



# Tam tất và Trả lời ý kiến phản hồi

Dự thảo Tiêu chuẩn sản xuất cho Nhà máy 2.0.0

---

Phiên bản 1.0.0

Tháng 8/2022

Fair Trade USA™



# Mục lục

<b>1.</b>	<b>GIỚI THIỆU.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>BỐI CẢNH .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>PHẢN HỒI CẤP CAO CHO FAIR TRADE USA.....</b>	<b>6</b>
3.1.	Phạm vi.....	6
3.2.	Chăm điểm .....	7
3.3.	Cấu trúc .....	9
<b>4.</b>	<b>MÔ-ĐUN 1 – TRAO QUYỀN .....</b>	<b>9</b>
4.1.	Pháp nhân .....	9
4.2.	Quản lý Quỹ phí phụ trội .....	10
4.3.	Đội quản lý quỹ .....	11
4.4.	Tập huấn về trao quyền cho người lao động.....	11
<b>5.</b>	<b>MÔ-ĐUN 2 – QUYỀN CƠ BẢN TẠI NƠI LÀM VIỆC .....</b>	<b>11</b>
5.1.	Lao động bị ép buộc, cưỡng bức và bắt buộc .....	11
<b>6.</b>	<b>MÔ-ĐUN 3 – ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG .....</b>	<b>12</b>
6.1.	Mức lương sinh hoạt tối thiểu .....	12
6.2.	Tuyển dụng.....	13
6.3.	Phúc lợi.....	14
<b>7.</b>	<b>MÔ-ĐUN 4 – GIỜ LÀM VIỆC &amp; SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG .....</b>	<b>15</b>
7.1.	Giờ làm việc.....	16
7.2.	Sức khỏe và An toàn tại Nơi làm việc.....	16
<b>8.</b>	<b>MÔ-ĐUN 5 – TRÁCH NHIỆM VÀ QUẢN LÝ MÔI TRƯỜNG.....</b>	<b>17</b>
<b>9.</b>	<b>MÔ-ĐUN 6 – TÍNH MINH BẠCH VÀ KHẢ NĂNG TRUY XUẤT .....</b>	<b>17</b>
<b>10.</b>	<b>MÔ-ĐUN 7 – HỆ THỐNG QUẢN LÝ NỘI BỘ .....</b>	<b>17</b>
10.1.	Hệ thống quản lý nội bộ .....	17
10.2.	Nhóm gắn kết xã hội (SET).....	18
10.3.	Cơ chế giải quyết và khắc phục khiếu nại .....	19

# 1. Giới thiệu

---

Fair Trade USA® (FTUSA) là cơ quan chứng nhận bên thứ ba hàng đầu về các sản phẩm thương mại công bằng tại Hoa Kỳ. Chúng tôi cho phép người tiêu dùng trải nghiệm sự khác biệt khi tiêu tiền. Chúng tôi giúp con người và hành tinh chung sống hòa hợp, trở nên lành mạnh và bền vững. Chúng tôi cung cấp cho người nông dân ở các quốc gia đang phát triển các công cụ giúp tăng trưởng mạnh mẽ với tư cách là các doanh nhân quốc tế. Thay vì tạo ra mối quan hệ phụ thuộc vào viện trợ, chúng tôi sử dụng cách tiếp cận dựa trên thị trường để mang đến cho người nông dân giá cả hợp lý, điều kiện an toàn cho người lao động và nguồn lực của toàn bộ cộng đồng vì một cuộc sống công bằng, lành mạnh và bền vững. Chúng tôi tìm cách truyền cảm hứng nâng cao nhận thức cho người tiêu dùng và loại bỏ hành vi bóc lột. Tìm hiểu thêm tại [FairTradeCertified.org](https://FairTradeCertified.org).

Tiêu chuẩn nhà máy cho hàng may mặc và hàng gia dụng được công bố lần đầu tiên vào năm 2014, được phát triển từ một chương trình thí điểm được triển khai vào năm 2010 có tên là Tiêu chuẩn cơ sở CMT thí điểm. Kể từ đó, Tiêu chuẩn Nhà máy đã được sửa đổi nhỏ một vài lần, trong đó chúng tôi tập trung vào định dạng và làm rõ các nội dung hiện có. Tuy nhiên, rõ ràng là cần phải cập nhật đáng kể để đảm bảo rằng Tiêu chuẩn vẫn phù hợp với mục đích trong các khu vực địa lý và các ngành khác nhau mà chúng tôi có hoạt động. Tiêu chuẩn đã được đổi tên thành Tiêu chuẩn Sản xuất tại Nhà máy (FPS) để thể hiện rõ hơn sự đa dạng này.

Đầu năm 2021, FTUSA đã bắt đầu một quá trình sửa đổi quan trọng để cập nhật Tiêu chuẩn Nhà máy đối với Sản xuất Hàng May mặc và Gia dụng. Mục tiêu chính của quá trình này là nhằm đổi mới Tiêu chuẩn hiện có để cải thiện đề xuất giá trị của chúng tôi cho tất cả những bên có liên quan, đồng thời đảm bảo Tiêu chuẩn này giúp thực hiện chiến lược tổ chức của Fair Trade USA nhằm gia tăng tác động và thúc đẩy tăng trưởng nhanh chóng. Dự thảo FPS 2.0.0 sau đó đã được xây dựng dựa trên kết quả đánh giá các bài học kinh nghiệm từ việc thực hiện Tiêu chuẩn Nhà máy của chúng tôi trong hơn năm năm, khảo sát tác động trên thực địa và phỏng vấn với một số bên liên quan bao gồm Các bên được cấp chứng chỉ, các thương hiệu, giới học thuật, các tổ chức phi chính phủ về quyền lao động và xã hội, v.v.

Từ tháng 10 năm 2021 đến tháng 2 năm 2022, Dự thảo FPS 2.0.0 đã được xem xét bởi các bên liên quan đại diện cho các cơ quan kiểm định nhà máy, chương trình chứng nhận ngang hàng, nhà máy và công nhân nhà máy, thương hiệu và nhân viên FTUSA. Phản hồi được thu thập thông qua các cuộc khảo sát,<sup>1</sup> thuyết trình, phỏng vấn<sup>2</sup> trực tiếp và mười cuộc thảo luận nhóm nội bộ với nhân viên FTUSA từ trụ sở chính và thực địa. **Tài liệu này bao gồm tóm tắt các phản hồi tổng hợp nhận được từ các nhóm này cũng như các thay đổi được đề xuất để đưa vào bản FPS 2.0.0 hoàn thiện.**

Phần mở đầu của tài liệu này bao gồm những thông tin chi tiết về phương pháp quy trình tham vấn cộng đồng và tỷ lệ tham gia. Sau thông tin tổng quan này là bản tóm tắt và trả lời cho phản hồi cấp cao hơn và nhận xét có tính chất chung hơn. Phần còn lại của tài liệu thảo luận về các chủ đề chính cho mỗi mô-đun của Tiêu chuẩn. Hãy lưu ý rằng chúng tôi đã nhận được nhiều nhận xét chi tiết nhưng chưa được ghi lại trong các chủ đề chính này và chúng tôi đã thực hiện nhiều chỉnh sửa nhỏ không được phản ánh trong bản tóm tắt này để xây dựng một bản Tiêu chuẩn hoàn thiện hiệu quả và rõ ràng hơn.

---

<sup>1</sup>Bao gồm Biểu mẫu Nhận xét công khai và Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động.

<sup>2</sup>Trong đó có một biểu mẫu với các đối tác thương hiệu (Hội nghị thượng đỉnh về thương hiệu) và hai biểu mẫu với các nhà máy FTUSA.

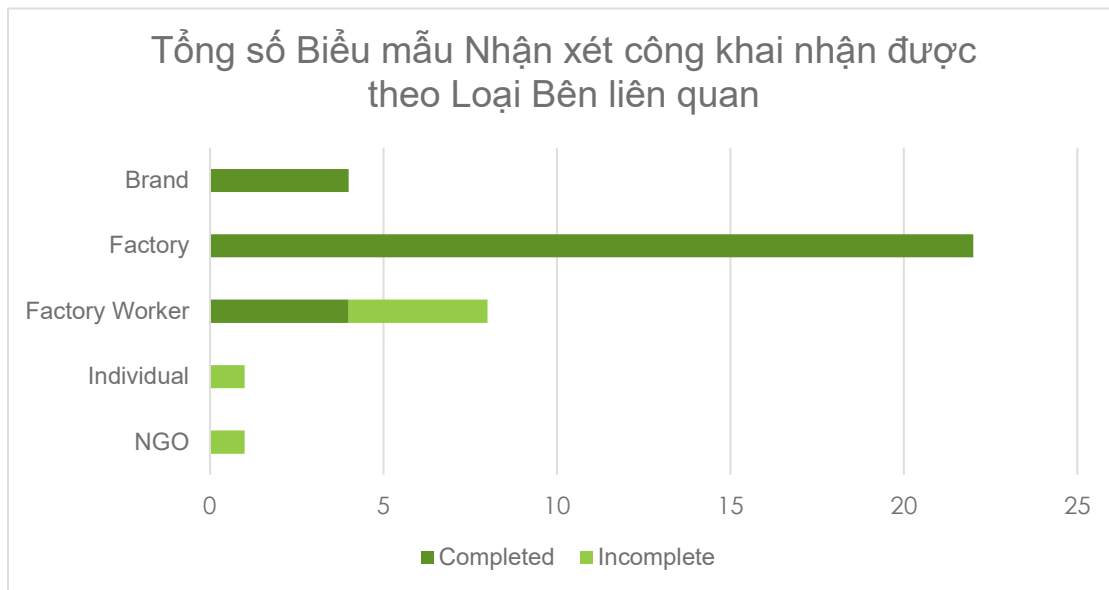
## 2. Bối cảnh

Giai đoạn tham vấn cộng đồng 2021-2022 cho Dự thảo FPS 2.0.0 bao gồm bốn giai đoạn thu thập và hợp nhất dữ liệu.

**1. Khởi động các hoạt động** nhằm nâng cao nhận thức và khuyến khích sự tham gia của cộng đồng vào hoạt động tham vấn. Ba hội thảo trực tuyến có sự tham gia của sáu thương hiệu (thông qua Hội nghị thượng đỉnh về Thương hiệu) và 18 công ty, bao gồm các nhà máy (thông qua hai hội thảo trực tuyến của nhà máy), trong tổng quan về những thay đổi được đề xuất cho FPS và cách thức gửi phản hồi. Những chi tiết này đã được nhắc lại qua ba email công khai gửi đến các đầu mối liên hệ trong ngành và ngoài ngành trong tháng 10 và tháng 11 năm 2021. Thông báo khởi động cũng được chia sẻ qua ISEAL và bản tin của Ủy ban Trách nhiệm Xã hội AAFA.

Tất cả thông tin liên quan đến tham vấn cộng đồng được cung cấp trên [trang web của FTUSA](#).

**2. Biểu mẫu Nhận xét công khai** được cung cấp ở định dạng trực tuyến và ngoại tuyến từ ngày 25 tháng 10 đến ngày 23 tháng 12 năm 2021. Đã nhận được tổng cộng 36 biểu mẫu nhận xét trong khoảng thời gian đó. Sáu biểu mẫu trong số này được nộp với thông tin trống hoặc không đầy đủ. Khi kết hợp với những người tham gia hội thảo trên web, tổng cộng đã tiếp cận được 26 nhà máy và tám thương hiệu. Thời gian tham vấn cộng đồng đã được kéo dài để tạo điều kiện cho nhiều thương hiệu hơn tham gia; tuy nhiên, FTUSA không nhận được đầu vào bổ sung sau thời hạn ban đầu.



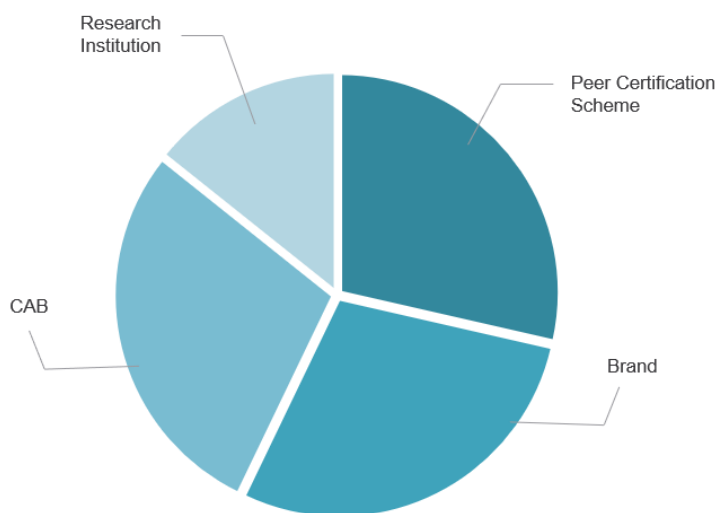
Hình 1. Tổng số Biểu mẫu Nhận xét công khai nhận được và điền đầy đủ theo Loại Bên liên quan

**3. Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động** được triển khai vào giữa tháng 11 và mở cho đến ngày 3 tháng 1 năm 2022. Người lao động được khuyến khích tham gia thông qua các giải thưởng nhỏ cho tất cả người trả lời cũng như bốc thăm may mắn để nhận một số lượng hạn chế các giải thưởng quy mô trung bình và lớn. Cuối cùng, khảo sát này tiếp cận được hơn 13 nhà máy với 3.421 công nhân nộp biểu mẫu khảo sát đã điền đầy đủ thông tin.

Một thách thức trong Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động là chất lượng câu trả lời cho các câu hỏi mở. Các câu trả lời thường giống nhau, do đó, có nghi vấn về việc người lao động đã được hướng dẫn hay viết sẵn câu trả lời.

## Stakeholder Type

Note: As defined by FTUSA



Hình 2. Người tham gia tham vấn cá nhân theo loại bên liên quan.

**4. Tham vấn cá nhân** cũng được tổ chức dưới hình thức tham vấn không chính thức, tham vấn một lần hoặc tham vấn qua email mở rộng. Bảy cuộc tham vấn đã được thực hiện với thành viên các cơ quan kiểm định nhà máy, tổ chức nghiên cứu, thương hiệu và chương trình chứng nhận ngang hàng vào cuối tháng 2 năm 2022.

Sau khi kết thúc giai đoạn tham vấn cộng đồng, FTUSA đã tiến hành phân tích tất cả các phản hồi nhận được một cách có hệ thống. Ngoài việc làm rõ và chỉnh sửa nội dung và cấu trúc Tiêu chuẩn, phân tích này còn bao gồm việc xác định các vấn đề chính đòi hỏi phải thảo luận và nghiên cứu nội bộ thêm.

Sau đó, những vấn đề này đã được thảo luận trong các nhóm nội bộ chuyên sâu. Mười cuộc họp đã được tổ chức từ tháng 3 đến tháng 4 năm 2022 về các chủ đề sau:

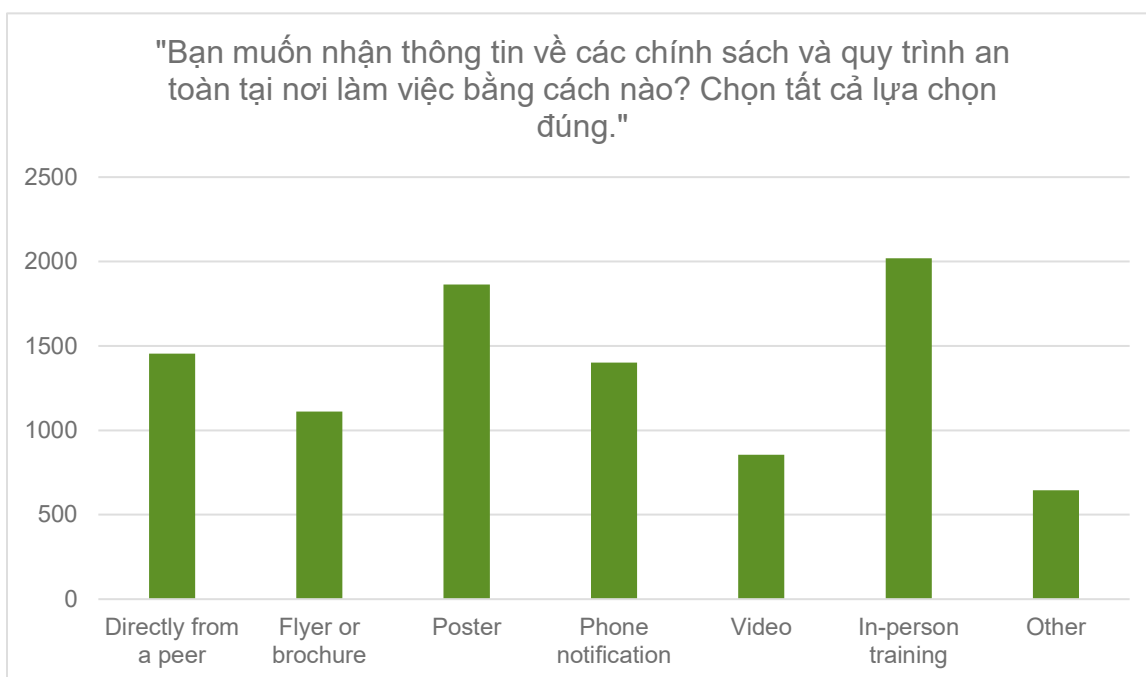
- Hệ thống quản lý nội bộ;
- Hệ thống chấm điểm và phương pháp cải tiến liên tục;
- Nhóm gắn kết xã hội (SET) và các cơ chế khiếu nại; và,
- Tiền lương và giờ làm việc.

Sau đó, một phiên họp cũng được tổ chức để thảo luận về các yêu cầu pháp lý trong Mô-đun 1.

### 3. PHẢN HỒI CẤP CAO CHO FAIR TRADE USA

Phản hồi của các bên liên quan đa phần là tích cực và bao gồm các đề xuất cụ thể về cách cải thiện nội dung và tác động tổng thể của FPS 2.0.0. Ngoài các ý kiến về chủ đề cụ thể được đề cập trong tài liệu này, các thương hiệu, nhà máy và nhân viên FTUSA nhấn mạnh lại rằng đào tạo đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo rằng các nhà máy và kiểm định viên hiểu rõ và thực hiện theo Tiêu chuẩn cập nhật.

Người lao động mong muốn nhận thông tin về các chính sách và thủ tục tại nơi làm việc thông qua các khóa đào tạo trực tiếp hoặc áp phích tại nơi làm việc (xem Hình 3), ghi nhận tầm quan trọng của việc đào tạo. Các nhà máy cũng ghi nhận tầm quan trọng của việc đảm bảo các tài liệu được dịch sang các ngôn ngữ bản địa tương ứng vì nhiều công nhân nhà máy có thể không đọc hoặc nói được tiếng Anh thành thạo.



Hình 3. Kết quả Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động (2021).

Phản hồi về các ứng dụng di động "Khác" thường được đề cập nhất.

Mối quan tâm về mức độ phức tạp và tỷ trọng của Tiêu chuẩn tiếp tục được đề cập bởi nhiều bên liên quan, bao gồm các thương hiệu, nhà máy và các chương trình chứng nhận ngang hàng. Sau đó, hành động đã được thực hiện để đơn giản hóa các yêu cầu, trì hoãn các mốc thời gian và thiết lập các mô hình chấm điểm và tuân thủ đơn giản hơn, nếu có thể. Các điều chỉnh cũng đã được chuẩn hóa một cách toàn diện so với các chứng nhận ngang hàng để xác nhận tính nhất quán với các tiêu chuẩn trong ngành và dễ dàng tiếp nhận nhà máy tham gia vào mạng lưới.

#### 3.1. Phạm vi

Tám mươi tám phần trăm các bên liên quan đã gửi biểu mẫu nhận xét công khai đồng ý với những thay đổi phạm vi do FTUSA đề xuất. Người lao động trong các nhà máy tham gia cảm thấy rằng những thay đổi này sẽ giúp mang lại lợi ích lớn hơn cho cả nhà máy và Người tham gia Quý phí phụ trội cũng như thúc đẩy việc tạo ra các sản phẩm chất lượng hơn.

Vấn đề về **các tòa nhà nhiều tầng/sử dụng chung** đã được thảo luận với các cơ quan kiểm định nhà máy và đại diện từ các chương trình chứng nhận khác. Đối với hai trường hợp, các chương trình chứng nhận ngang hàng báo cáo rằng họ tiếp cận các tòa nhà sử dụng chung bằng cách đánh giá các vấn đề an toàn cấu trúc ảnh hưởng đến tổng thể tòa nhà, trong khi áp dụng một bộ tiêu chí hạn chế (ví dụ: các vấn đề về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp, các tuyến đường sơ tán khẩn cấp dùng chung, v.v.) cho các khu vực ngoài phạm vi chứng nhận. Một chuyên gia chứng nhận yêu cầu thêm rằng các doanh nghiệp độc lập ở các tầng khác phải chứng minh rằng họ không sản xuất, cung cấp hoặc lắp ráp các thành phần "đáng kể" của sản phẩm được đề cập thì mới được loại trừ khỏi phạm vi chứng nhận.

*Fair Trade USA phản hồi: Một chính sách mới về các tòa nhà sử dụng chung đã được xây dựng để đưa ra hướng dẫn cho Bên được cấp chứng chỉ hoạt động trong các tòa nhà có nhiều doanh nghiệp sử dụng chung. Chính sách này bao gồm các yêu cầu cụ thể đối với các khu vực chung không thuộc sở hữu của Bên được cấp chứng chỉ nhưng người lao động trong phạm vi của Chứng chỉ Fair Trade thường xuyên sử dụng.*

### Người lao động làm việc tại nhà và nhà thầu phụ

cũng được xem xét trong các cuộc thảo luận về phạm vi, đặc biệt là với các chương trình chứng nhận và kiểm định viên. Một chương trình chứng nhận cấm hoàn toàn việc sử dụng người lao động làm việc tại nhà, trong khi chương trình thứ hai cố gắng thu thập nhiều thông tin nhất có thể về người lao động làm việc tại nhà trong chuỗi cung ứng. Tuy nhiên, cả hai chương trình đều cho biết việc tìm hiểu thông tin về các điều kiện làm việc tại nhà là một thách thức đáng kể mà họ mong muốn giải quyết, đặc biệt là trong các tình huống thiếu hụt lao động do đại dịch. Như có thể thấy trong Hình 4, nghiên cứu minh họa thêm các phương pháp tiếp cận khác nhau được thực hiện bởi các chương trình chứng nhận liên quan đến các nhà thầu phụ và người lao động làm việc tại nhà.

Requirement	Standard(s)
Risk of subcontractor/homeworker non-compliance is assessed	Fair Trade International Textile Standard SA8000
Reasonable efforts are made by the CH to ensure identified risks are addressed	Fair Trade International Textile Standard SA8000
A monitoring and evaluation system to track subcontractor/homeworker compliance is in place	Fair Trade International Textile Standard Responsible Business Alliance SA8000 SLCP

Hình 4. So sánh các yêu cầu đối với nhà thầu phụ/người lao động làm việc tại nhà

*Fair Trade USA phản hồi: Không có thay đổi nào được thực hiện về các yêu cầu liên quan đến nhà thầu phụ và người lao động làm việc tại nhà. Do đó, Tiêu chuẩn chính thức duy trì ý định của Dự thảo FPS 2.0.0 rằng Bên được cấp chứng chỉ có trách nhiệm đảm bảo việc tuân thủ các trách nhiệm của các cơ sở không bắt buộc như được nêu chi tiết trong Tiêu chuẩn.*

## 3.2. Chấm điểm

Chín mươi sáu phần trăm các nhà máy và người lao động nhà máy trả lời câu hỏi, "Bạn nghĩ gì về mô hình cải tiến liên tục này và sự linh hoạt gia tăng mà mô hình này mang lại?", đồng ý với những thay đổi được đề xuất cho Dự thảo FPS 2.0.0. Các nhà máy lưu ý rằng, bằng việc đưa ra lộ trình để các nhà máy được cấp chứng nhận Fair Trade nhanh hơn, nhiều người lao động sẽ có thể được hưởng lợi từ chương trình. Một nhà máy nghĩ rằng cách tiếp cận này cũng sẽ khuyến khích các nhà máy mới nỗ lực để xin cấp chứng nhận Fair Trade.

Mặc dù có phản hồi tích cực, các bên liên quan khác vẫn lưu tâm đến tính thiết thực và rõ ràng của phương pháp cải tiến liên tục được đề xuất.

Mặc dù một thương hiệu hoan nghênh tính hệ thống của mô hình chấm điểm, đề xuất ghi nhãn các tiêu chí Quan trọng (C-Y#), Đang thực hiện (P-#) và Cải tiến liên tục (CI- #) đã được một thương hiệu khác lưu ý là dễ gây nhầm lẫn. Đại diện thương hiệu cũng bày tỏ rằng ý nghĩa của việc chỉ định mốc thời gian C-Y0 liên quan đến quá trình kiểm định nhà máy và đóng GIỚI HẠN khá khó hiểu.

Các chuyên gia chứng nhận và thương hiệu nhận định số lượng các yêu cầu (đặc biệt là Các tiêu chí quan trọng) có thể là một rào cản tiềm ẩn trong quá trình thực hiện. Một chuyên gia chứng nhận ngang hàng cho biết nội dung tổng thể được đề cập trong FPS rất tốt, nhưng họ đặt câu hỏi rằng liệu các nhà máy có thể giải quyết hiệu quả tất cả các yêu cầu về thời gian và nguồn lực hạn chế hay không. Hai thương hiệu nhận thấy có quá nhiều tiêu chí được gắn nhãn là Quan trọng (và nên là Đang thực hiện hoặc Cải tiến liên tục) hoặc nên được trì hoãn sau mốc C-Y0; tuy nhiên, một thương hiệu cho rằng nên tận dụng hoạt động Đánh giá rủi ro để chuẩn bị tốt hơn cho các nhà máy cho hoạt động Kiểm định ban đầu, nhờ đó có thể giải quyết một số vấn đề đáng quan tâm thực tế về việc thực hiện.

Những cân nhắc trên phản ánh mối quan tâm lớn hơn về hiệu quả của phương pháp Cải tiến liên tục: cụ thể là hệ thống chấm điểm và cấu trúc chương trình không tạo ra đủ động lực để các nhà máy đạt được các tiêu chí Cải tiến liên tục. Ví dụ: hệ thống huy hiệu đề xuất đã được mô tả là không tạo ra đủ động lực cho các nhà máy để nỗ lực “vượt xa hơn” các tiêu chí cần thiết.

*Fair Trade USA: Fair Trade USA đã đưa ra ba đổi mới về hệ thống chấm điểm và phương pháp Cải tiến liên tục.*

*Đầu tiên, các nhãn tiêu chí đã được thay đổi thành Năm (trước đây là 'Quan trọng'), Đang tiến hành (P) và Thực hành tốt nhất (trước đây là 'Cải tiến liên tục'). Các tiêu chí về Đang thực hiện và Thực hành tốt nhất đã được đơn giản hóa hơn nữa bằng cách loại bỏ khái niệm điểm số. Do đó, các tiêu chí này hiện xuất hiện trong FPS theo các định dạng sau: Y#, P và BP.*

*Với việc loại bỏ điểm số, các nhà máy không còn phải đạt tiêu chí P trong các khoảng thời gian quy định nữa. Thay vào đó, các nhà máy phải chứng minh rằng họ đã đạt được tất cả các yêu cầu P trước Năm thứ 6. Để khuyến khích việc đạt được các yêu cầu P sớm hơn, FTUSA đã giới thiệu một hệ thống cho phép các thương hiệu dễ dàng xác định các nhà máy đã đạt được các yêu cầu C, P và BP. Theo mô hình này, 'cấp độ'<sup>3</sup> sẽ được phân bổ như sau:*

- *Cấp 1: Nhà máy đã đáp ứng tất cả các yêu cầu Y0*
- *Cấp 2: Nhà máy đã đáp ứng tất cả các yêu cầu Y0, Y1 và P*
- *Cấp 3: Nhà máy đã đáp ứng tất cả các yêu cầu về Năm và P cũng như tỷ lệ phần trăm<sup>4</sup> các yêu cầu về BP*

*Mô hình chấm điểm đổi mới còn bao gồm việc giới thiệu hệ thống xếp hạng không tuân thủ (NC), trong đó duy trì khái niệm xếp hạng 'Lớn' và 'Nhỏ' trong quy trình chứng nhận FTUSA. Mặc dù các tiêu chí 'Lớn' và 'Nhỏ' trước đây đã được đưa vào Tiêu chuẩn, cách tiếp cận mới này sẽ chỉ định các cấp độ không tuân thủ cho từng tiêu chí. Ngoài NC Lớn và NC Nhỏ, một số tiêu chí chọn lọc cũng sẽ được xếp hạng 'Ưu tiên'. Các vấn đề ưu tiên bao gồm những vấn đề hiện đang được đề cập trong Chính sách Không khoan nhượng của FTUSA cũng như các tiêu chí bổ sung liên quan đến các rủi ro về sức khỏe và an toàn sắp xảy ra và các thành phần*

<sup>3</sup>Tên này có thể thay đổi.

<sup>4</sup>Quyết định sau.



cốt lõi của chương trình FTUSA. Danh sách các vấn đề Ưu tiên sẽ được đề cập trong chính sách sắp tới.

Liên quan đến mức độ nghiêm trọng của mỗi mục không tuân thủ, hệ thống xếp hạng NC sẽ tiếp tục đưa ra các mốc thời gian riêng biệt để giải quyết các NC đã xác định:

- **Ưu tiên:** Chỉ ra sự vi phạm lớn đối với các chủ đề liên quan đến quyền sở hữu và minh bạch của quỹ phí phụ trội, quyền con người, điều kiện làm việc, sức khỏe và an toàn, tính minh bạch và toàn vẹn của hoạt động kiểm định, và phạm vi. Tất cả các phát hiện phải đóng trước khi cấp chứng nhận.
- **Lớn:** Đề cập đến một vi phạm cấp hệ thống không gây ra rủi ro về sức khỏe, an toàn hoặc pháp lý ngay lập tức. Một GIỚI HẠN phải được kiểm định viên chấp thuận và nhà máy phải tuân theo một mốc thời gian xác định để đóng các NC Lớn.
- **Nhỏ:** Đề cập đến NC quy mô nhỏ hoặc một lần. Nhiều NC Nhỏ có thể dẫn đến bị đánh giá là NC Lớn. NC Nhỏ phải đóng trước lần kiểm định tiếp theo.

### 3.3. Cấu trúc

Gần như tất cả những người tham gia đều chấp thuận cấu trúc mới, cho biết cấu trúc này rõ ràng, dễ theo dõi và dễ nhớ. Hai thương hiệu cho rằng giờ làm việc có thể không phải là một chủ đề phù hợp cho Mô-đun 4 và khuyến nghị tách các tiêu chí liên quan thành một mô-đun độc lập.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Do đa số các bên tham gia gần như đồng thuận về cấu trúc đề xuất cho FPS 2.0.0, không tiến hành thay đổi cấu trúc cấp mô-đun.*

*Mô-đun phụ về giờ làm việc đã được chuyển sang Mô-đun 3 để tăng cường mối liên kết với các điều kiện việc làm, bao gồm tiền lương và phúc lợi.*

## 4. MÔ-ĐUN 1 – Trao quyền

Hầu hết người trả lời<sup>5</sup> đồng ý rằng những thay đổi được thực hiện cho Mô-đun 1 là tích cực. Như đề cập chi tiết dưới đây, các ý kiến bổ sung bao gồm các vấn đề liên quan đến Quản lý Quỹ phí phụ trội, thành lập Đội quản lý quỹ (FTC) với tư cách là một pháp nhân và các chủ đề khác liên quan đến FTC.

Kết quả từ Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động cho thấy ~70% số người được hỏi báo cáo rằng họ biết về khái niệm Quỹ phí phụ trội.<sup>6</sup> Mặc dù chỉ có một nhóm người lao động nhỏ hơn trả lời câu hỏi, "Quý vị có biết rằng cần nhiều bước để phê duyệt Chương trình Quỹ phí phụ trội không?", có 96% những người tham gia trả lời: "Có."<sup>7</sup>

### 4.1. Pháp nhân

Phản hồi về việc thành lập một pháp nhân kết hợp giữa các thương hiệu, nhà máy và công nhân nhà máy. Hai nhà máy mong muốn loại bỏ yêu cầu pháp nhân vì có khó khăn về mặt pháp lý. Vấn đề này đặc biệt được đề cập bởi những người tham gia từ Trung Quốc, với nhận xét chung rằng việc thành lập một pháp

<sup>5</sup>~66% số người được hỏi trả lời câu, "Bạn có đồng ý với những thay đổi này không? Vì sao có hoặc vì sao không?" trong phần 'Thay đổi về FTC và Quản lý Quỹ phí phụ trội' được trả lời là "Đồng ý".

<sup>6</sup>3334 người lao động đã gửi câu trả lời cho câu hỏi, "Bạn có biết Quỹ phí phụ trội là gì không?"

<sup>7</sup>2280 người lao động đã trả lời câu hỏi.

nhân sẽ không thể thực hiện được. Tuy nhiên, hai đại diện từ một nhà máy có trụ sở tại Trung Quốc ủng hộ việc thành lập một pháp nhân để bảo vệ Quỹ phí phụ trội.

Các thương hiệu và nhà máy đã đề xuất các giải pháp thay thế, bao gồm tận dụng Thỏa ước thương lượng tập thể hiện hành (CBAS), hợp tác với chính quyền địa phương để đơn giản hóa quá trình công nhận pháp lý hoặc chấp nhận các giấy tờ bảo lãnh pháp lý như là giải pháp để ứng phó với các thách thức được nêu ra.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Tiêu chí 1.2.4.c về việc thành lập pháp nhân đã được cập nhật để yêu cầu phải thành lập pháp nhân trước khi nhận được 150.000 USD (tức là đã loại bỏ tham chiếu đến Quỹ phí phụ trội được 'sử dụng'). Đã bổ sung nội dung làm rõ rằng các nhà máy sẽ tuân thủ tiêu chí nếu họ chứng minh được rằng họ đã thực hiện các bước để thành lập pháp nhân.*

## 4.2. Quản lý Quỹ phí phụ trội

Gần như tất cả các bên liên quan đồng ý với những thay đổi được đề xuất liên quan đến quản lý Quỹ phí phụ trội và cho rằng các quy định để bảo vệ Quỹ phí phụ trội sẽ giúp cải thiện việc quản lý và chi tiêu các quỹ tích lũy thích hợp. Chỉ có một trường hợp nhà máy cảm thấy rằng những thay đổi này quá nghiêm ngặt.

Có một số nội dung dễ gây nhầm lẫn về yêu cầu phân bổ Quỹ phí phụ trội. Hai nhà máy bày tỏ lo ngại về yêu cầu trong Mô-đun 6 rằng Quỹ phí phụ trội sẽ được chuyển trong vòng 30 ngày và cho rằng điều này có nghĩa là Quỹ phí phụ trội phải được thực hiện hàng tháng, như vậy quá rắc rối. Tuy nhiên, về mặt báo cáo, một công nhân nhà máy ưu tiên báo cáo hàng tháng về việc nhận và phân bổ Quỹ phí phụ trội.

Một thương hiệu và nhà máy có mối quan tâm chung về tính khả thi của yêu cầu rằng FTC quản lý hệ thống kế toán, cho rằng việc dự kiến FTC duy trì hệ thống kế toán đầy đủ trong vòng sáu năm dường như không hợp lý. Liên quan đến các kỹ năng chuyên môn cần thiết, một thương hiệu lưu ý rằng yêu cầu này có thể ảnh hưởng đến tính đa dạng trong nhóm ứng viên FTC và tỷ lệ rời khỏi FTC có thể gây ra thách thức liên tục.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Tiêu chí 1.2.4.g về vai trò của FTC trong việc duy trì hệ thống kế toán Quỹ phí phụ trội đã được cập nhật để yêu cầu FTC đóng "vai trò tích cực" trong việc quản lý hệ thống kế toán trước Y6. Thay đổi này cho phép FTC tham gia hệ thống kế toán Quỹ phí phụ trội mà không cần phải chịu trách nhiệm hoàn toàn về hệ thống trong trường hợp có rào cản về hậu cần hoặc đào tạo. CC tiếp tục làm rõ rằng, trước Y6, FTC "phải luôn có quyền truy cập đầy đủ vào hệ thống kế toán và hoàn toàn minh bạch về tiền gửi, chi phí, ngân sách và chi tiêu của Quỹ phí phụ trội."*

Cuối cùng, nhân viên thực địa của Fair Trade đã yêu cầu làm rõ định nghĩa "thay đổi đáng kể" trong các yêu cầu liên quan đến Đánh giá Nhu cầu.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Các thông số cấu thành một 'thay đổi đáng kể' đã được làm rõ trong Tiêu chuẩn. Như được định nghĩa trong Ý định và Làm rõ của 1.2.1.b, 'thay đổi đáng kể' sẽ bao gồm: 1) tăng >10% thành viên Người tham gia Quỹ phí phụ trội, có thể là do gia tăng lực lượng lao động; và/hoặc 2) thay đổi >5% trong phân phối nhân khẩu của lực lượng lao động, có thể là do tỷ lệ nghỉ việc.*

### 4.3. Đội quản lý quỹ

Một thương hiệu đặt câu hỏi về cách kiểm định viên sẽ đánh giá việc nhà máy không can thiệp vào việc ra quyết định của FTC, theo yêu cầu của 1.1.2.e. Ngược lại, một nhà máy cho biết họ mong muốn sử dụng khung đánh giá trước đây trong Tiêu chuẩn AHG.<sup>8</sup>

*Phản hồi của Fair Trade USA: Theo đề xuất của nhà máy, nội dung trước đây trong 1.1.2.e đã được ghép lại thành Ý định và Làm rõ của CC.*

### 4.4. Tập huấn về trao quyền cho người lao động

Hai nhà máy ngần ngại về phạm vi và quy mô của các yêu cầu đào tạo người lao động, do họ có lo ngại rằng các tiêu chí này ngụ ý rằng các nhà máy sẽ cần phải đào tạo tất cả người lao động. Thay vào đó, các nhà máy này đề xuất rằng việc người lao động tham gia vào các khóa đào tạo là tự nguyện hoặc nên quy định cụ thể tỷ lệ người tham gia tối thiểu.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Các yêu cầu liên quan đến đào tạo người lao động hiện làm rõ rằng tất cả công nhân nên được tạo cơ hội tham gia đào tạo nếu họ muốn. Các chủ đề đào tạo nên được điều chỉnh để đáp ứng nhu cầu và tình hình thực tế của lực lượng lao động, có nghĩa là mức độ phức tạp của khóa đào tạo có thể khác nhau tùy thuộc vào mức độ thành thạo các kỹ năng được đề cập của người lao động.*

## 5. MÔ-ĐUN 2 – Quyền cơ bản tại nơi làm việc

---

Phản hồi tập trung vào việc làm rõ các yêu cầu hiện có, bao gồm các yêu cầu liên quan đến lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, quấy rối và tự do lập hiệp hội. Một nhà bán lẻ và các thương hiệu cũng cảnh báo rằng làm thêm giờ bắt buộc là một vấn đề mà Mô-đun 2 phải xem xét – đặc biệt là khi có liên quan đến vấn đề lao động cưỡng bức. Những ý kiến này đã được xem xét theo mục 7.1.

### 5.1. Lao động bị ép buộc, cưỡng bức và bắt buộc

Nhiều ý kiến đã được đưa ra liên quan đến 2.1.1.c, "Người lao động được tự do chấm dứt việc làm sau khi gửi thông báo trước hợp lý." Một thương hiệu đề xuất điều chỉnh mốc thời gian quy định cho tiêu chí này linh hoạt hơn trong các trường hợp đã được thống nhất trong một CBA. Một thành viên của FTUSA tiếp tục lưu ý đến các rào cản thực tế khi thực hiện yêu cầu này. Do các hợp đồng thường do là do người sử dụng lao động lập, cá nhân này cho rằng việc đảm bảo các mốc thời gian thông báo hợp lý có thể gây ra thách thức và do đó, ngăn cản người lao động có thể tự do chấm dứt hợp đồng.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Đã bổ sung một tham chiếu rõ ràng đến cả luật pháp và CBA hiện hành vào tiêu chí 2.1.1.c về chấm dứt hợp đồng. Thay đổi này tăng cường mức độ bảo vệ cho người lao động bằng cách yêu cầu các mốc thời gian chấm dứt phải được thương lượng và thống nhất công bằng bởi người lao động và đại diện của họ mà không xung đột với các yêu cầu pháp lý liên quan.*

---

<sup>8</sup>Miễn là các quyết định hoặc hoạt động của FTC không ảnh hưởng đến hoạt động thường xuyên hoặc tuân thủ FPS, nhà máy có thể không can thiệp."

## 6. MÔ-ĐUN 3 – Điều kiện làm việc cho người lao động

Gần 220 ý kiến đã được cung cấp liên quan đến Mô-đun 3, trở thành Mô-đun được bình luận nhiều nhất trong FPS. Ngoài các chủ đề chính được nêu dưới đây, chúng tôi cũng nhận được phản hồi về hợp đồng lao động, cơ sở chăm sóc trẻ em, các biện pháp kỷ luật và nhiều vấn đề khác.

Một nhà máy và một nhà bán lẻ đã cảnh báo rằng việc trích dẫn "hợp đồng lao động" sẽ không phù hợp trong tất cả các bối cảnh, vì luật pháp của một số quốc gia không yêu cầu phải có hợp đồng lao động. Thay vào đó, họ đề xuất lùi yêu cầu này đến mốc thời gian muộn hơn Y0. Về các biện pháp kỷ luật tại nơi làm việc, một nhà bán lẻ chia sẻ rằng phần Ý định và Làm rõ cho 3.2.2.d<sup>9</sup> và 3.2.2.e<sup>10</sup> về các khoản khấu trừ tiền lương có thể có xung đột.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Nội dung liên quan đến "hợp đồng lao động" đã được thay đổi thành "thỏa thuận lao động", với mục tiêu thừa nhận các điều kiện việc làm có tính ràng buộc cao hơn hợp đồng (ví dụ: Sổ tay Nhân viên, Bộ Quy tắc Ứng xử, v.v.). Những thỏa thuận vẫn là yêu cầu Y0.*

*Nội dung của 3.2.2.d và 3.2.2.e đã được làm rõ để nêu bật sự khác biệt về yêu cầu pháp lý (ví dụ: thuế, các khoản thanh toán an sinh xã hội hoặc bảo hiểm) so với các khoản khấu trừ tự nguyện (ví dụ: thanh toán thức ăn, nhà ở, v.v. do nhà máy cung cấp).*

*Các yêu cầu về giờ làm việc cũng đã được đưa vào Mô-đun 3. Sau đó, các mô-đun phụ đã được điều chỉnh cho phù hợp:*

- *Mô-đun phụ 3.1: Thỏa thuận và điều kiện làm việc phải rõ ràng*
- *Mô-đun phụ 3.2: Người lao động được tuyển dụng một cách có đạo đức*
- *Mô-đun phụ 3.3: Người lao động phải có số giờ làm việc hợp lý*
- *Mô-đun phụ 3.4: Người lao động phải nhận được tiền lương công bằng*
- *Mô-đun phụ 3.5: Người lao động nhận được phúc lợi công bằng và được tiếp cận các nhu cầu và dịch vụ cơ bản*

### 6.1. Mức lương sinh hoạt tối thiểu

Khi trả lời câu hỏi, "Loại yêu cầu hoặc chiến lược nào sẽ hỗ trợ đạt được mức lương sinh hoạt tối thiểu cho người lao động trong nhà máy, đồng thời ghi nhận trách nhiệm chung giữa thương hiệu, ban quản lý nhà máy và người lao động?", 38% số người được hỏi đã đề cập đến việc tăng lương và phúc lợi của người lao động. 17% đề nghị cho phép làm việc nhiều giờ hơn, bao gồm cả việc tăng giới hạn làm thêm giờ. Ba nhà máy chia sẻ rằng họ phải đối mặt với những hạn chế trong việc tăng lương cao hơn mức hiện tại hoặc mức tối thiểu theo luật do thực tế thị trường (ví dụ: để giữ mức giá cạnh tranh và/hoặc phục hồi sau hậu quả kinh tế do đại dịch COVID-19).

Hai nhà máy và một thương hiệu tuyên bố rằng họ cần thêm sự hỗ trợ từ các thương hiệu để có giải pháp giải quyết chênh lệch mức tiền lương sinh hoạt tối thiểu. Hai thương hiệu tiếp tục khuyến nghị điều chỉnh các yêu cầu về tiền lương sinh hoạt tối thiểu theo phương pháp của Anker. Năm ý kiến từ các thương hiệu và nhà máy đề cập đến các phương tiện khuyến nghị khác để xác định mức lương sinh hoạt tối thiểu phù

<sup>9</sup>Chỉ được phép khấu trừ vào tiền lương khi luật hiện hành cho phép, như được xác định trong Thỏa thuận thương lượng tập thể áp dụng, hoặc khi người lao động đã đồng ý bằng văn bản trong một thỏa thuận nêu rõ các khoản sẽ bị khấu trừ."

<sup>10</sup>"Không được sử dụng các khoản khấu trừ lương như một biện pháp kỷ luật."

hợp, chẳng hạn như luật pháp địa phương, khảo sát giờ thực phẩm và khảo sát của chính quyền địa phương về tiền lương. Một nhà máy khẳng định rằng NA sẽ là một công cụ hữu ích để tìm hiểu nhu cầu của người lao động và gia đình họ.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Yêu cầu tiến hành phân tích chênh lệch mức tiền lương sinh hoạt tối thiểu đã được duy trì như một tiêu chí P trong FPS 2.0.0. Đã bổ sung nội dung làm rõ vào Tiêu chuẩn và đã xây dựng một tài liệu hướng dẫn mới về việc tiến hành phân tích chênh lệch, bao gồm các tiêu chuẩn đã được phê duyệt. Ý định và Làm rõ cũng đã được cập nhật để yêu cầu tham vấn người lao động hoặc đại diện của họ trong việc xác định giá trị phúc lợi bằng hiện vật và tiền thưởng có trong kết quả phân tích.*

*Hai tiêu chí BP mới đã được thêm vào Tiêu chuẩn liên quan đến việc xây dựng Kế hoạch Cải thiện Tiền lương Sinh hoạt Tối thiểu và chi trả tiền lương sinh hoạt tối thiểu đã được xác minh.<sup>11</sup> Các công cụ hướng dẫn và hỗ trợ bổ sung sẽ được phát triển để hỗ trợ các nhà máy đáp ứng các yêu cầu này.*

## 6.2. Tuyển dụng

Những thay đổi liên quan đến yêu cầu tuyển dụng đã được đón nhận tốt, với hơn 70% số người được hỏi đồng ý với các nội dung cập nhật trong Tiêu chuẩn. Đại diện từ các nhà máy, thương hiệu và một chương trình chứng nhận ngang hàng cho biết không nên tính phí tuyển dụng với người lao động và cần tuân thủ các hướng dẫn của ILO trong FPS. Điều này có thể bao gồm việc xây dựng chính sách "Miễn phí" bằng văn bản và/hoặc đảm bảo rằng người lao động nào, không xét đến tình trạng nhập cư, sẽ không phải trả phí tuyển dụng. Một thương hiệu và nhà bán lẻ cũng đề nghị đưa vào hướng dẫn trả nợ để đảm bảo hoàn trả cho những người lao động đã phải trả phí vào bất kỳ thời điểm nào trong quá trình tuyển dụng.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Các tiêu chí về phí tuyển dụng đã được cập nhật để nghiêm cấm "mọi chi phí tuyển dụng và thuê tuyển, cùng với các chi phí liên quan" một cách rõ ràng, không xét tới tình trạng di cư. Các nguyên tắc của ILO về tuyển dụng công bằng hiện được tham chiếu trong Tiêu chuẩn. Tham chiếu đến chính sách "Miễn phí" đã được đưa vào Mô-đun 7 theo 7.1.4.a về các chính sách và quy trình Nhân sự (HR).*

*Hướng dẫn trả nợ tiềm năng cũng được bao gồm trong Mô-đun 7 theo tiêu chí yêu cầu xây dựng các chiến lược khắc phục các vấn đề chính, bao gồm cả phí tuyển dụng.*

Theo ghi nhận của một nhà bán lẻ, một số biện pháp bảo vệ trong quá trình tuyển dụng được áp dụng cho người lao động nhập cư sẽ được áp dụng cho toàn bộ lực lượng lao động. Do đó, họ đề nghị mở rộng một số yêu cầu tuyển dụng được áp dụng rộng rãi trong khi kêu gọi các biện pháp bảo vệ bổ sung cho người lao động nhập cư.

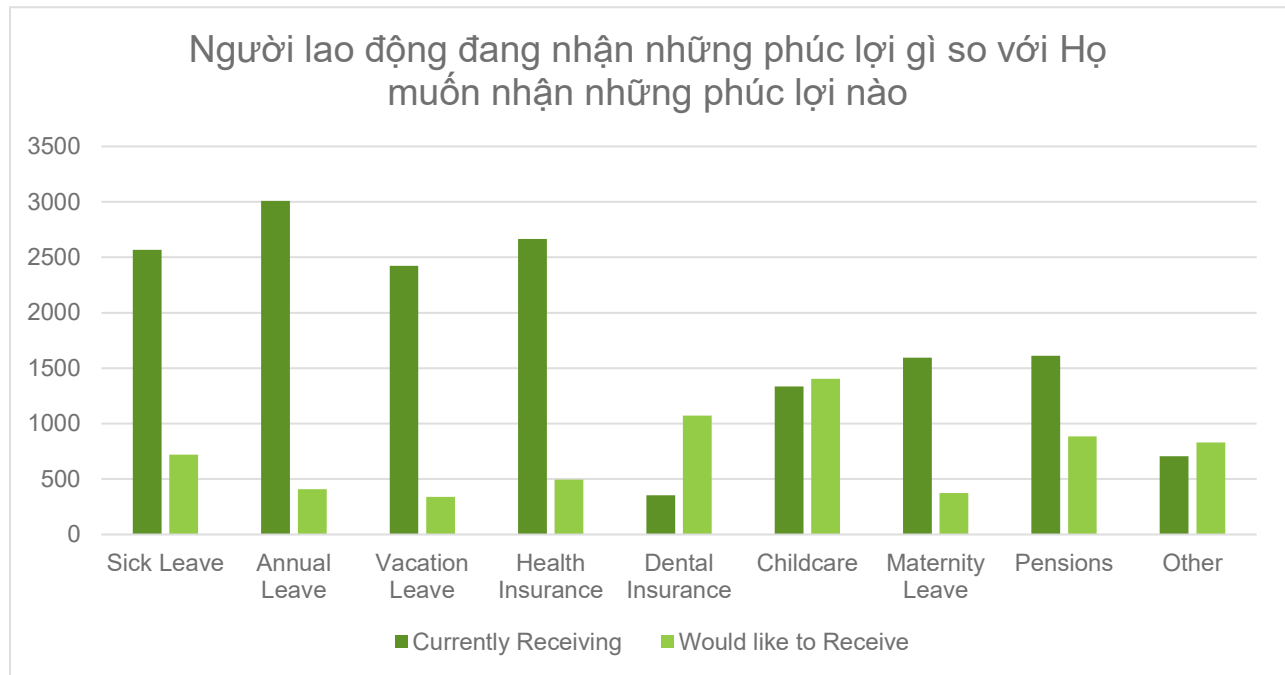
*Phản hồi của Fair Trade USA: Tiêu chí đảm bảo rằng các nhà tuyển dụng bên thứ ba được đăng ký và có uy tín đã được mở rộng để áp dụng cho tất cả người lao động, thay vì chỉ giới hạn ở các nhà tuyển dụng tập trung vào người nhập cư; tuy nhiên, Tiêu chuẩn vẫn duy trì yêu cầu về việc người sử dụng lao động phải có các chính sách và thực tiễn để đảm bảo rằng các nhà tuyển dụng bên thứ ba tuân thủ FPS khi thuê lao động nhập cư.*

*Các mô-đun phụ liên quan đến quá trình tuyển dụng cũng đã được sắp xếp lại từ "Người lao động nhập cư được tuyển dụng một cách đạo đức" thành "Người lao động được tuyển dụng một cách có đạo đức."*

<sup>11</sup>Tương ứng là CC 3.4.1.j và 3.4.1.i.

### 6.3. Phúc lợi

Phân tích các câu trả lời trong biểu mẫu nhận xét công khai cho thấy nghỉ thai sản có lương (16%), nghỉ ốm có lương (15%) và bồi thường tai nạn lao động (15%) là những phúc lợi phổ biến nhất được cung cấp cho người lao động trong nhà máy. Điều này cho thấy có sự thay đổi so với câu trả lời của người lao động trong Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động, trong đó cho thấy nghỉ phép năm (18%), bảo hiểm y tế (16%) và nghỉ ốm (16%) là những phúc lợi phổ biến nhất được cung cấp cho người lao động.<sup>12</sup> Người lao động cho biết họ muốn nơi làm việc cung cấp dịch vụ giữ trẻ (22%), bảo hiểm nha khoa (16%) và lương hưu (14%).



Hình 5. Kết quả Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động (2021)

\*Người sử dụng cung cấp phúc lợi nào cho quý vị? "Khác": Các câu trả lời phổ biến bao gồm nghỉ lễ, nghỉ kết hôn và nghỉ tang chế.

Quý vị muốn có những phúc lợi nào hiện chưa được nhận? "Khác": Các câu trả lời ví dụ bao gồm các chuyến tham quan của công ty dành cho người lao động, các khoản hỗ trợ học phí, tiền thuê nhà và chi phí đi lại.

Khi được hỏi, "Một số thách thức cản trở bạn cung cấp nhiều phúc lợi hơn hoặc phúc lợi đa dạng hơn cho người lao động là gì?", 44% số người được hỏi tại nhà máy cho biết hạn chế về tài chính là một rào cản. 33% phần trăm số người được hỏi cũng chỉ ra luật pháp quốc gia hoặc quy định của nhà máy cũng là một hạn chế, đặc biệt là đối với các nhà máy trực thuộc một công ty mẹ lớn hơn, áp dụng tiêu chuẩn phúc lợi cho toàn bộ các chi nhánh.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Đã thực hiện đánh giá toàn diện về luật quốc gia liên quan đến nghỉ thai sản và nghỉ ốm. Ngoài việc xem xét hồ sơ tập trung vào các quốc gia có nhà máy thuộc FTUSA, chúng tôi còn tiến hành tham vấn với một nhà nghiên cứu về nghỉ phép có lương có trụ sở tại Hoa Kỳ. Dựa trên nghiên cứu này, một loạt nội dung đã được cập nhật nhằm đảm bảo Tiêu chuẩn tuân thủ tốt hơn luật pháp quốc gia và tiêu chuẩn quốc tế.*

<sup>12</sup>Không giống như Biểu mẫu Nhận xét công khai, Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động không đề cập đến 'Bồi thường tai nạn lao động' như một lựa chọn riêng.

*Nghỉ ốm: Yêu cầu BP về nghỉ ốm đã được thay đổi từ ba ngày thành hai tuần làm việc bình thường cho nghỉ phép hưởng đủ lương. Tiêu chí này được thiết kế để khuyến khích sự tiến bộ giữa các nhà máy đang hoạt động ở các quốc gia mà nghỉ ốm không phải là chế độ bắt buộc theo luật pháp quốc gia hoặc ở những nơi các biện pháp bảo vệ pháp lý cho chế độ nghỉ ốm thấp hơn tiêu chuẩn quốc tế.*

*Nghỉ thai sản: Kết quả đánh giá các quốc gia tham gia chương trình nhà máy cho thấy hầu hết các quốc gia có đặt nhà máy FT cung cấp hơn sáu tuần nghỉ thai sản có lương. Do đó, yêu cầu Y0 đối với các quốc gia không có chế độ nghỉ thai sản có bảo vệ công việc đã tăng lên đến ít nhất sáu tuần nghỉ phép có bảo vệ công việc, với khuyến nghị rằng người lao động nghỉ thai sản sẽ được chi trả ở mức hai phần ba lương. Dựa trên các khuyến nghị từ ILO, tiêu chí BP đã được cập nhật để cung cấp cho 14 tuần nghỉ thai sản với hai phần ba mức lương bình thường – tăng so với yêu cầu trước đó là tám tuần, đồng thời khuyến nghị cho người lao động nghỉ thai sản có trả đủ lương.*

*Nghỉ phép cho cha mẹ: Khi áp dụng, tham chiếu đến nghỉ thai sản đã được cập nhật để tham chiếu đến 'nghỉ phép cho cha mẹ', làm rõ rằng nghỉ phép cho người cha và người mẹ đều được bao gồm trong khái niệm này. Điều này bao gồm việc mở rộng các biện pháp bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử với bất kỳ phụ huynh nào yêu cầu nghỉ phép với tư cách là người chăm sóc được bảo vệ hợp pháp.*

*Nghỉ cho con bú: Dựa trên hướng dẫn của UNICEF, ngôn ngữ liên quan đến việc cho con bú đã được thay đổi để cung cấp thời gian nghỉ cho con bú "phù hợp". Điều này được xác định thêm trong Ý định và Làm rõ là một khoảng thời gian được xác định bởi cha/mẹ đang nuôi con nhỏ, chứ không phải do người sử dụng lao động xác định. Yêu cầu P này không yêu cầu phải trả lương cho thời gian nghỉ cho con bú. Một tiêu chí BP bổ sung đã được đưa vào để khuyến khích việc cung cấp thời gian nghỉ cho con bú có trả đủ lương.*

*Ngày nghỉ: Tiêu chí về ngày nghỉ hằng tuần đã được cập nhật để cho phép các bối cảnh có nhiều ngày nghỉ trong mỗi tuần làm việc (tiêu chí trước đây chỉ quy định bảo vệ cho một ngày nghỉ hằng tuần).*

Nhà ở là một chủ đề khác được các thương hiệu nhắc đến nhiều lần. Các mối quan tâm phổ biến tập trung vào việc hiểu những hạn chế nào sẽ được coi là 'hợp lý' để bảo vệ an toàn cho người lao động, những điều khoản tối thiểu nào nên được đưa vào nhà ở cho người lao động và các hướng dẫn cụ thể cho các chủ đề như chiều rộng lối đi và chiều cao giường.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Các tiêu chí về yêu cầu nhà ở đã được tách thành một yêu cầu Y0 liên quan đến các yêu cầu cơ bản về an toàn cấu trúc và các quy định theo định nghĩa của luật pháp địa phương, một yêu cầu Y1 đặt ra các kỳ vọng tối thiểu bổ sung khi không có luật pháp địa phương và một yêu cầu BP phù hợp với hướng dẫn của ILO. Đã xóa các tham chiếu đến các phép đo cụ thể cho cả hai tiêu chí Y0 và Y1.*

*Tiêu chí về nhà ở dành cho người lao động cũng đã được cập nhật để áp dụng cho nhà ở được cung cấp bởi 'người sử dụng lao động' thay vì 'nhà máy' để giải thích cho các trường hợp bên cung cấp nhà ở là nhà thầu.*

## 7. MÔ-ĐUN 4 – Giờ làm việc & Sức khỏe và An toàn lao động

Đã nhận được 80 ý kiến về các chủ đề liên quan đến giờ làm việc & sức khỏe và an toàn lao động (OHS). Ba mươi phần trăm trong số ý kiến này trả lời trực tiếp cho câu hỏi tham vấn cộng đồng, "Bạn có đồng ý với những thay đổi [liên quan đến Kế hoạch cải tiến liên tục về giờ làm việc] này không? Vì sao có hoặc vì

sao không?” Khoảng 47% ý kiến nhận được cho Mô-đun 4 liên quan đến các vấn đề OHS cụ thể, bao gồm các biện pháp bảo vệ cho người lao động chống lại các mối nguy hiểm tại nơi làm việc, hệ thống cảnh báo và sẵn sàng ứng phó khẩn cấp, bảo trì các cơ sở vệ sinh và căng tin sạch sẽ và an toàn.

## 7.1. Giờ làm việc

Vấn đề liên quan đến làm thêm giờ được đưa ra bởi nhiều bên liên quan trong suốt quá trình tham vấn cộng đồng. Như mô tả trong phần 6.1 về tiền lương sinh hoạt tối thiểu, người lao động và nhà máy thường coi việc làm thêm giờ là cần thiết để đạt được thu nhập đầy đủ. Như ba nhà máy đã lưu ý, nếu làm thêm giờ quá ít, tiền lương của người lao động sẽ không đủ, điều này có thể khiến họ muốn nghỉ việc và chuyển đến các nhà máy có chính sách làm thêm giờ linh hoạt hơn.

Mùa cao điểm gây ra thách thức định kỳ tiềm ẩn trong việc duy trì các yêu cầu về ngày nghỉ ngơi. Một thành viên của Nhóm thực địa FTUSA khẳng định rằng các nhà máy ở Trung Quốc thường xuyên gặp khó khăn trong việc cho phép nghỉ một ngày mỗi tuần. Một nhà máy khác ở Trung Quốc đề xuất chính sách khoan nhượng, cho phép làm việc 7 – 8 ngày liên tiếp trong các mùa cao điểm và kỳ nghỉ, với điều kiện là các ngày nghỉ bị bỏ lỡ sẽ được bù lại trong tương lai.

Một thương hiệu khẳng định rằng không chỉ các nhà máy gây tác động đến việc làm thêm giờ mà hành vi của người mua cũng là một yếu tố; do đó, họ khuyến nghị không nhấn mạnh quá nhiều vào việc làm thêm giờ và đề cập nhiều hơn đến việc thiết lập ngưỡng trên cho tổng số giờ làm việc mỗi tuần. Một số bên liên quan đề xuất giới hạn trên là 72 giờ mỗi tuần và/hoặc 12 giờ mỗi ngày để xem xét tích hợp vào FPS. Mặc dù vậy, có bốn nhà máy không đồng tình với khái niệm này vì họ cảm thấy cách tiếp cận này sẽ quá hạn chế.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Một hệ thống xếp hạng NC mới đã được phát triển để cung cấp một cách tiếp cận tiến bộ nhằm đạt được sự tuân thủ với các tiêu chí liên quan đến giờ làm việc, bao gồm cả ngày nghỉ và làm thêm giờ. Hệ thống này xem xét cả quy mô và cường độ của NC để xác định phản ứng thích hợp và hỗ trợ cần thiết nhằm giảm số giờ làm việc xuống giới hạn chấp nhận được phù hợp với luật pháp và FPS.*

*Giới hạn về tổng số giờ làm việc hằng ngày đã được thay đổi từ 14 thành 12 để phù hợp với thông lệ chung của ngành; tuy nhiên, hệ thống xếp hạng NC sẽ đưa ra các phương pháp tiếp cận phù hợp để giải quyết các NC dựa trên quy mô và mức độ nghiêm trọng.*

Mặc dù 80% số câu trả lời tham vấn cộng đồng về Kế hoạch cải tiến liên tục (CIP) mang tính tích cực, các buổi làm việc nhóm nội bộ đã nêu lên mối quan ngại về việc cung cấp cả hệ thống xếp hạng NC và CIP liên quan đến giờ làm việc, lưu ý rằng thời gian GIỚI HẠN kéo dài sẽ gây ra vấn đề cụ thể trong trường hợp số giờ làm việc liên tục vượt quá 72 giờ mỗi tuần.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Tiêu chí 4.1.2.c trong CIP giờ làm việc đã bị loại bỏ và sẽ áp dụng hệ thống xếp hạng NC.*

## 7.2. Sức khỏe và An toàn tại Nơi làm việc

Một nhà bán lẻ và chương trình chứng nhận ngang hàng đề nghị áp dụng một cách tiếp cận khái niệm hơn để xác định các yêu cầu OHS trong Tiêu chuẩn và đưa ra hướng dẫn chi tiết trong các tài liệu riêng. Theo các bên liên quan này, cách tiếp cận này sẽ cho phép Tiêu chuẩn duy trì tính linh hoạt trong trường hợp có biến động sản xuất và có thể sửa đổi dễ dàng hơn nếu có các vấn đề mới phát sinh.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Các tiêu chí về an toàn tại nơi làm việc đã được củng cố và tái cấu trúc để đảm bảo phù hợp với những tình huống khác nhau trong quy trình sản xuất và dự phòng khả năng mở rộng trong tương lai của chương trình nhà máy. Xét rằng Dự thảo FPS 2.0.0 bao*



gồm các CC riêng biệt về các chủ đề như thông gió, mức độ tiếng ồn và chiếu sáng, phiên bản FPS 2.0.0 hoàn thiện đưa ra các yêu cầu hợp nhất theo các tiêu chí bao trùm liên quan đến tính toàn vẹn của cấu trúc tòa nhà (4.1.1.a) và cơ sở hạ tầng (4.1.1.b) cũng như giảm thiểu tác hại và nguy cơ tại nơi làm việc (4.1.1.c). Các yêu cầu về máy móc và thiết bị chuyên dụng, bao gồm các biện pháp bảo vệ cần thiết, cũng đã được gộp lại thành một tiêu chí duy nhất (4.1.1.d).

Tiêu chí "Máy chỉ được vận hành bởi những người lao động được ủy quyền và đã qua đào tạo" được duy trì như một yêu cầu Y0 riêng. Tiêu chí này được áp dụng cho người vận hành tất cả các loại máy móc và thiết bị trong bối cảnh nhà máy, bao gồm thang máy, xe nâng, v.v.

## 8. MÔ-ĐUN 5 – Trách nhiệm và quản lý môi trường

---

Khoảng 60% ý kiến nhận được về Mô-đun 5 đồng ý với các thay đổi được đề xuất. Về hóa chất, một thương hiệu lưu ý rằng cần có thêm tài liệu để đánh giá hàng tồn kho, bao gồm cả số CAS. Một chuyên gia chứng nhận đề cập rằng khi quản lý hóa chất, cần đảm bảo rằng kiểm định viên có chuyên môn để đánh giá đúng mức độ tuân thủ Tiêu chuẩn trên từng sản phẩm.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Tiêu chí yêu cầu nhà máy phải cập nhật danh sách các hóa chất và chất độc hại và đảm bảo danh sách này bao gồm số CAS để tạo điều kiện cho việc đối chiếu với Bảng dữ liệu an toàn (SDS) cũng như trích dẫn cách sử dụng hóa chất này trong quá trình sản xuất.*

## 9. MÔ-ĐUN 6 – Tính minh bạch và Khả năng truy xuất

---

Chúng tôi nhận được 6 ý kiến về Mô-đun 6 – phần lớn tập trung vào việc làm rõ và thay đổi cách diễn đạt. Ví dụ: một nhà máy yêu cầu làm rõ yêu cầu tất cả Phí phụ trội phải được tách biệt với giá sản phẩm (6.1.2.a).

*Phản hồi của Fair Trade USA: Nội dung diễn đạt trong 6.1.2.a đã được điều chỉnh để làm rõ rằng các nhà máy có thể áp dụng một cách tiếp cận tổng quát để tách biệt Phí phụ trội và giá sản phẩm (ví dụ: các nhà máy có thể trình bày về việc họ đã tính phí phụ trội theo cách thủ công nếu phần này không được bao gồm như một mục tách biệt trong đơn đặt hàng của người mua). Việc này cho phép các nhà máy tuân thủ các tiêu chí trong khi vẫn đảm bảo tính linh hoạt trong thực tiễn hoạt động của người mua.*

## 10. MÔ-ĐUN 7 – Hệ thống quản lý nội bộ

---

Đã có hơn 120 ý kiến liên quan đến các nội dung trong Mô-đun 7 của Dự thảo FPS 2.0.0. Các ý kiến này quan tâm đến thời gian thực hiện và nguồn lực cho IMS, SET và cơ chế khiếu nại. Ví dụ, ~22% tổng số ý kiến là về SET và ~28% tổng số ý kiến là về IMS, đề cập đến các vấn đề đáng quan tâm liên quan đến thời gian thực hiện và hậu cần. Những ý kiến này chủ yếu là từ các nhà máy và người lao động tại nhà máy. Với cả hai chủ đề, các nhà máy và người lao động cho rằng cần có sự hợp tác giữa ban quản lý và người lao động để tạo điều kiện thực hiện các quy trình này cũng như tuân thủ FPS.

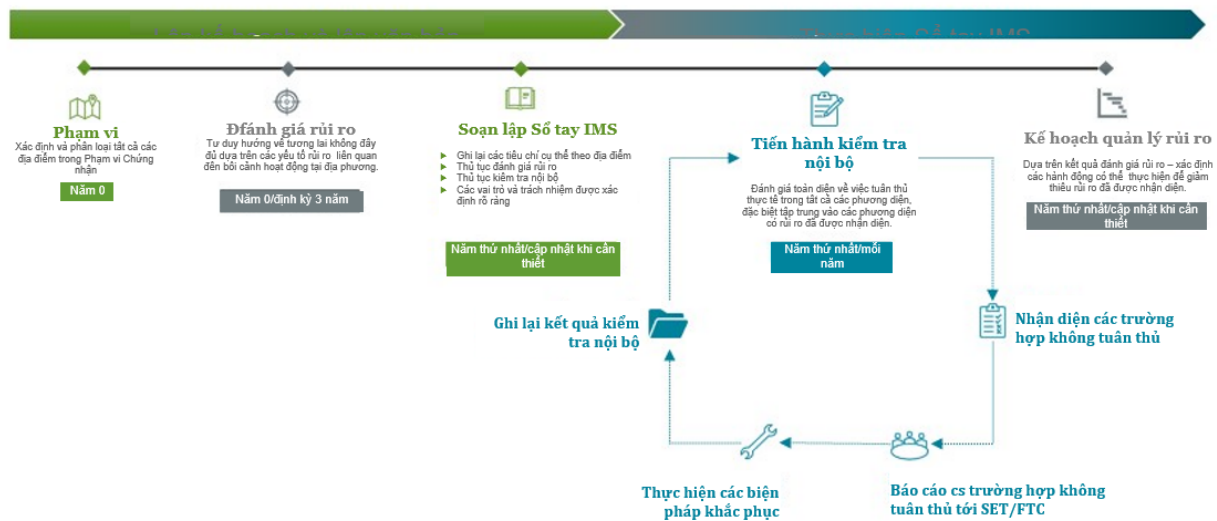
### 10.1. Hệ thống quản lý nội bộ

Có hơn mười ý kiến của các bên liên quan đề nghị đánh giá lại mốc thời gian IMS do nhận thấy tính phức tạp của quá trình thực hiện. Nhiều nhà máy bày tỏ sự cần thiết phải có một quy trình đóng GIỚI HẠN và

kiểm định linh hoạt hơn để cho phép thử nghiệm và sai sót. Những người trả lời, bao gồm các thương hiệu và nhà máy, tiếp tục yêu cầu đơn giản hóa các yêu cầu IMS. Các giải pháp tiềm năng bao gồm giảm số lượng yêu cầu để cải thiện tính toàn diện của IMS và cho phép nhiều nhà máy nhanh chóng nhận được Chứng nhận Fair Trade hơn.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Mốc thời gian trong Mô-đun 7 đã được điều chỉnh để cho phép triển khai dần IMS. 11 CC – phần lớn liên quan đến các tài liệu bằng văn bản như chính sách, thủ tục và Sổ tay IMS cũng như quy trình kiểm tra nội bộ – đã được lùi từ Y0 đến Y1. 3 CC liên quan đến đào tạo cũng đã được điều chỉnh để: đảm bảo người lao động phải nhận thức được Quy trình Khiếu nại FTUSA trước Y1; người lao động phải được đào tạo về các quyền và nguyên tắc lao động bởi một bên thứ ba độc lập chậm nhất là năm thứ sáu (P); và đào tạo độc lập về chống quấy rối và lạm dụng là một yêu cầu BP tùy chọn. Dựa trên phản hồi từ nhân viên FTUSA, mốc thời gian cho các yêu cầu liên quan đến chính sách nhân sự và đánh giá rủi ro không thay đổi.*

*Mốc thời gian phát triển và triển khai IMS đã được cập nhật tương ứng.*



Hình 6. Đã cập nhật dòng thời gian IMS

## 10.2. Nhóm gắn kết xã hội (SET)

Mẫu nhận xét công khai yêu cầu người trả lời suy nghĩ về lợi ích và thách thức của việc thực hiện các ủy ban hợp tác giữa người lao động và ban quản lý như SET. Ba chủ đề phổ biến nhất mà các bên liên quan cảm thấy ủy ban hợp tác giữa người lao động - ban quản lý có thể đảm nhiệm bao gồm: đảm bảo sự tồn tại của các cơ chế khiếu nại; cải thiện khả năng tiếp cận và giao tiếp với người lao động liên quan đến các quy trình và thủ tục khiếu nại; và thúc đẩy khả năng tiếp cận các cơ chế để người lao động báo cáo khiếu nại và truyền đạt phản hồi cho ban quản lý. Các chủ đề khác có thể được thực hiện bởi một ủy ban hợp tác giữa người lao động - ban quản lý được đề cập bên dưới theo thứ tự từ chủ đề được đề cập nhiều nhất đến ít nhất, với các chủ đề liên kết được viết trong cùng một dòng:

1. Xác định NC
2. Giải quyết NC; tuân thủ chung với FPS; thực hiện FPS; tiếng nói của người lao động

3. Các dự án Phí phụ trội; tham vấn đại diện người lao động khi đưa ra bất kỳ quyết định quan trọng nào; thu thập phản hồi về cách cải thiện quy trình hoạt động; quyền/phúc lợi của người lao động; tiền lương công bằng

Một nhà máy nêu lo ngại rằng công việc của SET sẽ trùng lặp với các Ủy ban FTC và OHS hiện có hoặc công đoàn nhà máy và việc yêu cầu thành lập thêm một ủy ban sẽ dẫn đến xung đột giữa các nhóm. Các cân nhắc khác được đề cập bởi các bên liên quan bao gồm thời gian thực hiện, yêu cầu đào tạo và cách SET xác định quy trình và thủ tục.

Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động hỏi người lao động, "Quý vị có muốn tham gia vào một ủy ban/nhóm với những người lao động khác để giúp cải thiện nơi làm việc không?" 72% người tham gia trả lời "Có", 20% trả lời "Không" và 7% trả lời "Tôi không chắc".<sup>13</sup> Những người trả lời "Không" được hỏi tại sao họ không quan tâm đến việc tham gia. Mặc dù ~24% nói rằng họ không có thời gian tham gia, hơn 60% làm rõ rằng họ hài lòng với điều kiện làm việc tại nhà máy và do đó, không thấy cần phải tham gia vào một ủy ban tập trung vào việc cải thiện nơi làm việc.

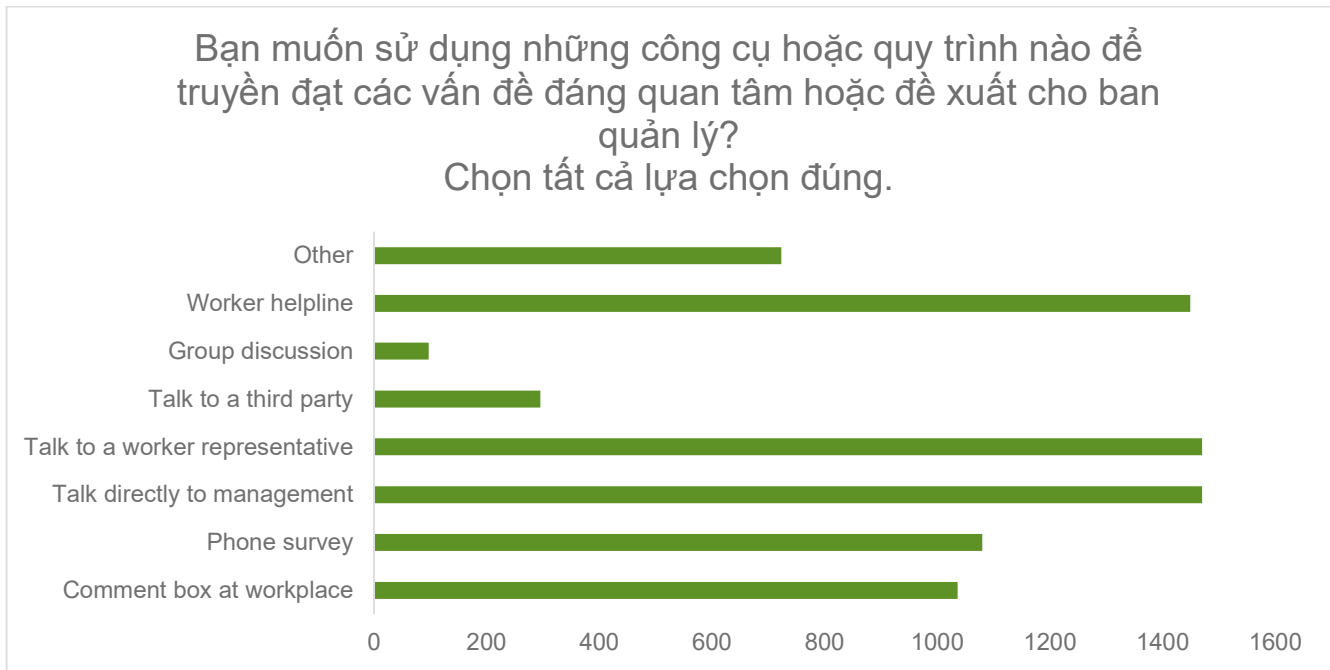
*Phản hồi của Fair Trade USA: Đánh giá các nhà máy trong chương trình FTUSA cho thấy phần lớn nhà máy nằm ở các quốc gia mà luật pháp địa phương yêu cầu phải có ủy ban hợp tác giữa người lao động - ban quản lý; tuy nhiên, khi nhận thấy rằng một số nhiệm vụ của SET có thể mở rộng ra ngoài phạm vi dự định của các ủy ban này, FTUSA đã lùi tất cả các yêu cầu liên quan đến SET cho đến Y3. Mặc dù các nhiệm vụ thuộc phạm vi của SET sẽ không thay đổi so với các nhiệm vụ đã nêu trong Dự thảo FPS 2.0.0, phụ cấp cho các ủy ban hợp tác giữa người lao động - ban quản lý hiện tại để đảm bảo tuân thủ yêu cầu SET vẫn được duy trì. Ngoài ra, FTUSA đã xác nhận rằng họ sẽ hỗ trợ đầy đủ cho các nhà máy để cho phép thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ bổ sung này cũng như thiết lập các ủy ban hợp tác giữa người lao động - ban quản lý mới nếu hiện chưa có ở các nhà máy đó.*

### 10.3. Cơ chế giải quyết và khắc phục khiếu nại

Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động cung cấp thông tin chi tiết về cách người lao động muốn đưa ra khiếu nại và đề xuất tại nơi làm việc. Như thể hiện trong biểu đồ dưới đây, người lao động ưu tiên nói chuyện trực tiếp với ban quản lý, nói chuyện với đại diện của người lao động hoặc tận dụng đường dây trợ giúp dành cho người lao động để khiếu nại. Đối với 'Khác,' người lao động đề cập nhiều nhất đến ứng dụng điện thoại như một phương pháp giao tiếp ưu tiên tại nơi làm việc giữa người lao động và ban quản lý.

---

<sup>13</sup>3291/3421 người trả lời đã hoàn thành câu hỏi này.



Hình 7. Kết quả Khảo sát Mức độ gắn kết của Người lao động (2021).

Các cuộc thảo luận nội bộ về các tiêu chí khiếu nại và khắc phục đã nêu bật tầm quan trọng của việc cân bằng các biện pháp bảo vệ người lao động tức thì với việc cho phép các nhà máy linh hoạt phát triển các cơ chế khiếu nại mạnh mẽ theo thời gian. Các cuộc thảo luận này đặt ra nhu cầu phải thực hiện một cuộc đánh giá các thành phần của cơ chế khiếu nại cần đặt ra trước Y0 và cách đánh giá hiệu quả của (các) cơ chế khiếu nại đó.

*Phản hồi của Fair Trade USA: Để đảm bảo khả năng kiểm định của các thành phần cơ chế khiếu nại, nhiều yêu cầu trước đây được đưa ra theo 7.5.1.a đã được tách thành các CC riêng lẻ. Nhiều thành phần trong số này vẫn là các yêu cầu Y0 (ví dụ: tài liệu về các chính sách và thủ tục khiếu nại, thông tin về các chính sách và thủ tục khiếu nại cho người lao động, lưu giữ hồ sơ khiếu nại và giải quyết khiếu nại, v.v.). 2 CC giúp bảo vệ cho người lao động chống lại sự trả đũa do đưa ra các khiếu nại tại nơi làm việc hoặc sử dụng các cơ chế khiếu nại đã được kết hợp thành một tiêu chí Y0 duy nhất. Các cơ chế khác, chẳng hạn như cơ chế giám sát tình trạng khiếu nại, thủ tục kháng nghị và tính sẵn có của nhiều cơ chế khiếu nại đã được trì hoãn, cho phép các nhà máy xây dựng dần các quy trình khiếu nại mạnh mẽ.*

*FPS hiện quy định rằng cơ chế khiếu nại được cung cấp cho tất cả người lao động. Do hoạt động của nhà máy có thể gây tác động đến các cộng đồng xung quanh, một BP mới cũng đã được đưa vào, trong đó ghi nhận các CH cho phép thành viên cộng đồng xung quanh gửi khiếu nại thông qua các cơ chế khiếu nại của nhà máy nếu xảy ra thiệt hại.*

*Một mục tiêu mới cũng được đề cập nhằm đảm bảo tiếp cận các biện pháp khắc phục kịp thời và phù hợp cho những người bị ảnh hưởng bởi hành vi vi phạm các chính sách/thủ tục của người sử dụng lao động, luật pháp hoặc FPS. Mục tiêu này bao gồm yêu cầu Y0 về quyền tiếp cận để khắc phục và yêu cầu Y1 về việc xác định các chiến lược nhằm tiếp cận các vi phạm liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và tiền lương (ví dụ: thu phí tuyển dụng, tính toán sai tiền lương, v.v.). Tiêu chí 2.2.1.b về khắc phục lao động trẻ em tiếp tục được loại bỏ và ủng hộ cách tiếp cận khắc phục tổng quát này.*