



CHĂM SÓC TRẺ EM: Lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp hỗ trợ người lao động chăm sóc trẻ em tại Việt Nam

THÁNG 8/2020

BẢN QUYỀN VÀ KHUYẾN CÁO

© Tổ chức Tài chính Quốc tế 2020. Bản quyền tài liệu được bảo hộ. 2121 Đại lộ Pennsylvania, N.W., Washington, D.C. 20433 www.ifc.org

Tài liệu này được bảo vệ theo luật bản quyền. Mọi hình thức sao chép và/hoặc chuyển đổi một phần hoặc toàn bộ tài liệu này khi chưa được phép là hành vi vi phạm pháp luật. IFC khuyến khích phổ biến các ấn phẩm của IFC và thông thường sẽ nhanh chóng cấp phép để người sử dụng sao chép các phần của tài liệu, và khi việc sao chép phục vụ mục đích giáo dục và phi thương mại, IFC sẽ không yêu cầu trả phí, nhưng phải tuân thủ việc trích dẫn và ghi chú nguồn.

IFC không đảm bảo về tính chính xác, tin cậy, hay hoàn chỉnh của nội dung ấn phẩm này, hoặc đối với các kết luận hoặc nhận định được mô tả trong ấn phẩm này, và không chịu trách nhiệm đối với mọi thiếu sót hoặc sai sót (bao gồm, nhưng không giới hạn, lỗi đánh máy và lỗi kỹ thuật) trong nội dung hoặc do dựa trên nội dung trong ấn phẩm này. Các đường biên giới, màu sắc, tên gọi và các thông tin khác thể hiện trên bất kỳ bản đồ nào trong ấn phẩm này không hàm ý bất kỳ nhận định nào của Nhóm Ngân hàng Thế giới liên quan đến địa vị pháp lý của bất kỳ vùng lãnh thổ nào và cũng không thể hiện bất kỳ sự ủng hộ hoặc chấp nhận nào đối với những đường biên giới đó. Các phát hiện, diễn giải và kết luận đưa ra trong ấn phẩm này không nhất thiết phản ánh quan điểm của các Giám đốc Điều hành của Nhóm Ngân hàng Thế giới hoặc các chính phủ mà họ đại diện.

Nội dung ấn phẩm này chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin tổng thể và không nhằm mục đích cấu thành tư vấn pháp lý, chứng khoán hoặc đầu tư, quan điểm liên quan đến sự phù hợp của bất kỳ khoản đầu tư nào, hoặc chào mời dưới bất kỳ hình thức nào. IFC hoặc các công ty trực thuộc IFC có thể đầu tư, cung cấp tư vấn hoặc dịch vụ khác, hoặc có lợi ích tài chính nhất định trong các doanh nghiệp và các bên nhất định (bao gồm các bên có tên trong tài liệu này).

Tất cả các câu hỏi khác về quyền và giấy phép, bao gồm tác quyền liên quan, đề nghị gửi đến Bộ phận Truyền thông của IFC, 2121 Đại lộ Pennsylvania, N.W., Washington, D.C. 20433.

Tổ chức Tài chính Quốc tế là tổ chức quốc tế được thành lập theo Điều khoản Thỏa thuận giữa các quốc gia thành viên và là thành viên của Nhóm Ngân hàng Thế giới. Mọi tên gọi, logo và thương hiệu là tài sản của IFC, và quý vị không được sử dụng bất kỳ hạng mục nào cho bất kỳ mục đích nào nếu không được IFC chấp thuận bằng văn bản. Ngoài ra, “Tổ chức Tài chính Quốc tế”, và “IFC”, là thương hiệu đã đăng ký của IFC và được bảo vệ theo luật pháp quốc tế.

LỜI CẢM ƠN

Ấn phẩm này được IFC biên soạn theo chỉ đạo chung của Henriette Kolb, Giám đốc Toàn cầu Ban công tác về Giới và Phát triển kinh tế bao trùm của IFC. Vũ Thu Hằng, Cán bộ Chương trình về Giới và Phát triển kinh tế bao trùm, điều phối quá trình biên soạn báo cáo dưới sự giám sát của Amy Luinstra, Giám đốc Chương trình Giới và Phát triển kinh tế bao trùm khu vực Đông Á-Thái Bình Dương. Báo cáo được Ellen Maynes, Rudaba Nasir, và Sherrilee Le Mottee bình duyệt.

Báo cáo có sự hợp tác của đội ngũ tư vấn bên ngoài từ Ergon Associates, với tư vấn trưởng Kirsten Newitt và các thành viên Kate Jelly, Lê Ngọc Thiên Phương, và Ned Lawton.

IFC chân thành cảm ơn các doanh nghiệp đã tạo điều kiện cho nhóm tư vấn hoàn tất các nghiên cứu điển hình trong báo cáo, và các nhân viên tại các doanh nghiệp đã dành thời gian quý báu để tham gia phỏng vấn, chia sẻ trải nghiệm và ý kiến. Các doanh nghiệp tham gia trong nghiên cứu này bao gồm Evervan, Feng Tay, Greenland, Now Vina, Pou Chen, và Taekwang Vina.

Báo cáo cũng nhận được ý kiến đóng góp hữu ích từ các doanh nghiệp và tổ chức trong và ngoài nước, như Adidas, Better Work Vietnam, HSBC, Maxport Ltd., Nike, Schneider Electric, Phòng Thương mại Châu Âu tại Việt Nam, UNICEF, và Mạng lưới Doanh nghiệp Việt Nam Hỗ trợ Phát triển Quyền năng Phụ nữ.

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hỗ trợ của Quỹ Bảo vệ Bình đẳng Giới (Umbrella Facility for Gender Equality – UFGE) của Nhóm Ngân hàng Thế giới. Quỹ Bảo vệ Bình đẳng Giới là quỹ tín thác được đóng góp bởi nhiều tổ chức tài trợ của Ngân hàng Thế giới, giúp thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho nữ giới thông qua các dự án thí điểm và nghiên cứu để giúp chính phủ các nước và khu vực tư nhân tập trung các chính sách và chương trình vào các giải pháp có thể nhân rộng được cùng với kết quả đầu ra bền vững. UFGE có sự đóng góp từ các nước như Australia, Canada, Đan Mạch, Phần Lan, Đức, Iceland, Latvia, Hà Lan, Na Uy, Tây Ban Nha, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Vương quốc Anh, Hoa Kỳ, và Quỹ Bill và Melinda Gates.

Vì sao thực hiện nghiên cứu tại thời điểm này, và nghiên cứu dành cho ai?

Hiện nay, ngày càng nhiều các tổ chức trên thế giới và tại Việt Nam bắt đầu nhận thức được lợi ích từ các hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc của người lao động; một số doanh nghiệp bước đầu áp dụng các giải pháp sáng tạo và tiên tiến. Sau khi công bố Báo cáo toàn cầu nhan đề, "[Lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp hỗ trợ người lao động chăm sóc trẻ em](#)" (bằng Tiếng Anh) vào năm 2017, Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) tiếp tục tiến hành các nghiên cứu quốc gia về các giải pháp hỗ trợ chăm sóc trẻ em đối với doanh nghiệp các nước Bangladesh, Campuchia, Fiji, Ấn Độ, Myanmar, và Sri Lanka. Nghiên cứu này được thực hiện ở Việt Nam nhằm mục đích bổ sung bằng chứng phong phú cho thấy lý do vì sao các hỗ trợ người lao động với trách nhiệm chăm sóc trẻ em từ doanh nghiệp mang lại ích lợi cho không những doanh nghiệp, nhân viên mà còn cho cộng đồng xã hội (Hình 1).

Chắc chắn là không có một cách tiếp cận hoàn hảo, một cho tất cả đối với các cách thức doanh nghiệp có thể hỗ trợ người lao động thực hiện trách nhiệm chăm sóc trẻ em, tuy nhiên các yếu tố giúp doanh nghiệp thành công gồm có: khả năng đáp ứng nhu

cầu của người lao động, cung cấp các giải pháp vượt trên yêu cầu của pháp luật nước sở tại, và khả năng điều chỉnh phù hợp với môi trường làm việc cụ thể.

Nghiên cứu cụ thể tại Việt Nam này chứng minh lợi ích mang lại cho tổ chức đã thực hiện và hy vọng sẽ truyền cảm hứng cho các doanh nghiệp khác làm theo. Nghiên cứu cũng bổ sung cho nỗ lực của các đơn vị khác, như Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF) và Chương trình Việc làm Tốt hơn Việt Nam (Better Work Vietnam), nhằm khuyến khích các chính sách và thực hành tạo môi trường làm việc thân thiện với gia đình, cũng như các nỗ lực của chính phủ Việt Nam lên kế hoạch mở rộng tiếp cận dịch vụ chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non có chất lượng.

Để có thêm thông tin về các tư vấn của IFC về chăm sóc trẻ em và doanh nghiệp, vui lòng tham khảo: www.ifc.org/tacklingchildcare (bằng Tiếng Anh)

Người sử dụng lao động

- Tăng hiệu quả tuyển dụng
- Tăng cường đa dạng và nhân tài
- Tăng cường uy tín doanh nghiệp
- Tăng cường sự gắn bó của người lao động
- Tăng năng suất

Hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em từ người sử dụng lao động

Trẻ em

- Thúc đẩy phát triển thể chất, cảm xúc, tinh thần, xã hội
- Chuẩn bị tốt hơn để đi học, theo học, hoàn tất chương trình học và đạt kết quả tốt
- Cải thiện tác động đến đời sống trưởng thành sau này

Người lao động

- Thúc đẩy bình đẳng giới
- Cải thiện sự cân bằng giữa công việc - gia đình
- Tăng cường tiếp cận công việc chất lượng, được trả lương,
- Cải thiện kỹ năng làm cha mẹ, sức khỏe tinh thần và thể chất

Xã hội

- Xây dựng nguồn nhân lực
- Tiết kiệm chi phí chăm sóc y tế
- Cải thiện năng suất và thu nhập
- Thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội

Hình 1. Lợi ích của việc chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non (Nguồn: IFC, 2019)

Vì sao cần quan tâm đến trách nhiệm chăm sóc của người lao động tại Việt Nam

Kinh tế tiếp tục đà tăng trưởng nhanh. Ngành sản xuất xuất khẩu là một trong những động lực tăng trưởng kinh tế chính ở Việt Nam, với tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm hơn 10% kể từ 2009. Trong bối cảnh làn sóng dịch chuyển sản xuất chế biến sử dụng lao động kỹ năng thấp ra khỏi Trung Quốc tiếp diễn và các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới giúp cho việc tiếp cận các thị trường mới ngày càng dễ dàng hơn, ngành sản xuất của Việt Nam được kỳ vọng sẽ tiếp tục tăng trưởng mạnh mẽ hơn trong tương lai. Để tận dụng được lợi thế tăng trưởng, doanh nghiệp Việt Nam cần phải quyết liệt tuyển dụng trong thị trường lao động ngày càng co hẹp. Chỉ riêng ngành dệt may đã cần bổ sung đến hàng triệu lao động trong những năm tới, chưa kể đến nhu cầu nhân lực rất lớn từ các ngành tăng trưởng mạnh khác như điện tử và ngân hàng.

Thị trường lao động đang co hẹp lại. Nguồn cung lao động ở Việt Nam đang chậm lại thấy rõ: từ năm 2012 đến nay chỉ có khoảng nửa triệu người tham gia thị trường lao động mỗi năm. Trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển hóa nhanh chóng từ dân số trẻ sang dân số già, lực lượng lao động ước tính co hẹp thêm 5% trên tổng dân số vào năm 2040 (Ngân hàng Thế giới, 2016)

Trách nhiệm chăm sóc có ảnh hưởng đến tiếp cận việc làm có chất lượng. Trong khi trình độ học vấn giữa nam và nữ là tương đương, nữ giới vẫn chiếm tỷ lệ lớn trong khối kinh tế phi chính thức và những công việc thu nhập thấp. Nghiên cứu cho thấy trách nhiệm chăm sóc là một trong những lý do hàng đầu khiến nữ giới không tham gia trong thị trường lao động: 40% nữ giới không làm công việc có trả lương cho rằng trách nhiệm chăm sóc là nguyên nhân chính cho việc họ không tham gia thị trường lao động, so với chỉ 2% nam giới với cùng nguyên nhân. Nữ giới thường được xem là người chăm sóc chính trong gia đình, và trên thực tế, trung bình nữ giới Việt Nam thực hiện các công việc chăm sóc không lương nhiều hơn nam giới 105 phút mỗi ngày (công việc chăm sóc không lương: 274 phút đối với nữ giới và 169 phút đối với nam giới), tương đương 207 ngày làm việc mỗi năm.

Trung bình nữ giới Việt Nam thực hiện các **công việc chăm sóc không lương** nhiều hơn nam giới 105 phút mỗi ngày, tương đương **207 ngày làm việc mỗi năm**.

Sự tham gia của lao động nữ trong thị trường lao động là động lực tăng trưởng kinh tế. Việt Nam có tỷ lệ nữ giới tham gia thị trường lao động khá cao, 72%, so với trung bình toàn cầu ở mức 47%, tuy nhiên tỷ lệ nữ giới tham gia lực lượng lao động vẫn duy trì ở mức 10 điểm phần trăm thấp hơn so với cùng tỷ lệ của nam giới ở mức 82%. Việc xóa bỏ khoảng cách về giới trong tham gia thị trường lao động, theo McKinsey, cùng với việc tăng cường số lượng nữ giới trong các ngành năng suất cao và tăng số giờ làm việc của nữ giới, ước tính có thể tăng thêm 10% GDP hàng năm đến năm 2025 so với thực trạng hiện nay.

Cần tăng năng suất các ngành để thúc đẩy hiệu quả kinh doanh và kích thích tăng trưởng. Tăng trưởng kinh tế trong những năm vừa qua đến từ chuyển đổi cơ cấu kinh tế, tức là, sự dịch chuyển lao động từ ngành nông nghiệp sang các ngành dịch vụ và sản xuất có năng suất cao hơn, tuy nhiên, phần lớn việc chuyển đổi này đã diễn ra trong quá khứ. Nếu muốn tiếp tục duy trì mức độ tăng trưởng thì Việt Nam nhất thiết phải cải thiện năng suất trong các ngành. Lợi ích kinh tế trong tương lai phụ thuộc vào việc sử dụng tốt hơn tài năng của nữ giới để kích thích tăng năng suất, tăng trưởng, và xây dựng vốn con người.

Dịch vụ trông giữ trẻ để tiếp cận là quan trọng để nữ giới có công việc tốt. Ở Việt Nam, có con gửi trẻ tăng xác suất người mẹ có công việc có được trả lương hơn 41%.

Tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ chất lượng là rất quan trọng giúp nữ giới chuyên tâm làm việc; đồng thời tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ thúc đẩy tăng trưởng dài hạn thông qua cải thiện giáo dục những năm đầu đời. Những bà mẹ có con gửi trẻ nhiều khả năng có công việc chính thức hơn, làm việc nhiều giờ hơn, và có lương cao hơn so với các bà mẹ không sử dụng dịch vụ trông giữ trẻ. Dịch vụ trông giữ trẻ làm tăng xác suất có việc làm có thu nhập của nữ giới hơn 41% và tăng xác suất có việc làm chính thức của nữ giới hơn 26%. Tiếp cận dịch vụ trông giữ trẻ cũng làm tăng sự tham gia của nam giới trong thị trường lao động, dù tác động đối với nam giới có vẻ thấp hơn.

Mặc dù nhu cầu đối với dịch vụ trông giữ trẻ gia tăng, các dịch vụ trông giữ trẻ chính quy hiện có, đặc biệt với nhóm trẻ mầm non, vẫn còn nhiều khó khăn. Tính trung bình, chỉ có 22,7% trẻ dưới ba tuổi được đăng ký trông giữ tại cơ sở nhà trẻ hay mẫu giáo chính quy. Có ý kiến cho rằng một số gia đình muốn giữ trẻ dưới ba tuổi tại nhà vì cần phải để mắt trông nom các em thường xuyên hơn, hoặc vì không bắt buộc gửi trẻ dưới ba tuổi. Dù vậy, thống kê cho thấy việc thiếu cơ sở vật chất mới là nguyên nhân dẫn đến tình trạng này, hơn là việc cha mẹ không mong muốn gửi con tại nhà trẻ. Cơ sở vật chất và khả năng tiếp cận dịch vụ trông giữ trẻ ở các khu công nghiệp thậm chí còn khó khăn hơn. Ví dụ, nhà trẻ ở các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh hiện chỉ đáp ứng được 2% nhu cầu.

Cơ sở vật chất cho trông giữ trẻ tiền tiểu học ở các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh hiện chỉ đáp ứng được **2%** nhu cầu.

Những thay đổi về nhân khẩu học và tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam nảy sinh nhiều thách thức mới cho người lao động, doanh nghiệp, nhà hoạch định chính sách, và sẽ đòi hỏi sự chuyển đổi mang tính bước ngoặt trong mô hình chăm sóc trẻ hiện nay. **Đây là một cơ hội tốt cho các doanh nghiệp có tư duy tiến bộ ở Việt Nam nhằm tạo dựng lợi thế cạnh tranh trên thị trường lao động và tạo khác biệt so với các doanh nghiệp khác bằng việc hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc của người lao động.** Báo cáo này đúc rút bài học kinh nghiệm chủ yếu từ các doanh nghiệp ngành sản xuất, tuy vậy lợi ích kinh tế của việc hỗ trợ các trách nhiệm chăm sóc trẻ em của người lao động đối với doanh nghiệp vẫn giữ nguyên giá trị và là gợi ý cho người sử dụng lao động trong nhiều ngành khác nhau tại Việt Nam. Để tìm hiểu thêm các ví dụ ngoài ngành sản xuất, có thể tham khảo thêm Báo cáo toàn cầu của IFC tiêu đề [Chăm sóc trẻ em: Lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em cho người lao động](#) (bằng Tiếng Anh) cung cấp nhiều ví dụ đa dạng các ngành từ kinh doanh nông nghiệp, dịch vụ tài chính, công nghệ thông tin đến viễn thông, y tế.

Rất nhiều công ty tại Việt Nam cho biết rằng hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc của người lao động tạo nên ưu thế lớn cho bản thân doanh nghiệp trong việc thu hút ứng viên tiềm năng, đồng thời cải thiện mức độ cam kết của nhân viên, làm tăng hiệu quả tuyển dụng và giữ chân người lao động. Các công ty cũng nhận thấy hiệu suất và năng suất làm việc của nhân viên cũng tăng theo, khi các bậc cha mẹ ít bị xao nhãng hay lo lắng về tình trạng con nhỏ trong giờ làm việc.



Hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc của người lao động mang lại lợi ích gì cho doanh nghiệp

Báo cáo đưa ra sáu nghiên cứu điển hình cụ thể từ các công ty dưới đây (theo trật tự bảng chữ cái):

- Evervan, sản xuất giày dép, một nhà máy, khoảng 7.500 nhân viên, tỉnh Bình Dương
- Feng Tay, sản xuất giày dép, bốn nhà máy, khoảng 31.500 nhân viên, tỉnh Đồng Nai
- Greenland, sản xuất giày dép, một nhà máy, khoảng 3.700 nhân viên, thành phố Hải Phòng
- Now Vina, sản xuất đồ dệt may, một nhà máy, khoảng 2.000 nhân viên, tỉnh Phú Thọ

- Pou Chen Vietnam, sản xuất giày dép, một nhà máy, khoảng 16.500 nhân viên, tỉnh Đồng Nai
- Taekwang Vina, sản xuất giày dép, bốn nhà máy, khoảng 33.000 nhân viên, tỉnh Đồng Nai

Ghi chú: Một số công ty có nhiều nhà máy ở Việt Nam; tuy nhiên, trong nghiên cứu điển hình cụ thể cho từng doanh nghiệp trong báo cáo này, chúng tôi tập trung vào một nhà máy hay một nhóm nhà máy lân cận có hỗ trợ người lao động với các trách nhiệm chăm sóc trẻ em, đồng thời tận hưởng lợi ích kinh tế có được từ các hỗ trợ này.



Thu hút nhân viên có thực lực

- Nữ giới là nguồn nhân tài còn chưa được khai mở. Nữ giới Việt Nam chiếm 50% số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học và 48% lực lượng lao động. Nhiều người trong số họ mong muốn được thăng tiến trong công việc: trong cuộc khảo sát tại những công ty lớn nhất của Việt Nam, nhiều nữ giới hơn nam giới (81% so với 76%) cho biết rằng họ muốn thăng tiến trong công ty hiện tại. Đáng lưu ý là, nữ giới Việt Nam có xu hướng đảm nhận phần lớn công việc chăm sóc không lương trong gia đình, bao gồm cả chăm sóc trẻ em và chăm sóc bố mẹ lớn tuổi. Một rủi ro có thể phát sinh là trách nhiệm chăm sóc không lương tăng lên khi nữ giới đạt đến vị trí quản lý cấp trung, và được thừa nhận và đáp ứng đủ tiêu chuẩn để được đề bạt lên các vị trí cao hơn.
- Các hỗ trợ từ doanh nghiệp đối với trách nhiệm chăm sóc cho người lao động, đóng góp tích cực cho chiến lược tuyển dụng của công ty. Người lao động có con nhỏ xem xét các hỗ trợ trông giữ trẻ của doanh nghiệp, đặc biệt là nhà trẻ ngay tại nơi làm việc, là yếu tố quyết định để đồng ý làm việc cho nhà máy hay không. Ví dụ, tại Evervan (sản xuất giày dép, tỉnh Đồng Nai) khi cần tuyển thêm 2.500 lao động vào năm 2019, trường mẫu giáo trở thành yếu tố tạo khác biệt quan trọng trong tuyển dụng, một biểu tượng dễ thấy cho cam kết của Evervan đối với đời sống người lao động và gia đình họ. Trong số những hỗ trợ khác để trông giữ trẻ của doanh nghiệp thì trường mẫu giáo là điểm nhấn không chỉ với các bậc cha mẹ đi làm, người thân và bạn bè họ mà còn đối với những ứng viên trẻ có nhiều cơ hội việc làm trong ngành sản xuất, bao gồm ngành điện tử với mức lương cao hơn, và môi trường làm việc có điều hòa. Lợi ích mang lại của dịch vụ hỗ trợ trông giữ trẻ của doanh nghiệp đối với tuyển dụng thể hiện rõ ở các nhà máy tham gia nghiên cứu.

“Trường mẫu giáo là **lý do quan trọng để công nhân chọn làm việc ở nhà máy này**. Nhiều nhà máy yêu cầu công nhân làm tăng ca, trong khi đó giờ giấc tại các trường mẫu giáo công lập không đáp ứng được, nhưng giờ giấc ở nhà trẻ của công ty lại phù hợp. Thêm vào đó, các trường khác thì nghỉ cuối tuần, nhưng trường mẫu giáo của công ty vẫn mở ngày thứ Bảy.”

Lao động nữ, Pou Chen Việt Nam

Cải thiện kết quả tuyển dụng và giữ chân người lao động

- Nhiều doanh nghiệp tại Việt Nam xác định tuyển dụng là mối quan tâm hàng đầu. Điều này đúng với những vị trí đòi hỏi tay nghề cao, như vị trí kỹ thuật, chuyên gia, quản lý trong ngành dịch vụ, và cả những vị trí tay nghề thấp, với mức lương thấp hơn như các ngành sản xuất xuất khẩu thâm dụng lao động cao.
- Người lao động hiện nay có nhiều lựa chọn công việc hơn trước. Nữ giới thường có xu hướng chọn công việc có giờ giấc linh hoạt và các đãi ngộ khác ngoài lương hơn nam giới; do vậy, những chính sách thân thiện với gia đình, đặc biệt là các chính sách hỗ trợ người lao động với trách nhiệm chăm sóc, có thể được xem là một phần chiến lược của doanh nghiệp để trở thành “nhà tuyển dụng được yêu thích.” Đối với các doanh nghiệp trong ngành sản xuất như Feng Tay, Pou Chen, và Taekwang Vina, trường mẫu giáo tại nơi làm việc là một phần chính thức trong chiến lược tuyển dụng và giữ chân người lao động.
- Trong ngành dịch vụ, như tài chính ngân hàng, chi phí của việc mất đi nhân viên thực lực thậm chí còn cao hơn. Chi phí nhân sự nhảy việc có thể lên tới 100% mức lương năm đối với cấp quản lý và chuyên gia, và 150% mức lương năm đối với quản lý cấp cao.
- Đầu tư vào các hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc cho người lao động có thể giúp công ty tuyển được nhiều lao động nữ hơn trong những ngành trước đây nam giới chiếm số đông, tăng cường đa dạng giới trong thành phần lao động và gạt hái được nhiều lợi ích đi kèm.

Evervan, công ty sản xuất giày dép với gần 7.500 lao động, đã rất thành công trong việc giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ việc trung bình trong tháng từ 4,1% vào 2011 xuống chỉ còn 2% vào 2018, từ đó **tiết kiệm được đến 12,5 tỷ VNĐ mỗi năm (tương đương 537.000 đô la Mỹ)**.

Giảm tình trạng vắng mặt đột xuất

- Thiếu tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc đáng tin cậy, các bậc cha mẹ có thể phải nghỉ làm đột xuất, đi trễ về sớm vì những nhu cầu đột xuất của việc trông trẻ. Một khảo sát nhân viên của Maxport chỉ ra rằng có bốn trên mười cha mẹ đi làm từng bị gián đoạn công việc vì nghĩa vụ chăm con ở nhà.
- Chi phí của tình trạng vắng mặt đột xuất có thể rất lớn, dù các công ty không phải lúc nào cũng theo dõi hay lượng hóa loại chi phí này.
- Nhiều doanh nghiệp sản xuất có đầu tư mở trường mẫu giáo tại chỗ hay hỗ trợ cho trường mẫu giáo công gần nơi làm việc cho biết rằng cha mẹ đi làm có gửi con vào những cơ sở này thường ít khi nghỉ đột xuất hơn.
- Hỗ trợ chăm sóc sức khỏe nhân viên và gia đình họ cũng có thể giảm tỷ lệ vắng mặt đột xuất. Nalt Enterprise, nhà máy may với khoảng 600 nhân viên, cho biết tỷ lệ vắng mặt giảm hẳn 50% khi có trường mẫu giáo tại nơi làm việc và phòng khám để kiểm tra sức khỏe thường kỳ cho nhân viên và con em họ.

Taekwang Vina tính toán rằng với tỷ lệ vắng mặt đột xuất là **0.6%** trong tổng lực lượng lao động là 33.000 người trong các nhà máy ở tỉnh Đồng Nai, chi phí cho doanh nghiệp lên tới **945.000 đô la Mỹ mỗi năm**.

Tăng năng suất

- Đầu tư hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc cho người lao động có thể giúp họ đạt làm việc năng suất tốt hàng ngày, giúp giảm được tình trạng “làm cho có lệ” (tức là đến nơi làm việc nhưng không chuyên chú làm hết khả năng của mình).
- Nhiều doanh nghiệp sản xuất có hỗ trợ chăm sóc trẻ em nhận thấy sự khác biệt trong năng suất và độ gắn bó của nhân viên.

“Chúng tôi thấy được rất rõ ràng lợi ích đối với nhà cung cấp khi hỗ trợ tăng phúc lợi cho nhân viên để cải thiện mức độ gắn bó và năng suất. Khi nhân viên yên tâm rằng con em họ đang được trông giữ tốt thì họ sẽ làm việc năng suất hơn và gắn bó với nhà máy lâu dài.”

Vũ Tú, Quản lý cấp cao về Môi trường và Xã hội, Adidas

Tăng cường tuân thủ và quản lý rủi ro

- Doanh nghiệp có hỗ trợ chăm sóc trẻ em có minh chứng tốt hơn việc tuân thủ các yêu cầu pháp luật nước sở tại. Tuy nhiên, nếu chỉ tuân thủ ở mức tối thiểu thì công ty cũng không gặt hái được toàn bộ lợi ích của việc hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em.
- Các hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em cho người lao động giúp doanh nghiệp tránh được các rủi ro về uy tín, ví dụ, khi người lao động không tiếp cận được với dịch vụ trông giữ trẻ chất lượng và đành phải chấp nhận gửi con đến những cơ sở nhà trẻ không có đăng ký mà họ biết.
- Doanh nghiệp có hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc cho người lao động cũng có thể cải thiện quan hệ lao động, giảm tỷ lệ đình công làm gián đoạn công việc. Ví dụ, Evervan, Feng Tay, và Taekwang Vina đều cho rằng các hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc cho người lao động có đóng góp quan trọng để người lao động thấy hãnh diện vì công ty, trung thành và thậm chí tự đứng ra tổ chức bảo vệ công ty khi có bất ổn xảy ra.

Tạo quan hệ bền chặt với các nhãn hàng quốc tế

Trong ngành sản xuất, những nhãn hàng quốc tế hàng đầu như Nike và Adidas có kỳ vọng cao đối với nhà cung cấp và đưa ra ưu đãi để khuyến khích các nhà cung cấp chứng minh được các cam kết chủ động của mình đối với vấn đề môi trường và xã hội bền vững, bao gồm phúc lợi nhân viên, đặc biệt là tăng quyền năng cho nữ giới. Các nhãn hàng hàng đầu đặt quan hệ đối tác dài hạn hay đối tác chiến lược với nhà cung cấp nào chứng tỏ được tinh thần đổi mới và tiên phong đi đầu trong thúc đẩy xã hội (và môi trường) bền vững.

- Đầu tư vào các hỗ trợ chăm sóc trẻ em giúp các công ty sản xuất tăng cường hiệu quả thực hiện các chỉ số bền vững chính được nhãn hàng đặt ra, kết nối trực tiếp đến kết quả kinh doanh.
- Đầu tư đáng kể vào các hỗ trợ chăm sóc trẻ em sẽ được nhìn nhận là thực hành tốt đối với các nhà cung cấp, thống nhất với tầm nhìn của nhãn hàng, từ đó cải thiện quan hệ với nhãn hàng và các nhà cung cấp khác.

“Nhiều nhà cung cấp của chúng tôi mong muốn cải thiện đời sống công nhân, và hỗ trợ trông giữ trẻ là một phần trong đó.”

Cường Lương, Phụ trách Phát triển bền vững tại Việt Nam, Nike

Tăng cường uy tín doanh nghiệp

Chính quyền địa phương Việt Nam thường khuyến khích doanh nghiệp tư nhân thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, như góp phần cải thiệndịch vụ giáo dục trong cộng đồng cả về chất và về lượng hay tăng phúc lợi cho nhân viên. Chính quyền thường quan tâm hỗ trợ xây trường mẫu giáo mới, mở rộng thêm quy mô các trường hiện có, hay bất cứ hình thức hỗ trợ chăm sóc trẻ em khác của doanh nghiệp.

- Taekwang Vina quyết định xây trường mẫu giáo tại nơi làm việc một phần cũng xuất phát từ khuyến nghị của chính quyền vào năm 2012. Kể từ đó đến nay, công ty luôn duy trì quan hệ tốt với chính quyền địa phương và xây dựng uy tín của mình là doanh nghiệp có trách nhiệm đối với cộng đồng.
- Pou Chen Việt Nam và Feng Tay cũng nhận được nhiều bằng khen và ghi nhận của chính quyền địa phương cho trường mẫu giáo đạt tiêu chuẩn cao của công ty;
- Ban giám đốc Now Vina nhận thấy quan hệ của công ty với các trường mẫu giáo công ở địa phương đã góp phần làm cải thiện hình ảnh của họ như là một doanh nghiệp được tín nhiệm tại địa phương.

Đầu tư xây dựng đội ngũ lao động kế cận

Đối với doanh nghiệp đã có tầm nhìn chiến lược dài hạn thì đầu tư hỗ trợ chăm sóc trẻ em cũng chính là đầu tư vào thế hệ người lao động kế cận. Ban giám đốc Feng Tay thể hiện quan điểm chiến lược dài hạn như vậy trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực và cho rằng trường mẫu giáo tại nơi làm việc của họ chính là cầu nối và là khoản đầu tư cho đội ngũ lao động trong tương lai. Được biết, lứa con em công nhân đầu tiên được gửi đến trường mẫu giáo vào năm 2008 giờ đây đã học lớp 11, và các em cũng đã đủ hiểu biết và trân trọng văn hóa của doanh nghiệp.

“Chúng tôi rất quan tâm đầu tư vào thế hệ người lao động kế cận cho công ty và hy vọng rằng thế hệ sau và sau đó nữa cũng đến làm việc tại đây.”

Khuê Tú, Quản lý khối Mẫu giáo và Ký túc xá công nhân, Feng Tay

Các phương án hỗ trợ người lao động với trách nhiệm chăm sóc của doanh nghiệp

Có nhiều phương án hỗ trợ người lao động với trách nhiệm chăm sóc mà doanh nghiệp có thể lựa chọn, từ các giải pháp yêu cầu ít nguồn lực như cung cấp thông tin và giới thiệu dịch vụ có chất lượng, hay các hỗ trợ trông trẻ khi cần thiết, cho đến các phương án cần nhiều sự đầu tư hơn như nhà trẻ ở nơi làm việc. Trong

nhiều trường hợp, doanh nghiệp sẽ muốn cân nhắc đưa ra **một số các lựa chọn khác nhau** để đáp ứng nhu cầu của nhân viên và vận hành của doanh nghiệp. Bước đầu tiên chính là nắm bắt được nhu cầu và mong muốn của nhân viên.

Nhà trẻ trong khuôn viên hoặc gần nơi làm việc	Việc mở và vận hành cơ sở trông giữ trẻ tại nơi làm việc thể hiện sự cam kết cao của doanh nghiệp trong việc hỗ trợ các nhân viên có con nhỏ. Nhà trẻ hoặc trường mẫu giáo tại nơi làm việc có thể là một yếu tố quan trọng để thu hút tuyển dụng và giữ chân người lao động, đồng thời là cách để doanh nghiệp thể hiện cam kết xây dựng văn hoá đa dạng, hoà nhập và trách nhiệm xã hội.
Thuê chỗ tại các cơ sở bên ngoài hoặc hợp tác với các doanh nghiệp khác để cùng cung cấp dịch vụ	Những doanh nghiệp mà nhu cầu của nhân viên không đủ để tổ chức riêng dịch vụ có thể hợp tác với các doanh nghiệp khác để vận hành một nhà trẻ chung.
Hợp tác với chính quyền địa phương	Doanh nghiệp có thể hợp tác với chính quyền địa phương để mở rộng dịch vụ chăm sóc trẻ thông qua quan hệ đối tác công tư.
Phòng vắt sữa	Nhận thức được lợi ích sức khỏe của việc nuôi con bằng sữa mẹ, cả đối với bà mẹ và trẻ em, nhiều quốc gia quy định doanh nghiệp tạo điều kiện để nhân viên đang nuôi con nhỏ có thể cho con bú hoặc vắt sữa. Các chính sách liên quan đến nuôi con bằng sữa mẹ có thể bao gồm giảm số giờ làm việc và/hoặc bố trí một khu vực an toàn, riêng tư, và hợp vệ sinh để các bà mẹ có thể cho con bú hoặc vắt sữa, cũng như một nơi an toàn và hợp vệ sinh để trữ sữa.
Trợ cấp nuôi con nhỏ cho nhân viên	Chi phí chăm sóc trẻ là một trong những rào cản chính liên quan đến việc làm của nhiều lao động. Một số doanh nghiệp giải quyết vấn đề này thông qua chính sách trợ cấp chi phí nuôi con nhỏ cho nhân viên. Nhân viên có thể sử dụng khoản trợ cấp này để bổ sung một phần chi phí gửi trẻ tại cơ sở mà họ lựa chọn.
Kéo dài thời gian nhận trông trẻ: nhận trẻ sớm, trả trẻ muộn, nhận trông trẻ buổi tối và cuối tuần	Điều chỉnh giờ mở cửa của nhà trẻ là cách hỗ trợ nhân viên tiếp cận với dịch vụ một cách linh hoạt hơn như nhận gửi trẻ sớm hơn, đón muộn hơn hoặc nhận gửi trẻ vào cuối tuần, linh hoạt hơn nhằm đáp ứng nhu cầu chăm sóc trẻ của các gia đình. Phương án này đặc biệt phù hợp với người lao động làm theo ca hoặc làm việc ngoài giờ.
Dịch vụ trông giữ trẻ tạm thời/khi cần gấp	Dịch vụ trông giữ trẻ tạm thời nhằm cung cấp cho các bậc cha mẹ đi làm một lựa chọn thay thế khi cần thiết để không bị lỡ công việc nếu sắp xếp trông giữ trẻ thường dùng bị gián đoạn vì lý do đột xuất.
Các buổi phổ biến kiến thức làm cha mẹ	Các buổi phổ biến kiến thức làm cha mẹ là một phương án chi phí thấp cho doanh nghiệp giúp hướng dẫn các bậc cha mẹ các kiến thức và kỹ năng chăm sóc trẻ. Việc giới thiệu nhà trẻ địa phương giúp tiết kiệm thời gian cho các bậc cha mẹ trong việc tìm kiếm nhà trẻ phù hợp và giúp họ tự tin hơn với các lựa chọn của mình.
Thời gian làm việc linh hoạt cho nhân viên chăm sóc con nhỏ	Khả năng kiểm soát giờ làm việc tốt hơn như giờ bắt đầu, giờ kết thúc, chọn ca làm, số giờ làm việc, và nơi làm việc – là một số ví dụ về chế độ làm việc linh hoạt, giúp các bậc cha mẹ quản lý tốt hơn trách nhiệm chăm sóc của mình bên cạnh việc đáp ứng các yêu cầu công việc.
Chế độ thai sản, nghỉ khi sinh con và chế độ nghỉ phép cho cha mẹ	Chế độ nghỉ thai sản hưởng lương là quyền lợi theo luật định áp dụng cho lao động nữ ở hầu hết các quốc gia. Ngày càng nhiều quốc gia cung cấp chế độ nghỉ phép cho cha mẹ khi sinh con và cho cha mẹ nuôi vào thời điểm nhận con nuôi. Ngoài ra, nhiều quốc gia quy định các chế độ nghỉ phép bổ sung cho cha mẹ để chăm sóc con cái.



Photo credit: Ergon Associates, 2019



Cảm hứng từ các doanh nghiệp Việt Nam

“Điều mà chúng tôi quan tâm nhất là đảm bảo chất lượng cuộc sống gia đình của người lao động, và vì vậy, nhân viên của chúng tôi thường tự hào khoe với họ hàng và bạn bè rằng nhà máy chúng tôi là một nơi làm việc tốt.”

Emil Lin, Giám đốc Tuân thủ và Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, Evervan

“Bí quyết để vận hành thành công trường mẫu giáo là sự cam kết từ cấp cao nhất. Ban lãnh đạo phải thực sự tin vào điều đó.”

Lê Quốc Thanh, Giám đốc Vận hành, Feng Tay

“Trường mẫu giáo mang lại lợi ích lớn cho công ty bởi người lao động sẽ cảm thấy yên tâm để làm việc khi biết con họ đang ở gần. Đó là sự hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích chung.”

Ben Chen, Phó Giám đốc Điều hành, Greenland

“Chúng tôi hoàn toàn có thể xây một trường mẫu giáo bình thường, nhưng chúng tôi muốn tạo ra một ngôi trường xanh và bền vững ... Nguyên tắc bền vững được kết hợp vào mọi công việc mà chúng tôi làm bởi điều đó thực sự quan trọng đối với chúng tôi.”

Peter Tsai, Tổng giám đốc, Pou Chen

“Lợi ích mang lại cho doanh nghiệp chắc chắn lớn hơn thách thức. Tôi rất khuyến khích các công ty khác nên mở trường mẫu giáo cho con em của người lao động của họ.”

Donald Nam, Chủ tịch, Taekwang Vina



Nguồn tài liệu tham khảo cho các doanh nghiệp

Các nghiên cứu trường hợp ở Việt Nam

- Evervan (Sản xuất)
- Feng Tay (Sản xuất)
- Greenland (Sản xuất)
- HSBC (Ngân hàng)
- Maxport (Sản xuất)
- Now Vina (Sản xuất)
- Pou Chen (Sản xuất)
- Sneider Electrics (Điện)
- Taekwang Vina (Sản xuất)

Các nghiên cứu trường hợp trên toàn cầu

- Afrifresh (Kinh doanh nông nghiệp, Nam Phi)
- Akamai (Công nghệ thông tin, Mỹ)
- Borusan (Sản xuất công nghiệp nặng, Thổ Nhĩ Kỳ)
- Ngân hàng Tokyo-Mitsubishi UFJ, Ltd. (Dịch vụ tài chính, Nhật Bản - Khách hàng của IFC)
- Martur (Sản xuất bộ phận ô tô, Thổ Nhĩ Kỳ - Khách hàng của IFC)
- MAS Kreedat Al Safi–Madaba (Dệt may, Jordan)
- Mindtree (Công nghệ thông tin, Ấn Độ)
- Pandurata Alimentos Ltda. (Bauducco) (Sản xuất thực phẩm, Brazil - Khách hàng của IFC)
- Schön Klinik (Chăm sóc sức khỏe, Đức)
- Safaricom (Viễn thông, Kenya)
- Sumitomo Chemical Company Ltd. (Nhật Bản)

Các ấn phẩm mới nhất của IFC:

- Chăm sóc trẻ trong kỷ nguyên COVID-19: Hướng dẫn dành cho doanh nghiệp (Tháng 4/2020) (bằng Tiếng Anh)
- Hướng dẫn về các giải pháp hỗ trợ chăm sóc trẻ em cho người lao động tại doanh nghiệp (Tháng 11/2019) (bằng Tiếng Anh)

Vấn đề chăm sóc trẻ ở các nơi trên thế giới:

- **Bangladesh:** Báo cáo ngắn gọn về chính sách – Lợi ích và Thách thức của các hỗ trợ chăm sóc trẻ cho người lao động tại Bangladesh (2019) (bằng Tiếng Anh)
- **Fiji:** Lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em cho người lao động (2019) (bằng Tiếng Anh)
- **Ấn Độ:** Lợi ích và thách thức của mô hình nhà trẻ tại nơi làm việc (2019) (bằng Tiếng Anh)
- **Myanmar:** Lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em cho người lao động tại Myanmar (2019) (bằng Tiếng Anh)
- **Sri Lanka:** Lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em cho người lao động (2019) (bằng Tiếng Anh)

Bài đăng trên phương tiện truyền thông:

- **Cải thiện công tác chăm sóc trẻ có thể thúc đẩy tăng trưởng ở Châu Á như thế nào:** Op-Ed, Thompson Reuters Foundation, tác giả Nena Stoilkovic, Phó Chủ tịch phụ trách Châu Á và Thái Bình Dương, IFC (bằng Tiếng Anh)
- **Nhân rộng các hỗ trợ chăm sóc trẻ em của người sử dụng lao động để thu hẹp khoảng cách giới ở Sri Lanka:** Bài đăng trên Blog tại DailyFT, tác giả Aarthi Arunasalam, Nhóm Giới và Kinh tế bao trùm, IFC (bằng Tiếng Anh)
- **Doanh nghiệp hỗ trợ trách nhiệm chăm sóc trẻ em: Hành trình từ căn nguyên đến giải pháp:** Bài đăng trên Blog tại OECD, tác giả Rudaba Nasir, Nhóm Giới và Kinh tế bao trùm, IFC (bằng Tiếng Anh)
- **Fiji đặt nền móng để xây dựng một hệ thống chăm sóc trẻ dễ tiếp cận:** Bài đăng trên Blog tại Devex, tác giả Sarah Twigg, Nhóm Giới và Kinh tế bao trùm, IFC (bằng Tiếng Anh)
- **Đầu tư cho chăm sóc trẻ, giải pháp của khu vực tư nhân để đối phó với COVID-19:** Blog post at Council on Foreign Relations, by Hans Peter Lankes, Vice President of Economics and Private Sector Development, IFC (bằng Tiếng Anh)





Photo credit: Ergon Associates, 2019

Thông tin liên hệ

Đông Á và Thái Bình Dương
Amy Luinstra
Giám đốc Khu vực
Chương trình Phát triển Kinh tế Bao trùm
Điện thoại: +84 24 3937 8776
Email: aluinstra@ifc.org

www.ifc.org/gender/EAP

Việt Nam
Vũ Thu Hằng
Cán bộ chương trình về
Giới và Phát triển Kinh tế Bao trùm
Điện thoại: +84 24 3937 8749
Email: hvu5@ifc.org