

THỰC TRẠNG TUÂN THỦ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM TRƯỚC VÀ SAU COVID-19

ThS. Nguyễn Thị Thúy

Cơ sở 2 Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuynt@ldxh.edu.vn

ThS. Hoàng Thị Thương

Cơ sở 2 Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuonght@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) là một xu hướng tất yếu mà các doanh nghiệp phải thực hiện để phát triển, nâng cao uy tín, xây dựng thương hiệu và hình ảnh trên thị trường. Tuy nhiên, việc đáp ứng và tuân thủ yêu cầu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động luôn là một bài toán khó đối với những ngành thâm dụng lao động như ngành may mặc đặc, biệt là trong bối cảnh đại dịch Covid-19 đã gây ra những tác động rất lớn tới doanh nghiệp và người lao động ở hầu hết các lĩnh vực kinh tế. Bài viết này đề cập đến nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động và thực trạng thực hiện các nội dung này của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam trước và sau đại dịch Covid-19. Bài viết gợi mở định hướng thúc đẩy việc thực hiện tuân thủ tốt các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động; Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; doanh nghiệp may mặc; Covid-19.

THE SITUATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY COMPLIANCE IN THE LABOR FIELD OF VIETNAM GARMENT ENTERPRISES BEFORE AND AFTER COVID-19

Abstract: Corporate Social Responsibility (CSR) is an inevitable trend that businesses must follow to develop, improve reputation, build brand and image in the market. However, meeting and complying with doanh CSR requirements in the labor sector is always a difficult problem for labor-intensive industries such as apparel, especially in the context of the Covid-19 pandemic. There are a lot of huge impacts on businesses and workers in almost all economic sectors. This article deals with the content of CSR in the labor sector and the actual situation of implementing these standards by Vietnamese garment enterprises before and after the Covid- 19 pandemic. The article proposed some suggestion towards promoting the better implementation of CSR contents in the labor field of garment enterprises in the future.

Keywords: Corporate Social Responsibility in the labor; Corporate Social Responsibility; garment enterprises; Covid-19.

Mã bài báo: JHS - 50

Ngày nhận sửa bài: 12/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 28/5/2022

1. Đặt vấn đề

Xu hướng toàn cầu hóa hiện nay đã thúc đẩy hoạt động thương mại giữa các quốc gia trên toàn thế giới, ngoài ra sự phát triển của công nghệ thông tin đã làm sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng trở nên gay gắt. Nhiều quốc gia phát triển trên thế giới đưa ra các tiêu chuẩn khắt khe về hàng hóa nhập khẩu vì thế để được bán hàng trên các thị trường này doanh nghiệp phải đạt được các tiêu chuẩn mà thế giới công nhận về nhiều khía cạnh như: tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm, tiêu chuẩn bảo vệ môi trường, trách nhiệm với người lao động... Việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đang là vấn đề được quan tâm trên thế giới cũng như ở Việt Nam.

Thế nhưng, cú sốc mang tên “Đại dịch Covid-19” diễn ra khiến mọi hoạt động sống ở những nơi nó đi qua bị đảo lộn và ảnh hưởng nghiêm trọng. Trong lĩnh vực kinh tế, Covid-19 tạo ra cho doanh nghiệp những cuộc khủng hoảng lớn, những cú sốc khó gượng gượng. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2020, các chỉ số kinh tế chính của Việt Nam vào đầu năm 2020 sụt giảm mạnh so với cùng thời điểm các năm trước đó. Điều này cho thấy hoạt động kinh tế nước ta tại thời điểm đó bị ảnh hưởng nặng nề và một số lĩnh vực gần như dừng hẳn do các quy định giãn cách, đóng cửa, phong tỏa... của Chính phủ để ứng phó và phòng chống dịch. Kinh tế tri thức dần tới lạm phát tăng lên rõ rệt, bình quân năm 2020, chỉ số giá tiêu dùng tăng 3,23% so với năm 2019. Khảo sát của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) với hơn 700 doanh nghiệp cho thấy 83,3% doanh nghiệp bị thu hẹp thị trường, 52,5% bị giảm thanh khoản và 45,1% bị gián đoạn nguồn cung (VCCI, 2020).

Trong lĩnh vực lao động, những ngành “thâm dụng lao động” là ngành chịu ảnh hưởng trực tiếp bởi đại dịch Covid-19 ở hầu hết các ngành sản xuất công nghiệp. Cụ thể, trong một nghiên cứu của chuyên gia ILO với 200 doanh nghiệp thuộc Hiệp hội Dệt May Việt Nam (VITAS) trong năm 2020 cho thấy: 74% các doanh nghiệp dệt may bị tụt giảm đơn hàng từ 30% trở lên. Vào thời điểm tháng 3 năm 2020 hơn 70% doanh nghiệp đã phải cho lao động nghỉ việc (Chi, 2020). Không chỉ có vậy, theo đại diện của tổ chức công đoàn ngành Dệt May Việt Nam năm 2020, 60% các doanh nghiệp thành viên bị ảnh hưởng trực tiếp bởi Covid-19 và có thời điểm, các công đoàn viên đã bị cho nghỉ hưởng trợ cấp tới 2,3 tháng (VITAS, 2020). Những số liệu kể trên cho thấy một bức tranh

ảm đạm của ngành cũng như những hậu quả rất nặng nề về việc làm và thu nhập của người lao động ngành may mặc trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Thêm nữa, đặc thù là một ngành thâm dụng lao động, các vấn đề về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bảo đảm và chăm lo tốt hơn cho cuộc sống của nhân viên của các doanh nghiệp ngày càng trở nên cấp bách. Việt Nam vẫn là một bài toán khó, một gánh nặng lớn đối với các doanh nghiệp ngành may mặc. Dưới tác động của đại dịch, doanh nghiệp đang phải dốc toàn lực cho việc tìm kiếm đơn hàng, phục hồi sản xuất và cắt giảm tối đa chi phí do vậy việc tuân thủ và thực hiện tốt các vấn đề về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động càng trở nên khó khăn. Như vậy, việc doanh nghiệp trong ngành tiếp tục nhìn nhận vấn đề này một cách nghiêm túc và nỗ lực thực hiện sẽ không chỉ góp phần ổn định nguồn nhân lực nội bộ mà còn thúc đẩy việc mở rộng kinh doanh một cách bền vững ra thị trường thế giới.

2. Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động

2.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội doanh nghiệp

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã được giới nghiên cứu, chính phủ các quốc gia, các tổ chức quốc tế, cộng đồng doanh nghiệp và người tiêu dùng đề cập tới từ đầu thập niên 60 của thế kỷ XX và được sử dụng rộng rãi từ đầu những năm 1970. Ban đầu, trách nhiệm xã hội chỉ được tập trung cho giới kinh doanh.

Tác giả Archie Carroll (1979) đã đưa ra khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp “là tất cả các vấn đề kinh tế, pháp lý, đạo đức và những lĩnh vực khác mà xã hội trông đợi ở doanh nghiệp trong mỗi thời điểm nhất định”. Theo đó, mô hình trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một “kim tự tháp” 4 tầng bao gồm *trách nhiệm kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện*. Cụ thể: (i) Trách nhiệm kinh tế, bao gồm hiệu quả kinh doanh, lợi nhuận và mức tăng trưởng... được doanh nghiệp cân nhắc đầu tiên bởi vì doanh nghiệp được thành lập để tìm kiếm lợi nhuận cho các cổ đông; (ii) Trách nhiệm tuân thủ pháp luật có thể xem là một phần của bản “cam kết” giữa doanh nghiệp và xã hội nhằm tạo ra sự công bằng trong cạnh tranh; (iii) Trách nhiệm đạo đức là những giá trị mà các thành viên trong xã hội chia sẻ cùng nhau nhưng không được đưa vào các bộ luật hay văn bản dưới luật; (iv) Trách nhiệm từ thiện là những hành vi tự nguyện của doanh nghiệp với hy vọng sẽ làm cho xã hội tốt đẹp hơn, như ủng hộ và nhận người khuyết tật vào làm việc hay tài trợ cho

các dự án phi lợi nhuận phục vụ cộng đồng... Mô hình này khá cụ thể, có tính khả thi cao cho doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội và các nhà hoạch định chính sách về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, đề xuất của Archie Carroll (1991) khiến doanh nghiệp có thể hiểu rằng, để phấn đấu thực hiện được nghĩa vụ ở cấp cao hơn thì doanh nghiệp phải thỏa mãn được cấp thấp hơn trước và có sự phân biệt khá rạch ròi giữa đạo đức và từ thiện, giữa nghĩa vụ kinh tế và nghĩa vụ pháp lý. Trên thực tế, các yếu tố trên vẫn lồng ghép vào nhau và nhiều khi tồn tại song song trong cùng một sự việc chỉ bằng cách nhìn vấn đề ở những góc khác nhau.

Chính vì vậy, Matten & Moon (2008) đã đưa ra định nghĩa: “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một khái niệm chùm bao gồm nhiều khái niệm khác như: đạo đức kinh doanh, doanh nghiệp làm từ thiện, công dân doanh nghiệp, tính bền vững và trách nhiệm môi trường. Đó là một khái niệm động và luôn được thử thách trong từng bối cảnh kinh tế, chính trị, xã hội đặc thù”. Khái niệm này bước đầu đề cập đến tính động trong tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, thừa nhận khái niệm này có sự biến đổi theo thời gian và không gian. Tuy nhiên, khái niệm này chưa được cụ thể hóa và chưa làm rõ được cách ứng xử trong trường hợp có sự khác nhau giữa các tiêu chuẩn về đạo đức, pháp lý. Điều này khiến việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp gặp những khó khăn.

Ngày nay, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp không chỉ là làm từ thiện hay coi trọng bảo vệ môi trường mà còn bao hàm nhiều khía cạnh, được thể hiện một cách cụ thể trong ISO 26000 (ra đời năm 2010) bao gồm 07 khía cạnh: (i) Bảo vệ môi trường; (ii) Đóng góp cho cộng đồng xã hội; (iii) Kinh doanh trung thực; (iv) Bảo đảm lợi ích và an toàn cho người tiêu dùng; (v) Đối xử tốt với người lao động; (vi) Đảm bảo quyền con người; (vii) Thực hành quản trị công ty tốt và minh bạch. Nội hàm của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được đề cập trong tiêu chuẩn ISO 26000 tương đối rõ ràng nhằm giúp cho các doanh nghiệp căn cứ vào bộ tiêu chí đó để thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Như vậy, trách nhiệm xã hội được hiểu là toàn bộ trách nhiệm của doanh nghiệp về những ảnh hưởng đến xã hội từ các quyết định và hoạt động của họ. Để thực hiện những trách nhiệm này, trước hết phải tôn trọng pháp luật và các cam kết với các bên có lợi ích

liên quan; có khả năng gắn kết hoạt động kinh doanh với việc giải quyết các vấn đề xã hội, đạo đức, bảo vệ môi trường, bảo vệ quyền con người và đáp ứng các mối quan tâm của khách hàng, nhằm mục đích tối đa hóa lợi ích của các chủ sở hữu doanh nghiệp, bên có liên quan và toàn xã hội; xác định rõ, ngăn ngừa và giảm thiểu tác động tiêu cực có thể từ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

2.2. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động

Trách nhiệm đối với người lao động là một trong những nội dung khởi nguồn và chủ đạo của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp. Trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động đề cập đến trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động cả ở hiện tại và tương lai (Kiệm & cộng sự, 2017). Đến nay, nhiều bộ tiêu chuẩn quốc tế về lao động đã được ban hành và được sử dụng rộng rãi trên toàn cầu. Cụ thể: Tổ chức Trách nhiệm Quốc tế (SAI) đã ban hành bộ tiêu chuẩn SA 8000 trong đó đề cập đến các yêu cầu về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp nhằm cải thiện điều kiện làm việc trên toàn cầu bao gồm yêu cầu về lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, về phân biệt đối xử, thời giờ làm việc, phúc lợi, sức khỏe và an toàn, thỏa ước tập thể... (Social Accountability International, 2013). Trong bộ tiêu chuẩn của WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production) - Trách nhiệm toàn cầu về sản xuất may mặc - có 12 nguyên tắc, trong đó có 8 nguyên tắc quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động. Bộ quy tắc ứng xử BSCI (Business Social Compliance Initiative) của Hiệp hội Ngoại thương châu Âu có 10 quy tắc về vấn đề sử dụng lao động. Các bộ tiêu chuẩn này đều đặt ra yêu cầu về các nội dung tương tự bộ tiêu chuẩn SA 8000.

Nhìn chung, trách nhiệm đối với người lao động thể hiện trên cả ba khía cạnh cơ bản là kinh tế, pháp lý và đạo đức. Để đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động, trước hết doanh nghiệp có trách nhiệm chấp hành nghiêm các văn bản luật liên quan đến lĩnh vực lao động, ngoài ra doanh nghiệp cũng có trách nhiệm đáp ứng những quyền lợi cao hơn của người lao động ngoài phạm vi luật định. Ở Việt Nam, theo Bộ luật Lao động (Quốc hội, 2019) một số trách nhiệm pháp lý chủ yếu mà doanh nghiệp phải thực hiện trong sử dụng lao động theo luật định như sau: (i) Xây dựng chế độ sử dụng lao động rõ ràng, minh bạch, đầy đủ; (ii) Bảo đảm quyền và lợi ích căn bản cho người lao

động, bao gồm: Ký kết hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm cho người lao động theo đúng quy định; Thực hiện đúng các điều khoản trong hợp đồng về bố trí việc làm, xin nghỉ việc và cho nghỉ việc; Phát lương đầy đủ, đúng chế độ, đúng hạn; xây dựng cơ chế tăng lương hàng năm phù hợp với quy định của nhà nước và tiền lương trung bình của xã hội. Doanh nghiệp có trách nhiệm nỗ lực tối đa trong việc gia tăng thu nhập cho người lao động chứ không chỉ đáp ứng theo khung quy định của nhà nước; (iii) Chấp hành đúng quy định về chế độ làm việc của nhân viên: thời gian làm việc, thời gian nghỉ giải lao, nghỉ hàng tuần, nghỉ chế độ bảo hiểm và cuối cùng là (iv) Không vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm trong sử dụng lao động như lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, lao động trẻ em...

Người lao động bên cạnh việc đòi hỏi được hưởng các quyền lợi cơ bản, chính đáng theo quy định pháp luật thì còn có những mong muốn cao hơn về chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển con người, chế độ ưu tiên, sự chia sẻ và sự tôn trọng... Những quyền lợi này mặc dù cũng đã được quy định phân lớn không có những giới hạn cụ thể và việc đo lường mức độ thực hiện của doanh nghiệp về các vấn đề này thật không dễ dàng. Vì vậy, doanh nghiệp cần có những quyết sách và hành động mang tính tự nguyện, thể hiện trách nhiệm đạo đức đối với nhân viên của mình.

2.3. Trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc

Nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động đối với doanh nghiệp ngành may mặc ở Việt Nam có những đặc thù nhất định. Theo Better work Việt Nam, tổ chức thường xuyên theo dõi và hỗ trợ các doanh nghiệp ngành may thông qua các hoạt động giám sát tuân thủ bộ luật lao động và những quy định quốc tế về sử dụng lao động. Nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động thông thường được chia thành hai nhóm lớn: Một là những yêu cầu tuân thủ gắn với quy định của các tiêu chuẩn quốc tế như sử dụng lao động trẻ em, phân biệt đối xử, lao động cưỡng bức hoặc vấn đề tự do liên kết và thương lượng tập thể. Nhóm thứ hai thường gắn với các quy định trong từng quốc gia liên quan đến điều kiện làm việc, tiền lương, hợp đồng lao động, thời giờ làm việc và an toàn vệ sinh lao động (Better work Viet Nam, 2019). Cụ thể:

Về sử dụng lao động trẻ em: Doanh nghiệp không được sử dụng (trực tiếp hoặc gián tiếp) trẻ em dưới độ tuổi tối thiểu hoàn tất chương trình học tập

bắt buộc theo quy định của pháp luật, là dưới 15 tuổi, trừ những trường hợp ngoại lệ được ILO công nhận áp dụng. Cần phải thiết lập các quy trình xác minh độ tuổi thiết thực như là một phần của quy trình tuyển dụng, mà không làm giảm giá trị hoặc thiếu tôn trọng người lao động dưới bất kỳ hình thức nào. Nguyên tắc này nhằm bảo vệ trẻ em không bị bóc lột. Trẻ em cần được quan tâm đặc biệt trong trường hợp sa thải, vì trẻ có thể chuyển sang một công việc nguy hiểm hơn như mại dâm hoặc buôn ma túy. Khi sa thải trẻ, các đối tác kinh doanh cần xác định một cách chủ động, các biện pháp để đảm bảo việc bảo vệ trẻ bị ảnh hưởng. Nếu thích hợp, họ có thể tạo việc làm khá tốt cho các thành viên trưởng thành trong gia đình của trẻ bị ảnh hưởng.

Về phân biệt đối xử tại nơi làm việc: Các doanh nghiệp không phân biệt, loại trừ hoặc dành ưu tiên nhất định cho những cá nhân dựa vào giới tính, độ tuổi, tôn giáo, chủng tộc, đẳng cấp, nguồn gốc, tầng lớp xã hội, tình trạng khuyết tật, nguồn gốc sắc tộc và dân tộc, quốc tịch, tư cách thành viên trong các hiệp hội hoặc bất kỳ tổ chức hợp pháp nào khác, các liên kết hoặc quan điểm chính trị, định hướng giới tính, trách nhiệm gia đình, tình trạng hôn nhân, bệnh tật hoặc bất kỳ điều kiện nào khác có thể phát sinh sự phân biệt đối xử. Đặc biệt là người lao động không bị quấy rối hoặc kỷ luật dựa trên bất kỳ nguyên nhân nào được trình bày ở trên.

Về lao động cưỡng bức: Lao động cưỡng bức là việc người lao động bị ép buộc làm việc trái với nguyện vọng và ý muốn cá nhân của họ. Cụ thể như không được tham gia hoặc hỗ trợ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc, bao gồm lao động tù nhân, không được lưu giữ các giấy tờ tùy thân gốc hay yêu cầu nhân viên đóng các khoản tiền phí “đặt cọc” cho tổ chức trước khi bắt đầu làm việc. Không được phép lưu giữ lại dù một phần lương, phúc lợi, tài sản hoặc giấy tờ của nhân viên nhằm mục đích ép buộc người lao động tiếp tục làm việc cho tổ chức. Người lao động không phải gánh chịu bất kỳ một khoản chi phí tuyển dụng nào. Nhân viên phải được quyền rời khỏi nơi làm việc sau khi hoàn thành ngày làm việc tiêu chuẩn, và được tự do chấm dứt quan hệ lao động sau khi đã đưa ra thông báo hợp lý cho tổ chức. Nghiêm cấm doanh nghiệp tham gia hoặc hỗ trợ buôn bán người.

Về tự do liên kết và thương lượng tập thể: Tất cả nhân viên đều có quyền thành lập, tham gia và tổ chức (các) công đoàn theo ý nguyện và nhân danh họ để thương lượng tập thể với tổ chức. Doanh nghiệp

phải (bắt buộc) tôn trọng quyền này và phải (bắt buộc) thông báo một cách hiệu quả cho nhân viên về việc họ được tự do tham gia các tổ chức của người lao động theo ý nguyện và không bị bất kỳ hậu quả hoặc sự trả đũa nào từ tổ chức. Tổ chức không được (bắt buộc) can thiệp bằng bất kỳ hình thức nào vào việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý của (các) tổ chức người lao động hoặc việc thương lượng tập thể.

Trong trường hợp quyền tự do hội đoàn và thương lượng tập thể bị giới hạn bởi luật pháp, tổ chức phải (bắt buộc) cho phép người lao động tự do bầu chọn những đại diện của họ. Tổ chức phải (bắt buộc) bảo đảm các thành viên của công đoàn, các đại diện của người lao động và bất kỳ nhân viên nào có tham gia vào việc tổ chức người lao động sẽ không bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hoặc trả đũa vì là thành viên tổ chức công đoàn, đại diện người lao động hoặc tham gia vào việc tổ chức người lao động, và phải bảo đảm rằng những đại diện đó được tiếp cận các thành viên của họ tại nơi làm việc.

Về điều kiện làm việc và an toàn, vệ sinh lao động: Doanh nghiệp cần tôn trọng quyền được có các điều kiện làm việc và sinh hoạt lành mạnh của người lao động và các cộng đồng địa phương. Những cá nhân dễ bị tổn thương như người lao động trẻ tuổi, những người mới và sắp làm mẹ, và những người mắc khuyết tật, cần phải được bảo vệ đặc biệt. Các doanh nghiệp bắt buộc phải cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh và phải thực hiện những biện pháp hữu hiệu để ngăn ngừa những nguy cơ tiềm ẩn ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn, cũng như ngăn ngừa những tổn thương hoặc bệnh nghề nghiệp phát sinh từ, liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc. Cần phải giảm thiểu hoặc loại trừ nguyên nhân của các mối nguy hiểm trong môi trường làm việc, trong mức độ hợp lý với thực tế cho phép, dựa trên những kiến thức phổ biến về an toàn và sức khỏe của ngành công nghiệp và những mối nguy hiểm đặc trưng.

Về tiền lương: Các doanh nghiệp cần tôn trọng quyền của người lao động nhận được thù lao công bằng, cũng như các quyền lợi xã hội được cho phép hợp pháp. Tuân thủ (ít nhất ở mức tối thiểu) các quy định về tiền lương do Chính phủ quy định, ví dụ như mức lương tối thiểu, hoặc các tiêu chuẩn ngành được phê duyệt trên cơ sở thương lượng tập thể, tùy vào điều kiện nào cao hơn. Phải thanh toán tiền lương đúng kỳ hạn, đều đặn và đầy đủ một cách hợp pháp. Các khoản khấu trừ sẽ chỉ được phép theo các điều

kiện và trong phạm vi pháp luật quy định hoặc ấn định trong thỏa thuận tập thể.

Về hợp đồng lao động: Các nhà máy, doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động. Cụ thể, tất cả lao động phải được giao kết hợp đồng lao động đầy đủ, phải đảm bảo rằng các hợp đồng lao động của họ có đầy đủ tất cả những điều khoản và điều kiện bắt buộc theo luật quy định. Ngoài ra, việc tính trợ cấp thôi việc, đóng bảo hiểm thất nghiệp một cách chính xác. Xây dựng và thực hiện đúng quy trình tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Tổ chức đối thoại thường xuyên giữa quản lý và công nhân để duy trì một mối quan hệ lao động hài hòa. Tuân thủ các quy định của pháp luật về kỷ luật lao động hoặc người lao động bị ngược đãi tại nơi làm việc. Không để xảy ra tình trạng người lao động bị quấy rối tại nơi làm việc...

Về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi: Doanh nghiệp cần đảm bảo rằng người lao động không phải làm việc nhiều hơn 48 giờ mỗi tuần ngoài một số trường hợp ngoại lệ do ILO định rõ hoặc quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động của nước sở tại có thể vượt quá giới hạn giờ làm việc được quy định trên, đó là những trường hợp được phép làm thêm giờ. Làm thêm giờ được hiểu là ngoại lệ, tự nguyện, có trả lương ở mức cao hơn mức thông thường và sẽ không có khả năng xảy ra nguy hiểm lao động cao hơn đáng kể. Người lao động có quyền nghỉ giải lao vào mỗi ngày làm việc và quyền có ít nhất một ngày nghỉ trong mỗi tuần, trừ một số trường hợp ngoại lệ được xác định rõ trong thỏa ước tập thể.

Tóm lại, nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của doanh nghiệp ngành may mặc bao gồm 2 nhóm với 8 nội dung chính cần tuân thủ thực hiện. Người lao động là một bộ phận cơ hữu của doanh nghiệp, giữa hai nhóm lợi ích này có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại rất mạnh mẽ. Khi doanh nghiệp gia tăng quyền lợi cho nhân viên thì doanh nghiệp sẽ thu lại được sự cống hiến nhiệt tình, tức là nhân viên sẽ góp phần làm gia tăng lợi ích cho doanh nghiệp. Bản thân sự đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp cũng chính là đóng góp cho xã hội. Nói cách khác, người lao động cũng tham gia vào quá trình gánh vác trách nhiệm xã hội cùng với doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu có tiến hành tổng quan các lý thuyết, thu thập, phân tích và sử dụng các nguồn số liệu bao gồm các số liệu thống kê, báo cáo nghiên

cứu và báo cáo tuân thủ của Better Work giai đoạn 2017 - 2021 nhằm so sánh và đánh giá mức độ tuân thủ của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam trước và sau khi chịu tác động của đại dịch Covid-19 từ đó đánh giá thực trạng thực hiện các nội dung thuộc về trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của doanh nghiệp may mặc Việt Nam.

4. Thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc Việt Nam

4.1. Vài nét về ngành may mặc Việt Nam

Sau thế kỷ 20, ngành dệt may trở thành ngành công nghiệp sản xuất quy mô lớn. Toàn ngành có những thay đổi đột phá, từ trang phục được may theo số đo từng người với chi phí đắt đỏ đến việc sản xuất phục vụ nhu cầu đại chúng với chi phí thấp, từ kiểu dáng, mẫu mã, chất liệu, màu sắc đến thời gian sử dụng và phát triển các sản phẩm mới cũng liên tục được thay đổi. Công đoạn sản xuất liên tục dịch chuyển về nơi có chi phí sản xuất thấp, từ Bắc Mỹ và Tây Âu sang Nhật Bản rồi chuyển sang Hồng Kông, Đài Loan và Hàn Quốc, tới Trung Quốc, và chuyển dần tới các nước Nam Á và châu Mỹ Latinh. Mảng may tại các công ty may mặc được đánh giá là thâm dụng lao động. Các công ty may ở châu Á trong đó có Việt Nam thường tham gia vào chuỗi giá trị ở khâu gia công. Công tác

ngghiên cứu và thiết kế sản phẩm (chiếm giá trị gia tăng cao hơn) thường được thực hiện tại các quốc gia phát triển như Mỹ, EU, Nhật Bản.

Về phương thức sản xuất hàng may mặc:

Theo báo cáo năng lực cạnh tranh ngành may mặc Việt Nam của Công ty Cổ phần chứng khoán FPTSC (2017), các doanh nghiệp sản xuất hàng may mặc theo 4 phương thức chính: CMT, FOB, ODM và OBM. Trong đó chủ yếu là may gia công (CMT = Cut - Make - Trim) đây là phương thức sản xuất đơn giản nhất với giá trị gia tăng thấp nhất, thông thường đơn giá gia công CMT là 25% giá trị xuất khẩu và lợi nhuận sau thuế của các doanh nghiệp CMT chỉ đạt 1 - 3% đơn giá gia công. Khi sản xuất theo phương thức này, bên đặt hàng/ người mua hàng sẽ cung cấp cho doanh nghiệp nguyên vật liệu, mẫu thiết kế và các yêu cầu cụ thể, doanh nghiệp sản xuất chỉ cắt, may và hoàn thiện sản phẩm. Sản phẩm sản xuất xong sẽ được người mua hàng đến thu gom và phân phối. Tuy nhiên, ở Việt Nam, các doanh nghiệp chủ yếu theo phương thức FOB và may gia công thuần túy CMT.

Về lao động, ngành may mặc là ngành thâm dụng lao động:

Ngành Dệt may nói chung và lĩnh vực may mặc nói riêng có đặc điểm là sử dụng rất nhiều lao động trong đó chủ yếu là lao động nữ. Cụ thể:

Bảng 1. Thống kê số lao động tại thời điểm 31/12 hàng năm phân theo ngành kinh tế

TT	Chỉ tiêu	2017	2018	2019	Tỷ lệ
	Tổng quy mô lao động (người)	14.518.326	14.817.812	15.151.631	100%
1	Công nghiệp chế biến, chế tạo (người)	7.082.889	7.303.704	7.557.711	50%
2	Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác (người)	1.974.586	2.034.627	2.044.143	13%
3	Xây dựng (người)	1.858.922	1.679.718	1.624.298	11%
4	Sản xuất trang phục ngành may mặc (người)	1.467.767	1.560.751	1.598.372	11%
4.1	Số lượng lao động nữ (người)	1.167.516	1.235.543	1.256.829	8%
4.2	Tỷ lệ lao động nữ	80%	79%	79%	79%

Nguồn: Tổng cục Thống kê 2020

Theo số liệu trên ta thấy, ngành may mặc sử dụng lượng lao động rất lớn hàng năm, đứng thứ 4 trong danh sách những ngành thâm dụng lao động nhất Việt Nam. Trong đó, tỷ lệ lao động nữ chiếm đa số (gần 80%). Tuy nhiên, trình độ nguồn nhân lực thuộc nhóm ngành này lại thấp nhất so với các ngành công nghiệp khác. Lao động có trình độ đại học trở lên chỉ chiếm 1,4% lao động của ngành. Đây cũng là

ngành có năng suất lao động thấp thứ hai sau ngành chế biến gỗ (GSO, 2020).

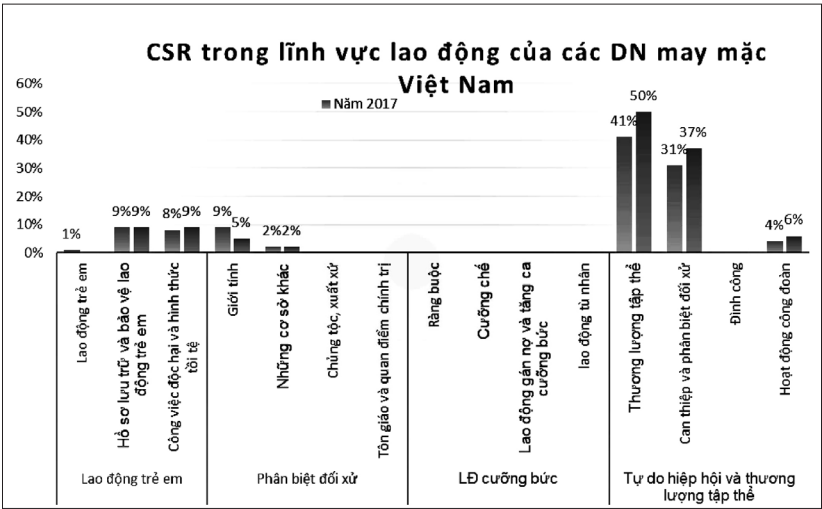
4.2. Thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam giai đoạn trước Covid-19 (2017 - 2019)

Vì là ngành thâm dụng lao động do vậy các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động vẫn là một "bài toán khó" đối với các doanh nghiệp

ngành may mặc ở Việt Nam cũng như ở rất nhiều các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới. Qua các báo cáo tuân thủ của tổ chức Better work Việt Nam cho

thấy rõ thực trạng thực hiện các trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực này của các doanh nghiệp trong ngành còn tồn tại rất nhiều vấn đề. Cụ thể như sau:

Hình 1. So sánh mức độ tuân thủ tiêu chuẩn quốc tế về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam năm 2017 và 2019



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo tuân thủ Betterwork Việt Nam năm 2017 và năm 2019

Về lao động trẻ em:

Các trường hợp lao động trẻ em tại các nhà máy may ở Việt Nam rất ít và thường liên quan đến những lao động dưới độ tuổi lao động hợp pháp, hoặc lao động chưa thành niên (trên độ tuổi tối thiểu làm việc) nhưng làm việc trong điều kiện đặc biệt được pháp luật quy định cấm sử dụng đối tượng này. Về lao động trẻ em, mối quan tâm chính là thiếu sự giám sát và bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi, vẫn còn là điểm quan trọng mà một số lượng không nhỏ các nhà máy chưa tuân thủ. Các nhà máy có hệ thống xác minh độ tuổi yếu kém và không đáng tin cậy thường bị bỏ sót các điều kiện làm việc của người lao động chưa thành niên, ví dụ họ không được làm việc quá 8 giờ mỗi ngày và 40 giờ mỗi tuần. Phân tích các trường hợp lao động trẻ em gần đây cũng cho thấy rủi ro phát sinh từ những điểm không được lưu ý như tuyển dụng lao động tạm thời của các giám đốc sản xuất, ngoài tầm kiểm soát của các nhân viên nhân sự và giám sát việc sử dụng lao động của những nhà thầu phụ cung cấp các dịch vụ tại nhà máy như nhà thầu cung cấp bữa ăn. Nếu không có sự giám sát thường xuyên và đầy đủ trong các thực hành tuyển dụng lao động này, các nhà máy có thể phải chịu rủi ro lớn, trong việc đảm bảo không có lao động trẻ em và các vi phạm tương tự trong phạm vi nhà máy. Tuy nhiên tỷ lệ vi phạm tiêu chuẩn này khoảng 9%, tình trạng vi

phạm năm 2019 có giảm đi so với năm 2017, đặc biệt không còn tồn tại vấn đề doanh nghiệp sử dụng lao động trẻ em bất hợp pháp.

Về vấn đề phân biệt đối xử:

Đây là một điểm sáng của các doanh nghiệp dệt may bởi gần như rất ít doanh nghiệp trong ngành để xảy ra vi phạm này (khoảng 9% năm 2017 và giảm xuống còn 5% trong năm 2019). Hình thức phân biệt đối xử phổ biến nhất trong các nhà máy may mặc tại Việt Nam là dựa trên giới, nhưng để tìm hiểu và xác minh mức độ vi phạm không phải là một việc dễ dàng. Các trường hợp ưu tiên một giới tính trong tuyển dụng thường được phát hiện khá dễ dàng. Tuy nhiên, các vấn đề như quấy rối tình dục phần lớn vẫn bị che giấu, những nỗ lực để công khai vấn đề này thường bị cản trở bởi nhận thức thấp (kể cả ở cấp quản lý và cấp người lao động) và sự sợ hãi của nạn nhân. Trong khi đó, mặc dù một số ít nhà máy bị phát hiện là công khai đi ngược lại các quy định liên quan đến quyền và bảo vệ thai sản của lao động nữ, thì nhiều doanh nghiệp khác đang tiếp tục áp dụng các cách tinh vi khác để tránh phát sinh “các chi phí” khi tuyển dụng lao động nữ đang mang thai. Ví dụ như việc khám thai để sàng lọc lao động nữ đang mang thai trong quá trình tuyển dụng và từ chối trả đầy đủ các khoản tiền thưởng và tăng lương cho các lao động nữ mới sinh con và quay trở lại làm việc sau thời gian

ngghi thai sản. Một hình thức của phân biệt đối xử gần đây trở nên phổ biến là việc người sử dụng lao động đưa ra các chính sách và quy định tác động tiêu cực đến những phụ nữ phải nghỉ làm do việc mang thai và làm mẹ. Ví dụ như khi tính thưởng, phụ cấp thì không tính đến thời gian nghỉ thai sản, nghỉ khám thai hoặc nghỉ cho con bú hằng ngày. Việc loại trừ các khoảng thời gian nghỉ chế độ của lao động nữ chẳng hạn, khi tính tiền thưởng hoặc tăng lương, là hành vi phân biệt đối xử, bởi vì chỉ có lao động nữ mới bị ảnh hưởng tiêu cực của quy định này.

Về vấn đề lao động cưỡng bức:

Lao động cưỡng bức hiếm khi được ghi nhận tại các doanh nghiệp, nhà máy may mặc. Trong kỳ báo cáo hiện tại, không có bằng chứng rõ ràng nào để xác định trường hợp có lao động cưỡng bức tại các nhà máy được đánh giá. Khi đánh giá về lao động cưỡng bức, Better Work xem xét đến sự ép buộc, bao gồm các vấn đề như hạn chế người lao động tự do đi lại, tăng ca ép buộc và người lao động có thể chấm dứt công việc với thông báo hợp lý hay không. Mặc dù việc ép buộc tăng ca đã được ghi nhận trong những năm trước đây, nhưng những thực hành cưỡng bức lao động như vậy lại không được phát hiện trong giai đoạn này.

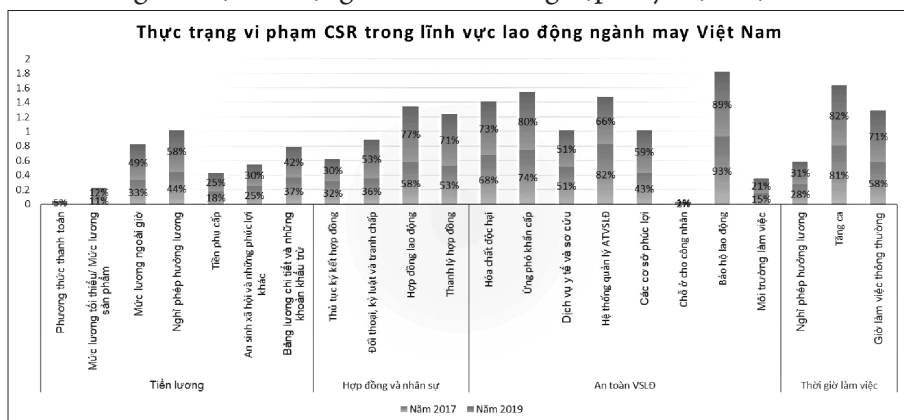
Về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể:

Mặc dù vẫn còn khoảng cách giữa luật lao động

quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quyền tự do liên kết, nhưng ngành may mặc trong giai đoạn này cũng ghi nhận những phát triển tích cực, giúp các thực hành tại nhà máy phù hợp hơn với quyền được quốc tế công nhận này. Sự can thiệp của quản lý vào công đoàn cơ sở vẫn còn tồn tại trong các nhà máy may mặc Việt Nam; nhưng không còn phổ biến như cách đây 5 năm, và các vi phạm nghiêm trọng như đe dọa và quấy rối cán bộ công đoàn vẫn rất hiếm xảy ra (không có trường hợp nào được ghi nhận trong kỳ báo cáo hiện tại). Tương tự, tỷ lệ các nhà máy không tuân thủ về thương lượng tập thể đã giảm trong kỳ báo cáo hiện tại, mặc dù đây vẫn là thách thức tuân thủ hàng đầu trong nhóm quyền này khi nhiều nhà máy tiếp tục không thực hiện quy định về tham vấn ý kiến của công đoàn và quy trình phê duyệt thỏa ước lao động tập thể, không chia sẻ thông tin của thỏa ước lao động tập thể với người lao động và không thực hiện đầy đủ các điều trong thỏa ước. Theo nhiều cách, điều này phản ánh văn hóa thương lượng chưa thực sự phát triển và hiểu biết về giá trị của thương lượng tập thể còn thấp trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Theo hình 1 có thể thấy tình trạng vi phạm năm 2019 có xu hướng tăng lên.

Tiếp theo là nhóm các vấn đề gần tiêu chuẩn của quốc gia sở tại được trình bày chi tiết ở hình 2 dưới đây:

Hình 2. So sánh mức độ tuân thủ tiêu chuẩn trong nước về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo tuân thủ Betterwork Việt Nam năm 2017 và năm 2019

Về tiền lương:

Trong những năm qua, sự tuân thủ về lương thường cao hơn các nhóm về điều kiện làm việc khác, ví dụ như an toàn vệ sinh lao động, thời giờ làm việc và hợp đồng. Về cơ bản, điểm tích cực là tất cả các nhà máy đều trả lương cho công nhân đầy đủ và đúng hạn, và gần như tất cả các nhà máy đều đảm bảo

người lao động được quyền nhận được ít nhất bằng mức lương tối thiểu. Vi phạm về bảo hiểm xã hội (đóng góp cho quỹ bảo hiểm xã hội đầy đủ và đúng hạn) và thanh toán tiền làm thêm giờ tuy đã giảm so với năm trước, nhưng vẫn còn ở mức phổ biến. Thách thức tuân thủ lớn nhất trong mảng tiền lương là duy trì một bảng lương chính xác. Năm 2017 có 37% số

nhà máy vi phạm quy định này và tăng lên 42% vào năm 2019. Việc không tuân thủ tiêu chuẩn này là rủi ro cho tính toàn vẹn và liên chính của hệ thống chi trả tại doanh nghiệp và do đó, thường được các nhân hàng coi là một vi phạm nghiêm trọng. Mặc dù đã có nhiều sự cải thiện trong những năm qua, tuy nhiên trong một số trường hợp, vi phạm này khiến nhà máy gặp phải rủi ro lớn trong việc duy trì mối quan hệ đối tác với các nhân hàng.

Về vấn đề hợp đồng lao động:

Nhìn chung các doanh nghiệp trong ngành tuân thủ tương đối tốt các quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động. Theo báo cáo của Better work (hình 2), năm 2017 có hơn 70% các nhà máy được đánh giá đều đảm bảo rằng tất cả người lao động của họ có hợp đồng lao động. Tuy nhiên, vẫn còn những thách thức trong việc biến các quy định trong các văn bản pháp luật thành các thực hành khả thi ở cấp độ nhà máy. Một số lớn các nhà máy (58% tăng lên 77% vào năm 2019) gặp khó khăn trong việc đảm bảo rằng các hợp đồng lao động của họ có đầy đủ tất cả những điều khoản và điều kiện bắt buộc theo luật quy định. Ngoài ra, 28% các nhà máy cũng gặp khó khăn trong việc tính trợ cấp thôi việc vì họ không thể theo dõi thời gian làm việc mà người lao động không được đóng bảo hiểm thất nghiệp, như trong giai đoạn thử việc, đào tạo, nghỉ thai sản hoặc nghỉ ốm nhiều hơn 14 ngày để tính chính xác trợ cấp thôi việc. Gần một phần ba số nhà máy trong kỳ báo cáo đã không tuân thủ theo các yêu cầu của luật về quy trình tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Tuy nhiên, hầu hết các nhà máy được quan sát đều hiểu tầm quan trọng của việc đối thoại thường xuyên giữa quản lý và công nhân để duy trì một mối quan hệ lao động hài hòa. Họ tổ chức đối thoại hoặc trao đổi thông tin tại nơi làm việc dưới nhiều hình thức khác nhau. Không có nhiều bằng chứng cho thấy các nhà máy vi phạm quy định của pháp luật về kỷ luật lao động hoặc người lao động bị ngược đãi tại nơi làm việc. Tỷ lệ không tuân thủ trong các vấn đề này lần lượt là 7% và 4%. Trong 14 nhà máy, công nhân đã báo cáo rằng họ bị quấy rối bằng lời nói hoặc bị lăng mạ từ phía quản lý thường là quản lý chuyên hoặc quản lý sản xuất của họ. Xu hướng vi phạm năm 2019 này đều tăng lên so với 2017.

Về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ):

Lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động có số lượng vi phạm nhiều nhất được ghi nhận. Điều này phản ánh sự phức tạp và rủi ro liên quan đến sản xuất hàng

may mặc và da giày, và các quy định khá rộng về ATVSLĐ tại nơi làm việc của Việt Nam. Theo báo cáo tuân thủ của Better work (2017) các vi phạm trải dài ở nhiều nội dung và không có nội dung nào có tỉ lệ vi phạm cao hơn 50%. Các thách thức tập trung chủ yếu trong 4 nhóm, đó là Bảo hộ lao động, Hệ thống Quản lý ATVSLĐ, Ứng phó Khẩn cấp và Các chất nguy hiểm, với các tỷ lệ không tuân thủ tổng hợp lần lượt là 93%, 82%, 74% và 68%. Thách thức phổ biến đối với các nhà máy là thành lập bộ phận ATVSLĐ cơ sở hoạt động tốt. Theo Luật và Nghị định mới về an toàn vệ sinh lao động, tất cả nhà máy phải cử nhân viên có trình độ học vấn hoặc kinh nghiệm kỹ thuật liên quan để phụ trách công tác ATVSLĐ. Trong kỳ báo cáo này, một nửa số nhà máy đã không thực hiện được quy định này. An toàn cháy nổ và ứng phó với các tình huống khẩn cấp tiếp tục là mối quan ngại lớn đối với ngành may mặc và da giày, vì sử dụng nhiều vật liệu dễ cháy và số lượng công nhân có mặt trong một xưởng sản xuất lớn. Trong khi hầu hết các nhà máy đã lắp đặt hệ thống phát hiện và báo cháy, theo phê duyệt của cảnh sát phòng cháy chữa cháy địa phương, vẫn còn nhiều nhà máy đã không thường xuyên kiểm tra và bảo trì để đảm bảo hệ thống này vận hành ổn định. Đây vẫn là vi phạm đối với 35% số nhà máy được đánh giá. Trong khi đó, các nhà máy cũng đã cải tiến trong việc giữ các lối thoát nạn thông thoáng, với tỷ lệ không tuân thủ ở mức 31%, giảm 20 điểm phần trăm so với năm trước. Một điểm tích cực đó là các vi phạm trong lĩnh vực này trong năm 2019 đang có xu hướng giảm đi so với báo cáo năm 2017.

Cuối cùng là về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi:

Đặc điểm của ngành may mặc Việt Nam là thời gian làm việc dài và tăng ca quá mức quy định. Đối với hầu hết các trường hợp, tăng ca là tự nguyện. Tuy nhiên, vi phạm làm thêm giờ quá quy định là nguyên nhân hàng đầu của các trường hợp không tuân thủ trong nhóm này. Theo số liệu thống kê ở hình 2, năm 2017 có 77% số nhà máy được đánh giá không tuân thủ giới hạn tăng ca hàng tháng là 30 giờ và 69% không tuân thủ giới hạn tăng ca hàng năm là 300 giờ. Mặc dù trong một số trường hợp, việc làm thêm giờ quá quy định phản ánh sự yếu kém của khâu kế hoạch sản xuất và duy trì năng suất trong giờ làm việc của nhà máy, nhiều nhà máy lựa chọn vi phạm ở mức độ nhất định (ví dụ như 60 giờ làm việc mỗi tuần bao gồm cả tăng ca và giờ làm

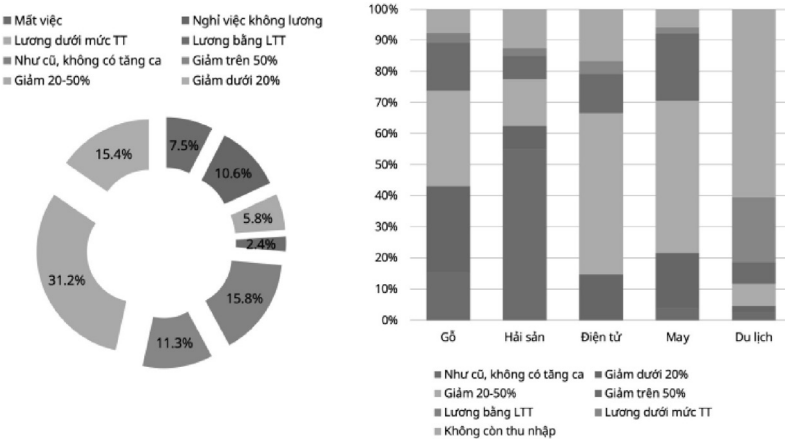
thông thường) và việc này được các nhân hàng đối tác của họ chấp nhận. Điểm tích cực hơn là phần lớn các nhà máy được đánh giá đã đảm bảo nghỉ chế độ theo quy định của pháp luật cho công nhân, đặc biệt là nghỉ của lao động nữ. Hầu hết công nhân tại các nhà máy được đánh giá được xem là đang làm công việc nặng nhọc, độc hại và được hưởng 14 ngày nghỉ hằng năm. 14% số nhà máy không tuân thủ với quy định này, hầu hết là do không thực hiện các quy định chi tiết của luật. Ít hơn 10% số nhà máy được ghi nhận là vi phạm quy định về 1 giờ nghỉ mỗi ngày cho lao động nữ đang cho con bú hoặc 30 phút nghỉ mỗi ngày trong thời gian hành kinh. Vấn đề vi phạm về thời giờ làm việc vốn dĩ vẫn là điều đáng lo

ngại ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động như ngành may mặc, xu hướng vi phạm năm 2019 tăng lên so với năm 2017 càng cho thấy cần thiết phải điều chỉnh và xóa bỏ các vi phạm này nhằm đảm bảo quyền lợi và sức khỏe cho người lao động.

4.3. Thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam giai đoạn hậu Covid-19 (từ năm 2021 đến nay)

Theo ILO Việt Nam (2022), trong lĩnh vực lao động ngành may mặc chịu tác động nặng nề nhất do đại dịch Covid-19 gây ra và doanh nghiệp đã nỗ lực ứng phó rất nhiều để tồn tại và duy trì hoạt động trong và sau dịch. Cụ thể như sau:

Hình 3. Tác động của Covid-19 tới việc làm và thu nhập của người lao động



Nguồn: Báo cáo nghiên cứu của ILO (Chi, 2020)

Các biện ứng phó của doanh nghiệp bao gồm vay vốn, tìm thị trường hoặc khách hàng mới, thay đổi sản phẩm hoặc hình thức bán hàng. Ngoài việc dừng hoạt động thì các ứng phó chủ yếu ở việc cắt giảm chi phí đặc biệt là các chi phí về lao động. Cụ thể, trên 62% doanh nghiệp cắt giảm giờ làm và chi phí động, gần 45% doanh nghiệp cắt giảm lao động. Việc cắt giảm lương và chậm trả lương diễn ra phổ biến với ngành công nghiệp may mặc ở hầu hết các quốc gia báo cáo lượng đơn đặt hàng, giờ làm việc và lực lượng lao động của họ bị cắt giảm đáng kể trong khoảng thời gian từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2020, thu nhập của công nhân nói chung đã giảm.

Ngành công nghiệp may mặc của Việt Nam là một trong những ngành bị ảnh hưởng nặng nề nhất của đất nước, chủ yếu là do đơn đặt hàng bị hủy. Các nhà máy giảm công suất hoặc ngừng hoạt động cũng diễn ra phổ biến. Trước dịch, thu nhập bình quân đầu người

một năm của một công nhân khoảng 4500 đô la Mỹ, nếu tính bình quân cả thu nhập của nhóm lao động gián tiếp con số này là khoảng 5000 đô la Mỹ (VITAS, 2020) cao hơn nhiều so với GDP bình quân đầu người của Việt Nam là 3700 đô la Mỹ/năm (World Bank Viet Nam, 2022). Vốn là một ngành thâm dụng lao động, việc đảm bảo cho “đội quân đông đảo” ngành may mặc mức thu nhập này luôn là một áp lực rất lớn đối với mỗi doanh nghiệp. Do vậy, khi đại dịch ập tới, việc đứt gãy chuỗi cung ứng, bị hủy đơn hàng hàng loạt, phong tỏa... khiến cho các doanh nghiệp bị thiệt hại kinh tế nặng nề và bài toán đảm bảo việc làm và thu nhập cho người lao động trở nên khó khăn hơn gấp bội. Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), 70% các nhà sản xuất hàng may mặc đã giảm ca và luân chuyển công nhân trong tháng 3, và 10% tiếp theo là vào tháng 4 và tháng 5 (Nguyen, 2020). Vào tháng 7 năm 2020, VITAS báo cáo rằng các nhà máy mở lại

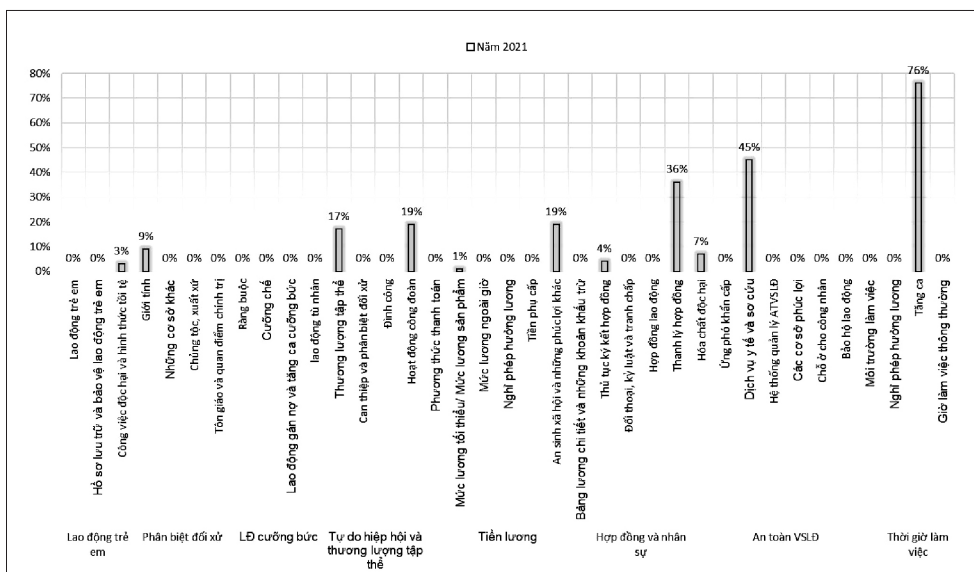
hoạt động với công suất 50 - 60% so với trước dịch và khoảng 500.000 đến 600.000 công nhân vẫn làm việc. Tuy nhiên, VITAS ước tính vào cuối năm 2020 thiệt hại toàn ngành khoảng 8,5 - 12 tỷ đô la Mỹ - hoặc khoảng 22 - 31% hàng dệt may xuất khẩu của cả nước so với năm 2019 (James, 2020).

Việc cắt giảm việc làm và thu nhập của người lao động là “bất khả kháng”, là biện pháp ứng phó cần thiết của doanh nghiệp may trong bối cảnh đại dịch bởi hai lý do: Thứ nhất, việc tìm khách hàng hoặc tạo sản phẩm mới không phải là lựa chọn khả thi của tất cả các doanh nghiệp, nhất là trong một thời gian ngắn. Các doanh nghiệp chế biến thủy sản, dệt may và chế biến gỗ có thể điều chỉnh sản phẩm của mình phù hợp với nhu cầu mới. Ví dụ: một số công ty may tăng cường bán qua mạng và chuyển sang may khẩu trang, quần áo bảo hộ. Tuy nhiên khó khăn về nguyên liệu và vận chuyển là rào cản rất lớn cho việc tiếp tục duy

trì hoạt động kinh doanh. Thứ hai, chi phí lao động chiếm tỉ lệ rất lớn trong tổng chi phí sản xuất trong ngành chế biến chế tạo (30% với sản xuất theo mô hình FOB và 80% với mô hình gia công thuần túy). Do đó, khi các đơn hàng bị trì hoãn hoặc hủy thì việc cắt giảm chi phí lao động trở thành điều không thể tránh khỏi với các doanh nghiệp.

Đại dịch Covid-19 ảnh hưởng nặng nề đến hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như việc làm và thu nhập của người lao động trong ngành như đã nêu ở trên khiến cho vấn đề thực hiện Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động càng trở nên khó khăn hơn bao giờ hết, đặc biệt là trong bối cảnh “hậu Covid-19” như thời điểm hiện tại, doanh nghiệp dốc toàn lực nhằm phục hồi lại sản xuất. Theo báo cáo mới nhất của Better work năm 2021 về các vấn đề vi phạm cũng có sự điều chỉnh rõ rệt so với giai đoạn trước dịch. Cụ thể:

Hình 4. So sánh mức độ tuân thủ tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo tuân thủ Betterwork Việt Nam năm 2021

Theo số liệu báo cáo được trình bày ở hình 4, thời kỳ bình thường mới (hậu Covid -19) vấn đề nổi cộm nhất đó là các vi phạm về thời gian tăng ca. Theo thống kê có tới 76% doanh nghiệp đang vi phạm. Lý do của thực trạng này cũng là vì bối cảnh chung của toàn ngành, toàn xã hội trong quá trình khôi phục kinh tế, hoàn thành các đơn hàng bị chậm, bị gián đoạn trong suốt 2 năm dịch diễn ra, đây cũng là yêu cầu “bất khả kháng” có thể huy động tăng ca tối đa tuy nhiên số liệu cho thấy hầu hết các doanh nghiệp đang lạm dụng vấn đề này dẫn đến tỷ lệ vi phạm quy

định khá cao. Các vấn đề cấp thiết tiếp theo là vấn đề chăm sóc y tế, vấn đề an sinh xã hội, thanh lý hợp đồng và giải quyết chế độ chính sách cho người lao động mất việc vẫn còn rất hạn chế. Tỷ lệ vi phạm của các doanh nghiệp trong các nội dung này khá nhiều.

5. Kết luận

Trên đây là một số tổng hợp và phân tích của tác giả về thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Theo đó có một số kết luận chung như sau:

Thứ nhất: Giai đoạn trước dịch, do là một ngành thâm dụng lao động, lĩnh vực sản xuất chủ yếu là gia công để xuất khẩu do vậy hầu hết các doanh nghiệp trong ngành đều nhận thức được tầm quan trọng của việc tuân thủ và thực hiện các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động.

Thứ hai, trong giai đoạn trước Covid-19 các doanh nghiệp ngành may mặc vẫn tồn tại nhiều vấn đề vi phạm. Nhức nhối nhất là vấn đề an toàn vệ sinh lao động, trong đó hạn chế nhất là việc trang bị thiết bị bảo hộ lao động, vấn đề quản lý hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động. Tiếp theo là vấn đề tăng ca quá nhiều so với quy định của pháp luật.

Cuối cùng là về thực trạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc thời kỳ hậu Covid-19. Số liệu cho thấy việc tuân thủ của các doanh nghiệp trong ngành cũng vẫn chưa tốt. Vấn đề nổi cộm nhất là tỷ lệ

vi phạm thời gian tăng ca. Đây vốn là nhức nhối khó tránh của ngành may mặc Việt Nam nói riêng và của cả khu vực.

Biến cố như đại dịch Covid-19 vừa qua có thể diễn ra bất ngờ và bất kỳ thời điểm nào khó đoán định trước và sẽ gây những hậu quả rất nặng nề cho doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Ngành may là một ngành tiềm năng và là một trong những lĩnh vực xuất khẩu chủ đạo của Việt Nam, do vậy việc tuân thủ tốt các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động là hướng đi tối ưu cho việc tồn tại và phát triển của doanh nghiệp may mặc. Những hiện trạng đã được trình bày ở trên cho thấy một thực tế còn nhiều vi phạm, hạn chế cần khắc phục ngay. Cho nên, rất cần có sự vào cuộc và phối hợp của ba bên chính phủ, doanh nghiệp và công đoàn để duy trì quan hệ lao động lành mạnh và sự phát triển bền vững của ngành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Better work Viet Nam. (2017). *Báo cáo tuân thủ của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam năm 2017*. Retrieved from Better work Viet Nam. (2019). *Báo cáo tuân thủ của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam năm 2019*. Retrieved from Better work Viet Nam. (2021). *Báo cáo tuân thủ của ngành may mặc Việt Nam năm 2021*.
- Bowen, H. (1953). *Social responsibility of the businessman*. New York, NY: Harper and Row.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Kiểm, Đ., Thủy Đ. T. & Huyền, N. L. T. (2017). *Bài giảng Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động*. Tài liệu nội bộ, Trường Đại học Lao động - Xã hội (cơ sở 2).
- Chi, Đ. Q. (2020). *Đánh giá nhanh tác động của đại dịch Covid-19 tới doanh nghiệp và người lao động trong một số ngành kinh tế chính*. Hà Nội: Báo cáo kết quả nghiên cứu của ILO Việt Nam.
- FPTS. (2017). *Báo cáo tài chính ngành dệt may Việt Nam: Textiles and Clothing Industry Report-Dec.2017*.
- GSO. (2020). *Niên giám thống kê*. Hà Nội: NXB Thống kê.
- ILO Việt Nam. (2022). *Ngành dệt may Châu Á - TBD chịu tác động nặng nề do Covid-19 ảnh hưởng toàn bộ chuỗi cung ứng*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_758542/lang--vi/index.htm.
- James, L. J. J., Judd & Christian, Viegeln. (2020). *The supply chain ripple effect: How Covid-19 is affecting garment workers and factories in Asia and the Pacific*. Retrieved from ILO brief
- Matten, D., & Moon, J. (2004). Corporate social responsibility. *Journal of business Ethics*, 54(4), 323-337.
- Matten, D., & Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of management Review*, 33(2), 404-424.
- Nguyen, J. Q. L. (2020). "Vietnam's Textile and Garment Industry Hit Hard By Covid-19." *East Asia Forum*, 19 May.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động*. Hà Nội, NXB Lao động Xã hội.
- VBS. (2020). *CPTPP & ngành Dệt May Việt Nam*. <https://www.vietinbank.vn/sites/sme/viewpdf/1479103335248.pdf>.
- VCBS. (2022). *Báo cáo triển vọng phục hồi ngành dệt may Việt Nam*. <https://vcbs.com.vn/vn/Communication/GetReport?reportId=9520>.
- VCCI. (2020). *Survey Report on the Impacts of Covid-19 on Business Performance*. Retrieved from Viet Nam.
- VITAS. (2020). *Ngành công nghiệp dệt may và những trăn trở*. http://www.vietnamtextile.org.vn/nganh-cong-nghiep-det-may-va-nhung-tran-tro_p1_1-1_2-1_3-656_4-5902.html#a_detail_target.
- World Bank Viet Nam. (2022). *Tổng quan về Việt Nam năm 2022*. <https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/overview#1>.