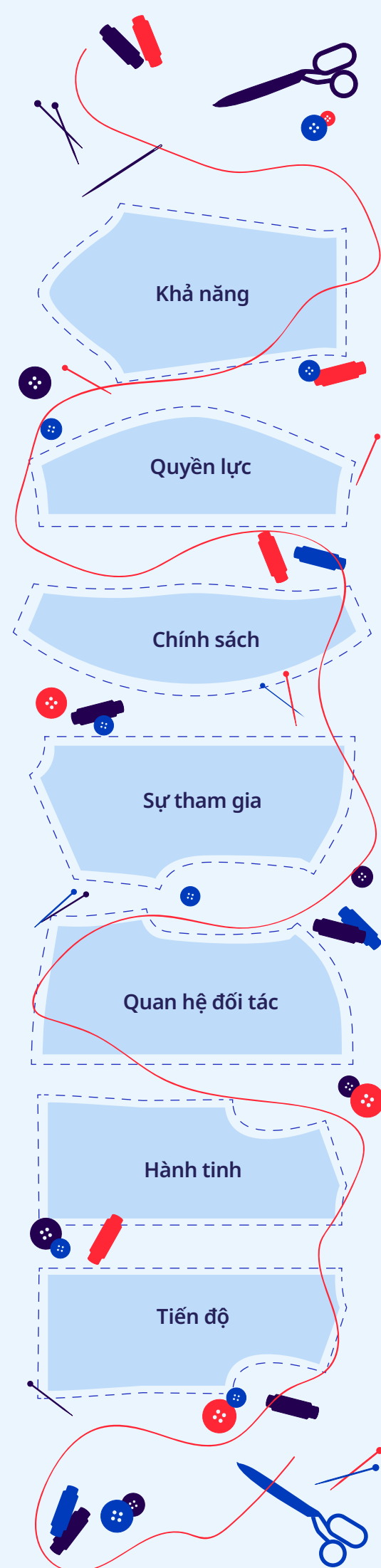
hợp đồng do các thương hiệu quyết định. Tình trạng này dẫn đến “cuộc chạy đua tới đáy” trên cơ sở mức lương thấp, biên lợi nhuận thấp, nhiều lực lượng lao động theo hợp đồng phụ dễ bị tổn thương và không thuộc hệ thống nhân sự chính thức, và mức độ nhận thức của người tiêu dùng nói chung về giá trị thực của hàng may mặc mà họ mua còn hạn chế (mặc dù đã có các chiến dịch lớn về người tiêu dùng ở các thị trường phương Tây).

Đại dịch COVID-19 càng làm cho cán cân quan hệ quyền lực nói trên càng nghiêm trọng. Tuy nhiên, đồng thời, đại dịch cũng đã tạo ra những cơ hội mới trong ngành để thúc đẩy những thay đổi tích cực về vị trí của phụ nữ. Ở cấp độ rộng hơn, thông điệp này được nêu bật trong Kêu gọi hành động ứng phó COVID-19 trên toàn cầu trong ngành may mặc, được phát triển bởi Tổ chức Quốc tế về Người sử dụng lao động (IOE), Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (ITUC) và Nghiệp đoàn Toàn cầu IndustriALL và do ILO điều phối thực hiện (Báo cáo ILO 2020d). Cùng với các khuôn khổ toàn cầu khác liên quan đến tương lai của ngành may mặc toàn cầu, thỏa thuận này đưa ra một khuôn khổ quan trọng với sự tham gia của nhiều bên liên quan nhằm giảm thiểu tác động của đại dịch và cung cấp các nền tảng cho một ngành công nghiệp may mặc công bằng và có tính thích ứng hơn thông qua việc thiết lập các hệ thống bảo trợ xã hội bền vững cũng như các cơ chế khác. (Báo cáo ILO 2020e)

► Tạo động lực cho sự thay đổi trong ngành may mặc: Những thông điệp chính

Kể từ những năm 1970, sự phát triển của lĩnh vực may mặc xuất khẩu ở châu Á luôn đi kèm với một loạt các sáng kiến ngày càng đa dạng nhằm giải quyết những vấn đề bất bình đẳng giới và sự thiếu bền vững ăn sâu trong cơ cấu của ngành.

Dựa trên phân tích về sự phát triển trong khu vực, cũng như các cuộc phỏng vấn được thực hiện với các bên liên quan được lựa chọn, báo cáo này xác định một số thông điệp chính hỗ trợ các hành động tăng cường và hiệp lực nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong chuỗi cung ứng ngành may mặc ở châu Á. Những thông điệp này thuộc bảy chủ đề chính: Khả năng (để thay đổi), quyền lực, sự tham gia, quan hệ đối tác, hành tinh, chính sách và tiến độ.



Khả năng

Như đã nêu trong Kêu gọi hành động (xem phần Khuyến nghị dưới đây), cuộc khủng hoảng do đại dịch COVID-19 gây ra là cơ hội hiếm có để thúc đẩy một chương trình nghị sự mang tính chuyển đổi có thể hiện thực hóa tương lai công việc trong lĩnh vực may mặc toàn cầu hỗ trợ phát triển kinh tế, xã hội và môi trường một cách bền vững. Bình đẳng giới và bền vững môi trường phải là trọng tâm trong bối cảnh này, vừa là động lực chính cho sự thay đổi vừa là kết quả của quá trình đó. Đồng thời, việc ghi nhận cơ hội này cũng đặt ra yêu cầu phải ghi nhận những thông điệp chính sau đây, mỗi thông điệp đều đóng vai trò quan trọng đối với các chiến lược và hành động hiệu quả để thay đổi.

Quyền lực

Đại dịch đã cho thấy một cách rõ ràng sự khác nhau về cán cân quyền lực trong ngành may mặc giữa các chủ thương hiệu và nhà cung cấp, người lao động và người sử dụng lao động, nam giới và nữ giới. Nhiều nhận định về vấn đề này đều nhấn mạnh cán cân quyền lực trong mô hình ngành may mặc hiện nay cuối cùng chỉ có lợi cho những chủ sở hữu thương hiệu quốc tế và người mua. Trong khi đó, các nhà cung cấp và lực lượng lao động chủ yếu là nữ, gia đình và cộng đồng của họ phải chịu gánh nặng chính là mất việc làm và thu nhập. Việc tái cân bằng quan hệ quyền lực đang ngày càng được các bên liên quan trong ngành coi là yếu tố cốt lõi để đảm bảo sự phát triển bền vững hơn của ngành, có tính thích ứng, công bằng và hiệu quả - và mang lại thịnh vượng chung cho tất cả mọi người. Động lực chính cho sự thay đổi đó là nhằm tăng cường tiếng nói, sự đại diện và vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong các công ty, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động cũng như các quá trình đối thoại xã hội trong lĩnh vực này.

Chính sách

Nền tảng cần thiết cho sự thay đổi mang tính cải cách trong lĩnh vực may mặc là việc đảm bảo các khuôn khổ chính sách công phải hiệu quả, phù hợp và dựa trên bằng chứng được áp dụng ở các cấp độ toàn cầu, khu vực và quốc gia. Sự đảm bảo này cần được củng cố bởi các cam kết của chính phủ đối với các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs), các khuôn khổ nhân quyền quốc tế, các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các cam kết môi trường quốc tế. Các lĩnh vực chính sách liên quan bao gồm từ lao động và bình đẳng giới đến thương mại và bảo trợ xã hội. Việc thiếu dữ liệu có tính hệ thống, có thể so sánh, nhạy cảm về giới và phân tách giới tính của ngành là một trở ngại lớn đối với việc xây dựng chính sách hiệu quả trong bối cảnh này, bao gồm cả các lĩnh vực chủ đề chính được thảo luận trong báo cáo này.

Sự tham gia

Điều quan trọng để chuyển đổi vị trí của người lao động nữ trong lĩnh vực may mặc ở châu Á trong thời kỳ “bình thường” mới hậu COVID-19 là việc đảm bảo rằng tiếng nói, sự đại diện và lãnh đạo của phụ nữ là trọng tâm của hoạt động đối thoại, xây dựng chính sách và ra quyết định trong các chiến lược và kế hoạch tương lai. Mở rộng ưu tiên đối với các chính sách và biện pháp thúc đẩy sự dịch chuyển của phụ nữ đáp ứng đủ yêu cầu vào các vai trò lãnh đạo ở tất cả các cấp của ngành. Một điều quan trọng nữa đối với sự thay đổi mang tính cải cách là đảm bảo tính liên kết trong chính sách và thực tiễn giữa vấn đề giới với các cơ sở phân biệt đối xử khác, bao gồm chủng tộc, khuyết tật, dân tộc, tình trạng di cư, tuổi tác, tình trạng gia đình, tình trạng HIV và xu hướng tình dục. Việc đảm bảo những người lao động không thường xuyên được xem xét trong quá trình ra quyết định của ngành đóng một vai trò quan trọng để đảm bảo rằng không ai bị bỏ lại phía sau.

Quan hệ đối tác

Một số yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo quan hệ đối tác hiệu quả giữa các bên trong ngành về vấn đề bình đẳng giới, trao quyền cho phụ nữ và bền vững môi trường gồm có sự quan tâm và

mục đích chung; sự tham gia (chính phủ, người mua, nhà cung cấp và người lao động cũng như những người khác); chia sẻ quyền lực; và định hướng để đạt được kết quả các bên cùng có lợi. Đối thoại xã hội bình đẳng giới và chủ nghĩa ba bên đã được chứng minh là những phương tiện quan trọng để phát triển các mối quan hệ đối tác như vậy, cùng với thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp và cấp ngành là các yếu tố chính để đảm bảo những tương tác này. Điều quan trọng để “thúc đẩy tiến độ” trong bối cảnh này là sự tham gia của tập thể phụ nữ, cũng như các đồng nghiệp nam giới của họ, thông qua các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, các tổ chức và mạng lưới của phụ nữ, hiệp hội người tiêu dùng, các chiến dịch quốc tế và vô số các hình thức tổ chức khác trong toàn ngành.

Hành tinh

Nhiều lao động nữ đã phải chịu gánh nặng của các tác động của biến đổi khí hậu như nhiệt độ tại nơi làm việc tăng lên và gián đoạn việc làm do các hiện tượng thời tiết khắc nghiệt. Đối với họ, những vấn đề liên quan đến bình đẳng giới, quyền lao động, biến đổi khí hậu và bền vững môi trường là những vấn đề thực tế diễn ra hàng ngày. Đại dịch COVID-19 tạo cơ hội để tận dụng các mối liên kết và hiệp lực như vậy nhằm thúc đẩy các nỗ lực hướng tới tính bền vững hơn về môi trường trong sản xuất hàng dệt may. Những nỗ lực đó cần được hướng dẫn bởi các nguyên tắc “chuyển đổi công bằng” và nhằm mục đích giảm thiểu tác động đến môi trường của ngành bằng các biện pháp như sản xuất và việc làm thân thiện với môi trường ở tất cả các cấp đồng thời góp phần tăng khả năng phục hồi, công bằng và năng suất trong ngành (Báo cáo ILO 2015b).

Tiến độ

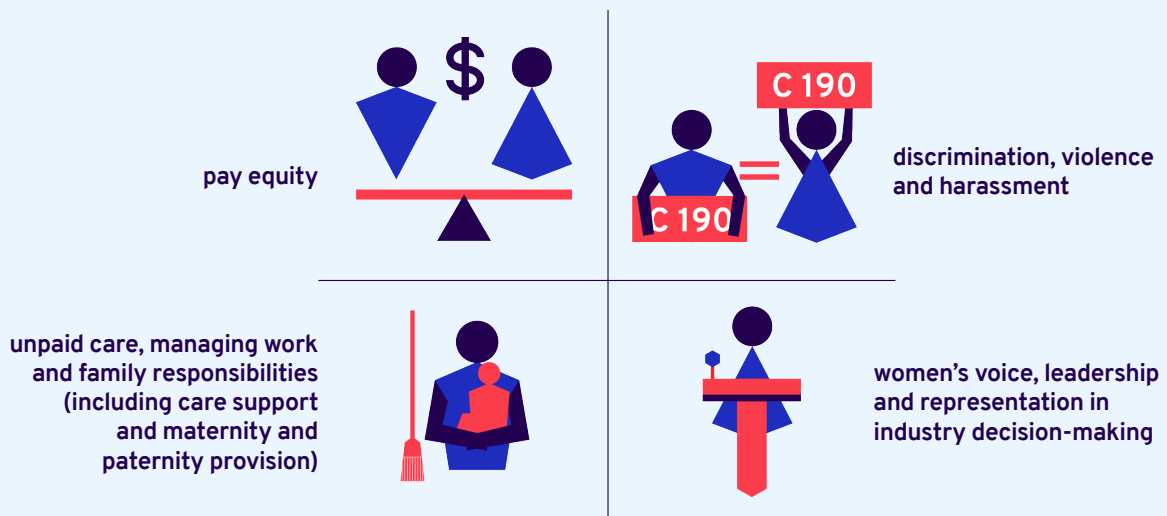
Cuối cùng, hành động là yếu tố quan trọng nhất trong việc thúc đẩy các chuỗi cung ứng hàng may mặc linh hoạt hơn, công bằng và năng suất hơn trong toàn khu vực. Sự thay đổi tích cực sẽ diễn ra từ những hành động mang tính quyết định được đưa ra trên cơ sở tầm nhìn và chính sách chung rõ ràng, sự tham gia và quan hệ đối tác toàn diện. Nhóm Công tác Quốc tế của Ngành May mặc, được thành lập theo Kêu gọi Hành động (xem bên dưới), đưa ra một điểm tham chiếu quan trọng về nội dung này. Ngay cả trong bối cảnh những khó khăn và thách thức do đại dịch COVID-19 gây ra, việc chia sẻ và tận dụng các thực tiễn tốt, kinh nghiệm và bài học hiện có trong khu vực sẽ là yếu tố góp phần quan trọng trong việc tăng cường tác động của các sáng kiến thay đổi và duy trì động lực để thay đổi trong toàn hệ thống.²

► Nhìn về phía trước: Chiến lược để thay đổi

Theo Báo cáo “Bước ngoặt để đạt được bình đẳng giới: Vì một tương lai công việc tốt đẹp hơn cho tất cả mọi người (2019a), “sự chuyển đổi sẽ không tự diễn ra cũng như sẽ không diễn ra nếu không có sự chuẩn bị một cách có trình tự và kết nối”. Dựa trên quan điểm này, một lý thuyết thay đổi được đề xuất để hướng dẫn sự hợp tác và hành động của các bên liên quan trong toàn khu vực nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực may mặc theo những cách thức phối kết hợp với các nỗ lực ứng phó tác động của đại dịch COVID-19. Trọng tâm của lý thuyết thay đổi này là:

- đảm bảo trả lương công bằng trong lĩnh vực này;
- chấm dứt phân biệt đối xử, quấy rối và bạo lực;
- tái cân bằng trách nhiệm đối với dịch vụ chăm sóc không được trả lương; và

² Một ấn phẩm sắp tới của ILO sẽ được công bố kèm theo báo cáo này mô tả một số nghiên cứu điển hình thực hành tốt về hoạt động vì bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong chuỗi cung ứng hàng may mặc ở Châu Á



- đạt được tiếng nói bình đẳng, sự đại diện và lãnh đạo của phụ nữ ở tất cả các cấp trong ngành.

Các khuyến nghị dưới đây được đề xuất thêm cho các bên liên quan cùng hành động nhằm tận dụng các cơ hội do đại dịch tạo ra để định hình lại và định vị lại ngành vì một tương lai bền vững, công bằng và hiệu quả hơn.

► Khuyến nghị

Các khuyến nghị sau được đưa ra nhằm tạo cơ sở cho hoạt động đối thoại và hành động chung của các bên liên quan ở cấp khu vực và quốc gia trong chuỗi cung ứng hàng may mặc Châu Á. Những kiến nghị này có tính chất phụ thuộc và bổ trợ cho nhau nhằm: (i) hỗ trợ các chương trình hành động chung hoặc riêng của các chính phủ, người sử dụng lao động, người lao động, các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ và các tổ chức khác; và (ii) đáp ứng điều kiện đa dạng của các quốc gia và tiếp tục phát huy nhiều sáng kiến đa dạng hiện có đã được thực hiện trong khu vực.

Các khuyến nghị đồng thời đưa ra một bản Lộ trình bổ sung được xuất bản song song với Báo cáo này: tham khảo tài liệu của ILO, Lộ trình khu vực - Thúc đẩy sự phát triển của ngành may mặc: Bình đẳng giới và việc làm thỏa đáng trong ngành may mặc của Châu Á (2021). Lộ trình cung cấp một khuôn khổ chi tiết hơn cho hoạt động đối thoại và hành động chung của các bên để đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực may mặc tại khu vực.

Ưu tiên, nâng cao và thúc đẩy hành động chung của các bên ở tất cả các cấp trong ngành may mặc để tiếp tục giải quyết hậu

quả của đại dịch COVID-19, đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực may mặc tại châu Á một cách bền vững.

- ▶ Thúc đẩy thực hiện Kêu gọi hành động ứng phó COVID-19 của ILO trong lĩnh vực may mặc toàn cầu như một khuôn khổ chính cho các nỗ lực chung trong lĩnh vực này, đặc biệt là ở các nước châu Á được ưu tiên bởi Nhóm công tác Quốc tế, là một Nhóm được thành lập để thúc đẩy và điều phối thực hiện Kêu gọi hành động³. Kết nối việc thực hiện Kêu gọi hành động với các nền tảng và thỏa thuận quốc tế hiện có khác đang hỗ trợ cải cách chuỗi cung ứng toàn cầu và trong khu vực.⁴
- ▶ Thúc đẩy và thực hiện các chính sách, chiến lược và biện pháp để đảm bảo rằng các cam kết về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là yếu tố trung tâm trong việc ứng phó và phục hồi sau đại dịch cả trong những khía cạnh chính thức và không chính thức của ngành.
- ▶ Đảm bảo rằng các hoạt động mua hàng có tác động đến tiền lương và điều kiện làm việc của phụ nữ trong ngành cũng sẽ được giải quyết thông qua trong sáng kiến và đối thoại cải cách khu vực đa bên.
- ▶ Tăng cường năng lực của các tổ chức lao động để thực hiện các hành động cụ thể và thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực may mặc.

Ưu tiên quan tâm đến việc đảm bảo trả công bình đẳng cho các công việc có giá trị như nhau trong lĩnh vực may mặc theo Công ước về trả công bình đẳng năm 1951 (số 100).

- ▶ Tăng cường, giám sát và thực thi các chính sách và luật pháp quốc gia về trả công bình đẳng cho những công việc có giá trị như nhau, cũng như về mức lương tối thiểu, phù hợp với các cam kết quốc tế và hướng dẫn trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế.
- ▶ Đảm bảo tiếng nói, sự đại diện và vai trò lãnh đạo của phụ nữ là trọng tâm của tất cả các sáng kiến và hoạt động đối thoại xã hội liên quan đến trả lương công bằng theo giới và mức lương tối thiểu. Ưu tiên các lĩnh vực tập trung nhiều phụ nữ cần được quan tâm trong các hoạt động đàm phán về mức lương tối thiểu ở cấp quốc gia.
- ▶ Ở cấp doanh nghiệp/người sử dụng lao động, xem xét và điều chỉnh hệ thống tiền lương và tiền công để đảm bảo việc sử dụng các công cụ đánh giá công việc trung lập về giới để xác định “công việc có giá trị như nhau”.

3 Bao gồm Bangladesh, Campuchia, Ấn Độ, Indonesia, Myanmar và Pakistan.

4 Những nền tảng và thỏa thuận này gồm có:

- Tuyên bố thế kỷ ILO về Tương lai của Công việc;
- Tuyên bố của ILO về Công bằng xã hội vì quá trình toàn cầu hóa công bằng;
- Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc;
- Tuyên bố ba bên liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội (Tuyên bố MNE);
- Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền;
- Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia;
- Hướng dẫn về thẩm định chuyên sâu của OECD đối với các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc & giày dép; và Khuôn khổ của Liên hợp quốc (LHQ) về Ứng phó kinh tế-xã hội tức thì đối với COVID-19.

Ưu tiên, phát triển và hỗ trợ các chính sách, chiến lược và biện pháp nhằm tăng cường tiếng nói, sự đại diện và vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong tất cả các vấn đề trong lĩnh vực may mặc.

- ▶ Thúc đẩy, củng cố và thực hiện các chính sách, luật pháp, chiến lược và kế hoạch quốc gia hiện hành về thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý ở tất cả các cấp, bao gồm cả trong hoạt động kinh doanh (ví dụ, các quy định về hạn ngạch quốc gia nếu có).
- ▶ Khởi xướng và thúc đẩy các chính sách và biện pháp nhằm thúc đẩy các quá trình đối thoại xã hội về vấn đề tiếng nói, sự đại diện và vai trò lãnh đạo của phụ nữ ở tất cả các cấp trong ngành (từ quốc gia đến doanh nghiệp), bao gồm cả vấn đề ứng phó, phục hồi sau COVID 19 và thương lượng tập thể.
- ▶ Thiết lập các chính sách và biện pháp để tăng số lượng và sự tham gia của phụ nữ vào các vai trò lãnh đạo và quản lý trong các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong ngành, bao gồm thông qua việc thiết lập các hạn ngạch hoặc mục tiêu về giới và đảm bảo các cơ hội phát triển, cố vấn và bảo trợ cho phụ nữ tham gia vào các vai trò lãnh đạo.
- ▶ Khởi xướng và hỗ trợ thực hiện các biện pháp nhằm tăng số lượng và sự tham gia của phụ nữ trong các vai trò lãnh đạo, quản lý, giám sát và ủy ban có đại diện của cả hai bên tại nơi làm việc. Theo đó, giải quyết các rào cản hạn chế tiếng nói, quyền đại diện và khả năng lãnh đạo của phụ nữ, trong đó có các vấn đề như tác động của các chuẩn mực xã hội có tính phân biệt đối xử, việc thiếu các dịch vụ chăm sóc trẻ em có chất lượng và giá cả phải chăng, vấn đề bạo lực và quấy rối cũng như việc thiếu cơ hội phát triển kỹ năng.
- ▶ Phát huy vai trò tích cực của phụ nữ trong hoạt động lãnh đạo và quản lý trong lĩnh vực may mặc cũng như trong nền kinh tế nói chung.

Ưu tiên, phát triển và hỗ trợ các chính sách, chiến lược và biện pháp nhằm xóa bỏ bạo lực và quấy rối trong lĩnh vực may mặc, bao gồm cả bạo lực trên cơ sở giới, phù hợp với Công ước về chấm dứt bạo lực và quấy rối của ILO, 2019 (số 190).

- ▶ Ưu tiên thúc đẩy, thực hiện và phê chuẩn Công ước số 190 và Khuyến nghị số 206 đi kèm làm trọng tâm cho việc vận động và hành động của nhiều bên liên quan trong ngành, liên kết với các sáng kiến nhằm đạt được mục đích này trong toàn xã hội.
- ▶ Đảm bảo việc thúc đẩy và áp dụng các chính sách, pháp luật và chiến lược quốc gia hiện hành về bình đẳng giới, bạo lực trên cơ sở giới và sức khỏe và hạnh phúc của phụ nữ, bao gồm các quyền và các vấn đề về sức khỏe tình dục và sinh sản.
- ▶ Đảm bảo rằng tiếng nói, sự đại diện và vai trò lãnh đạo của phụ nữ có vị trí trung tâm trong tất cả các quá trình ra quyết định của ngành và trong hoạt động đối thoại xã hội về các chính sách và biện pháp liên quan đến bạo lực và quấy rối, bao gồm cả bạo lực trên cơ sở giới.
- ▶ Đảm bảo các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động nhận thức được và đóng góp vào việc thực hiện các cam kết quốc tế, chính sách và luật pháp quốc gia nhằm xóa bỏ bạo lực và quấy rối, bao gồm cả bạo lực trên cơ sở giới, trong thế giới việc làm.
- ▶ Thông qua các hoạt động đối thoại xã hội liên quan đến người sử dụng lao động và người lao động, thiết lập các chính sách, quy trình tại doanh nghiệp; cơ chế khiếu nại an toàn; ủy ban các vấn đề nơi làm việc; chương trình đào tạo cho người quản lý và giám sát; và các chương trình nâng cao nhận thức cho người lao động để xóa bỏ bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm, bao gồm cả bạo lực trên cơ sở giới, phù hợp với Công ước số 190 và Khuyến nghị số 206.

Cần ưu tiên chú ý đến việc công nhận, giảm thiểu và phân bổ lại các trách nhiệm chăm sóc không được trả công quá lớn mà phụ nữ phải đảm nhận trong lĩnh vực may mặc theo tinh thần Công ước Người lao động với trách nhiệm gia đình năm 1981 (số 156) và Công ước Bảo vệ thai sản năm 2000 (Công ước số 183) của ILO:⁵

- ▶ Thúc đẩy giáo dục và nâng cao nhận thức cộng đồng để thay đổi các chuẩn mực xã hội có tính phân biệt đối xử về vai trò tương ứng của phụ nữ và nam giới
- ▶ Khuyến khích và thúc đẩy sự tham gia của nam giới vào công việc chăm sóc không được trả công;
- ▶ Phát triển các chính sách, chiến lược, hành động và đầu tư cho các dịch vụ chăm sóc chất lượng và công việc chăm sóc thỏa đáng tại nơi làm việc và cộng đồng thông qua hoạt động đối thoại ba bên và sự tham gia của người lao động nữ;
- ▶ Mở rộng và gia tăng quyền và chế độ bảo vệ thai sản, cũng như chế độ nghỉ thai sản và nghỉ phép của cha mẹ phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- ▶ Liên kết các sáng kiến trên với Kêu gọi Hành động ứng phó đại dịch COVID-19 trong ngành công nghiệp may mặc toàn cầu và các chương trình khác nhằm mở rộng chính sách bảo trợ xã hội và phạm vi bao phủ để giải quyết các nhu cầu của phụ nữ, đặc biệt là những người lao động nữ làm việc phi chính thức và dễ bị tổn thương đang lâm vào hoàn cảnh khó khăn hơn trong bối cảnh đại dịch COVID-19.

Ưu tiên, thúc đẩy và thực hành đối thoại xã hội có tính bao trùm về giới ở tất cả các cấp, kể cả tại nơi làm việc.

- ▶ Đảm bảo sự bao trùm về giới phải có tính thực tế, thực chất và được thực hiện thông qua các biện pháp có hệ thống, có thể theo dõi và có trách nhiệm giải trình để đạt được bình đẳng về tiếng nói, sự đại diện và quyền lãnh đạo.

Cần đẩy nhanh các nỗ lực phê chuẩn, thực hiện và giám sát các Công ước quốc tế về lao động và các Khuyến nghị liên quan có liên quan cụ thể đến vấn đề bất bình đẳng giới trong thế giới việc làm.

- ▶ Cần tranh thủ các Công ước như vậy, cũng như các nỗ lực và chiến dịch thúc đẩy phê chuẩn liên quan, để ưu tiên và thúc đẩy các chính sách và biện pháp góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong chuỗi cung ứng ngành may mặc tại Châu Á.

Đảm bảo rằng các khía cạnh bình đẳng giới được lồng ghép vào các chính sách, chiến lược, kế hoạch và sáng kiến của ngành may mặc ở tất cả các cấp nhằm tăng cường tính bền vững về môi trường và giải quyết các tác động của biến đổi khí hậu (ví dụ: khuyến khích việc làm và kỹ năng thân thiện với môi trường và đầu tư vào quy trình sản xuất thân thiện với môi trường).

- ▶ Tương tự, đảm bảo rằng các chính sách, chiến lược, kế hoạch và sáng kiến về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ ở tất cả các cấp phải tính đến tính bền vững về môi trường và biến đổi khí hậu,

⁵ Tập hợp đầy đủ các chính sách và biện pháp của ILO liên quan đến bình đẳng giới liên quan công việc chăm sóc không được trả lương được quy định trong Khung 5R của ILO về Công việc Chăm sóc thỏa đáng. Khung 5R gồm có: ghi nhận, giảm thiểu và phân bổ lại công việc chăm sóc không được trả lương; đảm bảo chế độ công việc chăm sóc được trả lương thông qua việc thúc đẩy công việc tốt hơn và thỏa đáng hơn cho người thực hiện công việc chăm sóc; và đảm bảo sự đại diện của người thực hiện công việc chăm sóc, cũng như sự tham gia của họ vào hoạt động đối thoại xã hội và thương lượng tập thể. Các chính sách và biện pháp liên quan đến khung 5R được hướng dẫn bởi các tiêu chuẩn lao động quốc tế (Báo cáo ILO 2018a).

bao gồm cả những tác động đến sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động nữ cũng như hiệu suất làm việc bắt nguồn từ những hiện tượng như (i) tăng nhiệt độ tại nơi làm việc; (ii) cường độ và mức độ xảy ra thường xuyên của các hiện tượng thời tiết khắc nghiệt.

Nâng cao tác động tổng thể của các chiến dịch, chương trình và dự án của các bên liên quan khác nhau nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực may mặc trong toàn khu vực thông qua: (1) tìm kiếm các sáng kiến chung nếu phù hợp; và (2) chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm, bài học và thực hành tốt để mang lại lợi ích và tác động rộng rãi hơn.

- ▶ Khuyến khích, tạo điều kiện và hỗ trợ hoạt động hợp tác tích cực ở cấp khu vực, tiểu vùng và quốc gia giữa các bên hoạt động về công tác bình đẳng giới trong ngành - bao gồm cả các nền tảng đa bên nếu có liên quan - để nâng cao tác động, tăng cường thông tin liên lạc thường xuyên và đảm bảo sử dụng hiệu quả các nguồn lực sẵn có.
- ▶ Tận dụng nguồn kiến thức trực tuyến khu vực được xây dựng bởi dự án Việc làm thỏa đáng của ILO trong chuỗi cung ứng ngành may mặc ở châu Á để phổ biến thông tin, nghiên cứu và phân tích, kết quả đánh giá, bài học và thực tiễn tốt.

Tăng cường thu thập, sử dụng và chia sẻ một cách có hệ thống các dữ liệu cập nhật, có thể so sánh, phân tách theo giới tính và có tính nhạy cảm về giới để cung cấp thông tin cho việc xây dựng các chính sách, biện pháp và quy trình đối thoại xã hội nhằm tăng cường bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong chuỗi cung ứng ngành may mặc ở châu Á. Các biện pháp cụ thể gồm có:

- ▶ Bổ sung các cuộc khảo sát định kỳ về lực lượng lao động ở các nước sản xuất hàng may mặc nếu tại các quốc gia đó chưa có những hoạt động khảo sát như vậy;
- ▶ Bổ sung các cuộc khảo sát định kỳ về thời gian sử dụng để thu thập dữ liệu về động lực giới của công việc không được trả công, đây là một nội dung trong hoạt động khảo sát về lực lượng lao động,⁶ phù hợp với các nghị quyết của Hội nghị thống kê lao động quốc tế lần thứ 19 (2013).⁷
- ▶ Xây dựng một kế hoạch của các bên liên quan để: (1) lập bản đồ các khoảng trống dữ liệu chính; và (2) tăng cường và hỗ trợ điều phối các hoạt động thống kê liên quan của chính phủ, khu vực tư nhân, công đoàn và các hoạt động thống kê khác để đạt được mục tiêu trên, bao gồm cả trong các lĩnh vực đã được nêu.
- ▶ Cải thiện việc thu thập, phân tích và cung cấp dữ liệu về các xu hướng, các vấn đề và các lựa chọn chính sách liên quan đến việc trả lương công bằng; phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối; và tiếng nói, sự lãnh đạo và đại diện của phụ nữ trong quá trình ra quyết định trong ngành.

6 ILO đang xem xét khả năng sử dụng các phương pháp đo lường thời gian được lồng ghép trong các cuộc điều tra lực lượng lao động ở định dạng mô-đun để thu thập một cách thường xuyên thông tin về thời gian dành cho các hoạt động sản xuất không được trả lương để bổ sung cho các cuộc điều tra về việc sử dụng thời gian ở cấp quốc gia (Báo cáo ILO, không có thời gian, e)

7 Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế lần thứ 19 năm 2013 được nhiều người coi là một sự kiện mang tính đột phá. Hội nghị đã thông qua năm nghị quyết liên quan đến vấn đề thống kê về công việc, việc làm và tình trạng không sử dụng được hết tiềm năng của người lao động; hoạt động tiếp theo về lao động cưỡng bức, hợp tác xã và di cư lao động; và chức năng của Hội nghị (Báo cáo của ILO, không có thời gian.-f).

Đây là bản tóm tắt nội dung và các khuyến nghị của Báo cáo⁸ “Thúc đẩy Bình đẳng giới và Việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực may mặc tại Châu Á”. Vui lòng xem báo cáo đầy đủ trên trang web của ILO để biết thêm chi tiết.

⁸ https://ilo.org/asia/publications/WCMS_789822/lang--en/index.htm