

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

---

**ĐINH THỊ HƯƠNG**

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG  
CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**Hà Nội, Năm 2019**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

---

**ĐINH THỊ HƯƠNG**

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG  
CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM**

**Chuyên ngành : Kinh doanh thương mại  
Mã số : 62.34.01.21**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**Người hướng dẫn khoa học:**

- 1. PGS.TS Nguyễn Thị Minh Nhàn**
- 2. PGS.TS Mai Thanh Lan**

**Hà Nội, Năm 2019**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án tiến sĩ “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam*” là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của tôi. Các thông tin, dữ liệu, số liệu trích dẫn, luận cứ sử dụng trong luận án có trích dẫn nguồn gốc rõ ràng. Các kết quả nghiên cứu trong luận án do tôi tiến hành một cách trung thực, khách quan và chưa từng được công bố trong bất kỳ nghiên cứu nào khác.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những gì cam đoan ở trên.

*Hà Nội, ngày tháng năm 2019*

Nghiên cứu sinh

**Đinh Thị Hương**

## LỜI CẢM ƠN

Luận án được thực hiện dưới sự giúp đỡ nhiệt tình của các thầy, cô giáo, các nhà khoa học, các cơ quan, tổ chức, bạn bè và đồng nghiệp.

Trước hết, nghiên cứu sinh (NCS) xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc và vô hạn tới PGS.TS Nguyễn Thị Minh Nhân và PGS.TS Mai Thanh Lan là những người trực tiếp hướng dẫn khoa học, đã tận tâm, nhiệt thành giúp đỡ, định hướng cho tôi hoàn thành luận án này.

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu Trường Đại học Thương mại, Khoa Sau đại học, Khoa Quản trị nhân lực, Bộ môn Kinh tế nguồn nhân lực nơi tôi công tác, Bộ môn Quản trị nhân lực doanh nghiệp nơi sinh hoạt chuyên môn đã tạo điều kiện giúp đỡ cho NCS trong quá trình nghiên cứu và thực hiện luận án.

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn lãnh đạo và cán bộ đại diện Hiệp hội Dệt may Việt Nam; Tập đoàn Dệt may Việt Nam; Công đoàn Dệt may Việt Nam; Trung Tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; Viện Khoa học Lao động và Xã hội; Viện Công nhân Công đoàn; Văn phòng ILO tại Hà Nội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, đại diện một số Trường đại học và các doanh nghiệp may Việt Nam đã nhiệt tình cung cấp tài liệu, hỗ trợ thu thập dữ liệu, trao đổi thông tin để tôi thực hiện luận án.

Nghiên cứu sinh xin bày tỏ lòng biết ơn đến gia đình, bạn bè, đồng nghiệp đã động viên, tạo điều kiện tốt nhất để tôi nghiên cứu và hoàn thành luận án này.

Xin trân trọng cảm ơn!

*Hà Nội, ngày tháng năm 2019*

Nghiên cứu sinh

**Đinh Thị Hương**

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN</b> .....	i
<b>MỤC LỤC</b> .....	iii
<b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT</b> .....	vii
<b>DANH MỤC BẢNG BIỂU</b> .....	ix
<b>DANH MỤC HÌNH, HỘP</b> .....	x
<b>PHẦN MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	2
3. Câu hỏi nghiên cứu .....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	3
5. Những đóng góp mới của luận án.....	4
6. Kết cấu của luận án.....	5
<b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b> ....	6
1.1. Tổng quan nghiên cứu đề tài.....	6
1.1.1. Các nghiên cứu về “Trách nhiệm xã hội” .....	6
1.1.2. Các nghiên cứu về “Trách nhiệm xã hội đối với người lao động” .....	7
1.1.3. Các nghiên cứu về “Nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động” .....	12
1.1.4. Các nghiên cứu về “Nhân tố khách quan ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp” .....	14
1.2. Khoảng trống nghiên cứu và giá trị khoa học được kế thừa.....	16
1.2.1. Giới hạn và khoảng trống nghiên cứu .....	16
1.2.2. Giá trị khoa học được kế thừa .....	17
1.3. Phương pháp nghiên cứu .....	18
1.3.1. Tổng hợp phương pháp, mô hình và quy trình nghiên cứu.....	18
1.3.2. Thang đo và giả thuyết nghiên cứu.....	20
1.3.3. Phương pháp nghiên cứu định tính .....	24
1.3.4. Phương pháp nghiên cứu định lượng .....	27
<b>Tóm tắt chương 1</b> .....	29
<b>CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP</b> .....	30
2.1. Một số khái niệm liên quan về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.....	30
2.1.1. Khái niệm người lao động .....	30
2.1.2. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp .....	31
2.1.3. Khái niệm trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp .....	32
2.2. Nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động của doanh nghiệp.....	34
2.2.1. Hợp đồng lao động .....	35
2.2.2. Giờ làm việc.....	35
2.2.3. An toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp .....	36

2.2.4. Lương và phúc lợi .....	37
2.2.5. Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể .....	38
2.3. Quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp.....	38
2.3.1. Xây dựng kế hoạch thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp..	39
2.3.2. Triển khai thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp.....	43
2.3.3. Đánh giá thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp.....	47
2.4. Các nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp .....	50
2.4.1. Lãnh đạo doanh nghiệp .....	50
2.4.2. Hoạch định chiến lược.....	50
2.4.3. Tài chính doanh nghiệp .....	51
2.4.4. Văn hóa doanh nghiệp .....	51
2.4.5. Quy mô của doanh nghiệp .....	51
2.5. Các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp.....	51
2.5.1. Tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế .....	52
2.5.2. Quản lý Nhà nước về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động.....	52
2.5.3. Các Bộ quy tắc ứng xử về trách nhiệm xã hội đối với người lao động .....	53
2.5.4. Các bên liên quan ngoài doanh nghiệp .....	53
2.6. Thực tiễn trách nhiệm xã hội đối với người lao động của một số doanh nghiệp nước ngoài và bài học rút ra cho doanh nghiệp may Việt Nam.....	54
2.6.1. Kinh nghiệm tại một số doanh nghiệp may nước ngoài .....	54
2.6.2. Bài học rút ra cho các doanh nghiệp may Việt Nam .....	60
<b>Tóm tắt chương 2 .....</b>	<b>62</b>
<b>CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM.....</b>	<b>63</b>
3.1. Tổng quan về các doanh nghiệp may Việt Nam.....	63
3.1.1. Sự hình thành và phát triển của các doanh nghiệp may.....	63
3.1.2. Một số kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp may.....	63
3.1.3. Đặc điểm về người lao động của các doanh nghiệp may .....	65
3.2. Thực trạng nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động của các doanh nghiệp may .....	67
3.2.1. Thực trạng về hợp đồng lao động.....	69
3.2.2. Thực trạng về giờ làm việc .....	72
3.2.3. Thực trạng về an toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp .....	72
3.2.4. Thực trạng về lương và phúc lợi.....	75
3.2.5. Thực trạng về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể .....	78
3.3. Thực trạng quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam .....	80
3.3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động .....	81
3.3.2. Thực trạng triển khai thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động .....	84

3.3.3. <i>Thực trạng đánh giá thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động</i> .....	88
3.4. Phân tích các nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam.....	91
3.4.1. <i>Lãnh đạo doanh nghiệp may Việt Nam</i> .....	95
3.4.2. <i>Hoạch định chiến lược ở các doanh nghiệp may Việt Nam</i> .....	96
3.4.3. <i>Tài chính doanh nghiệp may Việt Nam</i> .....	96
3.4.4. <i>Quy mô doanh nghiệp may Việt Nam</i> .....	97
3.5. Thực tiễn các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam.....	97
3.5.1. <i>Tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế nước ta</i> .....	97
3.5.2. <i>Quản lý Nhà nước về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động ở Việt Nam</i> .....	98
3.5.3. <i>Các Bộ quy tắc ứng xử về trách nhiệm xã hội đối với người lao động hiện nay</i> .....	100
3.5.4. <i>Các bên liên quan ngoài doanh nghiệp may Việt Nam</i> .....	101
3.6. Đánh giá chung về thực trạng trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam.....	102
3.6.1. <i>Những thành công và nguyên nhân</i> .....	103
3.6.2. <i>Những hạn chế và nguyên nhân</i> .....	105
<b>Tóm tắt chương 3</b> .....	108
<b>CHƯƠNG 4. GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM</b> .....	109
4.1. Định hướng phát triển và phương hướng hoạt động của các doanh nghiệp may Việt Nam đến năm 2025 tầm nhìn đến 2030.....	109
4.1.1. <i>Định hướng phát triển của các doanh nghiệp may trong ngành</i> .....	109
4.1.2. <i>Phương hướng hoạt động của các doanh nghiệp may</i> .....	111
4.2. Quan điểm về tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam.....	112
4.2.1. <i>Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động trên cơ sở tuân thủ pháp luật và chính sách về lao động</i> .....	112
4.2.2. <i>Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động đáp ứng tiêu chuẩn lao động quốc tế và yêu cầu của khách hàng trong thương mại quốc tế</i> .....	113
4.2.3. <i>Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động để thực thi chiến lược phát triển bền vững của các doanh nghiệp</i> .....	113
4.2.4. <i>Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động gắn với tiến trình quản trị trong các doanh nghiệp</i> .....	114
4.3. Tăng cường nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam.....	115
4.3.1. <i>Nghiêm chỉnh thực thi trách nhiệm về hợp đồng lao động</i> .....	115
4.3.2. <i>Tuân thủ nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động về giờ làm việc</i> .....	116
4.3.3. <i>Tăng cường trách nhiệm về an toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp</i> ....	117
4.3.4. <i>Đảm bảo trách nhiệm xã hội đối với người lao động về lương và phúc lợi</i> .....	119
4.3.5. <i>Tuân thủ trách nhiệm về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể</i> .....	122

4.4. Thúc đẩy quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam .....	124
4.4.1. <i>Chủ động hoạch định thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động</i> .....	125
4.4.2. <i>Huy động các nguồn lực triển khai thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động</i> .....	131
4.4.3. <i>Chú trọng kiểm soát thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động</i> .....	136
4.5. Cải tiến nhân tố chủ quan để tăng cường thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may .....	141
4.5.1. <i>Đổi mới quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động</i> .....	141
4.5.2. <i>Tăng cường chiến lược kinh doanh định hướng trách nhiệm xã hội đối với người lao động</i> 142	
4.5.3. <i>Đầu tư tài chính thích đáng thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động</i> 143	
4.5.4. <i>Lựa chọn mô hình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động phù hợp với quy mô của các doanh nghiệp may</i> .....	144
4.6. Điều chỉnh nhân tố khách quan để tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp may Việt Nam tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động - đề xuất và kiến nghị .....	145
4.6.1. <i>Đề xuất với các bên liên quan ngoài doanh nghiệp tăng sức ép để các doanh nghiệp may thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động một cách thực chất</i> .....	145
4.6.2. <i>Kiến nghị với Nhà nước và các tổ chức liên quan tạo thiết chế thúc đẩy trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp may</i> .....	147
<b>Tóm tắt chương 4</b> .....	152
<b>KẾT LUẬN</b> .....	154
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN</b>	
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	
<b>PHỤ LỤC</b>	



## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

### TIẾNG VIỆT

<b>Ký hiệu</b>	<b>Nghĩa Tiếng Việt</b>
ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BLLĐ	Bộ luật lao động
DN	Doanh nghiệp
DNNVV	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NCS	Nghiên cứu sinh
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
TNXH	Trách nhiệm xã hội
PLLĐ	Pháp luật lao động
PCCC	Phòng cháy chữa cháy
TMQT	Thương mại quốc tế
TULĐTT	Thỏa ước lao động tập thể

## TIẾNG ANH

<b>Ký hiệu</b>	<b>Tiếng Anh</b>	<b>Nghĩa Tiếng Việt</b>
CFA	Confirmatory Factor Analysis	Phân tích yếu tố khẳng định
CoC	The Code of Conduct	Bộ quy tắc ứng xử
CPTTP	Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership	Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương
CSR	Corporate Social Responsibility	Trách nhiệm xã hội
EFA	Exploratory factor analyses	Phân tích nhân tố khám phá
GSO	General Statistics Office of Vietnam	Tổng cục thống kê Việt Nam
IFC	International Finance Corporation	Tổ chức tài chính quốc tế
ILO	International Labour Organization	Tổ chức lao động quốc tế
MOLISA	Ministry of Labor - War Invalids and Social Affairs	Bộ lao động - Thương binh và xã hội
SA8000	Social and Accountability	Hệ thống quản lý liên quan đến trách nhiệm xã hội
SEM	Structural Equation Modeling	Mô hình cấu trúc tuyến tính
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences	Phần mềm thống kê
VCCI	Vietnam Chamber of Commerce and Industry	Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam
Vinatex	Vietnam National Textile and Garment Group	Tập đoàn Dệt May Việt Nam
VITAS	Vietnam Textile and Apparel Association	Hiệp hội Dệt May Việt Nam
WRAP	Worldwide Responsible Accredited Production	Sản xuất được công nhận trách nhiệm toàn cầu

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Cơ cấu mẫu phiếu điều tra khảo sát tại các DN may Việt Nam.....	26
Bảng 1.2: Hệ số Cronbach's Alpha sơ bộ của các thang đo .....	27
Bảng 2.1: Nội dung TNXH đối với NLĐ về HDLĐ .....	35
Bảng 2.2: Nội dung TNXH đối với NLĐ về giờ làm việc.....	36
Bảng 2.3: Nội dung TNXH đối với NLĐ về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp.....	37
Bảng 2.4: Nội dung TNXH đối với NLĐ về lương và phúc lợi .....	38
Bảng 2.5: Nội dung TNXH đối với NLĐ về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.....	38
Bảng 3.1: So sánh một số chỉ tiêu của các DN may với ngành dệt may và cả nước .....	64
Bảng 3.2: Tổng hợp độ tin cậy của các thang đo trong TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ .....	67
Bảng 3.3: Sự không tuân thủ giờ làm thêm theo tháng và năm của các DN may .....	71
Bảng 3.4: Một số doanh nghiệp may người lao động đình công.....	79
Bảng 3.5: Kết quả thực trạng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của các DN may Việt Nam.....	82
Bảng 3.6: Một số DN may điển hình nghiên cứu và lựa chọn SA8000 .....	82
Bảng 3.7: Một số phương pháp đo lường kết quả chủ yếu thực hiện TNXH đối với NLĐ tại các DN may .....	89
Bảng 3.8: Tổng hợp độ tin cậy của các thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam.....	92
Bảng 3.9: Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa.....	94
Bảng 3.10: Quy định giờ làm thêm của một số nước châu Á.....	98
Bảng 4.1: Các mục tiêu cụ thể của các DN may so với ngành dệt may đến năm 2030.....	110
Bảng 4.2: Đề xuất mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ trong các giai đoạn .....	126
Bảng 4.3: Đề xuất ma trận SWOT triển khai các chương trình TNXH đối với NLĐ tại Tổng Công ty may 10 .....	134
Bảng 4.4: Đề xuất các tiêu chuẩn kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLĐ .....	137
Bảng 4.5: Đề xuất hoạch định chiến lược lồng ghép TNXH đối với NLĐ của.....	142
các doanh nghiệp may.....	130

## DANH MỤC HÌNH, HỘP

Hình 1.1: Tổng hợp phương pháp và mô hình nghiên cứu của luận án.....	18
Hình 1.2: Quy trình nghiên cứu .....	18
Hình 1.3: Mô hình các nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN .....	28
Hình 2.1: Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN .....	39
Hình 2.2: Cấu trúc tổ chức bộ máy thực hiện TNXH của DN.....	44
Hình 2.3: Các bước để doanh nghiệp được cấp giấy chứng nhận thực hiện TNXH đối với NLD.....	44
Hình 3.1: Giá trị xuất khẩu DN may FDI và DN may Việt Nam từ năm 2010 - 2017.....	64
Hình 3.2: Các loại hợp đồng mà các DN may ký kết với NLD .....	69
Hình 3.3: Số lượng DN tuân thủ các điều khoản đảm bảo quyền trong HĐLĐ của DN theo quy mô qua các lần báo cáo .....	70
Hình 3.4: Số giờ làm thêm của một số nước khu vực Châu Á .....	72
Hình 3.5: Số DN may tuân thủ và không tuân thủ nội dung không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc .....	73
Hình 3.6. Tỷ lệ không tuân thủ quy định về tiền lương tối thiểu của các DN may khu vực Châu Á .....	76
Hình 3.7: Mức lương bình quân/tháng của NLD tại một số DN may Việt Nam.....	77
Hình 3.8: Quy trình xây dựng chương trình thực hiện TNXH đối với NLD.....	83
Hình 3.9: Đánh giá về ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may .....	84
Hình 3.10: Mô hình cấu trúc tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD của May Việt Tiến.....	85
Hình 3.11: Phương tiện truyền thông nội bộ TNXH đối với NLD của DN lớn .....	86
Hình 3.12: Mô hình SEM đã hiệu chỉnh .....	94
Hình 3.13: Những điều kiện khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam.....	102
Hình 4.1: Đề xuất quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may .....	125
Hình 4.2: Đề xuất quy trình thiết lập mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD .....	125
Hình 4.3: Quy trình hoạch định ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD.....	130
Hình 4.4: Các nguyên tắc đo lường thực hiện TNXH đối với NLD.....	137
Hộp 4.1: Đề xuất hướng dẫn thực hiện kế toán trách nhiệm xã hội .....	130

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trách nhiệm xã hội (TNXH) đối với người lao động (NLĐ) của doanh nghiệp (DN) là một thuật ngữ quen thuộc hiện nay nhưng nội dung và quá trình thực hiện thế nào vẫn là vấn đề cấp thiết cả về mặt khoa học, pháp lý và thực tiễn.

#### *Về mặt khoa học*

Thuật ngữ TNXH được chính thức định hình lần đầu vào năm 1953, khi H.R. Bowen công bố cuốn sách với nhan đề “Trách nhiệm của doanh nhân”. Trách nhiệm xã hội chính là sự phối hợp hài hòa giữa yếu tố môi trường, xã hội, kinh tế trong các quyết định, hoạt động của DN nhằm quản lý hiệu quả những lợi ích khác nhau của các cá nhân, DN và xã hội. Trong đó, TNXH đối với NLĐ là một trong những nội dung khởi nguồn của TNXH, đề cập đến việc đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng cho NLĐ ở cả hiện tại và tương lai. Ngày càng có nhiều DN nhận thức rằng TNXH đối với NLĐ có vị trí quan trọng trong chiến lược kinh doanh. Do đó, TNXH đối với NLĐ được coi như một hoạt động chủ yếu mà DN đã và đang áp dụng phương thức quản lý như hoạt động kinh doanh, marketing, nhân lực, tài chính. Vì vậy, để TNXH đối với NLĐ đạt kết quả như mong muốn các nhà quản lý cần quan tâm đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ một cách khoa học, hệ thống và có chất lượng.

#### *Về mặt pháp lý*

Người lao động - một đối tượng liên quan đặc biệt không thể tách rời của các DN và còn là một lực lượng quan trọng của xã hội. Nói đến NLĐ là nói đến các quyền cơ bản của NLĐ trong quan hệ lao động được pháp luật thừa nhận, cụ thể tại Việt Nam được quy định tại điều 5 Bộ luật lao động 2012. Nếu như trước đây, các quyền cơ bản của NLĐ được thể hiện chủ yếu trong pháp luật lao động (PLLĐ) và thực hiện bằng Nhà nước, thì nay các quyền của NLĐ còn được công nhận trong các hiệp định thương mại (CPTPP, EVAFTA), các tiêu chuẩn về TNXH ở các bộ quy tắc ứng xử như: SA8000, WRAP, OSHAS18001 hay thỏa ước lao động tập thể. Nội dung các bộ quy tắc ứng xử được phần lớn lấy từ các công ước ILO: số 29 và 105 cấm lao động cưỡng bức, số 29 và 105 cấm lao động trẻ em, 87 về quyền tự do lập hiệp hội, công ước số 98 về TULĐTT, số 100 và 111 về quyền bình đẳng và không phân biệt đối xử trong lao động, công ước 155 về an toàn - vệ sinh lao động. Đây là những căn cứ pháp lý đảm bảo quyền cho NLĐ.

#### *Về mặt thực tiễn*

Việt Nam đã, đang hội nhập ngày càng sâu rộng trong thương mại quốc tế (TMQT). Nếu muốn tồn tại và phát triển các DN Việt Nam buộc phải tuân theo một trong những xu hướng tất yếu trong TMQT đó là thực hiện TNXH. Các ngành xuất khẩu như may, thủy sản đang hội nhập mạnh mẽ với hàng loạt các hiệp định thương mại tự do (FTAs). Những FTAs này sẽ mở ra cho Việt Nam “vận hội mới” để hội

nhập và phát triển. Trong đó, CPTPP, EVAFTA là những hiệp định thương mại tự do thế hệ mới của Việt Nam có các quy định chặt chẽ liên quan đến lao động nhằm tạo sự cạnh tranh bình đẳng thông qua việc bảo đảm điều kiện làm việc cơ bản cho NLĐ và cải thiện quan hệ lao động cũng như các yêu cầu cao hơn về TNXH đối với NLĐ.

May mặc là ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam. Sau hơn 20 năm phát triển với hơn 5000 DN đang sử dụng hơn 20% lao động trong lĩnh vực công nghiệp, kim ngạch xuất khẩu của ngành đã đóng góp 10% - 15% GDP/năm, đồng thời lọt vào top 10 trên thế giới về kim ngạch xuất khẩu. Khách hàng của các DN may là những đơn hàng từ Mỹ, EU, Nhật Bản. Để đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu hàng hóa đòi hỏi các DN may cần tìm hiểu, thực hiện các yêu cầu của thị trường này đặc biệt là yêu cầu mà khách hàng áp dụng đối với các mặt hàng may mặc như các CoC: SA 8000, WRAP. Các yêu cầu về TNXH đối với NLĐ đã được sử dụng như một “luật chơi chung” đáp ứng yêu cầu của khách hàng đặt ra trong TMQT.

Hiện nay, TNXH đối với NLĐ trong các DN may Việt Nam đã được thực hiện một phần các tiêu chuẩn theo quy định của PLLĐ, song vẫn còn nhiều điểm thực hiện chưa tốt. Năm 2015, ILO & MOLISA đã tiến hành chiến dịch thanh tra lao động tại 152 DN may với những con số bất an: 59,21% người sử dụng lao động (NSDLĐ) không tham gia huấn luyện ATVSLĐ hoặc tham gia không đầy đủ, 39,47% các DN không thực hiện đúng quy định về số giờ làm thêm của NLĐ. Lao động thường phải làm thêm từ 2-3 giờ/ngày, kể cả thứ 7 và chủ nhật để cải thiện thu nhập mặc dù cường độ lao động cao, môi trường làm việc ồn ào tổn hại đến sức khỏe [28]. Mặt khác các DN may muốn thực hiện TNXH đối với NLĐ có chất lượng thì cần phải thực hiện một cách hệ thống có nghĩa là phải xây dựng mục tiêu thực hiện, chuẩn bị các nguồn lực, tổ chức một cách khoa học, khuyến khích kịp thời, đánh giá thường xuyên. Hay thực chất là phải quan tâm đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ. Ngoài ra, rào cản, thách thức của các DN may còn thuộc về các nhân tố chủ quan và khách quan (như: lãnh đạo DN chưa đổi mới quan điểm, quản lý nhà nước còn thiếu vắng nhiều quy định về nội dung TNXH hay hội nhập quốc tế ngày càng nhiều quy định về lao động mang tính toàn cầu...) ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ cần được nhận thức đúng và đủ.

Xuất phát từ những lý do được phân tích ở trên cho thấy nghiên cứu: “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam*” là cấp thiết, có ý nghĩa thực tiễn. Từ kết quả nghiên cứu cũng phần nào gợi ý cho các DN may Việt Nam tăng cường TNXH đối với NLĐ để thực hiện tốt các quy định của PLLĐ, đáp ứng yêu cầu của khách hàng, thúc đẩy thương mại quốc tế và phát triển bền vững.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### **2.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu của luận án là đề xuất giải pháp chủ yếu có cơ sở khoa học và thực tiễn tăng cường TNXH theo tiếp cận đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của các DN may Việt Nam.

## **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để thực hiện được mục đích nêu trên các nhiệm vụ nghiên cứu được xác định là:

(i) Xây dựng khung lý luận về nội dung TNXH đối với NLĐ, quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ, nhân tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của DN.

(ii) Nghiên cứu kinh nghiệm của các DN may nước ngoài về TNXH đối với NLĐ và rút ra bài học cho các DN may Việt Nam.

(iii) Phân tích, đánh giá thực trạng: nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ; quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam.

(vi) Kiểm định chiều hướng và mức độ tác động của nhân tố chủ quan đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam; Phân tích, nhận diện nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam.

(v) Nghiên cứu định hướng, quan điểm tăng cường TNXH đối với NLĐ tạo cơ sở đề xuất các giải pháp và kiến nghị chủ yếu tăng cường TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam đến năm 2025 tầm nhìn đến 2030.

## **3. Câu hỏi nghiên cứu**

Với mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu nêu trên, luận án trả lời các câu hỏi sau:

(i) Nội dung và quá trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của các DN may Việt Nam diễn ra như thế nào?

(ii) Mức độ tác động của một số nhân tố chủ quan đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ và nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam ra sao?

(iii) Cần phải làm gì để tăng cường TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của các DN may Việt Nam cũng như cải tiến nhân tố chủ quan, điều chỉnh nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam?

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là TNXH đối với NLĐ của các DN nói chung và các DN may Việt Nam nói riêng.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

#### *(i) Phạm vi về không gian*

Nghiên cứu thực trạng tại các DN may Việt Nam.

Khảo sát thực tế tại 308 DN may hoạt động ở 3 miền Bắc, Trung và Nam. Mẫu khảo sát này đảm bảo tính đại diện cho nghiên cứu TNXH đối với NLĐ tại các DN may Việt Nam (phân tích cụ thể ở mục 3.2, 3.3, 3.4).

*(ii) Phạm vi về thời gian*

Phân tích dữ liệu về TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam trong đó: dữ liệu thứ cấp từ năm 2010 - 2017, dữ liệu sơ cấp thu thập từ khảo sát điều tra từ 2017 - 2018. Khoảng thời gian này đảm bảo cho thu thập, phân tích dữ liệu để thấy được tính xu hướng của TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam từ đó đề xuất các giải pháp giai đoạn đến năm 2025 tầm nhìn đến năm 2030.

*(iii) Phạm vi về nội dung*

Trách nhiệm xã hội đối với NLD của DN là phạm trù có nhiều cách tiếp cận và nội hàm phức tạp, trong phạm vi về nội dung luận án tập trung nghiên cứu các khía cạnh sau:

*Nội dung TNXH đối với NLD của DN* với tiếp cận đảm bảo quyền và lợi ích của NLD trên cơ sở các khía cạnh: hợp đồng lao động, giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

*Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN* từ xây dựng kế hoạch thực hiện, triển khai thực hiện đến đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD.

*Nhân tố chủ quan* (lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, văn hóa DN, quy mô DN) tác động TNXH đối với NLD và *nhân tố khách quan* (tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD, các bộ CoC về TNXH đối với NLD, các bên liên quan ngoài DN) ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của DN.

## **5. Những đóng góp mới của luận án**

### **5.1. Về học thuật, lý luận**

Xác lập khung lý luận về nội dung TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLD trên các khía cạnh: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

Xây dựng khung lý thuyết quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN bắt đầu từ xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện và cuối cùng là đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD.

Nhận diện nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, thiết lập các giả thuyết, lựa chọn các biến, thang đo phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Trong đó các biến độc lập: lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, văn hóa DN. Biến kiểm soát là quy mô DN.

Nghiên cứu nhân tố khách quan: tình hình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD, các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLD, các bên liên quan ngoài DN ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD.

### **5.2. Về thực tiễn**

Dựa trên khung lý luận được xác lập, luận án phân tích, đánh giá thực trạng một cách hệ thống và khách quan cho thấy các DN may đã thực hiện tốt một số TNXH đảm bảo quyền cho NLD. Trong đó các DN lớn thực hiện tốt hơn DNNVV về các



điều khoản đảm bảo quyền cho NLD trong HĐLĐ, chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, đóng BHXH, BHYT cho NLD, tổ chức hội nghị NLD hàng năm, NLD được tham gia Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng; Các DNNVV còn rất nhiều tồn tại trong việc đảm bảo quyền cho NLD, đảm bảo thời gian làm việc theo đúng cam kết, thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày thường, ngày nghỉ, đóng BHXH, BHYT đúng PLLĐ, trả mức lương cạnh tranh, trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định, NSDLĐ tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động.

Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD tại các DN may quy mô lớn bước đầu đã có sự quan tâm từ xây dựng kế hoạch đến triển khai thực hiện và đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD; tuy nhiên còn gặp một số khó khăn trong kế toán thực hiện TNXH, tổ chức truyền thông và xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện; Các DNNVV chưa nắm rõ cách thức và toàn bộ quá trình thực hiện trên.

Phát hiện nhân tố các bên liên quan ngoài DN ảnh hưởng mạnh nhất đến TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam; Phân tích EFA, CFA, mô hình SEM, kiểm định Bootstrap đã kiểm định chiều hướng, mức độ tác động của các yếu tố chủ quan đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD tại các DN may và phương trình hồi quy tuyến tính biểu diễn mối quan hệ giữa các biến:  $CSR = 0,271.LD + 0,193.HD + 0,180.TC + 0,158.Size$ . Trong đó biến lãnh đạo DN có tác động mạnh nhất sau đó đến hoạch định chiến lược, tài chính DN và quy mô DN.

Luận án đã đề xuất các nhóm giải pháp: Tăng cường nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD của các DN may Việt Nam; Thúc đẩy quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam từ việc chủ động hoạch định thực hiện đến huy động chú trọng kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLD. Cùng với đó cải tiến nhân tố chủ quan để tạo môi trường cho TNXH đối với NLD của các DN may từ đổi mới quan điểm của lãnh đạo DN đến lựa chọn mô hình thực hiện phù hợp.

Đề xuất với các bên liên quan ngoài DN tăng sức ép để các DN may thực hiện TNXH đối với NLD một cách thực chất; Kiến nghị với Nhà nước và các tổ chức liên quan tạo thiết chế thúc đẩy TNXH đối với NLD tại các DN may: Chính phủ có lộ trình phát triển kinh tế, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế; Nhà nước hoàn thiện các văn bản pháp lý về TNXH đối với NLD; Các Bộ, Ngành, Hiệp hội thúc đẩy các DN may tiếp cận các CoC về lao động.

## **6. Kết cấu của luận án**

Nội dung chính của luận án ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục được cấu trúc thành các chương:

Chương 1: Tổng quan nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu.

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn về TNXH đối với NLD của DN.

Chương 3: Thực trạng TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam.

Chương 4: Giải pháp tăng cường TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam.

## CHƯƠNG 1

### TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

#### 1.1. Tổng quan nghiên cứu đề tài

Trách nhiệm xã hội, TNXH đối với NLĐ là “luật chơi” trong “sân chơi” quốc tế mà “người chơi” là các DN xuất khẩu phải tuân thủ để thực hiện cam kết thương mại đặt ra. Các nghiên cứu về “Corporate social responsibility (CSR), CSR toward employees” ở nước ngoài và “TNXH, TNXH đối với NLĐ” ở trong nước được công bố trong sách, đề tài nghiên cứu các cấp, bài báo khoa học với các bằng chứng thực nghiệm, rõ ràng, cụ thể và được phân chia thành một số chủ đề chính:

##### 1.1.1. Các nghiên cứu về “Trách nhiệm xã hội”

Thuật ngữ CSR chính thức xuất hiện trong nghiên cứu của Bowen (1953) nhằm mục đích kêu gọi DN không làm tổn hại đến các quyền và lợi ích của người khác. Từ đó đến nay các nghiên cứu TNXH tập trung vào một số lý thuyết nền tảng:

*Lý thuyết các bên liên quan:* Trong TNXH nhiều học giả đã đề xuất các quyết định quản lý không nên chỉ thiết kế để làm hài lòng các cổ đông, mà còn hài lòng cả các bên liên quan như NLĐ, khách hàng, nhà cung cấp [109]. Frenam (1984) nhận định: “vì có những hành động tiêu cực, như làm ô nhiễm môi trường, lạm dụng nhân viên sẽ dẫn tới những phản ứng dữ dội từ các bên liên quan”. Carroll, (1991) cho rằng các bên liên quan được chia thành hai nhóm: nhóm liên quan chủ yếu là những cá nhân/tổ chức liên quan trực tiếp đến DN trong hoạt động kinh tế và có một hợp đồng công khai (cổ đông, NLĐ, khách hàng, nhà cung ứng) và nhóm bên liên quan thứ yếu là những đối tượng có quan hệ tự nguyện/không tự nguyện với DN mang tính đạo đức (hiệp hội, cộng đồng, các tổ chức phi chính phủ, địa phương). Các bên liên quan đều mong muốn DN thực hiện tốt các quyền lợi cho họ (xem hình 2- phụ lục 07). Trong đó trách nhiệm với NLĐ chính là trách nhiệm nội tại quan trọng nhất của DN; Cũng như vậy, ở Việt Nam nghiên cứu của Nguyễn Đình Cung và Lưu Minh Đức (2008) nhận định việc cân bằng lợi ích của các bên liên quan được đặt ra như một nội dung then chốt trong quản trị DN. Người quản lý DN phải điều hòa lợi ích của các bên như NLĐ, cổ đông, khách hàng, chính quyền, cộng đồng, chủ nợ, nhà phân phối nhà cung cấp, hiệp hội ngành nghề... Mỗi bên liên quan có lợi ích đặc thù ở các mức độ khác nhau; lý do xuất các bên liên quan mà các DN phải quan tâm là NLĐ, khách hàng, nhà cung ứng, cộng đồng. Trong đó NLĐ là một đối tượng cốt cán bên trong DN với việc cải thiện điều kiện làm việc, ATVSLĐ, đãi ngộ lương, phúc lợi xứng đáng để họ nâng cao đời sống vật chất và tinh thần; Nguyễn Thị Minh Châu, (2013) và nhiều nghiên cứu có liên quan cho rằng mặc dù DN với điều kiện nguồn lực bị giới hạn nhưng các bên liên quan chủ yếu vẫn dành được nhiều sự quan tâm của DN trong đó NLĐ rất quan tâm đến trong các bên liên quan của DN.

*Lý thuyết cấp độ trách nhiệm:* Carroll (1999) cho rằng, TNXH bao hàm các thành tố trách nhiệm: kinh tế, luật pháp, đạo đức và thiện nguyện - những nội dung này đã được A.Carroll thiết kế thành kim tự tháp TNXH với 4 nấc tầng (xem hình 3- phụ lục 07). Kế thừa ý tưởng của Carroll, Maignan & Ferrell (2005) và nhiều tác giả sau này rất ủng hộ tiếp cận này. Tại Việt Nam lý thuyết của Carroll được vận dụng vào những điều kiện khác nhau của các ngành, lĩnh vực, các loại hình DN từ những năm 2000, như trong nghiên cứu của: Nguyễn Đình Cung và Lưu Minh Đức (2008) bao gồm trách nhiệm kinh tế - tối đa hóa lợi nhuận, cạnh tranh, hiệu quả và tăng trưởng là điều kiện tiên quyết, hàng đầu, trách nhiệm tuân thủ pháp luật là một phần bản kế ước giữa DN và xã hội, trách nhiệm đạo đức là những quy tắc, giá trị được xã hội chấp nhận nhưng chưa được mã hóa vào văn bản luật. Hơn nữa, trong đạo đức xã hội luôn tồn tại những khoảng “xám”, đúng - sai không rõ ràng nên chúng chưa thể được cụ thể hóa vào luật. Trách nhiệm từ thiện là những hành vi của DN vượt ra khỏi sự mong đợi của xã hội như là trả mức lương cạnh tranh hay hỗ trợ nhà ở cho NLĐ; Nghiên cứu của Trương Nam Thắng và Margaret (2014); Nguyễn Ngọc Thắng (2015) với các nghĩa vụ kinh tế, pháp lý, đạo đức và nhân văn. DN cần có trách nhiệm hoàn toàn với xã hội đồng thời đáp ứng cả 4 loại nghĩa vụ có nghĩa là DN phải làm ăn có lãi, tuân thủ pháp luật, hành vi có đạo đức và là một công dân tốt của xã hội; Lê Thị Thu Thủy (2013) và các nghiên cứu có liên quan khẳng định trách nhiệm kinh tế và trách nhiệm pháp lý là hai bộ phận cơ bản, bắt buộc không thể thiếu của TNXH. Trách nhiệm đạo đức, từ thiện là sự tự nguyện của DN và trách nhiệm từ thiện đứng ở vị trí cao nhất trong TNXH của DN, thể hiện rõ tầm quan trọng của yếu tố này trong việc thực hiện hình tượng của một DN công dân gương mẫu trong xã hội.

### ***1.1.2. Các nghiên cứu về “Trách nhiệm xã hội đối với người lao động”***

Hiện nay, các nghiên cứu trên thế giới về “CSR toward employees” hay “TNXH đối với NLĐ” tại Việt Nam tập trung chủ yếu:

#### ***1.1.2.1. Các nghiên cứu về “Nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động”***

Nội dung TNXH đối với NLĐ thực chất là trả lời câu hỏi DN thực hiện trách nhiệm gì đối với NLĐ? Nghiên cứu các công trình cho thấy nổi lên một số tiếp cận phổ biến:

##### ***(i) Nội dung TNXH đối với NLĐ theo cấp độ thực hiện***

Carroll (1991) từ lý thuyết cấp độ TNXH đã đưa ra ma trận TNXH đối với NLĐ từ trách nhiệm kinh tế đến trách nhiệm từ thiện. Trong đó thực hiện TNXH đối với NLĐ là thực hiện tốt các quy định của PLLĐ hiện hành, đây chính là một phần bản “kế ước” giữa DN và NLĐ. Bốn khía cạnh này được nhiều nghiên cứu về TNXH đối với NLĐ ở Việt Nam: Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), Lê Thị Hương (2017), Bùi Thị Thu Hương (2018)... biểu đạt thành sự: cần thiết, bắt buộc, kỳ vọng

và sự mong đợi. Nội dung TNXH đối với NLĐ theo cấp độ thực hiện có tính toàn diện và khả thi cao được nhiều DN sử dụng làm khung tiêu chuẩn. Tuy nhiên, giữa các tầng trách nhiệm trong kim tự tháp lại có sự chồng lấn lên nhau. Việc tuân thủ các quy định của pháp luật chắc chắn dẫn đến các chi phí kinh tế cho DN. Nhìn vào kim tự tháp có thể hiểu rằng để phần đầu thực hiện nghĩa vụ ở cấp cao hơn thì sẽ đạt được cả nghĩa vụ thấp hơn. Thực tế, khi triển khai các loại trách nhiệm này vẫn có sự lỏng ghép, tồn tại tại cùng một vấn đề ví như vấn đề về tiền lương của NLĐ. Đây chỉ là chỉ một vấn đề mà DN phải thực hiện nhưng TNXH đối với NLĐ lại là trách nhiệm kinh tế và đồng thời là trách nhiệm pháp lý.

*(ii) Nội dung TNXH đối với NLĐ theo tiêu chuẩn ISO 26000:*

ISO 26000: 2010 là một bộ tiêu chuẩn của Tổ chức Quốc tế về Tiêu chuẩn hóa nhằm hướng dẫn về TNXH với 7 chủ đề cốt lõi: Quản trị tổ chức, bảo vệ con người, người lao động, hoạt động minh bạch, hướng tới người tiêu dùng, phát triển cộng đồng. Lựa chọn nội dung TNXH đối với NLĐ tại tập đoàn FPT theo tiêu chuẩn này Nguyễn Ngọc Thắng (2015) đã tập trung chủ yếu đến: Việc làm và phát triển quan hệ lao động; Chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội; Đối thoại xã hội; Sức khỏe và an toàn nơi làm việc. Đây là TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ. Cũng như vậy, Katarzyna Turoń, (2016) tập trung vào ISO 26000 và thêm nội dung thân thiện với NLĐ, ủng hộ nhân viên, cho NLĐ tham gia vào thực hiện TNXH.

Tác giả Phạm Việt Thắng (2018) đã nghiên cứu nội TNXH đối với NLĐ theo tiêu chuẩn ISO26000 bao gồm 5 nội dung: (i) Việc làm và phát triển quan hệ lao động với các biến quan sát là DN: luôn tuân thủ Luật lao động và quy định của Nhà nước đối với NLĐ, đảm bảo cơ hội thăng tiến công bằng bình đẳng cho NLĐ...; (ii) Chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội với các biến quan sát: mức lương, thưởng tương xứng với năng lực và mức độ cống hiến, luôn tuân thủ các quyền cơ bản của NLĐ...; (iii) Đối thoại xã hội gồm các biến quan sát, DN: luôn quảng cáo chân thực về sản phẩm, khi có thắc mắc/không hài lòng, nhân viên dễ dàng phản hồi với các cấp lãnh đạo...; (iv) Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc với các biến quan sát: môi trường làm việc tại DN sạch sẽ, đảm bảo an toàn sức khỏe, NLĐ trong DN được kiểm tra sức khỏe định kỳ...; (v) Đào tạo và phát triển năng lực nhân viên với các quan sát: tổ chức các chương trình đào tạo để phát triển kỹ năng làm việc cho NLĐ, NLĐ có cơ hội thăng tiến khi nỗ lực làm việc, ... Đặc biệt, mục tiêu nghiên cứu của tác giả là xây dựng và kiểm định mối quan hệ giữa 5 nội dung về TNXH với mức độ hài lòng, tin tưởng, cam kết của NLĐ bằng 13 giả thuyết tại 21 DN dệt may Việt Nam bằng phân tích EFA, CFA và SEM và có 11 giả thuyết được chấp nhận. Tuy nhiên bức tranh thực trạng thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN Dệt may về 5 nội dung TNXH đối với NLĐ đã đề xuất vẫn chưa được phân tích, làm rõ.

*(iii) Nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ*

Thực hành TNXH đối với NLĐ của tác giả Lorraine Sweeney (2009) gồm: (i) Thực hiện mức lương bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu của ngành; (ii) Khuyến khích NLĐ phát triển các kỹ năng cần thiết và gắn kết lâu dài; (iii) Đảm bảo sức khỏe và an toàn cho NLĐ; (iv) Đảm bảo NLĐ cân bằng giữa công việc và cuộc sống; Tác giả Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), Lê Thị Hương (2017) cho rằng ngoài những nội dung nêu trên thì các DN cần tập trung đến ký kết HĐLĐ, tham gia bảo hiểm cho NLĐ theo đúng quy định hay tác giả Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), Bùi Thị Thu Hương (2018) chỉ ra cần: đảm bảo thời gian lao động, trang bị bảo hộ lao động, khám sức khỏe định kỳ, đóng bảo hiểm, tiền lương và phúc lợi, đào tạo phát triển, NLĐ được tham gia tổ chức công đoàn, đoàn thể... Qua đó hoàn thiện nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ cũng như thực hiện tốt hệ thống quản lý chất lượng đạt yêu cầu của khách hàng.

Đề cập tới một khía cạnh trong TNXH đối với NLĐ chính là tiền lương của tác giả Lê Thanh Hà (2006) như: tiền lương tối thiểu, các mức lương vừa thể hiện vị trí, công việc vừa thể hiện sự chia sẻ lợi ích giữa tổ chức, DN và NLĐ vừa thể hiện sự phát triển nghề nghiệp của mỗi cá nhân NLĐ trong thực hiện TNXH của DN. Đây là một trong những nội dung quan trọng thể hiện DN đã đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ trong PLLĐ của Việt Nam mà các DN phải tuân thủ. Bên cạnh đó Anber Abrahee slash Mohammad et al (2014) nhận định bên cạnh tiền lương thì các chỉ số đảm bảo quyền của NLĐ: nơi làm việc, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể là các yếu tố mà DN nên thực hiện tốt để làm hài lòng NLĐ.

Nghiên cứu TNXH đối với NLĐ tại hai Công ty Đường ở Kenya được S.W.Masinde (2015) đã điều tra với số phiếu là 245 và phỏng vấn 15 lãnh đạo các phòng ban ở 2 DN này và xử lý dữ liệu thu được bằng phần mềm SPSS. Tác giả đã đề cập đến nội dung thực hiện TNXH về quyền và lợi ích của NLĐ là điều kiện làm việc tốt, giờ làm việc, tạo ra cơ hội thăng tiến cho NLĐ. Trong khi TNXH đối với NLĐ của DN được nghiên cứu thông qua chỉ số về quyền và lợi ích cơ bản của NLĐ trong PLLĐ Việt Nam như: HĐLĐ, thu nhập và thời gian làm việc, các khoản phúc lợi xã hội, trang bị bảo hộ lao động, môi trường làm việc, quan hệ lao động của Nguyễn Thị Minh Châu, (2013). Kết quả nghiên cứu tại các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể phi nông nghiệp ở TPHCM cho thấy, các DN chưa tuân thủ PLLĐ, điểm nổi cộm như: không có HĐLĐ, không có BHXH, BHYT, chưa đảm bảo ATVSLĐ. TNXH của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể đối với NLĐ chưa đảm bảo về quyền trong PLLĐ hướng chỉ là lợi ích cho NLĐ.

Trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay, TNXH đối với NLĐ của các DN may trong nghiên cứu của: Diana Hierbaek Nymann (2005) tại các DN may

trong đảm bảo sức khỏe và an toàn lao động từ đó đưa ra những chương trình hành động cụ thể cho DN nhằm phát triển chương trình đào tạo về sức khỏe và an toàn lao động cho các DN may thực hiện TNXH thông qua hệ thống OHS; Phân tích thực trạng và lợi ích của việc thực hiện TNXH của các DN may trong nghiên cứu của Phạm Công Đoàn (2008) coi trong TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ để đạt được các CoC về lao động trong hội nhập. Theo tác giả thực hiện TNXH là việc mới, khó và trong điều kiện hạn chế về nguồn lực nên đòi hỏi phải nghiên cứu kỹ lưỡng, tranh thủ tư vấn, học hỏi thông qua nghiên cứu khảo sát trực tiếp của các DN thành công trong ngành; Hoặc Nguyễn Phương Mai (2013) nghiên cứu tại Công ty Cổ phần may Đáp Cầu tập trung đảm bảo quyền và lợi ích thông qua: Khuyến khích công nhân viên phát triển các kỹ năng và cơ hội nghề nghiệp, có chính sách giảm thiểu sự phân biệt đối xử với và giữa những người lao động tại nơi làm việc, tạo điều kiện cho nhân viên tham gia bàn thảo các vấn đề quan trọng của DN, có chính sách bảo vệ sức khỏe, sự an toàn và quyền và lợi ích khác của NLĐ tại nơi làm việc, tạo điều kiện cho người lao động có thời gian làm việc linh hoạt...;

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức tài chính quốc tế (IFC) từ năm 2011 - 2017 trong chương trình làm việc tốt hơn đã Báo cáo tuân thủ các quy định lao động về quyền và lợi ích tại các DN may. Nghiên cứu năm 2011 tại 64 DN may cho thấy tất cả các DN đều không tuân thủ tiêu chuẩn quốc tế về hoạt động của Công đoàn; 60 DN không tuân thủ về can thiệp của ban quản lý vào công đoàn, 37 DN vi phạm quyền thương lượng tập thể, 6 DN không tuân thủ quy trình giải quyết đình công; Được xây dựng dựa trên các kết luận trong báo cáo đánh giá của 257 DN may tại Việt Nam trong giai đoạn từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016. Nghiên cứu năm 2017 đã khắc họa bức tranh về tình trạng không tuân thủ các quy định trong PLLĐ hiện hành về trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích tập trung vào: (i) Hợp đồng và nhân sự; (ii) Tiền lương; (iii) An toàn vệ sinh lao động; (iv) Giờ làm việc, (v) Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể. Các báo cáo này giúp DN may thực hiện TNXH ngày càng hiệu quả hơn.

MOLISA (2015), thanh tra lao động ở 152 DN may tại về tuân thủ PLLĐ hiện hành đã phát hiện hơn 1.700 vi phạm. Hầu hết DN huy động lao động làm quá giờ quy định. Nhiều DN còn không thực hiện chế độ nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng có lương cho NLĐ; 22 DN vi phạm về thời gian làm việc cho lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ làm công việc nặng nhọc; vấn đề tiền lương có 47 DN chưa làm định mức lao động, hệ thống thang lương, bảng lương; 36 DN chưa trả lương ngày nghỉ hàng năm của lao động. Chiến dịch thanh tra này có ý nghĩa rất lớn đối với các DN may trong việc đảm bảo TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của các DN may Việt Nam và phát triển bền vững.

Tóm lại, từ kết quả nghiên cứu về “TNXH đối với NLĐ” cho thấy TNXH

đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD là sự kết hợp, phát triển, làm rõ từ tiếp cận các bên liên quan, trong đó bên liên quan nội tại quan trọng nhất chính là NLD và tiếp cận kim tự tháp cấp độ trách nhiệm. Trong đó hai cấp độ đầu tiên là thực hiện những trách nhiệm bắt buộc - TNXH đảm bảo quyền, và các trách nhiệm tiếp theo là tự nguyện - TNXH đảm bảo lợi ích. Thực hiện nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích sẽ đáp ứng yêu cầu của khách hàng quốc tế đặt ra cũng như đảm bảo mức độ tương thích trong các quy định về quyền và lợi ích của NLD so với PLLD Việt Nam và các CoC như SA8000, ISO 26000... trên thế giới về TNXH. Từ các nghiên cứu nêu trên thấy được TNXH đảm bảo quyền và lợi ích bao trùm 5 nội dung cơ bản: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

#### 1.1.2.2. Các nghiên cứu về “Quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động”

Trong nghiên cứu tổng hợp của tạp chí Academy of Management Journal với gần 100 bài viết bàn về TNXH, TNXH đối với NLD từ những năm 60 cho đến 2015 được phân thành: lịch sử hình thành (antecedent) từ năm 1960 - 1970, kết quả (outcome) từ 1980 - 1990, quá trình thực hiện (implementation process) từ 2000 đến nay. Các nghiên cứu về “The CSR implementation process” đều có đặc điểm, đối tượng riêng, nhưng tất cả đều thống nhất rằng, quá trình thực hiện TNXH là tổ chức các hoạt động để thực hiện mục tiêu, các loại TNXH của DN đề ra, cụ thể:

Các hoạt động trong quá trình thực hiện TNXH được Panapanaan và các cộng sự (2003) phân tích tại 12 DN có lĩnh vực kinh doanh khác nhau ở Thụy Điển như: tổ chức và cơ cấu thực hiện; xây dựng kế hoạch; triển khai kế hoạch; kiểm tra và đánh giá; truyền thông và báo cáo. Cùng năm đó, Werre M. (2003) đề xuất các giai đoạn của quá trình thực hiện TNXH của Công ty Chiquita cụ thể: nâng cao nhận thức quản lý cao cấp; xây dựng một tầm nhìn TNXH và các giá trị của cốt lõi công ty; thay đổi hành vi tổ chức; kiểm soát sự thay đổi. Tương tự vậy, Nguyễn Ngọc Thắng (2015) nhận định ngoài kiểm soát nhằm đảm bảo những gì đang được thực hiện đúng với kế hoạch thì hoạch định TNXH nhằm đạt được mục tiêu DN muốn hướng đến; Tổ chức sẽ tạo ra sự sắp xếp, sử dụng nguồn lực nhằm giúp DN đạt được các mục tiêu.

Để quá trình thực hiện TNXH đạt hiệu quả cao theo Maignan I., Ferrell O. C và Ferrell L, (2005) phát triển quá trình này thành 8 bước: Bước 1 - Khám phá những giá trị và chuẩn mực của tổ chức; Bước 2-Xác định và các bên liên quan thực sự quan trọng của DN; Bước 3-Xác định các vấn đề chính mà các bên liên quan quan tâm đến; Bước 4-Đánh giá ý nghĩa khi thực hiện TNXH phù hợp lợi ích của tổ chức; Bước 5-Kiểm soát vấn đề thực hành trong hiện tại; Bước 6-Đưa ra quyết định ưu tiên và thực hiện những vấn đề thay đổi trong TNXH; Bước 7-Thúc đẩy thực hiện TNXH bằng cách tạo ra nhận thức và nhận được sự tham gia của các bên liên

quan; Bước 8-Có được thông tin phản hồi thực hiện từ các bên liên quan. Đây là quá trình cụ thể đem lại hiệu quả trong thực hiện TNXH của DN.

Nghiên cứu quá trình thực hiện TNXH của Jan Jonker và Marco de Witte (2006) với các nội dung: (i) Xây dựng kế hoạch hoạt động; (ii) Triển khai thực hiện hoạt động; (iii) Đánh giá thực hiện. Đồng tình với quan điểm này, Nguyễn Thị Minh Nhân (2015) đã đề xuất quá trình thực hiện TNXH của DN gồm 3 nội dung với hoạch định thực hiện, triển khai thực hiện, kiểm soát thực hiện TNXH. Đây là một quy trình thực hiện TNXH bài bản và khoa học giúp các DN thực hiện TNXH có chất lượng. Cùng với đó, nghiên cứu của tác giả (2014) đã kiểm định giả thuyết tổ chức triển khai thực hành TNXH (xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH, tổ chức thực hiện TNXH, kiểm soát thực hiện TNXH) có tác động trực tiếp đến hiệu suất thực hiện TNXH đối với NLD tại 85 DN Chế biến, Xuất khẩu thủy sản. Giả thuyết nghiên cứu này đã có ý nghĩa về mặt thống kê. Hay Bùi Thị Thu Hương (2018) từ tiếp cận trung mô tại tỉnh Thái Nguyên với quá trình thực hiện cần tập trung vào nội dung triển khai với NLD. Với quy mô mẫu là 231 nhà quản lý và 394 NLD trong các DNNVV tỉnh Thái Nguyên đã cho thấy: xây dựng kế hoạch chưa dựa vào nhu cầu cụ thể của DN. Nhiều DN cũng không có bộ phận chuyên trách thực hiện TNXH đối với NLD. Hoạt động kiểm tra vẫn còn chiếu lệ.

Phạm Công Đoàn (2008) cho rằng thực hiện TNXH đối với DN Việt Nam là việc mới, khó với điều kiện hạn chế về nguồn lực nên đòi hỏi phải nghiên cứu kỹ lưỡng, thực hiện bài bản. Thực hiện TNXH cần dựa trên cơ sở hoạt động, ngành nghề kinh doanh, các cam kết, giá trị cốt lõi và văn hoá kinh doanh của từng DN. Hohnen, P. (2007) đã mô tả khuôn khổ thực hiện TNXH cần được thiết kế thành bốn phần: xây dựng kế hoạch, thực hiện, kiểm tra và cải thiện. Tác giả giải thích rằng NLD đóng một vai trò trung tâm trong việc thực hiện. Vì thế, trong quá trình thực hiện cần tạo động lực, hay thưởng cho những sáng kiến để cải thiện quá trình thực hiện TNXH. Tương tự vậy, Niklas Hermansson và Ola Olofsson (2008) đã tìm hiểu và xác định các bước khác nhau trong quá trình thực hiện TNXH hoàn chỉnh và tiến bộ hơn trong nghiên cứu tại: Body Shop, Sweden, Löfbergs Lila and Stora Enso.

*Tóm lại*, từ phân tích trên ta thấy thực hiện TNXH, TNXH đối với NLD chính là tiến trình tổ chức các hoạt động để đạt được mục tiêu đề ra. Theo đó, DN cần kế hoạch hóa thực hiện TNXH đối với NLD một cách khả thi, toàn diện; triển khai kịp thời, linh hoạt các chương trình hành động thực hiện TNXH với NLD và đánh giá thực hiện TNXH với NLD một cách chủ động.

***1.1.3. Các nghiên cứu về “Nhân tố chủ quan tác động đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động”***



Với tiếp cận khác nhau, các nghiên cứu trong và ngoài nước nhận diện và chỉ ra rằng quá trình thực hiện TNXH đối với NLD chịu tác động bởi nhiều nhân tố. Trong đó có các nhân tố chủ quan được tiến hành phân tích định lượng như:

*Lãnh đạo doanh nghiệp:* Theo Labelle và Saint pierre (2010) lãnh đạo là nhân tố quyết định đến thực hiện TNXH đối nhất với NLD của DN. Bởi lẽ với các DN thì quyền hạn và nhiệm vụ của lãnh đạo là lớn nhất. Jenkins và Yakovleva N (2006) cho rằng cơ cấu quản trị ít cấp và tập trung làm cho việc thực hiện TNXH đối với NLD đạt kết quả tốt hơn. Nói cách khác người điều hành DN là yếu tố chính yếu để DN thực hiện TNXH. Elijah L.Letangule (2013) phát hiện rằng tuổi của lãnh đạo DN đóng vai trò quan trọng trong hệ giá trị của lãnh đạo DN và kết luận rằng lãnh đạo trẻ thường có mức độ thực hiện TNXH đối với NLD cao hơn lãnh đạo già. Như vậy, tầm nhìn của lãnh đạo về tương lai của DN, nhận thức và hiểu biết của lãnh đạo về các nguồn lực nội tại tác động đến cam kết TNXH đối với NLD của DN (Spenc 2007). Sumina Elizabeth Thomas (2011), Teresa Correia de Lacerda (2014), Hương (2015), trong mô hình nghiên cứu đã đưa quá trình thực hiện TNXH là biến phụ thuộc, lãnh đạo DN là biến độc lập và giả thuyết nghiên cứu đã được kiểm định là lãnh đạo có tác động dương đến quá trình thực hiện TNXH, TNXH đối với NLD.

*Hoạch định chiến lược:* Các nhà nghiên cứu cho rằng hoạch định chiến lược là nền tảng quan trọng trong chiến lược của DN. Hoạch định chiến lược là điều kiện cần thiết để thực hiện hoá TNXH đối với NLD của DN. Bởi vì Slater, Olson, và Hult, (2006) đánh giá hoạch định chiến lược giúp DN có được thông tin để đánh giá được cả môi trường bên trong và môi trường bên ngoài của DN. Chính nó đã hướng dẫn các nhà quản lý có những hành động đúng đắn trong điều kiện môi trường luôn thay đổi (Isabella Sandra và Lynn, 1994). Vì vậy, các nhà nghiên cứu Hazoor muhammd sabir và các cộng sự (2012) trong mô hình nghiên cứu của mình đã đưa ra giả thuyết nghiên cứu hoạch định chiến lược có tác động cùng chiều với quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN. Và giả thuyết này có ý nghĩa thống kê.

*Nguồn lực tài chính của DN:* Để thực hiện tốt hoạt động TNXH đối NLD, DN cần phải đầu tư một khoản kinh phí không hề nhỏ. Mặc dù nhiều khoản kinh phí nằm trong danh mục chi phí của DN nhưng để thực sự làm tốt TNXH như là tăng thêm lợi ích cho NLD thì nguồn lực tài chính của DN là một trong những nhân tố quan trọng. Các nghiên cứu thực nghiệm được tổng hợp bởi Lepoutre và Heene (2006) cho thấy DN có nguồn lực tài chính hạn hẹp sẽ làm giảm động lực thực hiện TNXH nói chung và đối với NLD của DN nói riêng. Các nghiên cứu thực nghiệm phát hiện rằng tài chính DN có ảnh hưởng, tác động dương đến quá trình thực hiện TNXH, TNXH đối với NLD trong các nghiên cứu của Lepoutre và Heene (2006), Li Yu, (2015); Adeyemo S.A và cộng sự (2013); Lành, Trâm, (2016).

*Văn hóa doanh nghiệp:* Văn hóa DN tác động đến TNXH đối với NLD. Bởi lẽ giá trị của hãng tác động bởi các yếu tố như tầm nhìn và sứ mệnh của tổ chức và chính văn hoá DN ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh của DN. Văn hoá DN được đặc trưng bởi sự thành công trong kinh doanh bền vững và đảm bảo đạo đức. Galbreath (2010) cho rằng văn hoá nhân văn còn có tác động mạnh đến TNXH của DN. Mặt khác, văn hóa DN tập trung vào con người, hợp tác, làm việc theo nhóm Cooke và Lafferty (1994), các thành viên sẽ hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình làm việc, đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân. Tóm lại, văn hóa DN giúp DN có thể thực hiện tốt nhu cầu của các bên liên quan trong đó có TNXH đối với NLD nói riêng. Hazoor muhammd sabir và các cộng sự (2012); Ülke Übüs và Ruth Alas, (2014), Saed Adnan Mustafa và Hassan Rawash (2017) trong mô hình nghiên cứu của mình đã kiểm định giả thuyết có một mối quan hệ tích cực giữa văn hóa DN và quá trình thực hiện TNXH nói chung và đối với NLD của DN nói riêng. Giả thuyết này đã được chấp nhận trong mô hình nghiên cứu đề xuất.

*Quy mô của doanh nghiệp:* Hầu hết các nghiên cứu thực nghiệm cung cấp bằng chứng cho thấy quy mô DN có ảnh hưởng đến mức độ thực hiện TNXH đối với NLD (Lepoutre và Heene, 2006; Perini và cộng sự, 2007; Nagib Salem Bayoud và cộng sự, 2012). Các nhà nghiên cứu tìm thấy một liên kết quan trọng và tích cực giữa quy mô DN và mức độ thực hiện TNXH đối với NLD. Những phát hiện này làm rõ tầm quan trọng của mối quan hệ giữa quy mô của DN và mức độ thực hiện TNXH. Moore (1992), Branco, Rodrigues (2008) chứng minh rằng mức độ thực hiện TNXH trong các DN lớn là cao hơn so với các DN nhỏ, bởi vì các bên liên quan mong muốn các DN lớn với quy mô tương ứng cần thực hiện TNXH đối với NLD tốt hơn, tiên phong hơn các DN nhỏ. Nagib Salem Bayoud và cộng sự, (2012) trong mô hình nghiên cứu đã kiểm định: quy mô của DN tác động cùng chiều đến thực hiện TNXH nói chung và đối với NLD của DN nói riêng.

*Loại hình doanh nghiệp:* Các loại hình như DN nhà nước, DN có vốn đầu tư nước ngoài, DN tư nhân. Trong đó nhiều công trình đã công phu phân tích về loại hình DN trong thực hiện TNXH. Nghiên cứu của Jenkins (2006) đã kết luận dựa trên những quan sát mà các DN thuộc các loại hình khác nhau thì hoạt động TNXH khác nhau. Mô hình nghiên cứu của Banerjee (2003), Nikolaou và Tsalis (2013) cũng đã tìm thấy loại hình DN là nhân tố ảnh hưởng đến TNXH của DN.

#### ***1.1.4. Các nghiên cứu về “Nhân tố khách quan ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp”***

Các DN ngoài quan tâm đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD thì việc am hiểu các nhân tố khách quan cũng có ý nghĩa quan trọng không kém. Chủ động làm tốt được việc này sẽ giúp DN nắm bắt được thời cơ cũng như đối phó, phản ứng

kip thời để TNXH đối với NLD có chất lượng. Một số nghiên cứu định tính chỉ ra rằng các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD như:

*Tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế:* là tiền đề để DN phát triển kinh tế, thực hiện trách nhiệm pháp lý với NLD. Thêm vào đó, các DN tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu thì việc thực hiện TNXH đối với NLD trong khi là một mắt xích của chuỗi là điều tất yếu. Đây là yếu tố mà trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), Lê Thị Hương (2017), cho rằng thực hiện TNXH là một trong các yêu cầu đối với các DN trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế.

*Quản lý nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD:* được Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), Lê Thị Hương (2017), Bùi Thị Thu Hương (2018) đánh giá là nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD. Tác động của các chủ thể mang tính quyền lực nhà nước, bằng nhiều biện pháp tới các đối tượng quản lý nhằm thực hiện chức năng đối nội và đối ngoại của Nhà nước trên cơ sở pháp luật. Quản lý nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD của DN bao gồm một số hoạt động như: Nhà nước ban hành pháp luật và chính sách có liên quan, thiết lập cơ quan, tổ chức bộ máy các cấp về thực hiện TNXH, thanh kiểm tra việc thực hiện TNXH đối với NLD.

*Các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLD:* DN hoạt động trong bối cảnh hội nhập quốc tế có rất nhiều tiêu chuẩn liên quan đến thực hiện TNXH đối với NLD để lựa chọn. Trong đó, các CoC SA8000, ISO 26000, WRAP theo chương trình cấp chứng chỉ cho DN được sử dụng phổ biến và được các nhà nhập khẩu trên các thị trường lớn (Mỹ, Châu Âu) sử dụng làm cơ sở thực hiện hoạt động thương mại. Các CoC này tác động đến hoạt động thực hiện TNXH đối với NLD được Phạm Công Đoàn (2012), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015) đề cập đến trong nghiên cứu của họ.

*Các bên liên quan ngoài DN:* Áp lực từ các bên liên quan khác tác động đến thực hiện TNXH của DN trong nghiên cứu thực nghiệm của Murillo & Lozano, (2006); Saulquin & Schier, (2010) phát hiện như: khách hàng, nhà cung ứng, cộng đồng, chính phủ ảnh hưởng đến mức độ thực hiện TNXH của DN. Trong đó áp lực từ khách hàng và nhà cung ứng ảnh hưởng nhiều nhất đến DN. Đặc biệt đối với các DN gia công may mặc, điện tử thường bị khách hàng, nhà cung ứng gây áp lực trong việc tuân thủ thực hiện TNXH đối với NLD.

*Tóm lại* tổng quan các nghiên cứu ở mục 1.1.3, 1.1.4 là cơ sở để xác định nhân tố chủ quan tác động chủ yếu đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD như: lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính của DN, văn hóa DN, quy mô DN; Nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD đó là: tình hình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD, các CoC về TNXH đối với NLD và các bên liên quan ngoài DN; Mặc dù vậy, các nghiên cứu này hầu hết được thực hiện ở nước ngoài với điều kiện khác rất nhiều so với nước

ta. Trong điều kiện ở Việt Nam cho đến nay chưa có nghiên cứu hoàn chỉnh nào về xây dựng mô hình, kiểm định chiều hướng và mức độ tác động của các nhân tố chủ quan đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam.

## **1.2. Khoảng trống nghiên cứu và giá trị khoa học được kế thừa**

### ***1.2.1. Giới hạn và khoảng trống nghiên cứu***

Qua khảo cứu, phân tích, tổng hợp các công trình nghiên cứu điển hình trong và ngoài nước bàn về TNXH đối với NLD của DN cho thấy có những giới hạn và khoảng trống khi giao thoa mạch nghiên cứu đó là:

*Thứ nhất*, các công trình nghiên cứu đã có sự thống nhất về vị trí và tầm quan trọng của TNXH đối với NLD trong DN. Một số công trình nghiên cứu đã phân tích khái niệm, nội dung TNXH. Phần lớn các nghiên cứu về nội dung TNXH đối với NLD tập trung vào các mô hình cấp độ thực hiện, theo ISO 26000 và TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD. Một số nghiên cứu cho thấy thực tế khi triển khai mô hình kim tự tháp trách nhiệm đối với NLD của DN thì các cấp độ TNXH đan xen, lồng ghép vào nhau. Do đó, khoảng trống cho các nghiên cứu tiếp theo là nghiên cứu nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD để đảm bảo được tính toàn diện, hệ thống về TNXH đối với NLD, cũng như tương thích với quy định trong PLLĐ. Thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền và lợi ích giúp DN thực hiện tốt các CoC về TNXH đối với NLD để đạt được yêu cầu của khách hàng đặt ra trong TMQT.

*Thứ hai*, nhiều công trình đã có sự công phu, tìm tòi, phân tích, vận dụng quá trình thực hiện TNXH của DN. Trong đó phần lớn các nghiên cứu TNXH ở nước ngoài đều theo quan điểm thực hiện TNXH là tổ chức các hoạt động để thực hiện các loại trách nhiệm của DN. Các công trình nghiên cứu tại Việt Nam chủ yếu là các báo cáo, các bài viết tổng quan lý thuyết, thực tiễn về TNXH và một số nghiên cứu đề cập đến quá trình thực hiện TNXH của DN trong một số ngành đặc thù (thủy sản, điện tử). Chính vì vậy khoảng trống khi nghiên cứu là xác lập khung lý thuyết về quá trình thực hiện TNXH đối với NLD đi từ việc xây dựng kế hoạch, triển khai và đánh giá thực hiện để từ đó thấy được bức tranh toàn cảnh quá trình này của các DN may Việt Nam.

*Thứ ba*, những công trình nghiên cứu đều có sự thống nhất rằng một trong những rào cản, thách thức đối với thực hiện TNXH đối với NLD là nhận thức về nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD để tận dụng các cơ hội và nhận biết các trở ngại trong quá trình thực hiện của mình để thực hiện tốt PLLĐ hiện hành và đạt được yêu cầu của khách hàng đặt ra trong TMQT. Một số nhân tố chủ quan: lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, văn hóa DN, quy mô DN; Nhân tố khách quan như: tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc

tế, quản lý nhà nước, các CoC, các bên liên quan khác của DN về thực hiện TNXH đối với NLD. Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu một cách hệ thống, khoa học, toàn diện về việc xây dựng mô hình và kiểm định mức độ tác động các nhân tố chủ quan trên đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD phù hợp với điều kiện của các DN may Việt Nam. Đây là khoảng trống khi giao thoa mạch nghiên cứu về TNXH đối với NLD của các DN.

*Như vậy*, có thể khẳng định rằng TNXH đối với NLD của DN là một chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm tuy nhiên cho đến nay, chưa có nghiên cứu nào được thực hiện một cách hệ thống, toàn diện về TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam. Luận án đã lựa chọn tiếp cận TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD; quá trình thực hiện TNXH đối với NLD đi từ xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện và đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD; xây dựng mô hình, kiểm định chiều hướng và mức độ tác động của các nhân tố chủ quan đến TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam trên cơ sở đó kế thừa và phát triển một bước những nghiên cứu đã phân tích trong và ngoài nước.

### ***1.2.2. Giá trị khoa học được kế thừa***

Luận án được kế thừa các công trình nghiên cứu của các nhà khoa học trong và ngoài nước với các giá trị khoa học như:

Kế thừa lý thuyết về nội dung TNXH, TNXH đối với NLD, mô hình kim tự tháp trách nhiệm của A.Carroll; nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD; quá trình thực hiện TNXH đối với NLD từ xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện và đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD của DN.

Kế thừa một số kết quả nghiên cứu có liên quan về các nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH, TNXH đối với NLD, được cấu trúc thành 2 nhóm: các nhân tố chủ quan với các thang đo, các quan sát của các biến độc lập như lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính của DN, văn hóa DN, biến kiểm soát là quy mô DN cũng như thang đo về TNXH, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD; Các nhân tố khách quan: tình hình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD, các CoC về lao động, các bên liên quan ngoài DN.

Nghiên cứu kinh nghiệm về TNXH đối với NLD tại một số DN may nước ngoài: Shenzhou International (Trung Quốc), CBC Fashions (Ấn Độ), Công ty Abu Taher (Bangladesh). Trên cơ sở đó, kế thừa để đưa vào bài học kinh nghiệm cho quản lý và điều hành thực thi TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam.

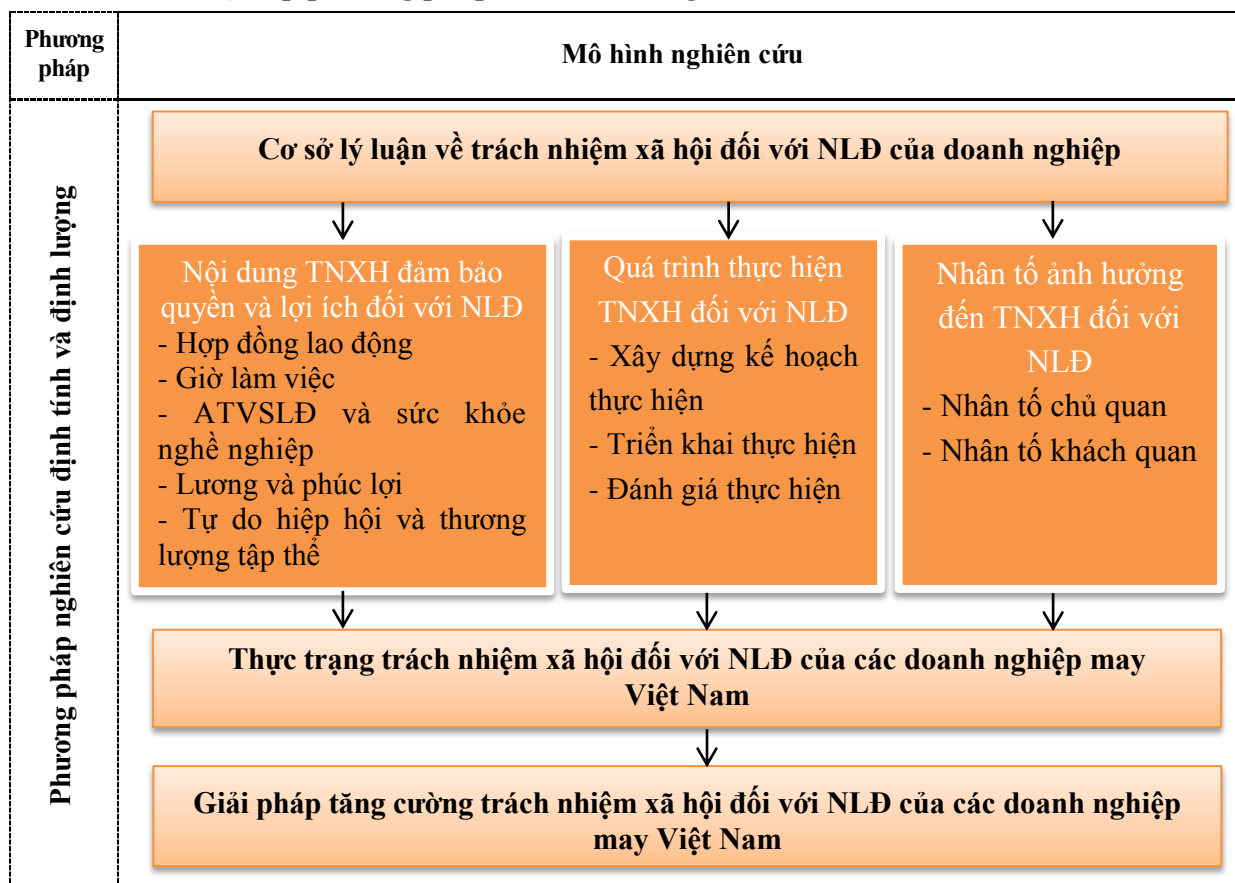
Kế thừa các số liệu phân tích thực trạng TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam thông qua các tài liệu của Tổng cục thống kê, Tổng cục Hải quan, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hiệp hội Dệt May Việt Nam, Bộ Lao động Thương

binh và Xã hội, các báo cáo về tuân thủ trong ngành may mặc Việt Nam của ILO và IFC, các báo cáo điều tra của Viện Khoa học lao động và xã hội, Viện Công nhân và Công đoàn, ILO Việt Nam, tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế.

### 1.3. Phương pháp nghiên cứu

#### 1.3.1. Tổng hợp phương pháp, mô hình và quy trình nghiên cứu

##### 1.3.1.1. Tổng hợp phương pháp và mô hình nghiên cứu



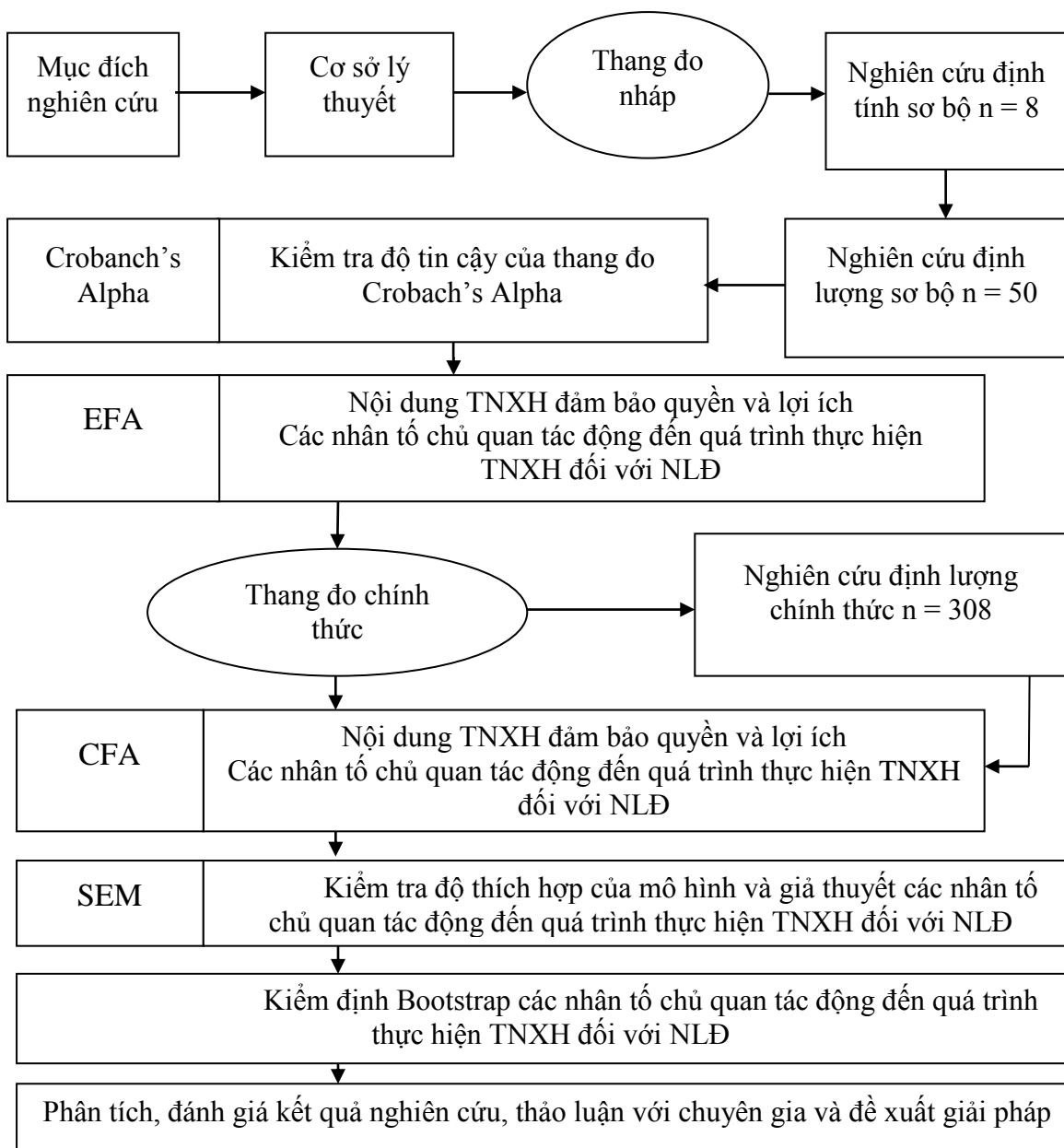
**Hình 1.1: Tổng hợp phương pháp nghiên cứu và mô hình nghiên cứu của luận án**

*Nguồn: Đề xuất của NCS*

Luận án theo cách tiếp cận TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD của DN. Do đó, mô hình nghiên cứu của luận án với nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích trên các khía cạnh chủ yếu: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; quá trình thực hiện TNXH đối với NLD gồm: xây dựng kế hoạch thực hiện, triển khai thực hiện và đánh giá thực hiện. Trên cơ sở đó phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp tăng cường TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam (xem Hình 1.1). Đồng thời, để hiện thực hóa mô hình nghiên cứu trong chương cơ sở lý luận và giải pháp, luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, chương thực trạng kết hợp sử dụng phương pháp định tính và định lượng. Các phương pháp này được cụ thể hóa trong mục 1.3.3 và mục 1.3.4 của Chương này.

### 1.3.1.2. Quy trình nghiên cứu

Để trả lời các câu hỏi nghiên cứu đã xác định, quy trình nghiên cứu gồm (xem hình 1.2):



**Hình 1.2: Quy trình nghiên cứu**

*Nguồn: Đề xuất của NCS*

**Bước 1-** Xác lập cơ sở lý thuyết về TNXH đối với NLD: Tổng hợp các kết quả nghiên cứu trước đây về TNXH đối với NLD của DN. Trên cơ sở đó, xây dựng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, các nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của DN.

**Bước 2 -** Nghiên cứu định tính sơ bộ: Tiến hành phỏng vấn 8 chuyên gia là các nhà quản lý, các giảng viên, lãnh đạo DN may am hiểu về nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, các nhân tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của DN để thiết kế phiếu điều tra khảo sơ bộ.

*Bước 3* - Nghiên cứu định lượng sơ bộ: Sau khi xây dựng phiếu điều tra, thực hiện điều tra sơ bộ với quy mô mẫu là 50 DN để đánh giá độ tin cậy và mức độ phù hợp của thang đo các biến hldd, glv, at, lp, td, CSR, LD, HD, TC, VH. Phân tích EFA được thực hiện nhằm kiểm tra mức độ phù hợp và điều chỉnh thang đo.

*Bước 4* - Nghiên cứu định lượng chính thức: Thực hiện điều tra chính thức tại 308 DN may Việt Nam với 782 phiếu của NLD dùng để phân tích EFA, CFA nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD nhằm kiểm tra độ tin cậy và mức độ phù hợp của nội dung; Từ 525 phiếu điều tra của nhà quản trị tiến hành phân tích EFA, CFA, SEM và kiểm định Bootstrap mô hình các yếu tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD nhằm kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

*Bước 5* - Phân tích sâu sau nghiên cứu: Để trả lời câu hỏi nghiên cứu, sau khi có kết quả phân tích. Nghiên cứu thu thập các dữ liệu thứ cấp, phỏng vấn, tham khảo sử dụng các ý kiến của các chuyên gia qua hội thảo, tọa đàm nhằm có thêm nhiều thông tin khách quan, đa chiều hơn để giải thích, bổ sung cho các kết quả phân tích điều tra, từ đó đánh giá thành công, hạn chế, nguyên nhân về thực trạng TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam cũng như đề xuất các giải pháp phù hợp.

### **1.3.2. Thang đo và giả thuyết nghiên cứu**

#### *1.3.2.1 Thang đo nghiên cứu*

Thang đo sử dụng trong nghiên cứu là các thang đo được kế thừa và phát triển của các nghiên cứu trong và ngoài nước, đo lường dạng Likert 5 điểm.

##### *(i) Thang đo “Trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD”*

Thang đo “Hợp đồng lao động”: được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả nghiên cứu về HĐLĐ trong TNXH: Ali Abbaas Albdour & Ikhlas Ibrahim Altarawneh (2012), Nguyễn Thị Minh Châu (2013); ILO & IFC (2017), Bộ luật lao động (2012) và được tổng hợp đề xuất với 4 biến quan sát và được mã hóa như sau: hldd1-Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLD, hldd2-Ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc, hldd3-Chấm dứt HĐLĐ đúng PLLĐ, hldd4-Các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD.

Thang đo “Giờ làm việc”: được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả nghiên cứu về TNXH đối với NLD: O'Connor, Marleen A. (2005), S.W.Masinde, (2015), Nguyễn Ngọc Thắng (2013), Nguyễn Thị Minh Châu (2013), Nguyễn Thị Minh Nhàn (2015), Lê Thị Hương (2017), SA 8000 (1997), BSCI (2003), Bộ luật lao động (2012), ILO & IFC (2017) và được tổng hợp đề xuất với 6 biến quan sát và được mã hóa: glv1-Đảm bảo thời gian làm việc theo đúng cam kết, glv2- Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày đúng PLLĐ, glv3- Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ, glv4-Đảm bảo thời gian nghỉ phép năm đúng PLLĐ, glv5- Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm, glv6- Hoán đổi thời gian nghỉ phép.



Thang đo “ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp”: được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả nghiên cứu về TNXH đối với NLĐ: Ashridge, (2005), Anber Abrahee shlash Mohammad et al (2014), Katarzyna Turon (2016), Phạm Thị Thúy Nga (2012), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), cũng như trong SA 8000 (1997), BSCI (2003), Luật ATVSLĐ (2015), ILO & IFC (2017) và được tổng hợp đề xuất với 6 biến quan sát và được mã hóa: at1-Tập huấn về ATVSLĐ, PCCC, at2-Thực hiện trang bị bảo hộ lao động, at3- Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc, at4- Theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần, at5- Chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, at6- Tổ chức các hoạt động văn hóa và thể thao cho NLĐ.

Thang đo “Lương và phúc lợi”: được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả nghiên cứu về TNXH đối với NLĐ: Clarkson, (1995), Davenport, (2000), Hopkins, (2003), Ashridge, (2005), Abrahee shlash Mohammad et al (2014), S.W.Masin (2015), Nguyễn Thị Phương Mai (2013), Nguyễn Ngọc Thắng & Lê Trung Kiên (2014), Bùi Thị Thu Hương (2018) cũng như Bộ luật lao động (2012), ILO & IFC (2017) và được tổng hợp đề xuất với 7 biến quan sát và được mã hóa: lp1-Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu, lp2-Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm vào ngày thường, lp3-Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ, lp4-Đóng BHXH, BHYT cho NLĐ theo đúng PLLĐ, lp5-Trả mức lương cạnh tranh, lp6-Trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định; lp7- Hỗ trợ nhà ở cho NLĐ.

Thang đo “Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể”: được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả nghiên cứu về TNXH đối với NLĐ: Abrahee shlash Mohammad et al (2014), Lê Thanh Hà (2009), Vũ Văn Thịnh (2012), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015) cũng như của BSCI (2003), ILO & IFC (2017) và được đề xuất với 5 biến quan sát và được mã hóa: td1-Được thành lập Công đoàn cơ sở, td2-NLĐ được tham gia Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng, td3-Tổ chức hội nghị NLĐ hàng năm, td4-NSDLĐ tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động, td5-Thỏa ước lao động tập thể có điều khoản tốt hơn Luật.

*(ii) Thang đo “Quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ”*

Thang đo “Quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ”: Được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả: Panapanaan và cộng sự (2003), Jonker & Marco de Witte (2006), Hohnen, P., (2007), Niklas Hermansson & Ola Olofsson (2008), Nguyễn Thị Minh Nhân (2014), Bùi Thị Thu Hương (2018) và được tổng hợp đề xuất với 14 biến quan sát và được mã hóa: CSR1-Xác định mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ; CSR2-Tìm và lựa chọn quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLĐ; CSR3-Xây dựng các chương trình TNXH đối với NLĐ; CSR4-Xây dựng ngân sách thực hiện

TNXH đối với NLD; CSR5-Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD; CSR6-Lập hồ sơ xin cấp bộ quy tắc ứng xử về thực hiện TNXH đối với NLD; CSR7-Ban hành các quy định, hướng dẫn về bộ quy tắc ứng xử TNXH đối với NLD; CSR8-Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD; CSR9-Tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện TNXH đối với NLD; CSR10-Tổ chức triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD; CSR11-Xác định tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD; CSR12-Đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện TNXH đối với NLD; CSR13-Thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa; CSR14-Xây dựng bản báo cáo truyền thông TNXH đối với NLD.

(iii) *Thang đo nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD*

Thang đo “Lãnh đạo DN”: được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả nghiên cứu về ảnh hưởng của lãnh đạo DN đến thực hiện TNXH đối với NLD như Nguyễn Thị Minh Nhân (2014), Hoàng Thị Thanh Hương (2015), Sumina Elizabeth Thomas (2011); Teresa Correia de Lacerda (2014)... với 5 biến quan sát và được mã hóa: LD1-Lãnh đạo hiểu biết về nội dung, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, LD2-Lãnh đạo hiểu biết rõ NLD trong DN, LD3- Phối kết hợp các phong cách lãnh đạo trong thực hiện TNXH đối với NLD, LD4-Đưa ra các quyết định thực hiện TNXH đối với NLD thích hợp, LD5- Lãnh đạo chuyển đổi truyền cảm hứng cho NLD để họ làm việc tốt hơn.

Thang đo “Hoạch định chiến lược”: được phát triển trên cơ sở thang đo của Hazoor muhammd sabir & các cộng sự (2012), Vương Thị Thanh Trì & Lê Huyền Trang, (2017) với 5 biến quan sát và được mã hóa: HD1-Hoạch định chiến lược xét đến khả năng sản xuất, kinh doanh của DN, HD2-Hoạch định chiến lược căn cứ vào sự thay đổi của môi trường về thực hiện TNXH đối với NLD, HD3- Căn cứ vào khả năng tài chính của DN trong thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược, HD4- Căn cứ vào khả năng của nguồn nhân lực trong thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược, HD5- Thông tin cần thiết về thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược.

Thang đo “Tài chính DN”: được phát triển trên cơ sở thang đo của Li Yu (2010); Nguyễn Thị Lành & Phạm Thị Ngọc Trâm (2016); Lê Thị Hương (2017)... với 4 biến quan sát và được mã hóa: TC1- Đảm bảo đầy đủ nguồn lực tài chính cho thực hiện TNXH đối với NLD, TC2- Đảm bảo kịp thời nguồn lực tài chính cho thực hiện TNXH đối với NLD, TC3- Hình thành các quỹ cho thực hiện TNXH đối với NLD, TC4- Sử dụng tốt các quỹ trong thực hiện TNXH đối với NLD.

Thang đo “Văn hóa DN”: Các biến quan sát kế thừa của Hazoor muhammd sabir và các cộng sự (2012), Saed Adnan Mustafa and Hassan Rawash (2017), Ülle Übius and Ruth Alas (2014) với 5 biến quan sát và được mã hóa: VH1-DN có những

quy tắc chính thức và không chính thức mà mọi người phải tuân theo, VH2- DN có những quy định và những hướng dẫn cần thiết chi phối mọi quy trình làm việc, VH3- Thông tin có sẵn cho tất cả mọi người để có được thông tin cần thiết và tiền đề phát triển bình đẳng, VH4- Mọi NLD trong DN phải nỗ lực tối đa để đạt được mục tiêu chung, VH5- Văn hoá định hướng nhân văn trong thực hiện TNXH đối với NLD.

Thang đo “Quy mô DN”: các DN hiện nay tồn tại dưới dạng DNVVN và DN có quy mô lớn. Các nghiên cứu của nhiều học giả về quy mô DN đều xem xét đến quy mô DN ảnh hưởng đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD. Moore (2001), Branco, Rodrigues (2008) đã chứng minh rằng mức độ thực hiện TNXH đối với NLD trong các DN lớn là cao hơn so với các DNNVV.

Thang đo “Loại hình DN”: Các DN hoạt động theo loại hình như DN Nhà nước, DN có vốn đầu tư nước ngoài, DN tư nhân. Các nghiên cứu về loại hình DN ảnh hưởng đến quá trình thực hiện TNXH của DN như của Jenkins (2006). Do đó, Svensson (2009) và cộng sự, Nikolaou và Tsalis (2013) đã chứng minh loại hình DN tác động dương đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN.

Như vậy, từ các thang đo nghiên cứu cho thấy có 12 biến trong đó quy mô DN, loại hình DN là biến kiểm soát và có 61 quan sát.

#### 1.3.2.2. Giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu một số yếu tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD được nhiều tác giả xây dựng giả thuyết như:

Sumina Elizabeth Thomas (2011), Teresa Correia de Lacerda (2014), Hoàng Thị Thanh Hương (2015), Châu Thị Lệ Duyên & Huỳnh Trường Thọ (2015) trong nghiên cứu của mình đã tìm thấy lãnh đạo DN có tác động dương đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất *giả thuyết H1: Lãnh đạo DN có tác động thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN.*

Hazoor muhammd sabir & các cộng sự (2012), Vương Thị Thanh Tri & Lê Huyền Trang (2017) đã nhận định rằng hoạch định chiến lược có tác động cùng chiều với quá trình thực hiện TNXH nói chung và đối với NLD của DN nói riêng. Dựa trên cơ sở đó nghiên cứu đề xuất *giả thuyết H2: Hoạch định chiến lược có tác động thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN.*

Các nghiên cứu thực nghiệm phát hiện rằng tài chính DN có ảnh hưởng, tác động dương đến quá trình thực hiện TNXH, TNXH đối với NLD trong các nghiên cứu của Li Yu (2010); Nguyễn Thị Lành & Phạm Thị Ngọc Trâm (2016); Lê Thị Hương (2017)... Do vậy, nghiên cứu đề xuất *giả thuyết H3: Tài chính DN có tác động thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN.*

Saed Adnan Mustafa & Hassan Rawash, 2017; Ülle Übius and Ruth Alas, (2014) trong nghiên cứu của mình đã nhận định có một mối quan hệ tích cực giữa

văn hóa DN và quá trình thực hiện TNXH nói chung và đối với NLĐ của DN nói riêng. Dựa trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất *giả thuyết H4: Văn hóa DN có tác động thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN.*

Nghiên cứu của Lepoutre & Heene (2006), Perini và cộng sự (2007), Nagib Salem Bayoud et al (2012) chỉ ra rằng quy mô của DN có tác động cùng chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ. Vì thế, nghiên cứu đề xuất *giả thuyết H5: Quy mô DN có tác động thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN.*

Svensson (2009), Nikolaou và Tsalis (2013) đã phát hiện loại hình DN tác động dương đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ của DN. Do đó, nghiên cứu đề xuất *giả thuyết H6: Loại hình DN có tác động thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN.*

### **1.3.3. Phương pháp nghiên cứu định tính**

#### *1.3.3.1. Phương pháp thu thập nguồn dữ liệu sơ cấp*

##### *(i) Phương pháp phỏng vấn sâu*

*Mục đích:* Thu thập thông tin nhằm khám phá, điều chỉnh và sàng lọc thang đo các biến quan sát trong nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ, các biến quan sát về quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ và các nhân tố tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ. Sau đó đưa vào mô hình nghiên cứu, kiểm tra các thang đo sử dụng và thiết lập phiếu điều tra khảo sát. Từ đó phân tích thực trạng TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam và bổ sung cho đề xuất giải pháp tăng cường TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam một cách hệ thống, toàn diện.

*Đối tượng phỏng vấn:* Là người có mức độ am hiểu sâu trên bình diện TNXH đối với NLĐ của DN với 8 đại diện (xem phụ lục 04a) làm việc tại: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; Viện Khoa học Lao động & Xã hội; Giảng viên Trường Đại học, Tổng giám đốc Tổng công ty may 10; Giám đốc: Công ty Cổ phần may Sông Hồng, Công ty May xuất khẩu Đại Nghĩa, Công ty TNHH May Viettex.

*Phương thức ghi nhận thông tin:* Người phỏng vấn chuyển Thư phỏng vấn tới người được phỏng vấn, xin phép và đặt lịch hẹn. Tiến hành phỏng vấn với các câu hỏi theo các vấn đề liên quan trực tiếp đến các nội dung của luận án (xem phụ lục 1).

*Thời gian một cuộc phỏng vấn:* Từ 60 phút đến 90 phút.

*Khai thác và sử dụng thông tin:* Dữ liệu thông tin từ cuộc phỏng vấn được chuyển thể về dạng file word. Việc gỡ băng ghi âm được thực hiện hai lần với mỗi băng ghi âm để đảm bảo “sao chép” đầy đủ thông tin từ băng ghi âm sang file word. Các dữ liệu này được tập hợp thành file trong folder dữ liệu định tính.

*Kết quả phỏng vấn:* Sau khi phỏng vấn chuyên gia dữ liệu được sàng lọc, phân tích, tổng hợp và sử dụng trong một số nội dung của luận án. Đặc biệt đối với điều chỉnh, sàng lọc các biến quan sát trong nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ: Theo các chuyên gia trong thang đó ATVSLĐ và sức khỏe nghề

nghiệp với biến quan sát at4 nên thêm chữ đảm bảo; Thang đo lường và phúc lợi tại biến quan sát lp2, lp3 bỏ chữ “vào”; Thang đo quá trình thực hiện CSR2 thay chữ “tìm” thành “nghiên cứu”. Cùng với đó, các chuyên gia cho rằng: “Tại các DN may Việt Nam có khả năng tham ra thị trường quốc tế đều phải tuân thủ các tiêu chuẩn TNXH đối với NLD, tiêu chuẩn chất lượng quốc tế dù đó là DN hoạt động loại hình nào đi nữa”. Do đó không có nhiều sự khác biệt về loại hình DN trong TNXH đối với NLD tại các DN may Việt Nam (Loại bỏ giả thuyết H6).

*(ii) Phương pháp chuyên gia*

Đề tài tham khảo và sử dụng ý kiến của 8 chuyên gia nghiên cứu về TNXH đối với NLD, chuyên gia trong ngành may (xem phụ lục 04b). Ý kiến của các chuyên gia được lấy trực tiếp qua các buổi hội thảo, tọa đàm chuyên đề. Các chuyên gia là đại diện các DN may, đại diện Hiệp Hội dệt may Việt Nam và cơ quan quản lý Nhà nước. Mục đích để đánh giá nội dung, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, các nhân tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD. Trên cơ sở đó bổ sung những dữ liệu cho phân tích, nhận định phù hợp hơn được trình bày trong luận án.

*(iii) Phương pháp nghiên cứu tình huống*

Theo số liệu của Vinatex (2016), phần lớn các DN may phân bố không đồng đều với khu vực miền Bắc 30%, miền Trung và Tây Nguyên 8%, miền Nam là 62%. Để nghiên cứu tình huống đảm bảo tính đại diện về địa bàn, quy mô của các DN may Việt Nam, luận án lựa chọn nghiên cứu tình huống điển hình ở mỗi miền (Bắc, Trung, Nam) lựa chọn 1 DN. Nghiên cứu tình huống tại các DN may nhằm minh chứng cho các nhận định, phân tích được trình bày trong chương 3 của luận án, cụ thể là tại: Công ty cổ phần may Thăng Long thuộc địa bàn Hà Nội; Tổng Công ty cổ phần may Nhà Bè thuộc địa bàn thành phố Hồ Chí Minh; Công ty TNHH Minh Hoàng 2 thuộc địa bàn tỉnh Quảng Nam.

*(iv) Phương pháp điều tra khảo sát*

*\* Thiết kế phiếu điều tra khảo sát*

Phiếu điều tra được thiết kế theo thang đo Likert 5 điểm về thực trạng thực hiện TNXH đối với NLD tại 308 DN may Việt Nam (xem chi tiết ở Phụ lục 05):

- *Đối tượng điều tra khảo sát*: Là những người thụ hưởng và thực hiện TNXH đối với NLD hay chính là NLD và nhà quản trị tại các DN may Việt Nam.

- *Nội dung điều tra khảo sát*: Mẫu 1- điều tra NLD tại các DN may với 12 câu hỏi về nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích (xem phụ lục 02a); Mẫu 2: Điều tra nhà quản trị tại các DN may với 10 câu hỏi về quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, nhân tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD (xem phụ lục 02b).

*\* Tiến hành điều tra khảo sát*

- *Thời gian điều tra khảo sát*: Khảo sát tại các DN may Việt Nam từ tháng 11/2017 - tháng 5/2018.

- *Quy mô điều tra khảo sát*: Căn cứ vào quy mô vốn, số lượng NLD các DN may chia thành: Nhóm 1 - DN có quy mô lớn và nhóm 2 - DN VVN. Do các DN may có sự tập trung cao và khá đồng đều nhau về đặc điểm nên ở mỗi nhóm DN, nghiên cứu lựa chọn các DN may tại các tỉnh thành của Việt Nam làm đại diện. Bên cạnh đó, theo Hair và các cộng sự (1998), thì quy tắc thông thường, kích thước mẫu phải lớn hơn hoặc bằng 100 và mẫu nhỏ nhất phải có tỷ lệ mong muốn và  $n = 5 \cdot k$ . Trong nghiên cứu này có 61 quan sát và sau khi nghiên cứu định lượng sơ bộ (mục 1.3.4.1 loại bỏ glv6, CSR14) còn 59 quan sát, do đó mẫu tối thiểu là  $59 \cdot 5 = 295$ . Được sự hỗ trợ của Vitas, Vinatex phiếu điều tra được gửi tới 355 DN may bằng hình thức gửi trực tiếp, gửi qua email của DN và nhận lại phản hồi của 308 DN may (xem phụ lục 05). Cơ cấu mẫu phiếu điều tra (xem bảng 1.1).

Điều tra NLD: Số phiếu phát ra: 1000 phiếu (mỗi DN gửi 2 - 4 phiếu điều tra NLD gồm công nhân trực tiếp sản xuất tại các phân xưởng, nhà máy, nhân viên làm việc ở các phòng ban của các DN may); Số phiếu thu về 819 phiếu và có 782 phiếu hợp lệ.

Điều tra nhà quản trị: Số phiếu phát ra 600 phiếu (mỗi DN gửi 1 - 3 phiếu điều tra: Tổng giám đốc, giám đốc, các phó giám đốc, trưởng phòng nhân sự, chủ tịch công đoàn, trưởng ban cải tiến, trưởng ban đời sống, trưởng ban TNXH...); Số lượng phiếu thu về là 556 trong đó có 525 phiếu hợp lệ.

**Bảng 1.1: Cơ cấu mẫu phiếu điều tra khảo sát tại các DN may Việt Nam**

TT	Đối tượng điều tra khảo sát	Người lao động			Nhà quản trị		
		Phát ra	Thu về	Hợp lệ	Phát ra	Thu về	Hợp lệ
1	Các DN lớn	250	208	199	260	241	228
2	Các DN VVN	750	611	583	340	315	297
	Tổng 308 DN may	1000	819	782	600	556	525

*Nguồn: Tổng hợp của NCS*

### 1.3.3.2. Phương pháp thu thập nguồn dữ liệu thứ cấp

*Nghiên cứu cơ sở lý luận*: Từ giáo trình, sách chuyên khảo, đề tài khoa học các cấp, bài báo khoa học trong và ngoài nước để hình thành khung lý luận về nội dung thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD và các nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD.

*Sử dụng các số liệu thứ cấp*: Được thu thập từ các nguồn đáng tin cậy cả trong nước và quốc tế cụ thể là: Tổng cục thống kê, Tổng cục Hải quan, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (VGCL), Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS); Các báo cáo về tuân thủ trong ngành may mặc của ILO & IFC; Viện khoa học lao động và xã hội (ILSSA); Viện công nhân và công đoàn; Tập đoàn dệt may Việt Nam (Vinatex); Bộ lao động Thương binh và Xã hội (MOLISA); ILO Việt Nam; Bộ luật lao động, Nghị định, Nghị quyết, Quyết định, Chỉ thị... nhằm thu thập dữ liệu tổng quan về các DN may, thực tiễn TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, thực trạng quá trình thực hiện, các nhân tố ảnh hưởng, định hướng và quan điểm về TNXH đối với NLD.

Ngoài ra, để xử lý thông tin dữ liệu đề tài sử dụng phương pháp quy nạp và diễn dịch, phân tích và tổng hợp, thống kê, so sánh kết hợp với sử dụng công cụ word, excel 2010 cũng như minh họa bằng bảng biểu, hình vẽ, hộp làm cho kết quả nghiên cứu rõ ràng hơn, vấn đề nghiên cứu trở nên trực quan hơn.

### 1.3.4. Phương pháp nghiên cứu định lượng

#### 1.3.4.1. Nghiên cứu định lượng sơ bộ

Nghiên cứu định lượng sơ bộ dựa trên cơ sở dữ liệu khảo sát điều tra tại 50 DN may Việt Nam với số phiếu của NLD là: 180 phiếu điều tra phát ra thu về 165 phiếu với 152 phiếu hợp lệ; Số phiếu của nhà quản trị là 120 phiếu điều tra phát ra thu về 111 phiếu với 107 phiếu hợp lệ. Sau đó tiến hành kiểm tra độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, hệ số tương quan biến tổng (xem Bảng 1.2).

**Bảng 1.2: Hệ số Cronbach's Alpha sơ bộ của các thang đo**

Yếu tố	Số biến quan sát còn lại	Cronbach's Alpha (lần cuối)	Hệ số tương quan biến tổng (giá trị nhỏ nhất- lớn nhất)	Số biến bị loại
hdld	4	0,801	0,349; 0,653	0
glv	5	0,795	0,375; 0,597	1
at	6	0,774	0,358; 0,573	0
lp	7	0,763	0,354; 0,622	0
td	5	0,785	0,41; 0,693	0
CSR	13	0,796	0,422; 0,678	1
LD	5	0,810	0,386; 0,535	0
HD	5	0,782	0,357; 0,602	0
TC	4	0,805	0,443; 0,678	0
VH	5	0,786	0,355; 0,579	0

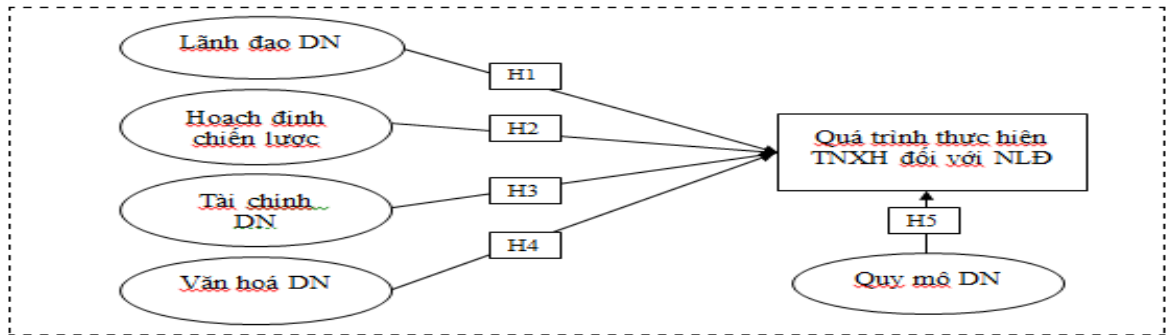
*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của NCS*

Thông qua kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ thấy được, các thang đo của các biến đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0,6, hệ số tương quan biến tổng > 0,3 thỏa mãn yêu cầu về độ tin cậy. Tuy nhiên các biến quan sát: glv6 (Hoán đổi thời gian nghỉ phép), CSR14 (Xây dựng bản báo cáo và truyền thông TNXH đối với NLD) bị loại do có hệ số tương quan biến tổng < 0,3. Biến kiểm soát Type (Loại hình DN) cũng bị loại do mức ý nghĩa > 10%. Loại bỏ giả thuyết H6. Chỉ còn biến kiểm soát Size (quy mô DN) là thỏa mãn mức ý nghĩa < 5%. Các biến này trước khi loại bỏ cũng được phỏng vấn sâu lại với các lãnh đạo của: Tổng công ty may 10, Công ty may xuất khẩu Đại Nghĩa, Công ty cổ phần may Sông Hồng, Công ty TNHH may Viettex. Các thang đo còn lại đều thỏa mãn yêu cầu về hệ số Cronbach's Alpha, hệ số tương quan biến tổng.

#### 1.3.4.2. Mô hình nghiên cứu các yếu tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp

Từ kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ ta có 5 giả thuyết về ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan như: lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, văn

hóa DN và quy mô DN tác động thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD cho phép đưa ra mô hình nghiên cứu (Hình 1.3). Mô hình này có 4 biến độc lập là: Lãnh đạo DN (LD); Hoạch định chiến lược (HD); Tài chính DN (TC); Văn hóa DN (VH); 1 biến phụ thuộc là quá trình thực hiện TNXH đối với NLD (CSR) và Quy mô DN (Size) chính là biến kiểm soát và có tổng 32 biến quan sát.



**Hình 1.3: Mô hình các nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN**

*Nguồn: NCS nghiên cứu và đề xuất*

#### 1.3.4.3. Nghiên cứu định lượng chính thức

Trên cơ sở dữ liệu từ 308 DN may Việt Nam trên cả 3 miền: Bắc, Trung, Nam thu được 782 phiếu điều tra của NLD về nội dung TNXH đảm bảo quyền, lợi ích của NLD nghiên cứu tiến hành phân tích EFA, CFA; 525 phiếu của nhà quản trị về quá trình thực hiện TNXH đối với NLD được thực hiện phân tích EFA, CFA, mô hình SEM sau khi làm sạch, mã hóa nhập liệu bằng SPSS 21 và AMOS 21 với các bước:

*Bước 1:* Thống kê mô tả dữ liệu thu thập bằng cách so sánh tần suất giữa các nhóm khác nhau theo biến kiểm soát.

*Bước 2:* Đánh giá độ tin cậy thang đo thông qua hệ số Cronbach'alpha phải đảm bảo  $\geq 0,6$  và các biến có hệ số tương quan biến tổng  $< 0,3$  sẽ bị loại.

*Bước 3:* Phân tích nhân tố khám phá (EFA). Phân tích nhân tố khám phá EFA với yêu cầu: Hệ số tải nhân tố lớn nhất của mỗi Item  $\geq 0,5$ ; tổng phương sai trích  $\geq 50\%$  (Anderson & Gerbing, 1998); KMO  $\geq 0,5$ . Kiểm định Bartlett với Sig  $< 0,05$ .

*Bước 4:* Phân tích CFA xác định: tính đơn hướng, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt của các thang đo. Sau đó đo lường mức độ phù hợp của mô hình với thông tin thực tế. Hair và các cộng sự đề nghị  $1 < \text{Chi-square/df} < 3$ , các chỉ số GFI, TLI, CFI có giá trị  $\geq 0,9$  được xem là mô hình phù hợp tốt. RMSEA là chỉ tiêu xác định mức độ phù hợp của mô hình so với tổng thể. Giá trị này  $\leq 0,08$  (Steiger, 1990) [146] mô hình đạt được độ tương thích với dữ liệu thị trường.

*Bước 5:* Phân tích mô hình SEM với mô hình phù hợp với dữ liệu thị trường khi các chỉ số Chi-square/df, GFI, TLI, CFI, RMSEA thỏa mãn yêu cầu.

*Bước 6:* Tiến hành kiểm định Bootstrap. Kiểm định Bootstrap là phương pháp lấy mẫu lặp lại có thể thay thế mẫu ban đầu đóng vai trò đảm bảo. Các ước lượng trong mô hình SEM có thể tin cậy được khi trị tuyệt đối của CR nhỏ hơn 2.



## **Tóm tắt chương 1**

Trong chương này, luận án tập trung vào hai nội dung là tổng quan tình hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu.

(i) *Tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước đề cập trên các phương diện:* ① Trách nhiệm xã hội; ② Trách nhiệm xã hội đối với NLD; ③ Nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN; ④ Nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của DN. Qua những chủ đề trên cho thấy có những khoảng trống khi giao thoa nghiên cứu như: chưa có nghiên cứu chuyên sâu về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, chưa làm rõ quá trình thực hiện TNXH đối với NLD từ khâu xây dựng kế hoạch, đến đánh giá thực hiện; chưa xây dựng và kiểm định mô hình các nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD. Vì vậy, nghiên cứu TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam với mục tiêu có thể lấp một phần khoảng trống đó.

(ii) *Trên nền tảng của mô hình, cách tiếp cận và quy trình nghiên cứu, luận án đã lựa chọn các phương pháp nghiên cứu:* ① Nghiên cứu định tính với phương pháp thu thập nguồn dữ liệu sơ cấp và thứ cấp. Trong đó nguồn dữ liệu sơ cấp thu thập từ phương pháp phỏng vấn nghiên cứu sơ bộ về nội dung thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD và nhân tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD cũng như nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của DN; Phương pháp chuyên gia; Phương pháp nghiên cứu tình huống tại một số DN may; Đối với nguồn dữ liệu thứ cấp từ sách chuyên khảo, niên giám thống kê, từ các báo cáo của các tổ chức (Hiệp hội Dệt May Việt Nam, ILO & IFC...); Để xử lý thông tin dữ liệu một số phương pháp như quy nạp và diễn dịch, phân tích và tổng hợp, thống kê, so sánh được sử dụng để trình bày kết quả nghiên cứu; ② Nghiên cứu định lượng được sử dụng để phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện TNXH đối với NLD tại các DN may Việt Nam, đặc biệt là kiểm định chiều hướng và mức độ tác động của các nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD tại các DN may này. Phiếu điều tra được gửi tới 308 DN may bằng hình thức gửi trực tiếp, gửi qua email với số phiếu thu về là: 782 phiếu của NLD và 525 phiếu của nhà quản trị từ các DN may đại diện tại các tỉnh của Việt Nam; Xử lý kết quả phiếu điều tra được tiến hành qua 6 bước từ thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy của thang đo, phân tích EFA, phân CFA, phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM đến kiểm định Bootstrap.

*Như vậy, bức tranh tổng quan nghiên cứu chính là cơ sở quan trọng khẳng định tính mới của luận án. Cùng với đó, luận án đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu thích hợp để triển khai nội dung các chương tiếp theo.*

## CHƯƠNG 2

### CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

#### 2.1. Một số khái niệm liên quan về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

##### 2.1.1. Khái niệm người lao động

Người lao động là chủ thể quan trọng trong DN. Họ vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển trong mỗi DN. Có một số quan điểm khác nhau về NLĐ:

Từ điển Kinh tế học (2006) định nghĩa: “Người làm thuê hay NLĐ là người được người khác hoặc DN thuê để cung cấp dịch vụ lao động với tư cách là đầu vào”.

Theo quan điểm của Kinh tế chính trị: “NLĐ là người trực tiếp cung cấp sức lao động - một yếu tố sản xuất mang tính quyết định và cũng là một dạng dịch vụ/hàng hóa đặc biệt của nền sản xuất xã hội”.

Bộ luật Lao động Việt Nam, (2012) cho rằng: “NLĐ là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ”.

Trên cơ sở những khái niệm khác nhau về NLĐ, nghiên cứu đề xuất khái niệm:

*Người lao động được hiểu là người đủ độ tuổi lao động, làm việc theo hợp đồng lao động mà theo đó họ phải thực hiện những công việc nhất định và được trả lương theo thỏa thuận, phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành.*

Theo đó, DN phải đảm bảo một số điểm sau:

*Thứ nhất*, NLĐ phải là người trong độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật. Các nước khác nhau quy định người trong độ tuổi này khác nhau trong Bộ luật lao động. Hiện nay, Việt Nam quy định độ tuổi lao động là từ 15 tuổi trở lên.

*Thứ hai*, NLĐ tham gia vào một HĐLĐ với NSDLĐ. Đây chính là một trong những căn cứ pháp lý quan trọng để NLĐ và người sử dụng lao động xác lập các quyền lợi và nghĩa vụ quan trọng của các bên trong quá trình làm việc.

*Thứ ba*, NLĐ được trả một mức lương theo thỏa thuận. Theo đó NSDLĐ và NLĐ có quyền tự do trao đổi, đàm phán và đi đến thỏa thuận về mức lương trả cho NLĐ. Mức lương này căn cứ vào giá cả của sức lao động trên thị trường để từ đó NSDLĐ trả lương cho NLĐ sao cho phù hợp với quy định của pháp luật hiện tại.

Người lao động là một trong những đối tượng được đưa vào PLLĐ, là chủ thể bất biến trong quá trình kinh doanh của DN. Bộ luật lao động Việt Nam (2012) cũng như: Bộ luật Lao động của Philippines (1974); Luật Lao động Campuchia (1997), Luật Việc làm Singapore (2008)...và các nước trên thế giới đều xác lập NLĐ là đối tượng quan trọng. Đây là căn cứ pháp lý mà các quốc gia xác lập để bảo vệ quyền (xem hình 1- phụ lục 07) và trên quyền là lợi ích cho NLĐ.

### **2.1.2. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp**

Năm 1923 thuật ngữ TNXH của DN xuất hiện bởi Oury Shelon. Ông cho rằng: “TNXH của DN được đặt trong mối quan hệ giữa DN với NLD thông qua việc DN đáp ứng đầy đủ nhu cầu của NLD trong và ngoài DN”. Nhưng cho đến năm 1953 trong cuốn sách “Trách nhiệm của doanh nhân” H.R.Bowen mới chính thức tạo nền móng cho lý thuyết TNXH của DN bằng chính những luận giải sắc nét kêu gọi doanh nhân quan tâm đến mối quan hệ giữa DN và các mục tiêu của xã hội. Theo đó, TNXH là đề cập đến nghĩa vụ của DN để theo đuổi các chính sách, thực hiện những quyết định, hành động được kỳ vọng để đạt được các mục tiêu và giá trị của xã hội. Cùng với thời gian, các khái niệm về TNXH được các học giả nước ngoài và trong nước phát triển theo hướng mở rộng và cụ thể hóa nội hàm của nó:

Sethi (1975) và Carroll (1999) đều có chung một quan điểm là TNXH của DN không phải quy tắc bất biến, nó sẽ thay đổi để phù hợp với kỳ vọng của xã hội. TNXH là một khái niệm “động” và có sự thích nghi trong mỗi giai đoạn. Trong đó Carroll (1999) cho rằng: “TNXH của DN là tất cả các vấn đề kinh tế, pháp lý, đạo đức và những lĩnh vực khác mà xã hội trông đợi tại một thời điểm nhất định.”

Từ thế kỷ 21 nhiều nhà nghiên cứu đã đề cập đến vấn đề môi trường và phát triển bền vững khi nói đến khái niệm TNXH. Các chuyên gia của ngân hàng thế giới (2003) nhận định: “TNXH của DN là sự cam kết của DN đóng góp vào việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đời sống của NLD và các thành viên gia đình họ, cho cộng đồng và toàn xã hội theo hướng có lợi cho các DN cũng như sự phát triển chung của xã hội”.

Các nhà nghiên cứu về lý thuyết các bên liên quan nhận định: TNXH nhằm tạo ra và cân bằng lợi ích khác nhau của DN và các bên liên quan. Theo Sybil và cộng sự, (2009): “TNXH của DN là việc tổ chức các hành động để đáp ứng lợi ích của bản thân họ và các bên liên quan ở thể hệ hiện tại mà không ảnh hưởng đến khả năng đảm bảo lợi ích của các thế hệ tiếp theo”.

Trách nhiệm xã hội là sự tuân thủ pháp luật và vượt trên những yêu cầu của pháp luật hiện hành để đạt được mục tiêu phát triển bền vững. Theo Liên minh châu Âu (2011): “TNXH là quá trình mà các DN tích hợp các vấn đề xã hội, môi trường và đạo đức vào các hoạt động kinh doanh và chiến lược của họ trong sự tương tác chặt chẽ với các bên liên quan vượt trên những yêu cầu của pháp luật và thỏa ước lao động tập thể”.

Trên cơ sở phát biểu nêu trên, khái niệm luận án xác định như sau:

*Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là cam kết của doanh nghiệp đối với các bên liên quan về việc tuân thủ và vượt trên những yêu cầu của pháp luật từ đó nâng cao chất lượng đời sống của người lao động, thực hiện các ứng xử với các đối tác, cộng đồng, môi trường theo hướng đảm bảo sự phát triển bền vững.*

Từ khái niệm trên có thể thấy:

*Thứ nhất*, DN có những cam kết về thực hiện mục tiêu kinh tế và phải coi trọng các cam kết thực hiện các mục tiêu xã hội vì các mục tiêu này có mối quan hệ biện chứng, tác động tương hỗ, chi phối, thúc đẩy lẫn nhau trong quá trình hoạt động của DN. Các DN thực hiện TNXH, cần phải xác định những cam kết, những chương trình hoạt động thực hiện TNXH gắn với mỗi bên liên quan phù hợp với khả năng, chiến lược kinh doanh của mình.

*Thứ hai*, TNXH của DN cần được đặt trong mối quan hệ giữa DN với các bên liên quan như NLD, khách hàng, cổ đông, nhà cung ứng, môi trường. Các bên liên quan đã có sự cống hiến, đầu tư hoặc có mối quan hệ quyết định đến sự tồn vong và phồn thịnh của DN trong quá trình hoạt động cho nên các nhà quản lý phải xem xét những ảnh hưởng của DN đến các bên liên quan để tối đa hóa lợi ích cho họ trong tổng giá trị lợi ích của DN từ đó đáp ứng những kỳ vọng của các bên liên quan trong sự phát triển bền vững cho DN và xã hội.

*Thứ ba*, thực hiện tuân thủ pháp luật và vượt trên những yêu cầu của pháp luật. Trong đó thực hiện tuân thủ pháp luật là sự ràng buộc và yêu cầu pháp lý mà mọi DN phải tuân theo (Ký HĐLĐ, trả lương, ATVSLĐ, bảo hiểm ...) cũng như vượt trên tuân thủ pháp luật (trả lương cạnh tranh, tổ chức hoạt động vui chơi, giải trí cho NLD, cổ đông, đối tác để gắn kết các bên liên quan...) để đảm bảo phát triển bền vững cho DN cũng như xã hội.

### **2.1.3. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động**

Trách nhiệm xã hội đối với NLD là trách nhiệm đối với bên liên quan quan trọng nhất của DN. Khái niệm về TNXH đối với NLD đã được đề xuất bởi các tác giả khác nhau, có thể kể đến:

Theo Thái Thị Hồng Minh (2007): “TNXH trong lĩnh vực lao động được hiểu là việc các DN thực hiện quyền lợi dành cho cán bộ, công nhân viên, NLD nói chung trong DN”. Quyền lợi này chính là sự quan tâm đến HĐLĐ, điều kiện làm việc, nghỉ ngơi, sự tôn trọng, công bằng về tiền lương, tiền công, chăm sóc sức khỏe cũng như đời sống vật chất và tinh thần.

Remišová Anna, Zuzana Búciová (2012) cho rằng: “TNXH đối với NLD là thực thi tốt các cam kết đảm bảo quyền và lợi ích của nhân viên về: giờ làm việc, sức khỏe và an toàn lao động, tiền lương, thương lượng tập thể cũng như quan hệ công việc cá nhân và sự giao tiếp nội bộ.” Như vậy, TNXH đối với NLD là thực hiện, tuân thủ các cam kết cả về pháp lý về quyền và trên quyền là lợi ích cho NLD.

Anber Abrabee và cộng sự (2014) nhận định: “TNXH đối với NLD là việc DN định hướng các hành vi của họ nhằm tuân thủ pháp luật, đảm bảo lợi ích kinh tế theo hướng hài hòa lợi ích của NLD và theo đuổi mục tiêu phát triển bền vững”.

Nghĩa là để NLD được làm việc trong những điều kiện phát triển toàn diện về thể chất và tinh thần thì tuân thủ pháp luật, đảm bảo các lợi ích cho NLD là phương cách hữu hiệu giúp hài hòa lợi ích của NLD và phát triển bền vững của DN.

Lê Thị Hương (2017) khẳng định: “TNXH đối với NLD là việc đảm bảo lợi ích chính đáng cho NLD”. Để đảm bảo lợi ích chính đáng cho NLD, trước hết DN có trách nhiệm chấp hành nghiêm các văn bản luật liên quan đến lao động, ngoài ra DN cũng có trách nhiệm đáp ứng những lợi ích cao hơn ngoài phạm vi luật định.

Trên cơ sở những khái niệm nêu trên, nghiên cứu xác lập khái niệm:

*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp là thực hiện cam kết đối với người lao động thông qua trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động cũng như đảm bảo sự phát triển bền vững.*

Khái niệm cho thấy những vấn đề cốt lõi về TNXH đối với NLD là:

*Một là*, các cam kết liên quan đến tuân thủ các quy định của PLLĐ chính là TNXH đảm bảo quyền, vượt trên PLLĐ hay là lợi ích của NLD. Trong đó, quyền của NLD là những việc mà NLD được làm khi làm việc tại DN. NSDLĐ phải đảm bảo các quyền cụ thể đối với NLD dựa trên quy định của PLLĐ và HĐLĐ mà hai bên đã ký kết. Quyền của NLD có thể được thiết lập ở nhiều cấp độ (xem Hình 1-phụ lục 07) cụ thể trong: Các công ước quốc tế, các FTAs, các CoC, Luật pháp quốc gia, TULĐTT, HĐLĐ...; Lợi ích của NLD là sự tự nguyện thực hiện của DN vượt trên những quyền. Điều này được ghi nhận, khuyến khích trong các văn bản pháp lý quốc tế, hệ thống pháp luật của các quốc gia cũng như văn bản của các tổ chức ILO, IFC, PLLĐ. DN đảm bảo lợi ích đối với NLD sẽ có ý nghĩa quan trọng, tạo động lực mạnh mẽ để NLD nâng cao năng suất, chất lượng công việc, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề lợi ích của NLD ngày càng được coi trọng. TNXH đảm bảo quyền và lợi ích với các nội dung cốt lõi: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

*Hai là*, thực hiện cam kết của DN đối với NLD là quá trình mà khi DN thực hiện bất kỳ hoạt động nào đều quan tâm đến hiệu quả thực thi hay mục tiêu đề ra. Muốn đạt được điều này cần phải tiến hành quá trình thực hiện TNXH đối với NLD một cách bài bản, khoa học để cả DN và NLD đạt được lợi ích của mình. DN phải xác định xem mình muốn đạt được điều gì trước mắt và tương lai, để đạt được những kết quả mong muốn đó cần có những kế hoạch gì? và lập kế hoạch ra sao? Để thực hiện những kế hoạch này cần phải có bộ máy, con người và xác định quyền hạn của những con người đó. Từ đó sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho đánh giá thực hiện. Bên cạnh đó, thực hiện hóa các cam kết của DN đối với NLD là quá

trình tiến hành theo một trình tự nhất định đi từ khâu xây dựng kế hoạch, triển khai và đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD.

*Ba là*, TNXH đối với NLD đảm bảo phát triển bền vững cho DN cũng như xã hội. Bởi lẽ, mỗi DN đều có chiến lược phát triển và các nguồn lực nhất định. Từ đó nhìn bề ngoài, TNXH thực hiện vì NLD, là thể hiện cái “tâm” của chủ DN đối với NLD. Điều này có vẻ như là lý do tại sao hiện ở Việt Nam, số DN tự giác thực thi TNXH đối với NLD còn chưa nhiều. Do vậy, thực chất thực hiện TNXH đối với NLD là vì sự phát triển lâu dài của DN hay chính là đảm bảo phát triển bền vững của DN cũng như góp phần “kiến tạo” xã hội tốt đẹp hơn.

## **2.2. Nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động của doanh nghiệp**

Từ khi thành lập đến phát triển các DN phải tuân thủ nghiêm pháp luật lao động. Thực thi những quy định này là thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD. Những trách nhiệm đảm bảo quyền cho NLD trong Bộ luật lao động Việt Nam (2012) tập trung vào các nội dung cốt lõi như: HĐLĐ; Giờ làm việc; Tiền lương, phúc lợi theo quy định; ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp... Trong các CoC về lao động ngoài các nội dung trên thì tự do hiệp hội và thương lượng tập thể là một trong những yêu cầu bắt buộc các DN phải thực hiện. Bên cạnh đó, TNXH đảm bảo lợi ích đối với NLD của các DN xuất phát từ việc đảm bảo các nội dung vượt trên quyền của NLD. Các nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích này được nhiều nhà nghiên cứu đề xuất (xem phụ lục 03) và việc các DN thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích sẽ thực hiện tốt quy định của PLLĐ cũng như đáp ứng yêu cầu của khách hàng. TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD của DN được thể hiện ở cả yếu tố “hiện” và yếu tố “ẩn”. Yếu tố “hiện” bao gồm thực hiện các chính sách, quy định đảm bảo quyền cho NLD của DN. Yếu tố “ẩn” bao gồm việc tự nguyện tạo ra nhiều lợi ích hơn cho NLD trong quá trình làm việc tại DN và việc xác định TNXH đảm bảo quyền, lợi ích có tính chất “động” tùy thuộc vào tiêu chuẩn TNXH. Thực tiễn ngoài thực hiện tốt các quy định của pháp luật, thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với đối với NLD sẽ đáp ứng được yêu cầu khách hàng đặt ra về các CoC: SA 8000, WRAP, OSHAS18001, BSCI trong TMQT.

Trên thực tế, các DN hoạt động là vì lợi nhuận vì thế họ sẽ cắt giảm các chi phí, kể cả các chi phí lương và các chi phí khác liên quan đến quyền của NLD trừ phi việc cắt giảm này không mang lại lợi ích cho DN. Tuy nhiên, theo yêu cầu của khách hàng quốc tế, DN phải thực hiện “luật chơi chung” là phải thực thi TNXH đối với NLD để có được các CoC. Điều này định hướng DN thực hiện các cam kết đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Nội dung TNXH đảm bảo quyền, lợi ích là một phạm trù rộng, khó đánh giá, đo lường. Các nghiên cứu lý thuyết về nội dung thực hiện TNXH đối với

NLĐ trải rộng. Vì vậy, để phù hợp với thực tiễn và có tính khả thi, nghiên cứu giới hạn phạm vi và nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ trên các khía cạnh chủ yếu: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể (xem hình 4 - Phụ lục 07).

### 2.2.1. Hợp đồng lao động

Trong quan hệ lao động NLĐ luôn ở vị trí yếu thế hơn, phụ thuộc và chịu sự quản lí, điều hành của chủ DN. Để tránh dẫn đến những thiệt thòi và tạo ra quan hệ lao động được bình đẳng hơn, PLLĐ đã có những quy định để bảo vệ NLĐ, hạn chế sự lạm quyền của chủ DN. Để thực thi các quyền này cũng như xác định một quan hệ lao động chính thức thì NLĐ và chủ DN ký kết một văn bản pháp lý mang tên HĐLĐ. Theo đó, HĐLĐ là văn bản pháp lý để xác lập quyền, lợi ích và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Đây là một chế định ra đời cùng với PLLĐ và là một chương bắt buộc trong PLLĐ của các quốc gia trên thế giới.

Tại Việt Nam: “HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLD” [33]. Bản về HĐLĐ chính là một thỏa thuận, thể hiện sự thống nhất ý chí giữa NSDLĐ và NLĐ về các quyền trong PLLĐ, các cam kết về lợi ích cao hơn các quyền đó. HĐLĐ bao gồm các yếu tố như: có sự cung ứng bởi một công việc, có sự trả công lao động dưới dạng tiền lương, phụ thuộc về mặt pháp lý giữa NSDLĐ và NLĐ.

Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ trong HĐLĐ được cấu thành bởi những nội dung cốt lõi như: công việc cụ thể, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, phụ cấp, ATVSLĐ... Liên quan đến HĐLĐ cùng với các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ thì ký đúng loại hợp đồng lao động theo tính chất công việc và chấm dứt HĐLĐ đúng PLLĐ là các quyền cơ bản của NLĐ. Bên cạnh đó, nhiều DN đã và đang ý thức được cần phải xem trọng và thực thi việc có các điều khoản đảm bảo lợi ích trong HĐLĐ (xem bảng 2.1).

**Bảng 2.1: Nội dung TNXH đối với NLĐ về HĐLĐ**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể
Quyền	hdld1	Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ
	hdld2	Ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc
	hdld3	Chấm dứt HĐLĐ đúng PLLĐ
Lợi ích	hdld4	Các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLĐ

*Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [27], [33], [97] và các nghiên cứu liên quan*

### 2.2.2. Giờ làm việc

Giờ làm việc là độ dài thời gian mà NLĐ phải tiến hành lao động theo quy định của pháp luật; theo sự thỏa thuận của NLĐ và chủ DN trong HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể. Trong thời gian đó NLĐ phải hoàn thành những công việc, nhiệm vụ được giao. Việc quy định thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tạo điều kiện cho NLĐ

thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động trong quan hệ lao động, đồng thời giúp NLD bố trí, sử dụng quỹ thời gian một cách hợp lý; Quy định về giờ làm việc có ý nghĩa quan trọng trong đảm bảo sức khỏe NLD, giúp chủ DN xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh khoa học và là cơ sở trả lương, thưởng... cho NLD một cách phù hợp.

Tại Việt Nam: “Giờ làm việc hay thời gian làm việc của NLD không quá 8 giờ trong một ngày, 48 giờ trong một tuần” (Điều 104, Luật lao động 2012) [33]. NLD và NSDLĐ có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không được quá 4 giờ trong một ngày và 200 đến 300 giờ làm việc trong một năm. Do vậy thực hiện TNXH đảm bảo thời gian làm việc theo đúng quy định là một trong những thành tố thiết yếu trong nội dung thực hiện TNXH đối với NLD.

Quy định về giờ làm việc bao gồm: giờ làm việc theo cam kết; giờ làm thêm theo ngày, tháng, năm; thời gian nghỉ phép. Đảm bảo TNXH về giờ làm việc cần mở rộng tính tự nguyện về thời gian làm thêm để NLD có thể chủ động, tăng tính hiệu quả trong công việc, nghỉ ngơi tái sản xuất sức lao động từ đó có thể luôn đảm bảo duy trì sự nhiệt thành trong mọi công việc (xem bảng 2.2).

**Bảng 2.2: Nội dung TNXH đối với NLD về giờ làm việc**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể
Quyền	glv1	Đảm bảo thời gian làm việc theo đúng cam kết
	glv2	Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày đúng PLLĐ
	glv3	Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ
	glv4	Đảm bảo thời gian nghỉ phép năm đúng PLLĐ
Lợi ích	glv5	Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm

*Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [27], [33], [148] và các nghiên cứu liên quan*

### **2.2.3. An toàn, vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp**

An toàn, vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp là việc DN trang bị các thiết bị ATVSLĐ, bảo hộ lao động, đảm bảo các tiêu chuẩn cho phép về môi trường làm việc để NLD tránh được các tai nạn, rủi ro và tránh các bệnh nghề nghiệp. ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp là nền móng quan trọng để DN thực hiện hoạt động kinh doanh. Các DN không đảm bảo ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp sẽ có nguy cơ mất niềm tin của công chúng, phải đối mặt với sự tẩy chay của khách hàng.

Nội dung ATVSLĐ là một chế định trong PLLĐ và được quy định một cách toàn diện, hệ thống trong Luật ATVSLĐ. Các quy định này phản ánh nghĩa vụ của DN đối với NLD trong vấn đề bảo đảm sức khỏe cho NLD. Luật ATVSLĐ (2015) nhận định: “NLD làm việc theo HĐLĐ có quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, vệ sinh lao động, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động; Được thực hiện chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề



ngiệp”. Thực hành đảm bảo ATVSLĐ thành công đòi hỏi cần có sự phối hợp và tham gia của cả NSDLĐ và NLĐ trong các chương trình ATVSLĐ.

Thực hiện TNXH đảm bảo quyền về ATVSLĐ phải thực thi những nội dung về: tập huấn về ATVSLĐ, PCCC, trang bị bảo hộ lao động, không để bị vướng hoặc khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp, khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ là những điều kiện tiên quyết trong thực hiện ATVSLĐ. Bên cạnh đó, nhiều DN đã có các cam kết liên quan đến trách nhiệm đảm bảo lợi ích về ATVSLĐ như: chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLĐ (xem bảng 2.3).

**Bảng 2.3: Nội dung TNXH đối với NLĐ về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể
Quyền	at1	Tập huấn về ATVSLĐ, PCCC
	at2	Thực hiện trang bị bảo hộ lao động
	at3	Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc
	at4	Đảm bảo theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần
Lợi ích	at5	Chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao
	at6	Tổ chức các hoạt động văn hóa và thể thao cho NLĐ

*Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [27], [35], [94] và các nghiên cứu liên quan*

#### **2.2.4. Lương và phúc lợi**

Trong các DN, tiền lương và phúc lợi là một trong những yếu tố của chi phí sản xuất, có quan hệ trực tiếp và tác động đến mức lợi nhuận của DN. Các DN đã từng bước gắn tiền lương, tiền thưởng với năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh, giải quyết hợp lý mối quan hệ tiền lương, tiền thưởng từ lợi nhuận và phúc lợi. Tiền lương và phúc lợi là các nhân tố vật chất quan trọng kích thích NLĐ tăng năng suất lao động. Khi năng suất lao động tăng thì lợi nhuận của DN sẽ tăng.

Theo ILO & IFC (2017): “Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ để thực hiện công việc theo thỏa thuận, căn cứ vào năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc”. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác như phúc lợi.

Để TNXH về lương và phúc lợi là đòn bẩy có tác dụng kích thích đối với NLĐ thì: Mức lương của NLĐ không được thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định [33]. Đồng thời thực hiện chế độ tiền lương cho làm việc ngày thường, ngày nghỉ, ngày lễ, đóng BHXH, BHYT cho NLĐ đúng quy định và để đảm bảo lợi ích cho NLĐ luật pháp và các cơ quan quản lý Nhà nước luôn khuyến khích các DN trả lương cạnh tranh, trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định, hỗ trợ nhà ở cho NLĐ. Đây là những nội dung TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ (xem bảng 2.4).

**Bảng 2.4: Nội dung TNXH đối với NLD về lương và phúc lợi**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể
Quyền	lp1	Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu
	lp2	Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày thường
	lp3	Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày nghỉ, ngày lễ
	lp4	Đóng BHXH, BHYT cho NLD theo đúng PLLĐ
Lợi ích	lp5	Trả mức lương cạnh tranh
	lp6	Trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định
	lp7	Hỗ trợ nhà ở cho NLD

*Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [27], [33] [121] và các nghiên cứu liên quan*

### 2.2.5. Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể

Để bảo vệ quyền NLD, pháp luật cho phép NLD ở bất kì DN nào đều có quyền tham gia Công đoàn, điều này được thể hiện tại Điều 5 Bộ luật Lao động 2012. Theo đó, tự do hiệp hội tức là có quyền: “Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật”. Từ đây, có thể thấy quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động Công đoàn để bảo vệ quyền lợi, lợi ích hợp pháp của NLD là một trong những quyền quan trọng trong nguyên tắc bảo vệ NLD đã được pháp luật thừa nhận. Bên cạnh đó, DN cần tạo điều kiện để công đoàn phát huy vai trò và chức năng của mình trong bảo vệ quyền, lợi ích cho NLD.

Thương lượng tập thể là một quá trình trong đó hai hoặc nhiều bên có lợi ích chung cùng nhau bàn bạc đi đến thống nhất một nội dung nào đó. Mục tiêu của thương lượng là đi đến thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD nhằm thiết lập những quy tắc chung về quan hệ lao động. Từ đó tạo ra quan hệ lao động lành mạnh, êm ấm, cụ thể như DN tổ chức hội nghị NLD hàng hay thỏa ước lao động tập thể có các điều khoản và điều kiện khác tốt hơn quy định của PLLĐ (xem bảng 2.5).

**Bảng 2.5: Nội dung TNXH đối với NLD về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể**

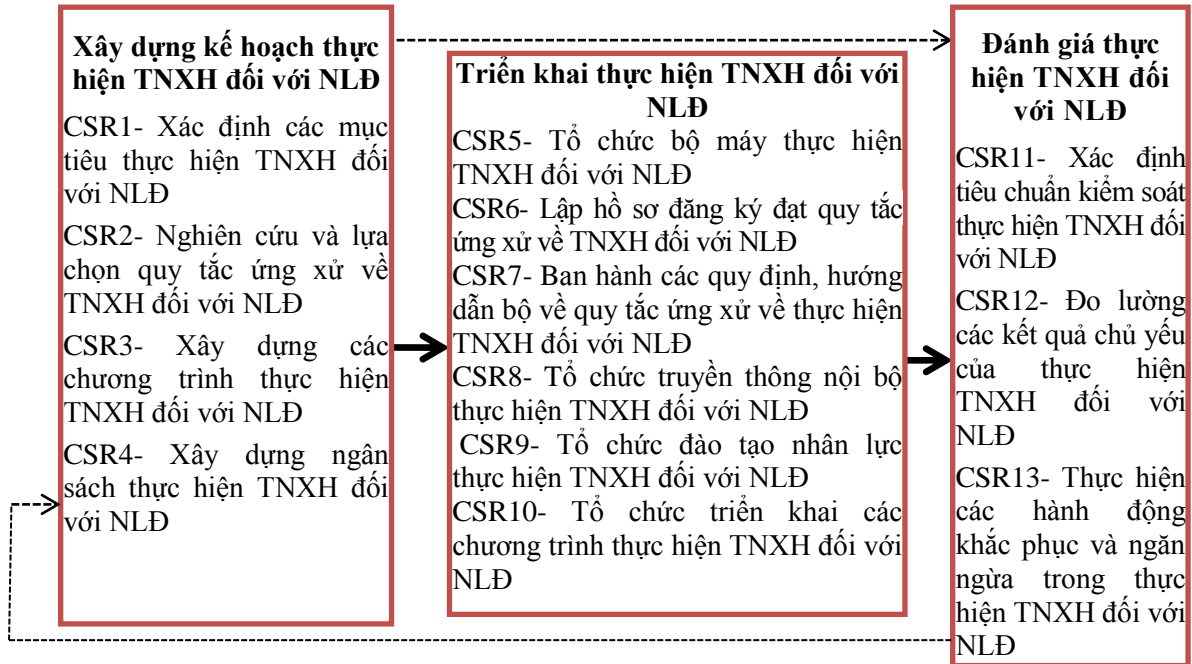
Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể
Quyền	td1	Được thành lập công đoàn cơ sở
	td2	NLD được tham gia công đoàn nguyện vọng
	td3	Tổ chức hội nghị NLD hàng năm
Lợi ích	td4	NSDLĐ tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động
	td5	Thỏa ước lao động tập thể có các điều khoản tốt hơn Luật

*Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [33], [40], [94] và các nghiên cứu liên quan*

### 2.3. Quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp

Quá trình thực hiện TNXH, TNXH đối với NLD của DN được các nghiên cứu mang tính học thuật của các nhà nghiên cứu: Panapanaan, và các cộng sự (2003); Jan Jonker và Marco de Witte (2006); Hohnen, P. (2007), Nguyễn Thị Minh Nhân, (2015) đề cập theo tiếp cận quá trình thực hiện TNXH gồm các hoạt động: Lập kế hoạch - Plan (P); Thực hiện - Do (D); Kiểm tra - Check (C); Hành

động - Act (A). Dựa trên tiếp cận PDCA, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD với các hoạt động chính: Xây dựng kế hoạch thực hiện, triển khai thực hiện và đánh giá thực hiện. Do vậy, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN là sự kế thừa và phát triển nghiên cứu của các học giả về quá trình thực hiện TNXH của DN. Trong quá trình thực hiện TNXH đối với NLD có 13 biến quan sát được mã hóa từ CSR1 → CSR13 liên quan đến quá trình thực hiện (xem hình 2.1).



*Nguồn: Tổng hợp và phát triển từ [47], [117], [121] và các nghiên cứu liên quan*

**Hình 2.1: Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của DN**

### **2.3.1. Xây dựng kế hoạch thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp**

*Xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD là một quá trình xác định mục tiêu và cách thức DN cần phải làm để đạt được mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD của DN. Việc xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD với các nội dung cụ thể:*

#### **2.3.1.1. Xác định mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD**

Mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD là một trong những yếu tố quan trọng, là việc đầu tiên trong công tác xây dựng kế hoạch thực hiện. Sự thành công của tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD phụ thuộc vào việc lựa chọn và sử dụng các mục tiêu [121]. Mục tiêu chung của thực hiện TNXH đối với NLD là thực hiện tốt các quy định của pháp luật hiện hành, đạt được yêu cầu của khách hàng đặt ra trong xuất khẩu hàng hóa, đóng góp vào việc phát triển kinh tế bền vững.

Mục tiêu cụ thể: Căn cứ vào thời gian gồm mục tiêu ngắn hạn, mục tiêu trung hạn và mục tiêu dài hạn; Căn cứ vào cách thức đo lường gồm mục tiêu định tính, mục tiêu định lượng; Căn cứ vào lợi ích, giá trị mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD của DN có thể là:

*Thực hiện tốt các quy định của PLLĐ trong đảm bảo quyền cũng như nâng cao lợi ích đối với NLD:* DN tuân thủ pháp luật là thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD. Hơn nữa, nhiều DN đề ra mục tiêu là thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích cho NLD ngoài các quy định về quyền cho NLD được cam kết trong HĐLĐ. Bởi các DN nhận thức được rằng: lao động là chìa khóa của thành công của DN. Họ xứng đáng được hưởng các lợi ích mà quá trình sản xuất, kinh doanh của DN đem lại.

*Đạt được yêu cầu của khách hàng đặt ra trong kinh doanh quốc tế:* trong bối cảnh thế giới đang ngày càng xích lại gần nhau do tác động của toàn cầu hóa, các hàng rào thuế quan được bãi bỏ thay vào đó các yêu cầu về TNXH đối với NLD như: SA8000, WRAP, ISO 26000 và hiện nay khách hàng nắm giữ “vận mệnh” của DN. Họ có quyền “kiểm soát” đo đạc, giám sát, đánh giá thái độ thực hiện TNXH, TNXH đối với NLD của DN.

*Thực hiện chiến lược kinh doanh bền vững của DN:* Doanh thu, thị phần, lợi nhuận, ... là những mục tiêu sống còn trong chiến lược kinh doanh của DN. Tuy nhiên, thực hiện TNXH đối với NLD còn đề ra mục tiêu chiến lược là xây dựng được lợi thế cạnh tranh lâu dài về kinh tế và các mục tiêu xã hội.

*Nâng cao năng suất lao động, chất lượng công việc:* Các DN đề ra mục tiêu tạo ra những chuyển biến tích cực trong chất lượng công việc và tạo năng suất cao hơn trong thực hiện TNXH đối với NLD. Bởi lẽ năng suất lao động chính là yếu tố quyết định đến giá thành sản phẩm, doanh thu và lợi nhuận của DN.

*Nâng cao uy tín của DN:* Mục tiêu tất yếu của thực hiện TNXH đối với NLD là nâng cao uy tín. Đối với các DN để tìm được chỗ đứng trong chuỗi cung ứng toàn cầu đòi hỏi DN cần phải nỗ lực đầu tư, nỗ lực cải tiến, nỗ lực chứng minh các tiêu chuẩn về lao động cũng như xây dựng “uy tín” của DN để mở cánh cửa và tiến bước vào thị trường quốc tế.

*Thu hút, giữ chân nguồn nhân lực có trình độ, độ lành nghề cao:* Mục tiêu của các DN là có nguồn nhân lực có trình độ, độ lành nghề nhân. Bởi nhân lực là trung tâm, là động lực phát triển của mỗi DN. Thực hiện TNXH đối với NLD như một kiểu “hữu xạ tự nhiên hương” sẽ đạt mục tiêu thu hút NLD có trình độ đến với DN cũng như gắn kết NLD làm việc lâu dài.

Chung quy lại, mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD trước hết là tuân thủ pháp luật, cam kết trong HĐLĐ, các CoC mà khách hàng yêu cầu trong TMQT, nâng cao uy tín, nâng cao năng suất lao động, thực hiện chiến lược kinh doanh bền vững của các DN. Đây là một sự lựa chọn nhưng mang lại “n giá trị” cho các DN.

### 2.3.1.2. Nghiên cứu và lựa chọn quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD

Các CoC về lao động ra đời đã định hướng, kiểm soát và điều chỉnh hành vi của chủ thể DN nhằm đảm bảo cho xã hội phát triển bền vững hơn. Nghiên cứu

các CoC về lao động giúp DN hiểu về nội dung, yêu cầu, quy trình được cấp các CoC. Khi các DN lựa chọn các CoC về lao động cần căn cứ vào các tiêu chí cụ thể:

*Các CoC phải phù hợp với tiêu chuẩn đạo đức xã hội.* Trong bất kỳ giai đoạn phát triển kinh tế nào thì luôn có những chuẩn mực về đạo đức mà xã hội mong đợi. Do vậy, DN cần lựa chọn bộ CoC phù hợp với xã hội bởi nó như là kim chỉ nam để DN có thể đưa ra những quyết định sáng suốt về thực hiện TNXH đối với NLĐ.

*Các CoC lựa chọn phải được cung cấp từ các tổ chức có uy tín.* Các tổ chức chứng nhận này phải có tinh thần trách nhiệm, chuyên nghiệp trong quá trình cung cấp để giúp DN thực hành TNXH đối với NLĐ có chất lượng.

*Các CoC được nhiều khách hàng quốc tế chấp nhận.* DN có rất nhiều các đối tượng khách hàng khác nhau. Để thuận tiện cho quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ cũng như tối thiểu hóa chi phí thực hiện. DN nên lựa chọn bộ CoC mà nhiều khách hàng quốc tế công nhận.

Việc tìm kiếm bộ CoC về lao động qua các phương tiện truyền thông, các tổ chức tư vấn về tiêu chuẩn TNXH đối với NLĐ, hay trực tiếp liên hệ với các tổ chức công nhận. Hiện có rất nhiều các CoC về lao động (xem Bảng 01 - phụ lục 06) và căn cứ theo yêu cầu của khách hàng hay theo mục tiêu đề ra của DN trong thực hiện TNXH đối với NLĐ, các CoC tìm kiếm như: SA8000, WRAP, OSHAS 18001...

Lựa chọn tổ chức công nhận các CoC cần đảm bảo: tổ chức có uy tín, danh tiếng; chất lượng của tổ chức chứng nhận; chi phí đánh giá chứng nhận hợp lý. Dấu công nhận, tổ chức có thể được công nhận bởi một hoặc nhiều cơ quan công nhận. Cơ quan công nhận mà DN thường lựa chọn là: UKAS (Anh), RvA (Hà Lan), ANAB (Mỹ), JAS-ANZ (Úc và New Zealand).

Tại các DN việc thực hiện TNXH đối với NLĐ không nhất thiết phải được cấp chứng chỉ thực hiện một bộ CoC nào. Tuy nhiên, việc tìm và lựa chọn để được cấp một CoC về lao động chứng tỏ DN đã nỗ lực thực hiện tốt pháp luật hiện hành cũng như đạt được yêu cầu của khách hàng đặt ra trong TMQT.

### *2.3.1.3. Xây dựng chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ*

Xây dựng chương trình phụ thuộc vào mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ mà DN lựa chọn. Khi xây dựng chương trình DN cần tập trung vào các khía cạnh:

#### *(i) Chủ thể xây dựng chương trình*

Tại DN, các nhà quản lý DN và bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLĐ sẽ trực tiếp xây dựng chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ nhằm đảm bảo tính chỉ huy, tính hệ thống trong thực hiện. Xây dựng các chương trình này giúp tăng tính hiệu quả làm việc cũng như giúp cho DN chủ động công việc, biết làm việc gì trước, việc gì sau, không bỏ sót công việc. Bên cạnh đó, các nhà quản lý DN và bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLĐ sẽ bố trí các nguồn lực

tập trung theo một kế hoạch thống nhất, chủ động ứng phó với mọi sự thay đổi trong quá trình thực hiện.

*(ii) Quy trình xây dựng chương trình*

Chương trình thực hiện TNXH đối với NLD liên quan đến nhân lực và vật lực của DN. Vì vậy, các chương trình này phải được sự phê duyệt hoặc ra quyết định của nhà quản lý cao nhất trong DN. Quy trình này bao gồm:

Bước 1: Xây dựng dự thảo chương trình thực hiện TNXH đối với NLD.

Bước 2: Tham khảo ý kiến của các bộ phận, đơn vị về dự thảo chương trình.

Bước 3: Ra quyết định chương trình thực hiện TNXH đối với NLD.

Bước 4: Ban hành, lưu trữ, sao gửi các bộ phận, đơn vị trong DN để thực hiện chương trình.

Chương trình TNXH đối với NLD không phải chỉ xây dựng 1 lần mà duy trì và định kỳ từ 2 - 3 năm tiến hành tổng kết, điều chỉnh và cải tiến. Đồng thời, để đảm bảo khâu thực hiện TNXH đối với NLD được hiệu quả, cần tính đến các yếu tố dự phòng: dự phòng về thời gian, địa điểm, nguồn lực.

*(iii) Một số chương trình*

Các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD có thể là chương trình đơn hoặc chương trình kép chứa đựng một hoặc một số nội dung bao gồm các hoạt động trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích: HĐLĐ (các điều khoản đảm bảo quyền, loại HĐLĐ, các điều khoản đảm bảo lợi ích); Các quy định về giờ làm việc (đúng cam kết, theo tuần, theo tháng, theo năm, tính tự nguyện về thời gian làm thêm); ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp (Tập huấn về ATVSLĐ, các lối thoát hiểm khẩn cấp, bảo hộ lao động, hoạt động văn hóa, văn nghệ...); Tiền lương và phúc lợi (Lương tối thiểu, làm thêm giờ, tiền lương ngày nghỉ, trả lương cạnh tranh,..); Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể (thành lập công đoàn cơ sở, NLD tham gia đoàn thể, đoàn thể, hội nghị NLD,...).

*2.3.1.4. Xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD*

Xây dựng ngân sách là quá trình dự trù toàn bộ các khoản thu, chi bằng tiền liên quan đến một hoặc nhiều chương trình thực hiện TNXH đối với NLD trong từng thời kỳ. Đây là hoạt động thiết thực giúp tiết kiệm chi phí mà vẫn đảm bảo thực hiện mục tiêu. Tại một số DN ngân sách thực hiện được hoạch định trước thật cụ thể trong khi đó một số DN phê duyệt chi phí TNXH theo thực tế phát sinh. Điều đó phụ thuộc vào nguyên tắc quản lý và tiềm lực tài chính của DN. Xây dựng ngân sách về các khoản chi phí TNXH được tiến hành kết hợp giữa bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLD với bộ phận kế toán để xây dựng, hạch toán.

*Dự trù nguồn thu:* Đây là hoạt động tạm tính các nguồn kinh phí trang cấp cho hoạt động thực hiện TNXH đối với NLD. Dự trù nguồn thu làm cơ sở cho

việc cân đối chi phí cho các hoạt động thực hiện TNXH đối với NLĐ sẽ được thực hiện nhằm tránh tình trạng thâm hụt ngân sách. Nguồn thu chủ yếu bao gồm:

- Nguồn phân cấp kinh phí của DN (quỹ lương, quỹ xây dựng cơ bản, quỹ mua sắm, sửa chữa tài sản cố định...).
- Nguồn quỹ đầu tư và phát triển, quỹ phúc lợi, quỹ thưởng, quỹ dự phòng.
- Nguồn thu từ hoạt động cho thuê mướn lao động.
- Nguồn thu từ các đơn vị tài trợ (cá nhân, tổ chức hỗ trợ cho NLĐ)...

*Dự trù chi phí:* Đây là quá trình tạm tính các khoản chi bằng tiền liên quan đến một hoặc nhiều chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ. Để làm được điều này, DN cần liệt kê tất cả các mục chi liên quan đến từng hoạt động được thực hiện và tạm tính chi phí đầu tư cho mục chi đó như:

+ Chi phí TNXH đảm bảo quyền của NLĐ bao gồm khoản chi phí: ký kết HĐLĐ, tập huấn ATVSLĐ, trang bị bảo hộ lao động, BHXH, BHYT, trả lương, phúc lợi, theo dõi và kiểm tra sức khỏe định...

+ Chi phí TNXH đảm bảo lợi ích của NLĐ bao gồm khoản chi: tổ chức các hoạt động văn hóa và thể thao, mức lương cạnh tranh, phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định, chi cho NLĐ tham gia thực hiện TNXH đối với NLĐ.

*Tổng hợp ngân sách:* Việc tổng hợp cần chính xác tất cả các khoản thu, chi của DN. Liệt kê chi tiết số tiền đã thu, chi theo từng hạng mục theo thời gian để cân đối thu chi sao cho hợp lý. Định kỳ bộ phận kế toán của DN tổng hợp ngân sách để thấy được bức tranh tài chính về thu, chi và đây là công việc quan trọng để đảm bảo chủ động cân đối thu - chi, cung cấp thông tin tài chính trong thực hiện TNXH.

### **2.3.2. Triển khai thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp**

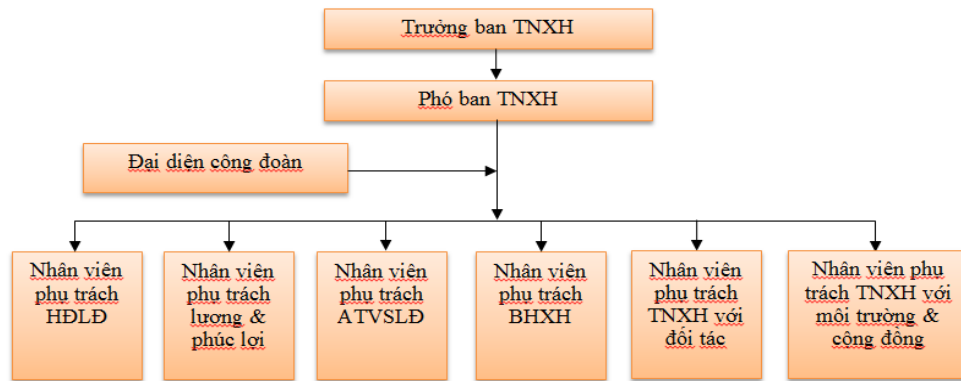
*Triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ là quá trình sắp xếp và bố trí các công việc, giao quyền hạn và phân phối các nguồn lực của DN để hiện thực hóa các mục tiêu đã đề ra.* Triển khai thực hiện bao gồm các hoạt động trọng tâm:

#### **2.3.2.1. Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ**

Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ là tổ chức bộ phận thực thi các chương trình đã xác định. Đây là hoạt động liên quan đến nhiều đối tượng, bộ phận, phòng ban trong DN. Tùy vào đặc điểm hoạt động, quy mô, nguồn lực tài chính của DN để tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ, thông thường:

*Đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa:* chủ DN sẽ phụ trách hoạt động tổ chức TNXH đối với NLĐ hoặc là bộ phận phụ trách về hành chính- nhân sự sẽ phụ trách hoạt động này. Trong đó, nhân viên phụ trách nhân sự sẽ kiêm nhiệm vấn đề TNXH đối với NLĐ. Tuy nhiên, do nội dung TNXH đối với NLĐ khá rộng lớn, phức tạp nên công việc của nhân viên nhân sự kiêm TNXH đối với NLĐ này khó đảm bảo do phải thực hiện nhiều mảng công việc.

*Đối với các doanh nghiệp lớn:* xuất phát từ chiến lược kinh doanh nên việc thành lập bộ phận chuyên trách về thực hiện TNXH là nhiệm vụ, mục tiêu quan trọng của DN. Tại các DN này bộ phận chuyên trách thực hiện TNXH đối với NLD thường được gọi là: Ban TNXH hoặc Ban tư vấn và cải tiến hoặc Ban đời sống hoặc ban phát triển bền vững. Cụ thể mô hình cấu trúc tổ chức bộ máy này trong ban TNXH gồm: Bộ phận quản lý (trưởng, phó ban là Tổng giám đốc, giám đốc, phó tổng giám đốc, phó giám đốc); Bộ phận nhân viên thừa hành (đại diện của Công đoàn, các phòng ban, bộ phận đặc biệt là phòng nhân sự). Các DN quy mô lớn xây dựng bộ máy tổ chức một cách quy lát, chuyên nghiệp với mức độ bao phủ các mảng hoạt động của thực hiện TNXH đối với NLD (xem hình 2.2).



*Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [10], [130] và các nghiên cứu có liên quan*

**Hình 2.2: Cấu trúc tổ chức bộ máy thực hiện TNXH của DN**

### 2.3.2.2. Lập hồ đăng ký đạt Bộ quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD

Các quy định, hướng dẫn về các bộ quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD chính là các quy tắc mang tính hướng dẫn cụ thể. Các hướng dẫn này cho phép nhà quản trị, bộ phận thực hiện TNXH đối với NLD có cái nhìn tổng thể về việc phân công, thực hiện, truyền thông và theo dõi các công việc trong tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD [121]. Trong khâu này, DN cần lập hồ sơ đăng ký đạt CoC về lao động, quy trình này gồm các bước (xem hình 2.3).



*Nguồn: Tổng hợp từ [47], [85]*

**Hình 2.3: Các bước để doanh nghiệp được cấp giấy chứng nhận thực hiện TNXH đối với NLD**



Để có được chứng chỉ TNXH đối với NLD thì DN phải tiếp xúc ban đầu với các tổ chức có quyền cấp các chứng chỉ. Sau khi đối tác nhận được hồ sơ đăng ký của DN, đối tác sẽ đánh giá sơ bộ và chính thức liên quan đến các quy định trong bộ tiêu chuẩn. Một số điểm chính được đánh giá là: Các hoạt động tại cơ sở; Việc tuân thủ hệ thống tài liệu; Quản lý tài liệu; Những yêu cầu pháp lý trong các bộ tiêu chuẩn; Các biện pháp khắc phục phòng ngừa; Lưu trữ hồ sơ; Xem xét của lãnh đạo về hệ thống; Nhận thức và đào tạo đội ngũ nhân viên. Sau khi đáp ứng được các tiêu chuẩn đối tác sẽ cấp giấy chứng nhận cho DN.

Tuy nhiên, giấy chứng nhận về TNXH đối với NLD do các tổ chức cấp thường có thời hạn nhất định (thường là 3 năm). Định kỳ, bên cấp giấy chứng nhận sẽ đánh giá để kiểm tra việc duy trì thực hiện. Do vậy, DN luôn phải ý thức và hành động thường xuyên để duy trì và cải tiến chứng nhận này.

#### *2.3.2.3. Ban hành các quy định, hướng dẫn bộ CoC về thực hiện TNXH đối với NLD*

Để thực hiện tốt TNXH đối với NLD thì DN cần ban hành các quy định, văn bản hướng dẫn thực hiện bộ quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD. Mục đích cung cấp một bộ tài liệu tiêu chuẩn thống nhất để cho các bộ phận, phòng ban và cả NLD hiểu và thực hiện nghiêm chỉnh, có chất lượng. Các quy định, hướng dẫn phải bao gồm: Trách nhiệm, nghĩa vụ, và nhiệm vụ của bộ phận đảm trách TNXH, các đơn vị, phòng ban trong DN; Các quy định, hướng dẫn giúp các bộ phận này cùng hợp tác trong quá trình thực hiện TNXH đối với NLD.

#### *2.3.2.4. Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD*

Truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD mang chức năng thông tin, là huyết mạch trong tổ chức triển khai thực hiện và DN phải chú trọng:

*Nội dung của truyền thông nội bộ:* DN cần gửi thông điệp rõ ràng đến từng nhân viên với những nội dung như: Mục tiêu và lợi ích thực hiện TNXH đối với NLD của DN; Nội dung TNXH đối với NLD của DN; Quyền, lợi ích và nghĩa vụ của NLD khi triển khai chương trình; Tổ chức thực hiện và thời gian thực hiện TNXH đối với NLD của DN...

*Hình thức truyền thông nội bộ:* các hình thức của truyền thông nội bộ truyền thống như: văn bản, giấy tờ, hội nghị NLD, xuất bản nội san của DN, bảng tin, gửi mail. Bên cạnh đó, các hình thức hiện đại như: SMS, fanpage, website, video, livestream,... các công cụ công nghệ thông tin giúp công tác điều hành và truyền thông nội bộ hiệu quả như phần mềm văn phòng điện tử giúp liên kết các thành viên làm việc theo nhóm, trao đổi, chia sẻ thông tin về thực hiện giúp NLD xử lý công việc kịp thời, rõ ràng, nhanh chóng; hay hình thức trực tuyến như tổng đài đa năng - hệ thống truyền thông hợp nhất gồm nhiều tính năng tiên tiến như ghi âm, gọi có hình, câu hỏi nghị trực tuyến không chỉ giúp các DN tiết kiệm chi phí truyền thông

mà còn tăng hiệu quả công việc. Mỗi DN có một đặc thù riêng, vì vậy, DN cần phải nghiên cứu để chọn những phương tiện truyền thông hiệu quả.

*Thời gian và địa điểm truyền thông nội bộ:* phụ thuộc vào việc DN lựa chọn hình thức truyền thông thực hiện. Có thể là thời gian trong giờ làm việc khi gửi các văn bản, giấy tờ, trong Hội nghị NLD hay ngoài giờ làm việc có thể gửi thư điện tử hoặc vào các ngày nghỉ khi tổ chức các hoạt động giải trí, du xuân, du hè của DN; Địa điểm truyền thông có thể tại DN bằng việc xây dựng hình ảnh thông qua đồng phục, phát thẻ cho NLD hoặc là truyền thông chia sẻ các thông tin giữa bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD giữa các bộ phận, phòng ban với nhau và với NLD hay là ngoài DN như thông qua tổ chức các hoạt động thể thao, văn nghệ, dã ngoại.

#### 2.3.2.5. Tổ chức đào tạo nhân lực triển khai thực hiện TNXH đối với NLD

Triển khai đào tạo nhân lực thực hiện TNXH đối với NLD có ý nghĩa quyết định đến kết quả thực hiện. Vì thế tổ chức đào tạo nhân lực cần tập trung:

*Chủ thể đào tạo:* Là những chuyên gia hoặc “giảng viên” trong DN có đủ năng lực, hiểu biết về thực hiện TNXH đối với NLD để giảng dạy theo yêu cầu và mục tiêu đào tạo. Bên cạnh đó, các DN có thể thuê các chuyên gia hoặc các tổ chức đào tạo bên ngoài thực hiện quá trình đào tạo. Đặc biệt trong trường hợp DN đăng ký được công nhận đạt các chứng chỉ về thực hiện TNXH đối với NLD thì dịch vụ đào tạo chính là “chuyên gia công nghệ” do tổ chức cấp chứng nhận đảm nhận.

*Đối tượng đào tạo:* Để đảm bảo cho quá trình đào tạo về thực hiện TNXH đối với NLD mang lại kết quả cao, DN chia đối tượng đào tạo thành hai nhóm:

Nhóm 1: là những nhân lực tham gia vào bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với người lao động của DN (Ban TNXH đối với NLD).

Nhóm 2: là NLD còn lại trong DN. Đây là đối tượng trực tiếp tham gia thụ hưởng, cảm nhận, đánh giá kết quả thực hiện TNXH đối với họ.

Doanh nghiệp nên bắt đầu triển khai đào tạo đến toàn bộ nhân lực tham gia bộ máy đảm trách TNXH với NLD sau đó là toàn bộ nhân viên. DN cần định kỳ đào tạo nhân lực tham gia bộ máy đảm trách thực hiện TNXH với NLD. Bởi đây là bộ phận nhân lực thiết yếu xử lý việc thực hiện TNXH đối với NLD ([117], [135]).

#### *Nội dung đào tạo:*

Đối với nhóm 1: Đào tạo về nội dung TNXH đối với NLD, quy trình tổ chức thực hiện, các điều kiện để tổ chức thực hiện đạt kết quả tốt nhất. Đây là nhóm “hạt giống” do vậy công tác đào tạo phải trọng tâm, thường xuyên và hiệu quả [121].

Đối với nhóm 2: Phổ biến, giáo dục NLD để có kiến thức, tự giác hợp tác thực hiện các nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích. Phổ biến về các CoC cũng như các kỹ năng thực hiện các CoC mà DN áp dụng. Đồng thời, quá trình đào tạo cần

giới thiệu về nội dung và quá trình thực hiện TNXH đối với NLD. Đối tượng này tùy theo địa điểm, thời gian mà cung cấp các chương trình đào tạo phù hợp.

*Phương pháp đào tạo:* được lựa chọn phù hợp với từng đối tượng như:

Đối với nhóm 1: nhân lực tham gia vào ban thực hiện TNXH đối với NLD thì DN nên lựa chọn phương pháp đào tạo lý thuyết kết hợp với thực hành, phương pháp tình huống, phương pháp mô hình ứng xử.

Đối với nhóm 2: hướng dẫn trực tiếp (kèm cặp, bắt tay chỉ việc), tuyên truyền, cung cấp các tài liệu về các CoC mà DN thực hiện, các sách, văn bản hướng dẫn về ATVSLĐ, sức khỏe nghề nghiệp... để nhóm này có sự hiểu biết, tham gia phối kết hợp thực hiện cũng như thụ hưởng, đánh giá kết quả thực hiện.

#### **2.3.2.6. Tổ chức triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD**

Tổ chức triển khai các chương trình TNXH đối với NLD là quá trình thực hiện các hoạt động tác nghiệp để hiện thực hóa các chương trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD đã xây dựng. Tổ chức triển khai các chương trình TNXH đối với NLD phải được tiến hành thường xuyên, liên tục.

Bộ phận đảm trách thực hiện triển khai các chương trình đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD phối kết hợp với các đơn vị, phòng ban, NLD trong DN thực hiện các nghiệp vụ cụ thể như: ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc; đảm bảo giờ làm thêm theo ngày, tháng, năm theo đúng PLLĐ; tập huấn về ATVSLĐ, PCCC; thực hiện trang bị bảo hộ lao động, theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần; thực hiện đúng các quy định về tiền lương, phúc lợi; tổ chức đối thoại/thương lượng về giờ làm thêm, hội nghị NLD hàng năm; triển khai chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao; tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLD...

#### **2.3.3. Đánh giá thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp**

*Đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD là tiến trình xác định tiêu chuẩn đánh giá, đo lường kết quả thực hiện so với kế hoạch đặt ra, đồng thời phát hiện những sai lệch, thực hiện các hành động khắc phục, ngăn ngừa trong quá trình thực hiện.*

##### **2.3.3.1. Xác định tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD**

Tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD của DN gắn với các mục tiêu trong xây dựng kế hoạch thực hiện, đặc biệt là TNXH đảm bảo quyền và lợi ích. Tiêu chuẩn đánh giá phải gắn với trách nhiệm của các đối tượng đảm trách. Có thể cùng một tiêu chuẩn đánh giá thực hiện với từng cá nhân, bộ phận thực hiện khác nhau với chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn khác nhau thì tiêu chuẩn đánh giá thực hiện sẽ khác nhau. Tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD gồm:

##### **(i) Tiêu chuẩn đánh giá định lượng**

Trách nhiệm đảm bảo quyền: số các điều khoản đảm bảo quyền cho NLD, tỷ lệ HĐLĐ ký đúng loại, tỷ lệ HĐLĐ chấm dứt đúng PLLĐ; tỷ lệ thời gian làm việc

đúng cam kết, số giờ làm thêm theo tuần, theo tháng, theo năm đúng PLLĐ; số chương trình tập huấn ATVSLĐ, PCCC, số lối thoát hiểm khẩn cấp không để bị vướng hoặc bị khóa trong giờ làm việc, số NLD được trang bị bảo hộ lao động, tỷ lệ thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu, tiền lương làm thêm vào ngày thường, ngày nghỉ phép, nghỉ lễ, tỷ lệ NLD được đóng BHXH, BHYT, số NLD được tham gia tổ chức công đoàn, đoàn thể...

Trách nhiệm đảm bảo lợi ích gồm: số các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD, số NLD tham gia khám sức khỏe định kỳ, tỷ lệ mức lương cạnh tranh được trả tỷ lệ phụ cấp, trợ cấp trả cao hơn quy định...

*(ii) Tiêu chuẩn định tính đánh giá định tính*

Trách nhiệm đảm bảo quyền với các tiêu chuẩn định tính có thể kể đến: nhận thức về thành lập công đoàn cơ sở, mức độ hài lòng về hội nghị NLD hàng năm...

Trách nhiệm đảm bảo lợi ích: nhận thức về các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD, mức độ tạo điều kiện thuận lợi để NLD chấm dứt HĐLĐ, nhận thức về tính tự nguyện trong thời gian làm thêm, mức độ khuyến khích, tạo điều kiện để NLD tham gia hoạt động tuyên truyền về ATVSLĐ, mức độ hài lòng các hoạt động văn hóa và thể thao của NLD, nhận thức về tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động, nhận thức về tham khảo với Công đoàn để đảm bảo lợi ích cho NLD, nhận thức về TULĐTT có các điều khoản và điều kiện tốt hơn quy định của PLLĐ...

Đối với các DN cho dù là tiêu chuẩn định tính hay định lượng thì việc xác định các tiêu chuẩn đánh giá cần phải cập nhật phù hợp với mục tiêu và nội dung thực hiện TNXH đối với NLD đã đề ra.

*2.3.3.2. Đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện TNXH đối với NLD*

Đo lường thực hiện TNXH đối với NLD là bước quan trọng nhất trong khâu đánh giá để sớm thấy được kết quả thực hiện. Dựa trên các tiêu chuẩn đánh giá đã xác định, định kì DN phải đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện TNXH đối với NLD. Theo Phạm Vũ Luận (1995): “Việc đo lường kết quả hoạt động kiểm soát có thể được thể hiện bằng cách quan sát dữ kiện, sử dụng dấu hiệu báo trước, quan sát trực tiếp, tiếp xúc cá nhân hay dự báo tiết kiệm”. Khi đó, đo lường sử dụng các phương pháp:

*Phương pháp phân tích dữ liệu thống kê:* dựa vào các dữ liệu trong hồ sơ và thông tin trong: báo cáo thường niên, báo cáo phát triển bền vững, HĐLĐ, bảng chấm công, bảng lương để đánh giá TNXH đối với NLD. Việc đo lường kết quả phải được tiến hành định kỳ đều đặn (tháng, quý, năm). Cần thống nhất các đơn vị sử dụng trong đo lường kết quả, các quy tắc sử dụng trong hệ thống thông tin đo lường kết quả, các công cụ đo lường. Không nên thay đổi người đo lường kết quả trong một chu kỳ, nếu cần những giai đoạn khác nhau phải có sự kế thừa.

*Phương pháp đo lường kết quả bằng việc sử dụng các dấu hiệu báo trước:* phải dự đoán trước và nhanh chóng nhận biết các báo hiệu, những trục trặc của TNXH đối với NLD. Ví dụ: số lượng NLD tham gia tổ chức công đoàn, đoàn thể còn khá ít hay việc tổ chức hội nghị NLD hàng năm còn chưa hiệu quả để thấy được thực hiện TNXH đối với NLD chưa đạt kết quả tốt. Những “vướng mắc” mà các dấu hiệu cung cấp cho ta biết nguyên nhân của vấn đề đó.

*Phương pháp đo lường kết quả bằng việc quan sát trực tiếp và tiếp xúc cá nhân:* cho phép DN nhanh chóng nắm được tình hình thực tế về TNXH đối với NLD và cảm nhận được những vấn đề còn “tiềm tàng” ở dạng khả năng. Khi tiếp xúc trực tiếp với NLD giúp người đo lường kết quả có cái nhìn toàn diện về toàn bộ công việc của họ và kiểm tra kết quả thu được từ hệ thống đo lường kết quả.

Bên cạnh các phương pháp đo đã nêu, hiện nay các DN thường kết hợp với các phương pháp sử dụng thiết bị hiện đại để theo dõi và đo lường kết quả thực hiện có thể kể đến: hệ thống thẻ từ, hệ thống camera theo dõi, máy soi... Sự kết hợp này đã làm cho kết quả đo lường kết quả được cập nhật, chính xác và hệ thống hơn.

Sau khi đo lường kết quả thực hiện TNXH của DN đối với NLD cần tìm ra nguồn cơn dẫn đến những sai lệch đó là do đâu? Có thể là nguyên nhân khách quan hay chủ quan từ đó có những hành động khắc phục và ngăn ngừa kịp thời.

#### *2.3.3.3. Thực hiện hành động khắc phục và ngăn ngừa*

Từ những phát hiện những sai lệch trong thực hiện TNXH đối với NLD so với tiêu chuẩn và nguyên nhân của các sai lệch đó, DN cần tiến hành đưa ra quyết định khắc phục và ngăn ngừa cần thiết. Trong bước này DN cần quyết định điều chỉnh nhanh. Vì nếu không, hiệu quả của hành động điều chỉnh sẽ giảm, thậm chí trở thành lỗi thời và với “liều lượng điều chỉnh” thích hợp. Hành động điều chỉnh gồm:

*Thứ nhất*, điều chỉnh mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD (gồm mục tiêu tổng thể, mục tiêu thực hiện TNXH với NLD...) dự kiến nếu quá trình đánh giá phát hiện ra những vấn đề cho phép kết luận những mục tiêu là chưa đầy đủ, chưa phù hợp cần bổ sung, hoàn chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế.

*Thứ hai*, điều chỉnh chương trình hành động. Kết quả đánh giá có thể cho thấy cần điều chỉnh tổ chức hội nghị NLD hiệu quả, NLD được tham gia Công đoàn. Nhưng một số chương trình đòi hỏi phải có sự đầu tư về kinh phí, nguồn lực nên đòi hỏi về thời gian như đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm theo đúng PLLĐ, trả mức lương cạnh tranh, thỏa ước lao động tập thể có các điều khoản tốt hơn Luật.

*Thứ ba*, không hành động gì cả. Ở đây không nói đến hành vi vô trách nhiệm, ỷ lại thụ động của người quản trị. Trong một số trường hợp, vấn đề xuất hiện rồi tự nó “mất đi” và được khắc phục ở một giai đoạn khác trong quá trình kinh doanh

của DN. Đơn cử như là chương trình tăng lương định kỳ cho NLĐ. Trên thực tế một số DN đã trả mức lương cao hơn luật quy định và cạnh tranh. Khi tăng lương định kỳ mà DN lại đang gặp khó khăn, khủng hoảng về tài chính thì DN không thể thực thi được. Vì thế, không làm gì cả, chỉ chờ đợi khi DN kinh doanh “khởi sắc” hay tài chính dồi dào DN sẽ có các biện pháp điều chỉnh hợp lý.

Thực hiện hành động khắc phục và ngăn ngừa điều quan trọng là phải nhận biết chính xác lúc nào, ở trường hợp nào thì áp dụng biện pháp này. Ở đây không có đáp số chung cho mọi trường hợp thực hiện TNXH đối với NLĐ.

#### **2.4. Nhân tố chủ quan tác động đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp**

Các nghiên cứu điển hình của Lepoutre & Heene (2006); Hazoor muhammd sabir & cộng sự, (2012); Ülke Übüs and Ruth Alas, (2014); Lành, Trâm, (2016) đã phân tích: Lãnh đạo DN; Hoạch định chiến lược; Tài chính của DN; Văn hóa DN; Quy mô DN ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ, quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ. *DN có thể chủ động kiểm soát, điều chỉnh trực tiếp nhân tố chủ quan trong chủ trương, chính sách cũng như sự quan tâm của DN để TNXH đối với NLĐ, quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ đạt kết quả tối ưu với các nguồn lực của DN là hữu hạn.*

##### **2.4.1. Lãnh đạo doanh nghiệp**

Theo Labelle và Saint pierre (2010) lãnh đạo là nhân tố quyết định đến thực hiện TNXH đối với NLĐ. Bởi lẽ với các DN thì quyền hạn và nhiệm vụ của lãnh đạo là lớn nhất. Họ có sự hiểu biết về nội dung, quy trình, lợi ích của việc thực hiện TNXH đối với NLĐ. Mỗi một lãnh đạo có phong cách, quyết định lãnh đạo ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLĐ. Bên cạnh đó, lãnh đạo chuyển đổi tạo ra những cái mới trên nền tảng những cái cũ bằng cách thay đổi các yếu tố căn bản trong hệ thống chính trị và văn hóa. Lãnh đạo chuyển đổi nhằm truyền cảm hứng cho NLĐ để họ làm việc tốt hơn. Do vậy, nghiên cứu theo khái niệm của Sumina Elizabeth Thomas, (2011): “Lãnh đạo DN là năng lực của cá nhân để truyền cảm hứng, để chia sẻ tầm nhìn lớn hơn và hoàn thành nhiệm vụ bằng một phương tiện nào đó”.

##### **2.4.2. Hoạch định chiến lược**

Các nhà nghiên cứu cho rằng hoạch định chiến lược tạo thuận lợi cho hoạt động quản lý để xác định các chiến lược đúng đắn và phù hợp với các nguồn lực của DN. Carroll (1984) cho rằng: “Hoạch định chiến lược là điều kiện cần thiết để thực hiện hóa TNXH đối với NLĐ. Bởi vì chính hoạch định chiến lược giúp DN có được thông tin để đánh giá được môi trường bên trong và bên ngoài của DN”. Như vậy, hoạch định chiến lược là xây dựng lộ trình để DN thực hiện những mục tiêu chiến lược đã được lựa chọn. Đây là những nỗ lực của DN trong việc xác định các ưu tiên, tập trung các nguồn lực, củng cố các hoạt động vận hành nhằm bảo

đảm bảo NLĐ của DN và các bên có liên quan cùng hướng đến những mục tiêu chung trong môi trường kinh doanh luôn biến động.

#### **2.4.3. Tài chính doanh nghiệp**

Tài chính đóng vai trò quan trọng, có phạm vi rộng lớn, hiện hữu trong các hoạt động của DN và thực hiện TNXH đối với NLĐ cũng không phải là ngoại lệ. Hầu hết các quyết định về thực hiện TNXH đối với NLĐ đều dựa trên tình hình tài chính của DN. Theo Nguyễn Văn Tấn (2007): “Tài chính DN là quá trình tạo lập, phân phối và sử dụng các quỹ tiền tệ phát sinh trong quá trình hoạt động của nhằm góp phần đạt tới các mục tiêu của DN”. Để thực hiện tốt hoạt động thực hiện TNXH đối với NLĐ cần phải đầu tư một khoản kinh phí không hề nhỏ. Mặc dù nhiều khoản kinh phí nằm trong danh mục chi phí của DN nhưng để thực sự làm tốt TNXH thì nguồn lực tài chính của DN là một trong những yếu tố quan trọng. Các nghiên cứu thực nghiệm được tổng hợp bởi Lepoutre & Heene (2006), Adeyemo S.A et al (2013) cho tài chính DN ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLĐ.

#### **2.4.4. Văn hóa doanh nghiệp**

Žitkus và Junevičius (2007) cho rằng: “Văn hóa hầu hết thường diễn ra như là một phần cấu thành nên môi trường của DN”. Văn hóa cùng với sự phát triển của các yếu tố như: kinh tế, các yếu tố xã hội, công nghệ... ảnh hưởng đến quản lý DN. Văn hóa DN là những niềm tin, thái độ và giá trị tồn tại phổ biến và tương đối ổn định trong DN [156]. Kotter, J.P. & Heskett, J.L (2011) cho rằng: “Văn hóa còn thể hiện tổng hợp các giá trị, cách hành xử phụ thuộc lẫn nhau phổ biến trong DN và có xu hướng tự lưu truyền trong thời gian dài”. Vậy, văn hóa DN là toàn bộ các giá trị văn hóa được xây dựng trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của DN, chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ, hành vi của mọi thành viên của DN tạo nên sự khác biệt giữa các DN và được coi là “bản sắc” riêng của mỗi DN.

#### **2.4.5. Quy mô của doanh nghiệp**

Quy mô của DN chính là kích cỡ, là độ lớn của DN. Các DN từ khi thành lập đến khi phát triển có thể là cùng một quy mô, cũng có thể là mở rộng, tăng quy mô. Hiện nay, DN tồn tại dưới dạng DNVVN và DN có quy mô lớn. Trong đó, một số nghiên cứu tìm thấy một liên kết quan trọng, tích cực giữa quy mô DN và mức độ thực hiện TNXH đối với NLĐ. Những phát hiện này làm rõ ảnh hưởng của mối quan hệ giữa quy mô của DN và mức độ thực hiện TNXH đối với NLĐ.

### **2.5. Nhân tố khách quan ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp**

Các nhân tố khách quan tạo môi trường cho TNXH đối với NLĐ bằng sự hỗ trợ hoặc lại phản ứng để tạo dấu hiệu điều chỉnh hành vi DN. Thông thường, DN phản ứng thụ động với những ảnh hưởng của điều kiện khách quan từ môi trường

bên ngoài hoặc chỉ có thể cố gắng tận dụng các cơ hội thực thi TNXH đối với NLĐ và giảm bớt các ảnh hưởng không mong muốn. Nghiên cứu trong và ngoài nước của các tác giả: Murillo & Lozano, (2006), Saulquin & Schier, (2010), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), Lê Thị Hương (2017), Phạm Công Đoàn (2012)... đề xuất điều kiện khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với người lao động như: Tình hình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế; Quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLĐ; Các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLĐ; Các bên liên quan ngoài DN.

### ***2.5.1. Tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế***

Đối với các DN, tăng trưởng và phát triển kinh tế ổn định là cơ sở quan trọng để các DN thực hiện trách nhiệm pháp lý cũng như đảm bảo lợi ích cho các bên liên quan trong đó có NLĐ. Bên cạnh đó, tăng trưởng và phát triển cũng dẫn đến những áp lực cho các DN như vấn đề phát triển bền vững hay thực hiện TNXH đối với NLĐ là một xu thế tất yếu của quá trình phát triển và hội nhập.

Toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế đã và đang là xu thế nổi bật của kinh tế thế giới đương đại. Hòa mình vào xu thế phát triển này các nước đã gia nhập tổ chức lao động quốc tế - ILO. Việc tham gia ILO đã giúp các nước này tăng cường cải thiện PLLĐ đáp ứng nhu cầu của NLĐ, hướng tới sự ổn định, thịnh vượng của xã hội. Để bảo vệ quyền cơ bản của NLĐ tuyên bố 1998 của ILO đã thông qua các quyền như: “tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể; không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; xóa bỏ lao động trẻ em; được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp”. Do vậy, hội nhập kinh tế là thực hiện TNXH đối với NLĐ để đảm bảo các quyền cơ bản của ILO và yêu cầu về tiêu chuẩn lao động của các Hiệp định song phương, đa phương, các FTAs mà các nước ký kết.

### ***2.5.2. Quản lý Nhà nước về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động***

Nhà nước luôn là chủ thể quản lý TNXH đối với NLĐ còn các bên liên quan như NLĐ, khách hàng hay tổ chức, cá nhân tác động đến DN. Quản lý nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLĐ là sự tác động của các chủ thể mang tính quyền lực nhà nước, bằng nhiều biện pháp tới các đối tượng quản lý nhằm thực hiện chức năng đối nội và đối ngoại của Nhà nước trên nhiều phương diện như:

*Thứ nhất*, Nhà nước ban hành pháp luật và chính sách có liên quan tới thực hiện TNXH đối với NLĐ của DN. Trách nhiệm đảm bảo quyền của NLĐ được thể hiện trong PLLĐ, Luật ATVSLĐ, Luật công đoàn. Để DN phát triển và hội nhập Nhà nước đã ban hành các chính sách khác nhau để DN có quyền tự do tiến hành hoạt động kinh doanh như: chính sách lao động, chính sách thuế, chính sách đất đai, chính sách đầu tư, chính sách tài chính - tín dụng. Như vậy, Nhà nước đã tạo điều kiện để DN tự do kinh doanh cũng như thực hiện TNXH đối với NLĐ.



*Thứ hai*, thiết lập tổ chức bộ máy cấp Nhà nước và địa phương về thực hiện TNXH đối với NLD gồm: Bộ, Sở, Ủy ban. Đối với hệ thống quản lý nhà nước trong lĩnh vực PLLĐ, hiện nay chủ yếu giao thực hiện bởi Bộ lao động Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn lao động. Bên cạnh đó, Nhà nước hỗ trợ trực tiếp cho DN và NLD từ nhận thức pháp luật, hỗ trợ DN và NLD khi gặp khó khăn; tư vấn pháp luật, xây dựng quan hệ lao động; tạo lưới an sinh xã hội; hỗ trợ cuộc sống vật chất, tinh thần của NLD để họ phát triển toàn diện; cung cấp thông tin thị trường, định hướng, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cho DN và NLD.

*Thứ ba*, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách, quy hoạch, kế hoạch và chấp hành pháp luật có liên quan tới thực hiện TNXH đối với NLD. Đồng thời hoạt động này giúp cho DN hiểu và chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật; Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra sẽ phát hiện sai phạm và có những biện pháp xử lý góp phần “tiết giảm” các vi phạm tương tự đồng thời có những hướng dẫn, hỗ trợ cần thiết.

### **2.5.3. Các Bộ quy tắc ứng xử về trách nhiệm xã hội đối với người lao động**

Một số CoC (xem bảng 1- phụ lục 06) ảnh hưởng đến quy mô, cách thức thực hiện TNXH đối với NLD như:

*SA 8000*: là tiêu chuẩn quốc tế ban hành năm 1997 nhằm cải thiện điều kiện làm việc trên toàn cầu được Hội đồng công nhận Quyền ưu tiên Kinh tế xây dựng với nội dung: lao động trẻ em, lao động bắt buộc, sức khỏe và an toàn cho NLD, tự do hội họp và thương lượng tập thể, xử phạt, giờ làm việc và trả công. SA8000 có rất nhiều quy định tương thích với các quy định TNXH đảm bảo quyền trong PLLĐ của Việt Nam.

*OHSAS*: ban hành bởi Viện tiêu chuẩn Anh năm 1999 nhằm quy định đánh giá về hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. OHSAS18001 không qui định các tiêu chí thực hành cụ thể hoặc đưa ra yêu cầu chi tiết về thiết kế hệ thống quản lý. Nó tạo điều kiện cho các DN kiểm soát các rủi ro về an toàn và sức khỏe.

*WRAP* - được Hiệp hội may mặc Mỹ ban hành năm 2002 để công nhận trách nhiệm sản xuất toàn cầu đối với các DN may. WRAP chứng nhận với 12 nguyên tắc: luật pháp và quy tắc nơi làm việc; ngăn cấm lao động cưỡng bức; ngăn cấm lao động trẻ em; ngăn cấm quấy rối và ngược đãi; bồi thường và phúc lợi; sức khỏe và an toàn môi trường làm việc; các quyền hợp pháp của nhân viên về tự do hiệp hội và thỏa ước lao động tập thể...

### **2.5.4. Các bên liên quan ngoài doanh nghiệp**

Các nghiên cứu của Murillo, Lazano, (2006); Perrini et al, (2010) cho rằng các bên liên quan ngoài DN có thể kể đến:

*Khách hàng*: khách hàng khi mua và sử dụng bất kỳ một sản phẩm nào họ cần phải được đảm bảo về an toàn, được đầy đủ thông tin về sản phẩm và NLD tạo ra sản phẩm được bảo vệ các quyền và lợi ích trong quá trình làm việc như: NLD cần được đối xử công bằng, phải được bảo vệ về mặt xã hội như BHXH, BHYT.

Khách hàng quốc tế hiện nay ngày càng có những yêu cầu cao hơn, tiến nói mạnh mẽ hơn, quyết định số mệnh của DN, buộc DN thực hiện TNXH đối với NLD để bảo vệ NLD và nguồn gốc xuất xứ hàng hóa.

*Nhà cung ứng*: luôn là “đối tác” có mối liên quan trực tiếp với DN bởi quan hệ khế ước. Nhà cung ứng đảm bảo sự thành công của DN bởi vì nguyên liệu sẽ xác định được chất lượng và giá cả của sản phẩm. Họ có thể gây sức ép để được cung cấp đầy đủ, chính xác, chính sách đảm bảo sự trung thực và công bằng trong các hợp đồng, yêu cầu thanh toán đúng hạn các khoản phải trả và DN có quy trình khiếu nại, giải quyết các tranh chấp liên quan cũng như TNXH đối với NLD.

*Cộng đồng*: DN không thể tác khỏi cộng đồng nơi họ hoạt động. Nhận thức của cộng đồng có được chủ yếu thông qua hoạt động giáo dục, các chương trình đối thoại, các kênh truyền thông. Cộng đồng mong muốn được tôn trọng, được thực hiện các hoạt động hỗ trợ cùng với NLD, thiết lập các mối quan hệ minh bạch thông qua các dự án của cộng đồng mà DN thường xuyên tài trợ. Mặt khác, khi cộng đồng có hiểu biết một cách rõ ràng về công bằng xã hội họ có thể gây sức ép lên DN giúp đảm bảo quyền và lợi ích trong thực hiện TNXH đối với NLD.

## **2.6. Thực tiễn trách nhiệm xã hội đối với người lao động của một số doanh nghiệp nước ngoài và bài học rút ra cho doanh nghiệp may Việt Nam**

Trên thế giới lĩnh vực may phát triển ở các nền kinh tế có lợi thế lao động dồi dào. Một số quốc gia trên thế giới là trung tâm may mặc như Trung Quốc, Ấn Độ, Bangladesh. Nghiên cứu kinh nghiệm về TNXH đối với NLD của các quốc gia này có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với các DN may Việt Nam.

### **2.6.1. Kinh nghiệm tại một số doanh nghiệp nước ngoài**

#### **2.6.1.1. Tập đoàn Shenzhen International tại Trung Quốc**

Trung Quốc được biết đến là công xưởng sản xuất của thế giới. TNXH xuất hiện ở Trung Quốc trong một vài thập kỷ trở lại đây. Bắt đầu từ năm 2006 có 32 DN công bố Báo cáo TNXH đến năm 2017 là 2129 bản báo cáo TNXH. Theo đánh giá của Trung tâm nghiên cứu TNXH của DN Trung Quốc từ năm 2009 đến năm 2017 chỉ số phát triển TNXH của DN đã tăng lên gấp đôi, từ bình quân 15,2 điểm lên đến 33,5 điểm. Đây là một trong những tín hiệu cho thấy các DN ở Trung Quốc hiện nay rất quan tâm đến TNXH, TNXH đối với NLD. Bên cạnh đó, bộ tiêu chuẩn về ISO 26000, SA8000..., các hiệp hội đã lần lượt ban hành các hướng dẫn thực hiện TNXH của DN như: hướng dẫn thực hiện TNXH cho DNVVN do hiệp Hội vừa và nhỏ Trung Quốc biên soạn; Hệ thống quản lý TNXH của các DN May CSC9000T do hiệp hội ngành công nghiệp Dệt May Trung Quốc ban hành.

Shenzhen International là tập đoàn có quy mô lớn chuyên sản xuất, kinh doanh sản phẩm may mặc thể thao, trang phục công sở, trẻ em, áo khoác, Vest... Trụ sở

đặt tại 18 Yongjiang Road Ningbo Economic and Technical Development Zone Ningbo, Zhejiang Province, PRC Tel:(86) 574 8698 0888 Fax:(86) 574 8698 1001, đại chỉ truy cập Website:www.shenzhouintl.com. Tập đoàn hiện có tổng tài sản là 7,116,7877,013,037 RMB. Doanh thu năm 2017 là 18,085,247 nghìn RMB tăng 19,8% so với 2016. Tập đoàn hiện có hơn 28.000 NLD làm việc ở Trung Quốc. TNXH đối với NLD là một trong những nhiệm vụ trọng yếu của Tập đoàn.

*(i) Nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD*

Shenzhou International tích cực xây dựng và thực hiện các chuẩn mực được nêu trong hệ thống quản lý TNXH của các DN May CSC9000T do hiệp hội ngành công nghiệp Dệt May Trung Quốc ban hành. Đối với NLD, tập đoàn luôn tôn trọng NLD và tin rằng sự thành công trong công việc kinh doanh của Shenzhou International là do sự sáng tạo của mỗi cá nhân, làm việc theo nhóm tốt. Tập đoàn khuyến khích sự phát triển cá nhân NLD. Nội dung TNXH đối với NLD dưới góc độ đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD tại Shenzhou International mà trọng tâm là: tuân thủ thời gian làm việc, trả lương phù hợp với trình độ và kỹ năng, hỗ trợ các cơ hội việc làm bình đẳng, và không phân biệt đối xử, tạo điều kiện làm việc công bằng và duy trì môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, phúc lợi mở rộng (hỗ trợ đi lại, ăn trưa, nhà ở, du lịch...), tôn trọng quyền tự do liên kết, hoặc không liên kết, tuân thủ pháp luật.

*(ii) Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD*

Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD tại Shenzhou International được bắt đầu từ bước xây dựng kế hoạch thực hiện, triển khai thực hiện, điều khiển thực hiện và đánh giá thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu đã đề ra về TNXH đối với NLD.

*Xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD:* gồm xác định các mục tiêu và các phương thức để đạt được các kết quả phù hợp với nội dung TNXH đối với NLD. Shenzhou International xây dựng các chương trình thực hiện sao cho đồng bộ với mục tiêu. Các quy định hướng dẫn về TNXH đối với NLD là ISO 26000, CSC9000T và xây dựng chương trình điều kiện làm việc tốt cho NLD tại Shenzhou International bằng việc áp dụng bộ quy tắc OHSAS 18001: 2007.

*Triển khai thực hiện TNXH đối với NLD:* bộ máy thực hiện ban TNXH đối với NLD nằm trong ủy ban phát triển bền vững do chủ tịch tập đoàn và tổng giám đốc trực tiếp lãnh đạo chương trình. Với các giám đốc và trưởng bộ phận, chủ tịch công đoàn thực hiện đảm trách các vấn đề về nhân sự, môi trường làm việc, chăm lo đời sống của NLD (xem Hộp 1- phụ lục 07). TNXH đối với NLD được ban triển khai thực hiện các kế hoạch và hành động chi tiết: đảm bảo thời gian làm việc và làm thêm giờ đúng quy định tiền lương của NLD tại Shenzhou International trung bình là 10.000 nhân dân tệ, với phụ cấp ăn trưa là 9.000 nhân dân tệ, trang bị đồng phục và bảo hộ lao động, giao lưu chia sẻ kinh nghiệm sống

để NLD cân bằng giữa công việc và cuộc sống; Bên cạnh đó Shenzhou International ngày càng gia tăng trách nhiệm đảm bảo lợi ích cho NLD như: Đối với cán bộ quản lý từ cấp manager trở lên với mức bảo hiểm được mua bảo hiểm nhân thọ sử dụng nhiều dịch vụ ưu đãi về chăm sóc sức khỏe. Như vậy Shenzhou International luôn ghi nhận và trân trọng sự nỗ lực của tất cả các nhân viên trong hành trình lớn mạnh và trong từng bước đường thành công của DN.

*Điều khiển thực hiện TNXH đối với NLD:* lãnh đạo DN, chủ tịch ủy ban TNXH và trưởng ban TNXH đối với NLD ra các quyết định liên quan đến tổ chức truyền thông, các chương trình TNXH đối với NLD cũng như thúc đẩy các bộ phận của bộ máy phối kết hợp với nhau nhờ đó có thể đạt được mục tiêu.

*Đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD:* Tại Shenzhou International đánh giá diễn ra tất cả các bước từ xây dựng kế hoạch thực hiện, tổ chức thực hiện, điều khiển thực hiện và kết quả thực hiện. Bên cạnh đó, ban TNXH đối với NLD có các báo cáo tổng hợp về việc thực hiện TNXH tổng giám đốc phụ trách chương trình.

#### 2.6.1.2. Công ty CBC Fashions tại Ấn Độ

Ấn Độ là một trong những quốc gia tiếp cận với TNXH của DN sớm nhất ở Châu Á, ngay từ những năm đầu thập niên 1970. Các DN ở Ấn Độ đã có một truyền thống lâu đời trong việc tham gia các hoạt động xã hội đảm bảo quyền và lợi ích của các bên liên quan đặc biệt là NLD. Năm 2013, Ấn Độ quy định điều khoản bắt buộc về TNXH trong Luật DN. Theo đó DN có lợi nhuận từ 50 triệu rupi trở lên hoặc DN có doanh thu từ 1 tỉ rupi trở lên đều phải trích 2% lợi nhuận mỗi năm để đóng góp vào quỹ TNXH. Quỹ này nhằm thực hiện hoạt động TNXH ở cấp quốc gia. Bên cạnh đó Chính phủ Ấn Độ cũng ban hành các chế tài tương ứng để xử lý đối với DN không tuân thủ quy định về thực hiện TNXH. Đến nay có khoảng trên 8000 DN Ấn Độ nằm trong diện phải đóng góp cho quỹ TNXH và hàng năm tạo ra nguồn quỹ khoảng 2 tỷ USD. Ngoài các CoC về lao động: SA8000, ISO 26000, Chính phủ nước này phát hành “Hướng dẫn TNXH của DN” vào năm 2009 và được sửa đổi vào năm 2011. Trong quá trình thực hiện TNXH đối với NLD các DN đã có sự sắp xếp phù hợp để sử dụng các nguồn lực đạt được mục tiêu thực hiện phát triển bền vững.

Theo Bộ Dệt may Ấn Độ (2017): hàng năm ngành dệt may đạt doanh thu trên 110 tỷ USD đóng góp 4% GDP và 11% kim ngạch xuất khẩu. Tiruppur là một trung tâm may mặc chính đóng góp 90% tổng số hàng dệt may xuất khẩu từ Ấn Độ với DN may tiêu biểu như Công ty CBC Fashions. Đây là một công ty được thành lập vào ngày 20 tháng 6 năm 2008 với tổng vốn kinh doanh là trên 200.000.000 rupi. Đây là DNNVV từ xưởng sản xuất quần áo gia đình ở Tiruppur. Công ty CBC

Fashions đã từng bước trở thành một DN xuất khẩu hàng may mặc không lỗi, đem lại việc làm cho 1.700 NLD trong và ngoài địa phương.

*(i) Nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD*

Tại CBC Fashions thực hiện nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD. Lao động trẻ em: không được sử dụng lao động trẻ em dưới 15 tuổi; Lao động bắt buộc: không cưỡng bức lao động trong thực tế và cả khi ký HĐLĐ; Sức khỏe và ATVSLĐ: điều kiện môi trường làm việc phải đảm bảo sức khỏe và ATVSLĐ, giáo dục cho NLD về ATVSLĐ; Tự do hội họp và thương lượng tập thể; Phân biệt đối xử: không được phân biệt đối xử với NLD về chủng tộc, giới tính... Về xử phạt: không áp dụng các hình phạt làm ảnh hưởng đến thể xác, tinh thần và văn hóa NLD; Giờ làm việc: theo pháp luật hiện hành, làm thêm giờ phải thỏa thuận và hưởng đãi ngộ theo quy định; Trả công: theo tiêu chuẩn và luật định, không áp dụng trừ lương do kỷ luật lao động; Phúc lợi mở rộng: các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, các hoạt động thể thao, giải trí; Đối thoại xã hội: đối thoại trực tiếp với NLD.

*(ii) Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD*

CBC Fashions dùng 4 bước cơ bản để thực hiện TNXH đối với NLD như: Xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, gây ảnh hưởng và kiểm soát thực hiện để đảm bảo thành công trong việc đạt được mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD.

*Xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD:* Nhà quản lý tại CBC Fashions xác định mục tiêu và cách thức để đạt được mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD. Các mục tiêu này về trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích của NLD. Sau đó nhà quản lý truyền đạt lại mục tiêu và cách thức đạt được mục tiêu cho toàn bộ nhân viên trong DN. Các trưởng quản lý bộ phận chịu trách nhiệm hoạch định ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD và thiết lập những kế hoạch thích hợp cho các nhân viên trong bộ phận của mình. Hàng năm CBC Fashions trích 10% - 14 % lợi nhuận dành cho ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD của mình.

*Tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD:* đây là khâu có vai trò rất quan trọng, việc phát triển bộ phận chức năng phụ trách thực hiện TNXH đối với NLD là tiêu ban thực hiện TNXH đối với NLD trong ủy ban TNXH của DN. Ủy của CBC Fashions được thành lập theo bộ luật DN của Chính phủ Ấn Độ. Cấu trúc tổ chức của ủy ban TNXH của CBC Fashions (xem Hình 5- phụ lục 07) gồm các chức danh như sau: chủ tịch ủy ban là giám đốc; phó chủ tịch ủy ban là phó giám đốc; Tiểu ban TNXH đối với NLD: nhân lực phòng hành chính, phòng nhân sự, phòng tài chính và một số phòng ban khác. Công ty CBC Fashions nhờ thiết lập bộ máy tổ chức quản lý thực hiện TNXH nói chung và đối với NLD nói riêng trách nhiệm tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD thuộc về ủy ban TNXH nói chung và tiêu ban

thực hiện TNXH đối với NLD nói riêng để đạt được mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đã đề ra cũng như thực hiện mục tiêu phát triển bền vững.

*Gây ảnh hưởng thực hiện TNXH đối với NLD:* ủy ban TNXH, tiểu ban TNXH đối với NLD cũng như nhà quản lý tại CBC Fashions đã truyền đạt, khuyến khích, tạo động lực đến các bộ phận để học thực hiện tốt nhiệm vụ của mình và phối kết hợp với các nhóm một cách phù hợp nhất để đáp ứng mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD.

*Kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLD:* các nhà quản lý, ủy ban TNXH, tiểu ban TNXH đối với NLD đã xây dựng tiêu chuẩn kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLD và đo lường những hoạt động thực hiện đang diễn ra theo như kế hoạch. Nếu có bất kỳ khó khăn, trục trặc nào trong bước tổ chức thực hiện thì nhà quản lý ủy ban TNXH và tiểu ban TNXH đối với NLD có những biện pháp linh hoạt để đảm bảo quy trình thực hiện chạy khớp với nhau. Định kỳ ủy ban TNXH sẽ báo cáo về kết quả thực hiện TNXH đối với NLD đến nhà quản lý cấp cao trong DN.

#### 2.6.1.3. Công ty Abu Taher tại Bangladesh

Bangladesh hiện là quốc gia xuất khẩu may mặc lớn thứ 2 thế giới với tổng kim ngạch xuất khẩu năm 2016 ở mức 28,1 tỷ USD. Kim ngạch xuất khẩu của Bangladesh phụ thuộc vào ngành may mặc rất lớn khi chiếm tới hơn 80% tổng kim ngạch xuất khẩu. Các DN may ở nước này được hưởng những chế độ ưu đãi theo tiêu chuẩn nước kém phát triển và chi phí nhân công tại các DN may ở Bangladesh hiện chiếm khoảng 20% giá vốn, trong khi con số này ở Việt Nam đang từ 26-30%. Chi phí trả công NLD ở Việt Nam có thể tiếp tục tăng cao do mức tăng của lương cơ bản hàng năm và chính sách bảo hiểm mới. Các DN may tại Bangladesh với điều kiện lao động còn hạn chế nên khó có được các đơn hàng lớn và đối mặt với những rắc rối đến từ tai nạn lao động hay áp lực đòi tăng lương. Ví dụ điển hình là thảm họa Rana Plaza năm 2013 (hơn 1000 người thiệt mạng, đa số là công nhân may mặc khi nhà máy 9 tầng Rana Plaza đột ngột đổ sập). Sau sự kiện này, áp lực ngày càng đè nặng lên Chính phủ và các DN may mặc là phải cải thiện điều kiện làm việc tại Bangladesh. Chính phủ Bangladesh sau đó đã nâng mức lương tối thiểu lên gần gấp đôi, đi kèm với sửa đổi lại Luật Lao động.

Công ty Abu Taher là DN tư nhân được thành lập từ năm 2011 địa chỉ tại P.O.Box: 13221, Dhaka, Bangladesh, Tel: +971 4 2265077. Đây là một trong những nhà xuất khẩu may mặc hàng lớn tại Bangladesh có khả năng sản xuất và cung cấp tất cả các loại mặt hàng may mặc như áo thun, polo, áo khoác, áo lông cừu, đồ thể thao, sơ mi, đồng phục, áo sơ mi, áo thun, áo len. Công ty Abu Taher sở hữu gần 20 nhà máy với trên 5000 lao động với doanh số năm 2016 là 2,63 tỷ USD, năm 2017 là 3,05 tỷ USD.

*(i) Nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD*

Quan hệ giữa Abu Taher và NLD được xác lập dựa trên HĐLĐ. DN cam kết đảm bảo các quyền lợi của NLD theo Luật Lao động, Luật BHXH, và tiêu chuẩn WRAP. Công ty Abu Taher đã đảm bảo mức lương tối thiểu theo quy định của Luật lao động lớn hơn 68USD/tháng nhưng so với Việt Nam vẫn chỉ bằng 1/3 mức lương NLD được hưởng. NLD dần được quan tâm đến ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, được kiểm tra sức khỏe định kỳ, đóng bảo hiểm đúng quy định; Hỗ trợ tiền ăn giữa ca. Tuy nhiên cũng như nhiều DN may khác tại Bangladesh, Abu Taher không áp dụng chế độ tăng lương định kỳ, thưởng các dịp Lễ, lương tháng 13, thưởng thành tích cuối năm, khám phụ khoa định kỳ, trợ cấp khó khăn, trợ cấp gửi con nhà trẻ; chế độ nghỉ mát hàng năm, công tác phí; xe đưa đón NLD đi làm việc, trợ cấp đi lại cho NLD. Mức lương trên vẫn còn rất thấp nếu so sánh với các DN may khác như Ấn Độ, Việt Nam, Trung Quốc. Tại nhiều nhà máy của Abu Taher điều kiện làm việc hiện nay của NLD vẫn ở mức rủi ro. Đặc biệt, DN không thực hiện đảm bảo lợi ích trong tự do hiệp hội và tự do hiệp hội. Cụ thể là DN chưa tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động, tham khảo với Công đoàn về đảm bảo lợi ích cho NLD.

*(ii) Quá trình thực hiện TNXH đối với NLD*

Thực hiện TNXH đối với NLD tại Abu Taher được tổ chức theo mô hình PDCA: Lập kế hoạch - Thực hiện - Kiểm tra - Hành động cải tiến.

*Lập kế hoạch:* Abu Taher thiết lập các mục tiêu và quá trình cần thiết để đạt được các kết quả đề ra phù hợp với mục tiêu là 100% NLD ký hợp đồng đúng loại công việc; tổ chức cho NLD tham gia các khóa huấn luyện về PCCC, ATVSLĐ... theo đúng yêu cầu của pháp luật; Cung cấp bữa ăn giữa ca đảm bảo vệ sinh, đủ dinh dưỡng đảm bảo sức khỏe cho NLD; Áp dụng mức lương đảm bảo mức lương tối thiểu quy định của PLLĐ.

*Thực hiện:* Abu Taher đã chưa thiết lập cơ cấu bộ máy tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD, hay ban phát triển bền vững để hỗ trợ thực hiện hoạt động này mà tùy thuộc vào các chương trình để huy động nhân lực triển khai thực hiện. Ví dụ như triển khai thực hiện chương trình đảm bảo sức khỏe, ATVSLĐ tại Abu Taher: DN Trang bị các phương tiện bảo hộ lao động phù hợp với từng nhiệm vụ; Không vận hành các thiết bị nếu chưa được huấn luyện phương pháp vận hành; Kiểm tra, bảo dưỡng máy móc, thiết bị theo định kỳ, kiểm tra mối nối, dây dẫn điện để phòng tai nạn điện xảy ra; Không sắp xếp sản phẩm cao che lấp bảng điện, tuân thủ nguyên tắc sắp xếp sản phẩm; tổ chức cho NLD tham gia các khóa huấn luyện về PCCC, ATVSLĐ theo đúng pháp luật; Đào tạo nội bộ cho NLD mới tuyển dụng, đào tạo định kỳ hàng năm cho toàn thể NLD về các tiêu chuẩn an toàn, nội quy về ATVSLĐ. Hay như cung cấp bữa ăn ca đảm bảo vệ sinh, đủ dinh dưỡng, sức khỏe

cho NLD; Cung cấp nước sạch, đảm bảo vệ sinh được kiểm nghiệm cho NLD...

*Kiểm tra:* Giám sát và đo lường triển khai thực hiện dựa trên mục tiêu, chỉ tiêu và trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Sau khi đo lường Abu Taher nhận thấy công tác ATVSLĐ chưa thực sự tốt nên DN đã giám sát và đo lường ATVSLĐ, sức khỏe nghề nghiệp bằng nhiều tầng kiểm soát. Abu Taher tiến hành đánh giá mối nguy, rủi ro tại từng vị trí công việc cụ thể. Từ đó có các biện pháp tương ứng, cung cấp bảo hộ lao động để giảm thiểu rủi ro, phòng tránh tai nạn lao động và giảm nguy cơ bệnh nghề nghiệp. Abu Taher còn không ngừng triển khai, nâng cao hiệu quả của công tác này. Tuy nhiên, DN chưa trả mức lương cạnh tranh cho NLD, cũng như chỉ số ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp năm 2017 với tỷ lệ bệnh nghề nghiệp là 0,15, tỷ lệ thương tích là 0,04.

*Hành động cải tiến:* Thực hiện các hoạt động để liên tục cải tiến để tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD đạt kết quả, cụ thể trong sản xuất, kinh doanh Abu Taher luôn đạt mục tiêu ATLĐ và sức khỏe nghề nghiệp. Abu Taher luôn tuân thủ đúng và đầy đủ các quy định liên quan của Luật lao động thiết lập mô hình hoạt động của ủy ban an toàn sức khỏe nghề nghiệp. Song trong năm 2017, toàn DN xảy ra 06 trường hợp tai nạn. Điều này là do NLD không tuân thủ quy trình an toàn trong khi làm việc. Tất cả các trường hợp đã được cấp cứu, NLD đã quay trở lại làm việc hay có 11 trường hợp đã mắc bệnh nghề nghiệp đã được chăm sóc, chữa bệnh và DN đã bố trí công việc phù hợp.

### **2.6.2. Bài học rút ra cho các doanh nghiệp may Việt Nam**

Từ năm 2008, UNDP (chương trình của Liên hiệp quốc) đã có dự án khuyến khích thực hiện TNXH đối với NLD theo thông lệ kinh doanh tại các DN ở Việt Nam. Một số tổ chức quốc tế khác cũng có những dự án tương tự. Tuy vậy, dường như thực hiện TNXH đối với NLD chưa thực sự được quan tâm thỏa đáng về nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Đặc biệt là quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may còn khá nhạt nhòa nên kết quả thực hiện còn chưa chất lượng, hiệu quả. Trong bối cảnh đó, học hỏi kinh nghiệm của các DN về thực hiện TNXH đối với NLD là rất cần thiết và có ý nghĩa lớn lao đối với các DN may Việt Nam để có một cái nhìn tổng thể, khách quan, đa chiều trong thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may quốc tế như: Tập đoàn Shenzhou International; Công ty CBC Fashions; Công ty Abu Taher đang dần quan tâm đến phát triển bền vững và thực hiện TNXH đối với NLD. Những bài học được rút ra từ các tình huống thực tế đó là:

*Thứ nhất:* Nội dung TNXH đối với NLD của các DN là TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLD và vấn đề trách nhiệm đảm bảo lợi ích ngày càng có nhiều DN



quan tâm. Trong đó các DN đã thực hiện: ký HĐLĐ, tuân thủ thời gian làm việc, trả lương phù hợp với trình độ và kỹ năng, hỗ trợ các cơ hội việc làm bình đẳng, và không phân biệt đối xử, tạo điều kiện làm việc công bằng và duy trì môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, phúc lợi mở rộng. Tuy nhiên, tại Công ty Abu Taher một số TNXH về tăng lương định kỳ, thưởng, trợ cấp chưa được quan tâm, TNXH đảm bảo lợi ích chưa được coi trọng đặc biệt là chưa tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động, tham khảo với Công đoàn về đảm bảo lợi ích cho NLĐ.

*Thứ hai:* Các mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ được thiết lập một cách cụ thể, hợp lý, khả thi giúp các DN chủ động trong công tác thực hiện và không bỏ sót các công việc. Các quy định, hướng dẫn thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN đảm bảo tính đồng bộ từ các CoC về lao động như: ISO 26000, SA8000, WRAP, OHSAS 18001... hướng dẫn TNXH tự nguyện (Ấn Độ), hệ thống quản lý TNXH của các DN may (Trung Quốc). Từ đó, có thể bố trí các nguồn lực một cách phù hợp cho tổ chức thực hiện TNXH đối với NLĐ của DN.

*Thứ ba:* Tổ chức bộ máy chịu trách nhiệm thực hiện TNXH đối với NLĐ một cách bài bản và chuyên nghiệp trong toàn DN. Bộ máy tổ chức thực hiện là ban TNXH đối với NLĐ tại Shenzhou International, là tiểu ban tại CBC Fashions. Các ban, bộ phận này nằm trong ủy ban TNXH chung của toàn DN. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý thực hiện TNXH đối với NLĐ được chuyên môn hóa, thực hiện với những trách nhiệm và quyền hạn nhất định nhằm đạt được mục tiêu về thực hiện TNXH đối với NLĐ. Mặc dù vậy, tại Công ty Abu Taher vẫn chưa tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ làm cho toàn bộ quá trình thực hiện TNXH còn gặp nhiều rào cản, vướng mắc.

*Thứ tư:* Việc đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ diễn ra một cách thường xuyên, liên tục để đo lường những hoạt động thực hiện diễn ra theo kế hoạch. Trên cơ sở đó phát hiện những khó khăn, trở ngại trong khâu tổ chức thực hiện TNXH đối với NLĐ cũng như có được những biện pháp thích hợp đảm bảo quá trình tổ chức thực hiện TNXH đối với NLĐ thực hiện tốt mục tiêu đã đề ra.

*Thứ năm:* Các DN áp dụng chế độ báo cáo về thực hiện TNXH đối với NLĐ cho ủy ban TNXH và các bộ phận liên quan của các DN. Các báo cáo này không chỉ là công cụ cung cấp thông tin cho các đối tượng cần thiết mà còn là phương tiện thông tin để chủ sở hữu, nhà nước, cộng đồng và các bên có liên quan xem xét, tương tác thông tin với hoạt động của DN.

## Tóm tắt chương 2

Chương 2, luận án tập trung vào hai nội dung là cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn về TNXH đối với NLĐ của DN.

### *(i) Cơ sở lý luận về TNXH đối với NLĐ của DN*

- Xây dựng một số khái niệm về: NLĐ, TNXH, TNXH đối với NLĐ; Luận án đã xác lập nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ trên các khía cạnh: ① hợp đồng lao động, ② giờ làm việc, ③ ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, ④ lương và phúc lợi, ⑤ tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

- Nghiên cứu quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ gồm: ① xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLĐ (xác định mục tiêu thực hiện, nghiên cứu và lựa chọn CoC, xây dựng chương trình thực hiện, xây dựng ngân sách thực hiện); ② triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ (tổ chức bộ máy thực hiện, lập hồ sơ đăng ký đạt quy tắc ứng xử, ban hành các quy định, hướng dẫn bộ CoC, tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện, tổ chức đào tạo nhân lực thực hiện TNXH đối với NLĐ, tổ chức triển khai các chương trình thực hiện); ③ đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ (xác định tiêu chuẩn kiểm soát thực hiện, đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện, thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa trong thực hiện).

- Nhận diện các nhân tố chủ quan (① lãnh đạo DN, ② hoạch định chiến lược, ③ tài chính của DN, ④ văn hóa DN, ⑤ quy mô DN) và các nhân tố khách quan (① tình hình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế, ② quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLĐ, ③ các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLĐ, ④ các bên liên quan ngoài DN) ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của DN.

### *(ii) Cơ sở thực tiễn TNXH đối với NLĐ của DN qua nghiên cứu kinh nghiệm tại:*

Shenzhou International, CBC Fashions, Công ty Abu Taher và rút ra 5 bài học quý giá cho các DN may Việt Nam: ① nội dung TNXH là trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ và vấn đề bảo lợi ích ngày càng có nhiều DN quan tâm; ② các mục tiêu thực hiện được thiết lập một cách cụ thể, hợp lý, khả thi và các quy định, hướng dẫn đảm bảo tính đồng bộ; ③ tổ chức bộ máy thực hiện một cách bài bản và chuyên nghiệp trong toàn DN; ④ đánh giá thực hiện diễn ra một cách thường xuyên, liên tục; ⑤ các DN áp dụng chế độ báo cáo về thực hiện cho ủy ban TNXH và các bộ phận liên quan của các DN.

Kết quả nghiên cứu chương này là cơ sở khoa học và thực tiễn quan trọng cho việc phân tích và đánh giá thực trạng thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam trong Chương 3.

## CHƯƠNG 3

### THỰC TRẠNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM

#### 3.1. Tổng quan về các doanh nghiệp may Việt Nam

##### 3.1.1. Sự hình thành và phát triển của các doanh nghiệp may

Các hoạt động may truyền thống thủ công tại Việt Nam đã có từ lâu đời tại Vạn Phúc (Hà Nội), Triều Khúc (Hà Nội), Mèo (Thái Bình)... Cho đến nay sự phát triển của các DN may đã có những bước “thăng trầm” và có thể phân chia thành các giai đoạn:

*Giai đoạn 1958 - 1975:* Các DN may Việt Nam bắt đầu phát triển từ năm 1958 ở miền Bắc và đến năm 1970 ở miền Nam, nhưng mãi tới năm 1975 khi đất nước thống nhất, các DN may mới ổn định và có vai trò to lớn đối với đất nước.

*Giai đoạn 1975 - 1990:* Thời kì từ năm 1975 đến năm 1985 nền kinh tế nước ta hoạt động theo cơ chế tập trung bao cấp, xuất khẩu thực hiện trong khuôn khổ Hiệp định và Nghị định thư với khu vực Đông Âu - Liên Xô trước đây. Sản lượng may cho tới năm 1980 đạt 50 triệu sản phẩm các loại, 80% xuất sang Liên Xô còn lại là Đông Âu và khu vực II.

*Giai đoạn 1990 - 2000:* Nhờ chính sách phát triển kinh tế hàng hóa nhiều thành phần đã tạo điều kiện cho các DN may bước sang một giai đoạn mới với sự hội nhập quốc tế rộng rãi đánh dấu bởi Hiệp định buôn bán hàng dệt may giữa Việt Nam và cộng đồng châu Âu ký kết ngày 15/12/1992. Năm 1993 kim ngạch xuất khẩu đạt 350 triệu USD và đến cuối năm 1997 xuất khẩu đạt 1,35 tỷ USD.

*Giai đoạn 2000 - 2010:* Xuất khẩu may mặc tăng nhanh cả giá trị lẫn sản lượng. Hàng may mặc đã hiện diện ở hầu khắp các châu lục với trên 100 quốc gia. Kim ngạch xuất khẩu không ngừng tăng lên đóng góp 11,48% tổng kim ngạch xuất khẩu. Số lượng và quy mô các DN ngày càng tăng, tạo ra nhiều việc làm cho NLD.

*Giai đoạn từ 2010 - nay:* Nền kinh tế đang hội nhập ngày càng sâu rộng trong TMQT với các FTA và các DN may được hưởng lợi nhiều nhất từ các FTA thế hệ mới: ASEAN (AEC), CPTPP, EU (EVFTA)... Hiện nay, trong may mặc có gần 6000 DN (xem bảng 1- phụ lục 10) chiếm 25% lao động của khu vực kinh tế công nghiệp.

##### 3.1.2. Một số kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp may

Theo Tổ chức Xúc tiến xuất khẩu (2017): “Tốc độ tăng trưởng xuất khẩu hàng may mặc trong giai đoạn 2010 - 2017 của Việt Nam đạt mức cao nhất thế giới với gần 32%, trong khi đó Trung Quốc đạt 15%, Ấn Độ 10%, Malaysia và Thái Lan đạt mức 7%”. Các sản phẩm may của Việt Nam đã bắt đầu lan tỏa trên khắp các châu lục, hiện diện ở rất nhiều các quốc gia. Tổng sản lượng sản xuất năm 2017 là 4.016 triệu sản phẩm. Tuy nhiên, các DN may chủ yếu tăng sản lượng để gia tăng xuất khẩu tức là phát triển theo chiều rộng mà chưa phát triển chiều sâu (xem hình 1- phụ lục 09).

**Bảng 3.1: So sánh một số chỉ tiêu của các DN may với ngành dệt may và cả nước**

TT	Các chỉ tiêu	Đơn vị	DN may	Ngành dệt may	Cả nước
1	Tổng sản lượng	Triệu	4.016	-	-
2	Số lượng DN	DN	5.985	8.770	458.567
3	Số lượng lao động	Người	1.537.135	2.2106.138	13.598.560
4	Vốn sản xuất kinh doanh	Tỷ đồng	151.028	345.225	21.677.283
5	Kim ngạch xuất khẩu	Tỷ USD	20,81	29,91	214,02
6	Kim ngạch nhập khẩu	Tỷ USD	14,10	18,91	211,10
7	Tổng doanh thu thuần	Tỷ đồng	257.662	480.380	15.316.042
8	Tổng lợi nhuận trước thuế	Tỷ đồng	5.1693	5.212	655.695

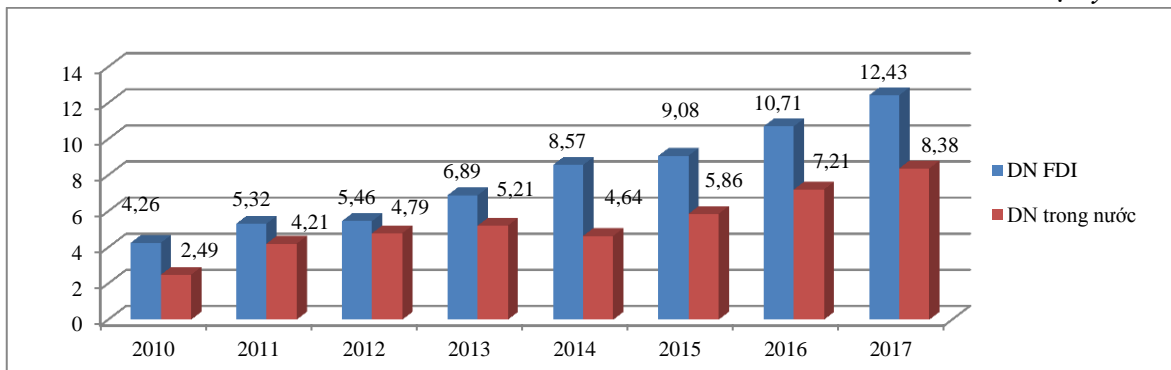
*Nguồn: Tổng hợp của GSO và VITASp*

Từ năm 2012-2017 các DN may Việt Nam liên tục có kim ngạch xuất khẩu lớn thứ 2 trong cả nước với giá trị xuất khẩu đóng góp khoảng 10 - 15% vào GDP. Trong năm 2016, kim ngạch xuất khẩu các may Việt Nam đạt 19,72 tỷ USD. Năm 2017 kim ngạch xuất khẩu đạt 20,81 tỷ USD (xem bảng 3.1) chiếm 69,59% tỷ trọng kim ngạch xuất khẩu của toàn ngành. Đây là những tín hiệu lạc quan cho sự phát triển của các DN may cũng như giải quyết việc làm cho 1537.135 NLĐ.

Số lượng DN may là 5.985 DN chiếm 1,31% các DN trong cả nước. Trong đó có khoảng hơn 30 DN có quy mô trên 5.000 người. Lao động trong các DN may chiếm hơn 12 % khu vực công nghiệp và gần 5% tổng lực lượng cả nước. Tuy nhiên, thu nhập NLĐ trong các DN may chưa cao (5,0 triệu đồng/người), thấp hơn mức trung bình của ngành điện tử 6,8 triệu đồng/người/tháng. Đây là vấn đề mà các DN may cần phải quan tâm trong quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ.

Kim ngạch xuất khẩu không ngừng tăng lên từ năm 2010 đạt 6,75 tỷ USD đến năm 2017 là 20,81 tỷ USD (xem hình 3.1), đóng góp 8,48% tổng kim ngạch xuất khẩu của cả nước và đạt mức tăng trưởng 11,81 %/năm.

*Đơn vị: tỷ USD*



*Nguồn: Tổng cục Hải quan*

**Hình 3.1: Giá trị xuất khẩu DN may FDI và DN may Việt Nam từ năm 2010 - 2017**

Các DN may mặc Việt Nam đang có nhiều thuận lợi vì thị trường Mỹ đã ổn định, thị trường châu Âu đã khởi sắc hơn và cơ hội mở cửa thị trường từ các cam kết hội nhập kinh tế quốc tế ví dụ như Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới sẽ

tạo điều kiện để DN may đẩy mạnh xuất khẩu vào các thị trường lớn khác như: Nhật Bản, Hàn Quốc, ASEAN... Thêm vào đó, các DN may Việt Nam đang ngày càng tạo ấn tượng tốt cho người tiêu dùng trong nước. Những nhãn hiệu như May 10, Việt Tiến, Nhà Bè đã và đang được khách hàng tin yêu, chọn lựa.

### **3.1.3. Đặc điểm của người lao động trong các doanh nghiệp may**

#### **3.1.3.1. Lao động phân bố không đồng đều**

Các DN may có sự gia tăng về số lượng qua các năm do nhu cầu phát triển của nền kinh tế. Số lượng các DN may từ năm 2010 là 1822 DN đến năm 2017 là 5985 DN tăng 3,285 lần so với năm 2010 (xem hình 2- phụ lục 9). Câu trả lời cho việc gia tăng mạnh mẽ qua là do Việt Nam chính thức gia nhập WTO và từ năm 2015 hàng loạt các FTA ký kết và có hiệu lực.

Do một số đặc điểm về địa lý, quy mô dẫn đến các DN may phân bố không đồng đều giữa các tỉnh, vùng, miền. Các DN may tập trung nhiều nhất ở khu vực phía Nam trên 60% DN (chủ yếu tại TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai, chiếm 50,2%). Sự phân bố không đều giữa các tỉnh đặc biệt mật độ tập trung các DN may chủ yếu tại Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh cao dẫn đến các DN khó khăn về chi phí sản xuất tăng cao, quỹ đất hạn hẹp, sự cạnh tranh về lao động.

Xét theo quy mô, số DN có từ 300 người đến dưới 500 người chiếm 69,3%, từ 500 người trở lên chiếm 9,5%. Ở quy mô nhỏ, DN sẽ khó trong việc thu hút và giữ chân NLD. Điều này khiến các DNNVV thường phải đối mặt với những bối cảnh đầy áp những khó khăn. Thị trường lao động về may mặc thì thường xuyên mất cân đối lao động giữa các DN. Đặc biệt là các DNNVV luôn khát lao động.

#### **3.1.3.2. Lao động nữ chiếm tỷ lệ cao**

Theo số liệu của VITAS, mỗi 1 tỷ USD giá trị hàng may xuất khẩu có thể tạo ra việc làm cho 150 - 200 nghìn lao động trong các DN may và 50 - 100 nghìn lao động tại các DN hỗ trợ. Do tính chất của công việc đòi hỏi có sự chăm chỉ, khéo tay, chính xác, tỉ mỉ và kiên nhẫn nên tại các DN may là lao động nữ chiếm tỷ lệ cao (xem bảng 2- phụ lục 10).

Tổng số lao động của các DN may có sự gia tăng qua các năm từ năm 2012 là 1155976 NLD đến năm 2017 là 1537135 NLD tương ứng tăng 32,97%. Trong đó NLD nam tăng 45931 người tăng 17,88%; NLD nữ tăng 335228 người tương ứng 37,28%. Song do thiên chức của NLD nữ là lập gia đình và sinh con nhỏ nên họ sẽ nghỉ việc từ 1 - 2 năm để chăm con xong mới trở lại làm việc. Thực trạng này đã gây ảnh hưởng không nhỏ đến công tác bố trí, sử dụng lao động của DN may.

#### **3.1.3.3. Lao động có trình độ, tay nghề thấp**

Hiện chỉ có khoảng 15% NLD trong các DN may có trình độ từ trung cấp trở lên và tình trạng “thiếu hụt” lao động mà đặc biệt lao động đã qua đào tạo luôn diễn ra nhưng khả năng đáp ứng của cơ sở đào tạo không theo kịp với nhu cầu lao

sử dụng lao động của các DN. Hiện nay, đa số các DN này có khuynh hướng đầu tư cho việc thu hút lao động, chứ không có khuynh hướng đầu tư mạnh cho hoạt động đào tạo, nâng cao trình độ, độ lành nghề của NLĐ. Hệ quả là NLĐ chưa đảm bảo về tính chuyên nghiệp, chưa chuẩn hóa đội ngũ, chưa có bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề may của ngành.

Tại các DN may chủ yếu là lao động phổ thông, trình độ thấp cho nên năng suất của lao động của các DN may so với các quốc gia trong khu vực còn thấp. Thực tế ở các DN may Việt Nam, năng suất bình quân (tính trên giá gia công) đạt 1,5 USD/ giờ. Trong đó, theo ILO (2015) thì năng suất bình quân chung tại Việt Nam thấp hơn các nước trong khu vực, bằng 30% của Malaysia, 40% của Thái Lan.

#### *3.1.3.4. Lao động không ổn định - dịch chuyển cao*

Với quy mô ngày càng gia tăng các DN may có nhu cầu tuyển dụng. DN may mới thành lập nhu cầu tuyển từ 500 - 2000 NLĐ, DN mở rộng quy mô tuyển từ 20 - 50% số lượng NLĐ. Tuy nhiên, bài toán “đầu đầu” của các DN may là tình trạng NLĐ bỏ việc, tự do chuyển chỗ làm khá phổ biến. Do NLĐ ý thức kém cứ thấy DN may nào có mức lương hấp dẫn hơn là họ chuyển việc.

Theo Chủ tịch Vinatex, (2016): “Lao động thường xuyên biến động, gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh. Đây là thực trạng chung của các DN may. Nguyên nhân là có sự cạnh tranh thu hút lao động gay gắt giữa DN ngành may mặc và các DN ngành khác như DN điện tử. NLĐ trong ngành điện tử được trả từ 8- 9 triệu đồng/người/tháng”. Bên cạnh đó, thời gian làm thêm, tăng ca còn nhiều, thiếu ATVSLĐ, bệnh nghề nghiệp còn cao. Trong khi NLĐ nữ hạn chế về sức khỏe cộng thêm làm việc xa nhà trong khi chế độ nhà ở, nhà trẻ, trường học vẫn chưa đáp ứng khiến nhiều NLĐ bỏ nghề.

#### *3.1.3.5. Lao động tuổi của càng cao càng dễ mất việc*

Tại các DN may sau nhiều năm làm việc khi NLĐ ngoài 35 tuổi sức khỏe bắt đầu suy giảm không còn “nhanh nhạy” như trước nữa. Họ khó có thể tiếp thu những công nghệ, kỹ thuật may mới và NLĐ càng làm việc lâu năm thì DN càng phải trả lương cao hơn. Vì thế việc sa thải những lao động này để tuyển những lao động trẻ hơn, trả lương thấp hơn mà sức khỏe của họ lại tốt hơn nhiều là biện pháp mà nhiều DN may lựa chọn để dịch chuyển sản xuất, thay máu lao động.

Theo Viện trưởng Viện công nhân công đoàn (2017): “một trong những vấn đề nóng hiện nay là tình trạng thất nghiệp của NLĐ nữ ở các khu công nghiệp. Một con số bất an là 80% số người mất việc là NLĐ nữ làm trong các DN may, ở độ trên 35 tuổi”. Thậm chí có những trường hợp NLĐ nữ gắn bó với công việc hơn 10 năm nhưng DN cho nghỉ việc với lý do cơ cấu lại sản xuất. Vấn đề đặt ra NSDLĐ phải thực hiện TNXH đối với những NLĐ này bằng cách tạo ra những

việc làm mới phù hợp với họ hay có những chính sách hỗ trợ đối tượng lao động này thích hợp để giúp họ an sinh trong cuộc sống.

### 3.2. Thực trạng nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam

Nghiên cứu tiến hành phân tích 782 phiếu điều tra NLD từ 308 DN may với kết quả: thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích nhân tố khẳng định CFA để kiểm tra sự phù hợp của nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích (HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể) với dữ liệu thị trường.

#### (i) Kết quả thống kê mô tả

Thống kê mô tả cho thấy: lao động nữ chiếm tỷ lệ cao do công việc đòi hỏi sự tỉ mỉ khéo léo; lao động trình độ trung học phổ thông chiếm tỷ trọng cao nhất vì chủ yếu các DN may làm gia công; mức lương của NLD chủ yếu từ 4,5 - 6 triệu đồng. Do vậy, NLD sẵn sàng làm thêm giờ vì sự mưu sinh trong cuộc sống; lao động tại các DN may với sự gắn kết lâu dài trên 15 năm còn khá ít ỏi; Bên cạnh đó, mẫu điều tra chủ yếu là các DN trong nước với quy mô DNNVV với số năm thành lập trên 10 năm chiếm tỷ trọng lớn nhất. Kết quả này cũng khá phù hợp với đặc thù của ngành may mặc hiện nay (xem kết quả thống kê mô tả chi tiết mục 1 phụ lục 08a).

#### (ii) Kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố khám phá EFA

\* *Kiểm định độ tin cậy của thang đo*: Các mức giá trị của Cronbach's Alpha > 0.8 là thang đo tốt; từ 0,7- 0.8 là thang đo có thể sử dụng được (Peterson, 1994). Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng < 0.3. Tổng hợp độ tin cậy của các thang đo: hdlđ, glv, at, lp, td (xem bảng 3.2) và từng thang đo (xem từ bảng 1 - 5 phụ lục 8b). Trong đó loại các quan sát: at5, at6, lp7 và td3 do không thỏa mãn về Cronbach's Alpha, hệ số tương quan biến tổng.

**Bảng 3.2: Tổng hợp độ tin cậy của các thang đo TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD**

Yếu tố	Số biến quan sát còn lại	Cronbach's Alpha (lần cuối)	Hệ số tương quan biến tổng (giá trị nhỏ nhất)
hdlđ	4	0.806	0.491
glv	5	0.797	0.517
at	4	0.796	0,404
lp	6	0.754	0.510
td	4	0.825	0.566

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu của NCS)

#### \* Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

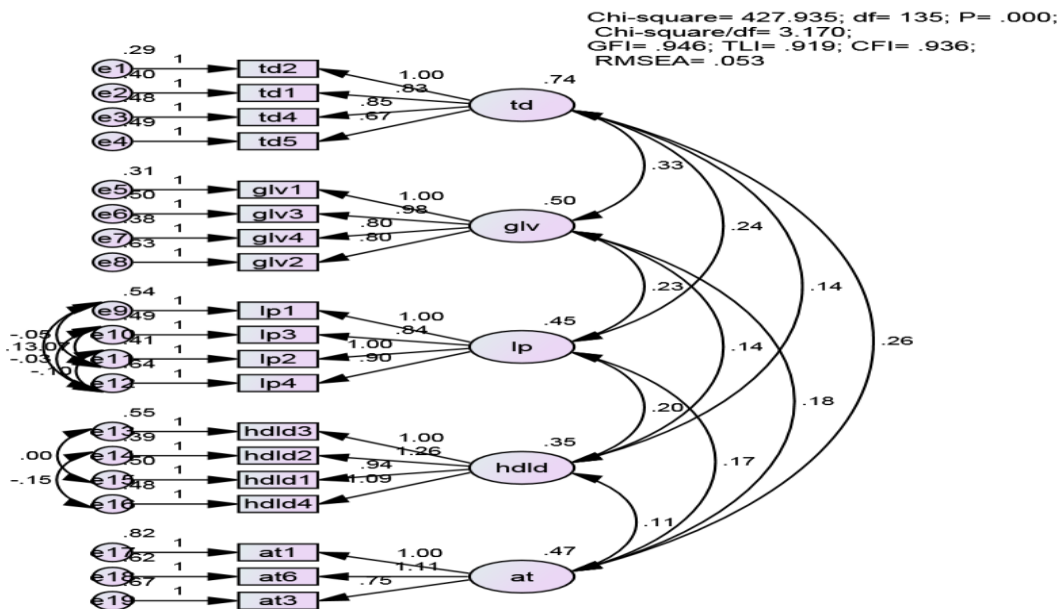
Phân tích EFA lần 1 cho các nhóm nhân tố, kết quả cho thấy KMO = 0.840 > 0.5, Sig của kiểm định Bartlett's = 0.000 đều thỏa mãn yêu cầu. Tuy nhiên loại các quan sát glv5, lp5, lp6, at2 không thỏa mãn về hệ số tải nhân tố > 0.5. Sau đó chạy lại EFA lần cuối cho kết quả như sau: Hệ số KMO = 0.839 > 0.5, mức ý nghĩa sig =

0.000 < 0.05 (Bảng 6- phụ lục 8b). Dữ liệu phù hợp phân tích EFA, mức ý nghĩa sig < 0.05 nên có thể nhận định rằng các biến quan sát có tương quan với nhau. Bảng phương sai được giải thích (Bảng 7- phụ lục 8b) với các nhân tố đề xuất giải thích được 57,068% > 50% và Eigenvalues đạt 4,274 > 1 thỏa mãn yêu cầu.

Qua kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố còn lại 5 nhân tố (xem bảng 9 - phụ lục 8b) trong đó: td (td2, td1, td4, td5); glv (glv1, glv3, glv4, glv2); lp (lp1, lp3, lp2, lp4); hldd (hldd3, hldd2, hldd1, hldd4); at (at1, at6, at3).

(iii) *Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA*

Kết quả CFA lần 1 Chi-bình phương = 532.221 với giá trị p=.000. Các chỉ tiêu khác: Chi-bình phương/df = 3.748, GFI= 0.933, CFI = 0.915 đều cao hơn 0.9 còn TLI=0.897 < 0.9 và RMSEA= 0.59 < 0,08. Nghiên cứu tiến hành nối các e theo gợi ý của Modification Indices như: e14- e16, e13- e15, e11 - e12, e10- e12, e10- e11, e9 - e11, e9 - e12, e9 - e10 để cải thiện các chỉ số của mô hình (xem bảng 10- phụ lục 8b). Kết quả CFA lần 2 của mô hình thang đo (xem Hình 9 - phụ lục 09) có 135 bậc tự do, chỉ số Chi-bình phương = 427.935 với giá trị p=.000. Các chỉ tiêu khác: Chi-bình phương/df = 3.170, GFI= 0.946, TLI = 0.919, CFI= 0,936 đều cao hơn 0,9 (Bentler & Bonett, 1980), RMSEA = 0,053 < 0,08 (Steiger, 1990), điều này có thể suy ra mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường. Kết quả này cho thấy các biến quan sát đều đảm bảo tính đơn hướng.



Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21

### Hình 3.2: Kết quả CFA nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD

Giá trị hội tụ: Bảng 8- phụ lục 8b cho thấy các trọng số (đã chuẩn hóa) đều > 0.5 chứng tỏ thang đo các khái niệm đều đạt được giá trị hội tụ.



*Giá trị phân biệt:* Hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều dương và  $< 1$  và khác biệt so với 1, giá trị P-value đều rất bé và  $< 0,05$  cho nên hệ số tương quan của từng cặp khái niệm khác biệt so với 1 ở độ tin cậy 95%. Do đó các khái niệm nghiên cứu trong mô hình này đều đã đạt được giá trị phân biệt.

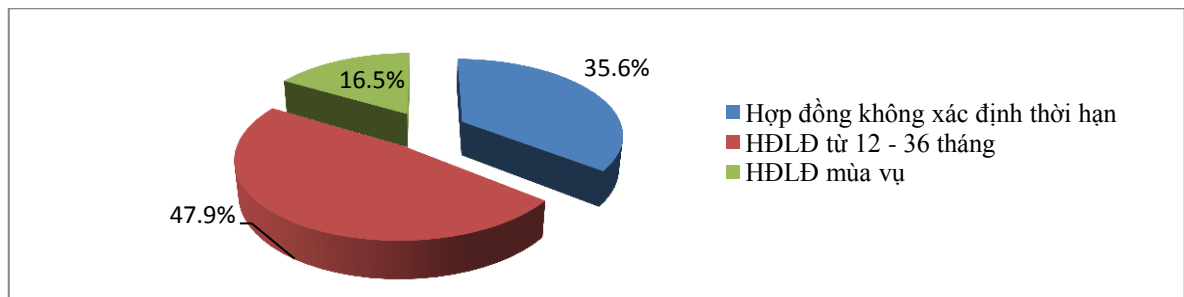
Như vậy, kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phân tích EFA của 5 nhân tố (hdl1, glv, at, lp, td) cùng với phân tích CFA khẳng định các nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường, đảm bảo tính đơn hướng, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt. Từ đó cho phép nghiên cứu kết hợp với các dữ liệu thứ cấp thu thập được đưa ra những phân tích thực trạng dưới đây:

### 3.2.1. Thực trạng về hợp đồng lao động

Điều 18 Luật lao động (2012) quy định trong mọi trường hợp thuê mướn lao động phải ký kết HĐLĐ và thực hiện các điều khoản đó. Kết quả TNXH về HĐLĐ (xem bảng 1 - phụ lục 8c) bước đầu cho thấy các DN đã tuân thủ quy định này.

#### 3.2.1.1 Trách nhiệm đảm bảo quyền về hợp đồng lao động

Các DN may đã đạt được kết quả thực hiện trách nhiệm đảm bảo quyền về HĐLĐ ở mức trên trung bình 3.13/5,0 điểm. Điều này cho thấy ký kết và thực hiện HĐLĐ là một trong những trách nhiệm cơ bản nhất trong đảm bảo quyền đối với NLĐ.



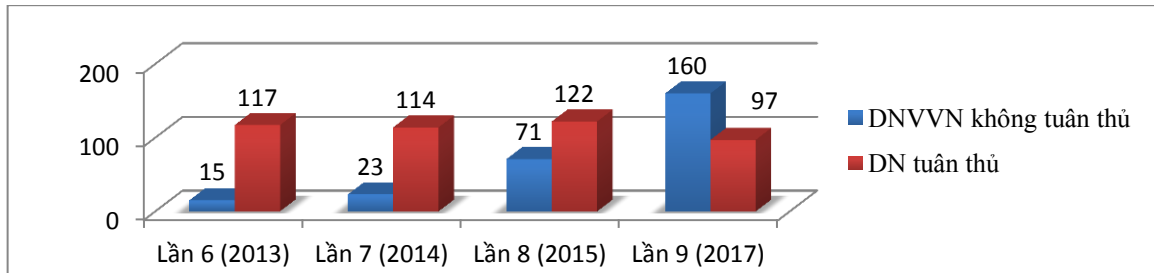
Nguồn: MOLISA, 2015

### Hình 3.3. Các loại hợp đồng mà các DN may ký kết với NLĐ

Trong các nội dung thì “ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc- hdl12” có mức điểm cao nhất (3,36/5,0 điểm). Sở dĩ có mức đánh giá này do ký kết đúng HĐLĐ theo tính chất công việc là cơ sở xây dựng quan hệ hài hòa giữa NLĐ và NSDLĐ. Còn đối với NLĐ khi được ký kết đúng loại HĐLĐ thì DN sẽ không thể đuổi việc NLĐ một cách vô cớ cũng như NLĐ được hưởng các quyền về lương, thưởng, phúc lợi, trợ cấp, bảo hiểm... Theo VITAS (2017): “Các DN may quy mô lớn đảm bảo 100% NLĐ đều có HĐLĐ theo tính chất công việc”. Trong đó loại HĐLĐ mà các DN ký kết với NLĐ như không xác định thời hạn, thời hạn từ 12 - 36 tháng và loại HĐLĐ mùa vụ, phổ biến nhất là HĐLĐ từ 12- 36 tháng (xem hình 3.3).

Thực trạng về “các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ- hdl1” trong các DN may lớn đã được chú trọng. Vi phạm nội dung này tập trung ở các DN NVV. Kết quả này cũng được ILO & IFC phản ánh qua các năm gần đây (xem hình 3.4).

Việc không tuân thủ các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ trong thực hiện HĐLĐ đặc biệt là các DN nhỏ qua các lần báo cáo của ILO & IFC có xu hướng tăng khá lo ngại từ: 15 DN (năm 2013), 23 DN (năm 2014), 71 DN (năm 2015), 97 DN (năm 2017). Các chi tiết bị thiếu trong HĐLĐ có xu hướng khác nhau tùy theo từng DNNVV, nhưng phổ biến nhất là về quá trình tăng lương, đào tạo nghề và nâng cao tay nghề, các thiết bị bảo vệ cá nhân được sử dụng, tiền lương làm thêm giờ, chi tiết về hình thức thanh toán tiền lương và bảng lương.



Nguồn: Tổng Hợp của ILO & IFC

**Hình 3.4: Số lượng DN tuân thủ các các điều khoản đảm bảo quyền trong HĐLĐ của DN theo quy mô qua các lần báo cáo**

Khi chấm dứt HĐLĐ các DN may quy mô lớn đã tuân thủ PLLĐ về vấn đề này còn các DNNVV không trả đúng phúc lợi nghỉ việc cho NLĐ là 97,37% (ILO & IFC, 2015). Nguyên nhân của việc không tuân thủ này là do các DN may không thanh toán cho NLĐ các khoản như: lương, ngày phép năm, trợ cấp kết thúc HĐLĐ trong vòng 7 ngày làm việc từ khi kết thúc HĐLĐ theo PLLĐ.

### 3.2.1.2. Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về hợp đồng lao động

“Các điều khoản đảm bảo lợi ích trong HĐLĐ- hld4” cho NLĐ liên quan đến điều chỉnh tiền lương, tăng lương, phúc lợi... tại các DN lớn phần nào đã được giải quyết. Còn đối với các DNNVV có các điều khoản đảm bảo lợi ích là không thể bằng chứng thực tế là mức điểm ở nội dung này ở mức yếu -2,40/5,0 điểm. Theo MOLISA, (2015): “có 71/152 DN may quy mô nhỏ và vừa không tuân thủ được việc cụ thể hóa các điều khoản về lợi ích của NLĐ theo quy định”. Lý giải cho kết quả này là hiện các DNNVV do tình hình kinh doanh còn nhiều khó khăn, ngân sách để thực hiện các điều khoản đảm bảo quyền còn khá khó khăn, eo hẹp. Vì vậy, những điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLĐ như: trả lương cạnh tranh, trả phụ cấp trợ cấp cao hơn quy định, hay tạo ra những việc làm mới khi NLĐ ngoài 35 tuổi sức khỏe bắt đầu suy giảm, năng suất lao động ảnh hưởng, hỗ trợ nhà ở, xây dựng nhà trẻ... là những vấn đề DN không thể một sớm, một chiều đưa vào HĐLĐ.

### 3.2.2. Thực trạng về giờ làm việc

Tuân thủ về mặt thời gian làm việc là trách nhiệm của NLĐ để đáp ứng yêu cầu của công việc. Đây là khoảng thời gian NLĐ cống hiến tại “ngôi nhà thứ hai” của mình. Thực tiễn TNXH của NLĐ về giờ làm việc (xem bảng 2 - phụ lục 8c).

### 3.2.2.1. Trách nhiệm đảm bảo quyền về giờ làm việc

Đánh giá kết quả điều tra TNXH đảm bảo quyền về giờ lao động đạt mức điểm bình quân 3,01/5,0 điểm. Bởi tuân thủ thời gian làm việc là “pháp định” để làm việc:

Các DN lớn đã “đảm bảo thời gian làm việc theo đúng cam kết - glv1”. Còn các DNNVV đã không tuân thủ trong việc ghi chép về thời gian làm việc đúng cam kết. Các DNNVV đã không ghi chép thời gian công nhân vận hành lò hơi từ sáng sớm để vận hành máy thường ngày mất từ 15 - 30 phút sớm hơn thời gian làm việc so với cam kết. Theo Trung tâm nghiên cứu Quan hệ lao động, (2016): “số các DN may quy mô nhỏ và vừa không thể hiện bản chất công đúng số giờ làm việc thực tế là 42,80%”. Điều này phản ánh một vấn đề trong các DN may là tồn tại “sổ kép” ghi thời gian làm việc. Thêm vào đó, theo Ban nữ Công - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (2017): “Hàng năm có khoảng 52% DN may không cho NLD nữ nghỉ giải 30 phút trong ngày hành kinh và 43% NSDLĐ không đảm bảo chế độ về thời gian nghỉ của NLD nữ nghỉ mỗi ngày 60 phút cho con bú khi con dưới 12 tháng tuổi”. Đặc biệt nhiều DNNVV đã tự động bớt xén, không tuân thủ các quy định dành cho lao động nữ - đối tượng lao động chủ yếu trong các DN may. Bởi các DN may này với số lao động hàng nghìn người họ không thể biết được ngày nào, người nào để theo dõi từng người một để cho nghỉ 30 phút chưa nói đến việc đa số các DN may với 80% lao động nữ thì việc nghỉ ngơi như vậy ảnh hưởng lớn đến dây chuyền sản xuất, nhất là những thời điểm đơn hàng cần gấp.

**Bảng 3.3: Sự không tuân thủ giờ làm thêm theo tháng và năm của các DN may**

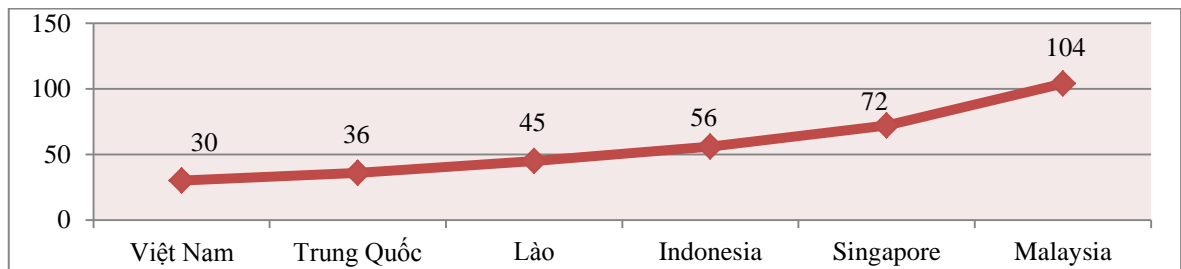
1	Không tuân thủ giờ làm thêm	Báo cáo tuân thủ lần 7		Báo cáo tuân thủ lần 8		Báo cáo tuân thủ lần 9	
		Số lượng (DN)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (DN)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (DN)	Tỷ lệ (%)
1	Theo tháng	101/137	73,72	145/193	75,13	199/257	77,43
2	Theo năm	95/137	69,34	137/193	70,98	186/257	72,37

Nguồn: Tổng hợp từ ILO & IFC

“Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày đúng PLLĐ - glv2” đem lại kết quả khá lạc quan. Các DN may kể cả DN lớn và DNNVV đã tuân thủ khá tốt giới hạn làm thêm ngày là 4 giờ làm thêm/ngày theo quy định. Việc đảm bảo giờ làm thêm này là do các DN may phải hoàn thành các đơn hàng của mình đúng hạn cũng như NLD làm thêm giờ để gia tăng thu nhập trong điều kiện kinh tế còn thất lung, buộc bụng.

Mối quan tâm liên quan đến làm thêm giờ tập trung chủ yếu là “đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng và theo năm - glv3 và glv4”. Đây là hai nội dung có mức đánh giá thực trạng thấp nhất tại các DN lớn và DNNVV. Điều 106 Bộ luật lao động (2012) quy định: “giới hạn làm thêm giờ hàng tháng là không quá 30 giờ và một năm là không quá 200 giờ”. Tuy nhiên các DN may là điển hình của việc làm thêm giờ quá mức quy định. Theo Viện công nhân công đoàn, (2017): “Thời gian làm thêm giờ trung bình của NLD là 47 - 60 giờ/tháng và làm thêm giờ lên tới 500 giờ/năm, thậm

chỉ 600 giờ/năm”. Việc làm thêm giờ quá nhiều có đảm bảo NLD có sức khỏe tốt cho NLD đặc biệt là NLD nữ hay không? Bởi NLD nữ có gia đình còn phải có thời gian dành cho gia đình, chăm sóc con cái sau giờ làm việc còn đối với nữ lao động chưa có gia đình thì ít có điều kiện, thời gian gặp gỡ, tìm hiểu bạn khác giới. Nội dung làm thêm giờ theo tháng, năm được xem là thách thức lớn nhất và dai dẳng nhất của cả DN lớn và DNNVV. ILO & IFC (2015) đã nghi nhận tình trạng vi phạm Luật của các DN may (xem bảng 3.3). Tuy nhiên thống kê của MOLISA (2017) so với quy định 30 giờ/tháng của Việt Nam thì số giờ làm thêm theo tháng thấp hơn rất nhiều so với khu vực (xem hình 3.5). Câu hỏi đặt ra là để tăng tính cạnh tranh của thị trường lao động Quốc hội, Chính phủ nên xem xét PLLĐ liên quan về giờ làm thêm.



*Nguồn: Tổng hợp từ [49]*

**Hình 3.5: Số giờ làm thêm của một số nước khu vực Châu Á**

### 3.2.2.2. Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về giờ làm việc

Theo Nghị định 85/2015/NĐ-CP: “khuyến khích DN áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, phù hợp nguyện vọng của lao động nữ” nhưng tại các DN may Việt Nam thực trạng “đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm - glv6” có kết quả mức điểm bình quân khá thấp (2,84/5,0 điểm). Bởi trong các trường hợp liên quan đến làm thêm giờ tại các DN may kể cả các DN lớn và DNNVV được NSDLĐ “tự động áp dụng” cho NLD. Sự tự động này tại nhiều DN may không có văn bản thỏa thuận rõ ràng. Tuy nhiên, phần lớn NLD nữ do khó khăn về thu nhập để nuôi con cái nên dường như họ thoải mái với hoạt động làm thêm giờ hàng ngày với giới hạn hợp lý; hay tại các DN may sản xuất theo dây chuyền nên nếu NLD không làm thêm thì sẽ ảnh hưởng đến hoạt động của dây chuyền và các công đoạn liên quan. Đối những NLD làm cố định như bảo vệ, nhân viên bảo trì tại các DN thì đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm dường như là khó khăn.

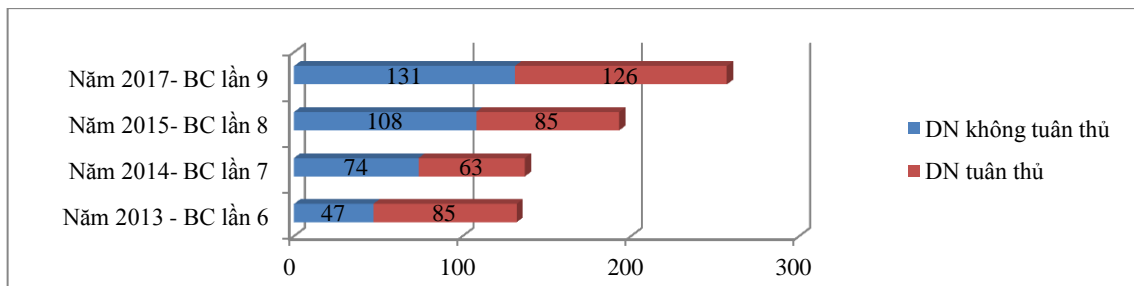
### 3.2.3. Thực trạng về an toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp

Hiện các DN may có quy mô lớn đã có hệ thống làm mát bằng hơi nước 100% tại các xí nghiệp may, đổi mới trang thiết bị, PCCC. Nhờ những biện pháp đồng bộ đó đã đảm bảo ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp. Kết quả TNXH về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp đã có một số thành công nhất định (xem bảng 3- phụ lục 8c).

#### 3.2.3.1. Trách nhiệm đảm bảo quyền về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp

Thực tiễn TNXH về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp đạt 3,22/5,0 điểm. Kết quả này thể hiện các DN may đã thực sự coi công tác ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp.

Thực hiện “tập huấn về ATVSLĐ, PCCC - at1” có sự đánh giá tốt nhất trong nội dung này. Có được kết quả như vậy là do cả DN lớn và DN nhỏ đã từng bước quan tâm đến công tác tập huấn về ATVSLĐ, PCCC, đặc biệt thường xuyên tập huấn một số chính sách về ATVSLĐ, PCCC (xem bảng 4 - phụ lục 10). Mục đích nhằm giáo dục, tăng cường ý thức về ATVSLĐ tại các DN may. Đối với các trang thiết bị PCCC, các bộ phận liên quan hàng tuần, hàng tháng có sự hướng dẫn, để hệ thống vận hành an toàn, đồng thời có dán tem kiểm định. Theo VITAS (2017): “Công tác ATVSLĐ, PCCC được các DN may đặc biệt quan tâm. Trong năm 2016 tại các DN may khu vực phía Nam trong tháng ATVSLĐ đã tổ chức 194 cuộc tập huấn cho 118.895 NLĐ”. Thông qua đó, giúp NLĐ hiểu biết về ATVSLĐ, PCCC. Tuy nhiên, do số lượng NLĐ đặc biệt là NLĐ nữ lớn nên quy mô và cách thức huấn luyện chưa thực sự phù hợp.



Nguồn: Tổng hợp từ ILO & IFC

**Hình 3.6: Số DN may tuân thủ và không tuân thủ nội dung không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc**

Nội dung yếu kém nhất trong tiêu chí này là “không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc - at2” tại cả các DN lớn và DN nhỏ. Các lối thoát hiểm bị khóa sẽ gây khó khăn rất lớn trong quá trình PCCC và thoát hiểm của NLĐ khi có cháy, nổ xảy ra. Thực trạng này cũng được ghi nhận trong Báo cáo tuân thủ trong ngành may mặc của ILO & IFC trong các lần gần đây (xem hình 3.6). Nguyên nhân là do đặc thù ngành may với quy mô hoạt động và số lượng NLĐ lớn cộng với việc nhà xưởng chứa nhiều hàng hóa, vật liệu dễ cháy như vải vóc, sợi, chỉ làm che chắn các lối thoát hiểm và để bảo vệ hàng hóa khỏi bị mất trộm hay NLĐ ra vào khi làm việc nên các lối thoát hiểm thường xuyên bị khóa.

Kết quả nội dung “thực hiện trang bị bảo hộ lao động - at3” có tín hiệu lạc quan ở các DN may và được hưởng ứng thực hiện cao ở các DN lớn. Trong đó, NLĐ chuyên trách phải mang các loại giày, ủng bảo vệ, những loại thiết bị bảo vệ mắt, đầu, chân tay, các thiết bị bảo vệ thường hô hấp hay các miếng chắn bảo vệ. Việc trang bị bảo hộ lao động như mua sắm đồng phục giúp các DN may xây dựng hình ảnh đẹp, chuyên nghiệp trong mắt đối tác, khách hàng (xem hình 3, 4- phụ lục 09). Tuy nhiên tại các DN may quy mô nhỏ và vừa đặc biệt là DN nhỏ còn ở mức chưa tuân thủ. Kết

quả này cũng được VITAX (2017) ghi nhận: “Khoảng gần 40% DN may nhỏ và vừa không thực hiện đầy đủ các quy định về cung cấp và sử dụng bảo hộ cá nhân như khẩu trang, găng tay sắt, kính bảo hộ...”. Điều này sẽ ảnh hưởng đến ATVSLĐ.

Các DN may các DN lớn và DNNVV “đảm bảo theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần - at4”. Bởi đặc thù của may mặc là môi trường làm việc chịu nhiều tác động của các yếu tố như bụi vải, tiếng ồn, ánh sáng và tư thế làm việc dẫn đến một số bệnh mãn tính như: bụi phổi, viêm xoang, viêm mũi dị ứng, viêm phế quản, các bệnh về tai, mắt, xương khớp và thoái hóa cột sống... Hoạt động này, không chỉ giúp NLĐ kịp thời phát hiện và điều trị các loại bệnh mà còn giúp NLĐ nhận biết được nguyên nhân, tác hại của bệnh nghề nghiệp. Song điều đáng bàn là công tác chăm sóc sức khỏe sinh sản cho NLĐ nữ tại các DN may vẫn còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản, kế hoạch hóa gia đình còn hạn chế, còn thiếu các cơ sở tư vấn cung cấp dịch vụ này cho NLĐ nữ tại các DN may nói riêng, các khu công nghiệp mà các DN may hoạt động nói chung.

Ngoài ra, vấn đề nhà vệ sinh cho lao động nữ theo Nghị định 85/NĐ-CP tại các DN may thực tế vẫn còn khá nan giải khi chỉ một số ít các DN may lớn theo yêu cầu của khách hàng quốc tế là phải đảm bảo vấn đề này như: Tổng công ty may 10, Tổng công ty may Việt Tiến, Công ty may Sông Hồng... Minh chứng như tại Tổng công ty may 10 theo Ông Thân Đức Việt (2017): “DN phải đảm bảo 25 nữ/nhà vệ sinh nếu không làm được những điều này thì các đơn hàng hàng triệu đô sẽ không thể được ký”. Còn nhiều DN lớn khác cũng như các DNNVV còn chưa thực hiện quy định này. Bên cạnh đó, qua Chiến dịch thanh tra lao động năm 2015 trong ngành may mặc tại 152 DN còn một vài điểm tối đáng lưu ý (xem bảng 3-phụ lục 10) và theo MOLISA (2016): “Tình hình tai nạn lao động năm 2016 với 81 vụ, số người chết: 536 người, số người bị thương nặng: 1052 người, nạn nhân NLĐ nữ: 2.016 người. Trong đó tai nạn lao động các DN may chiếm từ 5-8% tai nạn lao động trong cả nước.”. Nguyên nhân là do một số DN nhỏ còn chưa quan tâm đến ATVSLĐ và để cảnh báo các DN may trong thông tư 07/2016 của MOLISA đã quy định sản phẩm may thuộc nhóm nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

### 3.2.3.2. Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp

Các DN đã tăng cường TNXH về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp với mức điểm là 3,01/5,0 điểm. Con số này phần nào thể hiện phương châm “NLĐ là tài sản quý giá nhất” để các DN may nuôi dưỡng.

Thực hiện “chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao cho NLĐ- at5” của DN lớn ở mức trung bình còn DNNVV vẫn đang tồn tại nhiều bất cập. Đối với cung cấp bữa ăn dinh dưỡng hợp vệ sinh còn nghèo nàn tại các DN may đặc biệt là đối với các DNNVV. Theo Ban Quản lý an toàn thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh (2017):



“Gốc rễ của vấn đề chất lượng bữa ăn cho NLĐ chưa được bảo đảm là do trách nhiệm của chủ DN chưa được nâng cao, vẫn phó mặc suất ăn của NLĐ cho các nhà thầu”. Hệ quả qua mỗi “cửa” số tiền suất ăn của NLĐ từ 15000 - 20000 đồng lại bị “cắt xén”. Vì vậy, tại các DN may hỗ trợ bữa ăn đảm bảo dinh dưỡng và “sạch” theo đúng nghĩa vẫn là vấn đề lo ngại. Bên cạnh đó do các DN may sử dụng chủ yếu lao động phổ thông và có sự biến động lao động xuyên nên DN mới dừng lại ở việc mua BHXH, BHYT. Công tác chăm sóc sức khỏe nâng cao như mua bảo hiểm nhân thọ hay có chương trình chăm sóc sức từng cá nhân NLĐ mới chỉ là ý tưởng và đang trong quá nguyên cứu. Bởi nếu NLĐ tự ý rời bỏ DN đi nơi khác có mức thu nhập, điều kiện làm việc tốt hơn thì khoản đãi ngộ này nên tính toán như thế nào?

Tại các DN may quy mô lớn “tổ chức hoạt động văn hóa và thể thao cho NLĐ- at6” trở nên lạc quan và họ có nhiều cơ hội giao lưu với đồng nghiệp. Các DN lớn đã gắn kết NLĐ qua một số hoạt động văn hóa (xem bảng 4- phụ lục 10). Theo ông Lê Nho Thương - Chủ tịch Công đoàn dệt may Việt Nam (2017): “Tổ chức các chương trình thể thao, văn nghệ, giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm sống trong các DN may đã thu hút đông đảo NLĐ tham gia, tạo nên sân chơi bổ ích trong DN”. Thật vậy, những hoạt động này giúp NLĐ không chỉ rèn luyện sức khỏe, cải thiện đời sống tinh thần, mà còn là dịp để NLĐ thể hiện năng khiếu của bản thân, bền sức, vững trí trong công việc cũng như phát huy tinh thần tập thể hơn. Song rất nhiều các thể thao như: bóng đá, bóng chuyền, cầu lông đòi hỏi phải có sân bãi, có sự đầu tư tổ chức các giải đấu mà tại các DN may thời gian làm thêm nhiều, ngân sách cho hoạt động này còn ít nên tổ chức những hoạt động này còn gặp nhiều khó khăn từ thời gian đến địa điểm đến cách thức tổ chức. Vì vậy, “Chăm lo sức khỏe” cho NLĐ vẫn chiếu lệ tại nhiều DNNVV đặc biệt là DN nhỏ.

#### **3.2.4. Thực trạng về lương và phúc lợi**

Kết quả TNXH về tiền lương và phúc lợi thể hiện sự cố gắng của các DN may (xem bảng 4- phụ lục 8c) để giảm dần sự “tần tiện, kham khổ” cho NLĐ.

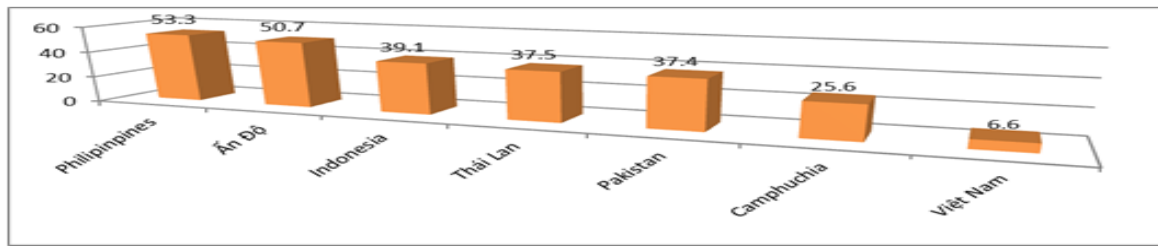
##### **3.2.4.1. Trách nhiệm đảm bảo quyền về lương và phúc lợi**

Thực trạng đánh giá TNXH đối với NLĐ đảm bảo quyền của NLĐ về lương và phúc lợi của các DN may Việt Nam đạt mức điểm bình quân là 3,21/5,0 điểm. Mức điểm phản ánh các DN may dần đảm bảo hành lang thu nhập của NLĐ.

“Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu - lp1” có mức điểm đánh giá cao nhất. Cả DN lớn, DNNVV nghiêm chỉnh chấp hành tốt quy định về tiền lương tối thiểu cũng như nghị định 49/2013/NĐ -CP, nghị định 121/2018. Thực tế về nội dung này cũng được thể hiện qua báo cáo nghiên cứu dệt may và da giày Châu Á- Thái Bình Dương (xem hình 3.7). Tỷ lệ không tuân thủ quy định tiền lương tối thiểu

của các DN may Việt Nam thấp hơn nhiều so với nước thấp thứ hai trong danh sách là Campuchia (25,6%) và thấp hơn gần 9 lần so với nước đứng đầu Philippines.

Đơn vị: %



Nguồn: ILO Châu Á Thái Bình Dương, 2016

**Hình 3.7. Tỷ lệ không tuân thủ quy định về tiền lương tối thiểu của các DN may Châu Á**

Tại các DN lớn “thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm vào ngày thường - lp2” đạt mức tuân thủ nhưng đối với các DNNVV còn ở mức điểm bình quân thấp nhất trong tiêu chí này. Lý do, khi một số đơn hàng của DN may phải giao gấp, nếu chỉ cho một số bộ phận làm thêm thì chi phí sản xuất quá cao vì vận hành nhiều máy móc, còn làm thêm toàn bộ DN thì chi phí trả lương lại không thể. Thực trạng này cũng được ghi nhận trong Báo cáo Chiến dịch thanh tra lao động trong ngành may mặc (2015): “36/152 DN vi phạm về trả lương làm thêm giờ”;

Tại các DN lớn “thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ - lp3” mới ở mức đảm bảo quy định và các DNNVV vẫn ở mức vi phạm. Lý giải cho việc thực hiện chưa đúng này của các DNNVV là theo PLLĐ tiền lương làm thêm giờ ngày nghỉ = Tiền lương giờ thực trả x 200% x Số giờ làm thêm ngày nghỉ. Trong đó tiền lương làm thêm này thực trả phải tính dựa trên lương tháng cơ bản chia cho số ngày làm việc bình thường trong một tháng. Tuy nhiên, thực tế DN bỏ qua nhiều do việc sử dụng công thức chuẩn, đơn giản hơn trong đó quy định 26 ngày công trong 1 tháng, được áp dụng bất kể tháng đó có bao nhiêu ngày làm việc thực tế. Hoặc nhiều DN quy mô nhỏ và vừa cho rằng vì DN làm theo sản phẩm nên có làm mới có lương, nghỉ thì không được hưởng lương. Thực trạng cũng được đánh giá trong Báo cáo chuyên đề Lương và Phúc lợi, (2015) của ILO: “35/207 DN may tức 16,9% DN may không chi trả đúng cho NLĐ tiền lương làm thêm vào ngày nghỉ lễ”. Một số DN bỏ qua 1 thực tế là thời gian làm việc ca đêm giữa 0:00 sáng và 6:00 sáng vào ngày lễ được coi là làm thêm vào ngày lễ.

Trong các DN lớn “thực hiện TNXH về đóng BHXH, BHYT cho NLĐ theo đúng PLLĐ- lp4” ở mức tuân thủ khá tốt nhưng chưa đạt mức tuân thủ tại các DNNVV. Hiện tại, mức đóng bảo hiểm tại Việt Nam đang cao nhất khu vực ASEAN cụ thể theo Nghị định 44/2017/NĐ - CP mức đóng BHXH tại các DN may Việt Nam là 32% mức lương tháng. Trong đó các DN may phải nộp 21,05% (18% Bảo hiểm hưu trí, 3% BHYT, 1% Bảo hiểm thất nghiệp). NLĐ phải nộp 10,5% (8% Bảo hiểm

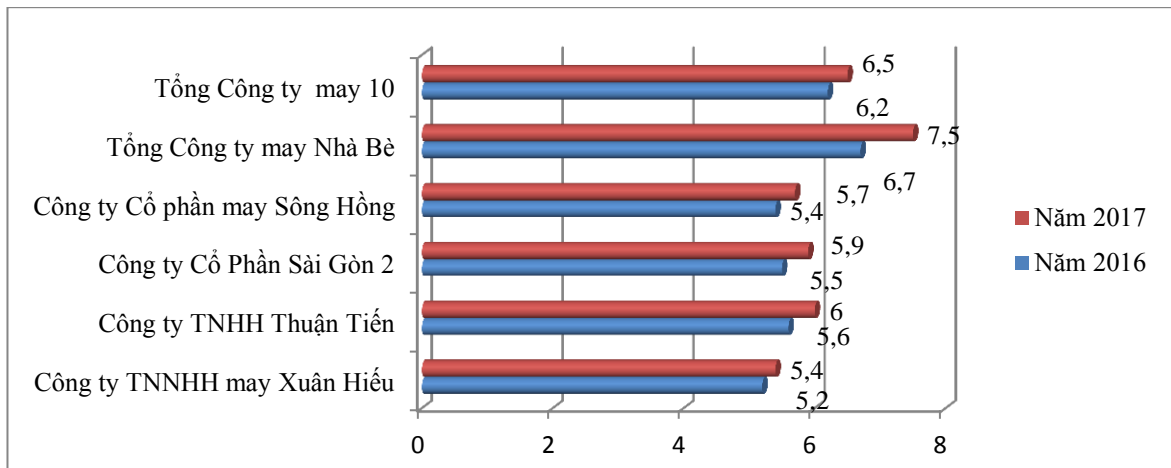


hưu trí, 1,5% BHYT, 1% Bảo hiểm thất nghiệp). Đây là một trong những gánh nặng lớn đối với các DN may Việt Nam để cạnh tranh về giá sản phẩm trong TMQT.

### 3.2.4.2. Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về lương và phúc lợi

Các DN may đã tăng cường TNXH đảm bảo lợi ích về lương và phúc lợi cho NLĐ khi mức điểm bình quân đánh giá là 3,02/5,0 điểm. Đây là một trong những tín hiệu đáng mừng trong thực hiện TNXH đối với NLĐ.

Đơn vị: Triệu đồng/người/tháng



Nguồn: Tổng hợp từ VITAX, 2017

**Hình 3.8: Mức lương bình quân/tháng của NLĐ tại một số DN may Việt Nam**

Thực hiện TNXH trong “trả lương cạnh tranh - 1p5” chính là sự kỳ vọng của cả NSDLĐ và NLĐ. Sở dĩ có mức đánh giá cao nhất trong nội dung về lương và phúc lợi là do DN may quy mô lớn nhận thức việc trả lương cạnh tranh sẽ đảm bảo chất lượng cuộc sống cho NLĐ. Ví dụ như tại các DN may quy mô lớn như: Tổng công ty may 10, Tổng công ty may Nhà Bè, Công ty Cổ phần may Sông Hồng mức lương cao hơn bình quân từ 8- 50%. Điều này chứng minh các DN may Việt Nam đã ý thức được rằng NLĐ chính là “gốc rễ” của DN. Đảm bảo mức lương cạnh tranh là một trong những vấn đề mong mỏi tốt bậc của NLĐ mức lương của một số DN may (xem hình 3.8) và hiện nay thị trường lao động với nguyên tắc “thuận bán, thuận mua”. Với NLĐ có trình độ chuyên môn, kỹ thuật tay nghề, các DN may phải trả lương cạnh tranh thì mới giữ được họ. Tuy nhiên đối với các DNNVV cho rằng với NLĐ của họ chủ yếu là lao động nữ chưa qua đào tạo, không ổn định - dịch chuyển cao DN đã phải trang trải chi phí đào tạo thì mới làm được việc vì thế không trả mức lương cạnh tranh được.

Tại các DN quy mô lớn “trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định - 1p6” còn khá dè chừng còn với DNNVV nội dung này vẫn khá xa vời so với kỳ vọng. Sở dĩ mức điểm đánh giá khá thấp là do tại các DN may quỹ lương chiếm từ 18 - 20% giá thành của sản phẩm. Trong khi đó theo Hiệp hội Doanh nghiệp TP. Hồ Chí Minh: “tỷ lệ quỹ lương ở các nước ASEAN khác chỉ là 16%”. Cùng với đó, các DNNVV hàng năm

phải điều chỉnh tăng lương theo quy định của Nhà nước. Họ phải lấy lại sức để tập trung vào sản xuất kinh doanh do vốn của các DN may quy mô nhỏ và vừa sức ép trong ngành khá lớn vì vậy trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định là rất trở ngại.

Thực tế về “hỗ trợ nhà ở cho NLD- lp7” (quan sát này bị loại) của các DN may còn rất khó khăn. Theo Ông Nguyễn Văn Tuấn (Phó tổng thư ký VITAX) cho biết: “Trong quá trình thực hiện xây dựng nhà ở cho NLD các DN may đều gặp khó khăn về vốn đầu tư, nhất là những DN ở Hà Nội, thành Phố Hồ Chí Minh. Cùng với khó khăn về vốn đầu tư, các DN may lại phải đối mặt với hàng loạt tác động của thị trường từ biến động giá nguyên vật liệu, lãi suất vốn vay cao”. Đây cũng là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến thực trạng xây dựng nhà ở cho NLD tại còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng. NLD tại các DN may chủ yếu là lao động di cư mà thu nhập thấp nên đa số thuê nhà giá rẻ, hoặc thuê chung, ở ghép nên đời sống của nhiều lao động đã khó khăn lại càng khó khăn hơn. Đối với những người đã lập gia đình, có con nhỏ, khó khăn nhân lên gấp bội vì nhu cầu cần một mái nhà cho mình. Ở các phòng trọ thông thường được xây dựng tạm bợ, chật chội và không đảm bảo các điều kiện về an ninh trật tự, an toàn phòng cháy chữa cháy, các tệ nạn xã hội, vấn nạn rác thải sinh hoạt đang ở mức báo động... ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng cuộc sống của NLD đặc biệt là lao động nữ.

Ngoài ra, tại các DN may lao động nữ trẻ có nhu cầu gửi con là rất lớn. Theo Công đoàn dệt may Việt Nam (2017): “có khoảng 52,6% lao động nữ tại các DN may có con nhỏ dưới 6 tuổi và có nhu cầu gửi trẻ. Chỉ có khoảng 19% NLD gửi con vào các cơ sở mầm non công lập còn lại phải gửi con ở các nhà trẻ tư nhân hoặc nhóm trẻ, cơ sở mầm non tư thục”. Những trường có chất lượng thì mức thu học phí cao, trong khi lương công nhân thấp, không đủ chi trả học phí cho con. Tại các DN may chỉ có văn phòng Tổng công ty may 10 là xây nhà trẻ cho con em NLD còn hầu hết các DN may hiện nay chưa có phương án thể giải quyết vấn đề này.

### **3.2.5. Thực trạng về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể**

Kết quả TNXH đối với NLD về tự do hiệp hội và tự do hiệp hội tại các DN may thực tế vẫn rất hình thức nghĩa là làm cho có mà thôi (xem bảng 5- phụ lục 8c).

#### **3.2.5.1. Trách nhiệm đảm bảo quyền về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể**

Thực thi TNXH đảm bảo quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể đạt điểm bình quân 3,03/5,0 điểm. Kết quả này thể hiện các DN may đã bước đầu coi trọng đến nội dung này cũng như giúp DN giảm thiểu những “rạn nứt” trong quan hệ lao động.

Tại các DN may Việt Nam việc “tổ chức hội nghị NLD hàng năm - td3” chính là việc tạo ra một diễn đàn để phát huy tính dân chủ trực tiếp tại nơi làm việc. Vì vậy, các DN may đặc biệt các DN may quy mô lớn quan tâm nhất đến nội dung này. Theo Vinatex (2017): “100% các DN may trong tập đoàn đều tổ chức Hội nghị NLD”. Đây là nơi tạo ra sự đoàn kết, dân chủ, tập trung trí tuệ của NLD hàng năm. Hội nghị

người lao động ghi nhận sự linh hoạt, sáng tạo trong việc thực thi các nhiệm vụ của năm và sự tận tâm cống hiến cũng như sự gắn bó bền chặt của NLD. Mặc dù vậy, tại các DNNVV tổ chức hội nghị NLD hàng năm chưa được coi trọng dẫn đến tình trạng: chưa giải quyết thỏa đáng về tăng ca quá nhiều, cách thức trả lương, môi trường làm việc chưa bảo đảm, NSDLĐ không chấp hành đúng PLLĐ... là nguyên nhân của những giọt nước tràn ly tạo ra một số cuộc đình công (xem bảng 3.4).

**Bảng 3.4: Một số doanh nghiệp may người lao động đình công**

TT	Các doanh nghiệp	Số lượng NLD	Nguyên nhân	Thời gian
1	Công ty may xuất khẩu Đại Nghĩa	1500	Khoản thu 10.000 đồng/tháng không minh bạch	02/03/2017
2	Công ty TNHH may Vạn Hà	2000	Không thực hiện theo đúng cam kết tiền ăn ca, Bảo hiểm xã hội	15/04/2017
3	Công ty TNHH Minh Hoàng 2	950	Nợ lương, bớt xén các khoản phúc lợi	17/05/2017
4	Công ty Cổ phần xuất khẩu Huế	600	Lương thấp, chưa đóng BHXH	31/05/2018

*Nguồn: Tổng hợp từ Công đoàn dệt may Việt Nam*

Các DN may quy mô lớn đã chú trọng đến việc “được thành lập Công đoàn cơ sở - td1” nhưng các DNNVV còn ở mức dưới trung bình (2,98/5,0). Kết quả này cho thấy các DN lớn nhận thức được thành lập công đoàn cơ sở là một trong những yếu tố quyết định để có được quan hệ lao động lành mạnh tại DN. Theo VITAX (2017): “Có trên 80% các DN may được thành lập Công đoàn cơ sở” nhằm mục đích đồng hành chăm lo đời sống vật chất tinh thần của NLD.

Thực hiện quyền cho “NLD được tham gia tổ chức Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng- td2” bước đầu đã có sự quan tâm tại các DN may quy mô lớn. Tại các DN lớn việc gia nhập tổ chức Công đoàn và ra khỏi Công đoàn là quyền của NLD căn cứ Luật Công đoàn năm 2012, Nghị định số 43/2013/NĐ-CP, Nghị định số 200/2013/NĐ-CP. Theo đó, NLD được tự nguyện, tham gia Công đoàn và phản ánh tâm tư, nguyện vọng với Công đoàn để được giúp đỡ giải quyết. Tuy nhiên hoạt động này các DNNVV còn khá bấp bênh.

#### 3.2.5.2. Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể

Kết quả đánh giá đảm bảo lợi ích về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể đạt 2,82/5,0 điểm - mức yếu kém trong toàn bộ nội dung TNXH đối với NLD.

Các DN may quy mô lớn đã phần nào tạo điều kiện cho “Công đoàn cơ sở hoạt động - td4” nhưng đối với các DNNVV nội dung này còn rất bất cập. Tại một số DN may cán bộ được giúp đỡ từ phía lãnh đạo DN nhằm thực hiện tốt chữ “tâm”, “công” trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của Công đoàn. Các DN tạo điều kiện để cán bộ Công đoàn tham gia Hội thi cán bộ Công đoàn giỏi nhân dịp kỷ niệm 20 năm

ngày thành lập Công đoàn dệt may Việt Nam năm 2016. Đây là cơ hội để các bộ Công đoàn các đơn vị thể hiện trí tuệ, tài năng, lòng yêu nghề, và tạo điều kiện cho các đơn vị giao lưu, học hỏi kinh nghiệm. Tuy nhiên, tại các DN may cán bộ Công đoàn phải kiêm nhiệm các công việc lẫn cán bộ Công đoàn hay theo ILO & IFC, (2017): “có trên 30% cấp quản lý can thiệp vào hoạt động Công đoàn cơ sở”. Điều này dẫn đến Công đoàn cơ sở chưa thể tự chủ toàn bộ hoạt động của mình.

Thực trạng “TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật- td5” có mức đánh giá yếu nhất trong nội dung này. Hiện đa số DNNVV vẫn “vật lộn” với bài toán đảm bảo quyền nên việc có TULĐTT tốt hơn Luật dường như là không thể. Theo Công đoàn dệt may Việt Nam (2017): “Tại các DN may có hơn 100 DN ký TULĐTT của mình và hơn 80 DN ký TULĐTT ngành”. Đây là một con số còn khá ít ỏi so với 5985 DN may. Theo Trung tâm nghiên cứu Quan hệ lao động (2016): “Kết quả điều tra ban đầu về TULĐTT có khoảng 29% tốt hơn Luật, còn lại là sao chép từ Luật và chỉ 15% có dấu hiệu tham gia của NLĐ”. Như vậy, số lượng TULĐTT không những quá ít mà chất lượng của chúng cũng là vấn đề đáng quan ngại.

Như vậy, toàn cảnh bức tranh thực trạng TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam có cả vùng sáng và tối của cả DN lớn, DNNVV (xem bảng 3.5).

**Bảng 3.5: Tóm tắt thực trạng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của các DN may Việt Nam**

	<b>Một số kết quả</b>	<b>Một số tồn tại</b>
<b>Các DN may (DN lớn, DNVV)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc.</li> <li>- Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày.</li> <li>- Nghi phép năm đúng PLLĐ.</li> <li>- Tập huấn về ATVSLĐ, PCCC.</li> <li>- Thực hiện trang bị bảo hộ lao động.</li> <li>- Đảm bảo theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần.</li> <li>- Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu.</li> <li>- Được thành lập Công đoàn cơ sở.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLĐ.</li> <li>- Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ.</li> <li>- Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm.</li> <li>- Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc.</li> <li>- Hỗ trợ nhà ở cho NLĐ.</li> <li>- TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật.</li> </ul>
<b>Các DN quy mô lớn thực hiện tốt hơn các DNNVV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ trong HĐLĐ.</li> <li>- Đảm bảo thời gian làm việc đúng cam kết.</li> <li>- Chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao.</li> <li>- Tổ chức các hoạt động văn hóa và thể thao cho NLĐ.</li> <li>- Thực hiện đúng quy định tiền lương ngày nghỉ phép, nghỉ lễ, đóng BHXH, BHYT cho NLĐ.</li> <li>- Trả lương cạnh tranh, trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định.</li> <li>- Tổ chức hội nghị NLĐ hàng năm.</li> <li>- NLĐ được tham gia Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng.</li> <li>- Tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động;</li> </ul>	

### 3.3. Thực trạng quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam

#### 3.3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động

Xây dựng kế hoạch như là cái “neo” để con thuyền thực hiện TNXH thuận lợi hơn tại các DN. Kết quả điểm bình quân đạt 3,02/5,0 điểm phần nào phản ánh thực trạng này (xem bảng 6 - phụ lục 8c). Kết hợp với các dữ liệu thứ cấp có được một số đánh giá:

##### 3.3.1.1. Xác định các mục tiêu thực hiện

Việc “xác định các mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ - CSR1” bước đầu đã có sự coi trọng ở các DN may có quy mô lớn. Ví dụ như Tổng công ty may 10, may Việt Tiến, may TNG và nhiều DN quy mô lớn khác đã xác định mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích một cách cụ thể (xem bảng 3.6) với các nội dung về HĐLĐ, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi...

**Bảng 3.6: Xác định mục tiêu TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của một số DN may**

T T	Một số DN	Xác định mục tiêu TNXH	
		Đảm bảo quyền	Đảm bảo lợi ích
1	Tổng Công ty may 10	100% NLĐ được ký đúng loại HLĐLĐ, tập huấn về ATVSLĐ, bảo hộ lao động, kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần, được tham gia công đoàn... Lương tối thiểu, BHYT, BHXH được thực hiện theo đúng quy định. Tổ chức hội nghị NLĐ hàng năm với 3 - 5% tổng số 12000 NLĐ tham gia.	Hỗ trợ tiền ăn ca từ 25.000 đồng - 30.000 đồng/suất Tăng tiền lương 7,8% - 10,1% năm. Phụ cấp Tết âm lịch ít nhất 2 tháng lương, quà cưới 500.000 đồng. Xây dựng nhà trẻ, chợ dân sinh. Xây dựng điểm văn hóa công nhân (3 sân cầu lông, 1 sân chơi vui chơi, 1 thư viện gồm 400 đầu sách).
2	Tổng Công ty may Việt Tiến	Tất cả NLĐ được ký đúng loại HLĐLĐ, được kiểm tra sức khỏe định kỳ, được tham gia công đoàn theo quy định. Ban hành quy chế huấn luyện ATVSLĐ, huấn luyện định kỳ cho toàn thể NLĐ để tuân thủ nghiêm ngặt yêu cầu về ATVSLĐ. Tuân thủ quy định về giờ làm việc, về lương tối thiểu, về BHYT, BHXH. Tổ chức đối thoại với NLĐ. Tổ chức hội nghị NLĐ hiệu quả.	Hỗ trợ tiền ăn ca 30.000 đồng/suất. Tăng tiền lương 8,2% - 10,6%/năm. Tổ chức các hoạt động thể thao nhân ngày thành lập DN Tặng quà sinh nhật 300.000 đồng/người. Hỗ trợ mái ấm công đoàn cho 6 đoàn viên có hoàn cảnh khó khăn với 30 triệu đồng/đoàn viên.
3	Cổ phần đầu tư và thương mại TNG	Toàn bộ NLĐ được ký đúng loại HLĐLĐ, tập huấn về ATVSLĐ, được tham gia công đoàn; khám sức khỏe định kỳ 2 lần/năm cho toàn thể NLĐ và cho NLĐ làm việc có yếu tố độc hại. Số trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là 0. Thực hiện tiền lương tối thiểu, BHYT, BHXH theo PLLĐ. Tổ chức hội nghị NLĐ hàng năm	Tăng tiền lương từ 5, 2 triệu lên 5,8 triệu. Chi 30 - 50 tỷ đồng tiền thưởng cho NLĐ có thành tích trong các phong trào thi đua. Tổ chức chương trình văn hóa, thể thao này 8/3, 20/10 Tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động

*Nguồn: Tổng hợp của NCS*

Như vậy, xác định mục tiêu thực hiện được xây dựng một cách bài bản, chuyên nghiệp tại DN lớn gắn với việc đảm bảo các mục tiêu về các quyền và lợi ích chính đáng cho NLD hay chính là thực hiện tốt PLLĐ, Luật ATVSLĐ hiện hành đồng thời giúp các DN lớn đã “định vị” tương lai của DN trong TMQT bằng cách đáp ứng yêu cầu của khách hàng về các CoC: SA8000, WRAP, OHSAS 18001. Tuy nhiên các DNNVV đặc biệt là các DN nhỏ chưa xác định mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Qua điều tra có 65,58% (202/308) DN chưa thực hiện công tác này. Theo ông Lê Tiến Trường (2016): “trong tổng số các DN may có đến 90% DN đều còn ở quy mô nhỏ”. Với đặc trưng của các DN nhỏ với nguồn vốn ít, cơ sở vật chất còn nghèo nàn, nhân lực còn mỏng nên có nhiều trở ngại trong việc thực hiện TNXH đối với NLD theo đúng chuẩn mực, theo các CoC. Vì thế các DN này còn chưa hoặc rất “lúng túng” trong việc xác định mục tiêu.

### 3.3.1.2. Nghiên cứu và lựa chọn quy tắc ứng xử

“Nghiên cứu và lựa chọn CoC về TNXH đối với NLD- CSR2” là việc DN may tìm hiểu xem đối tác yêu cầu Bộ CoC nào thì DN sẽ lựa chọn CoC đó. Các DN quy mô lớn (xem bảng 3.7) đã quan tâm công tác này để tìm cho mình con đường phát triển bền vững, những thay đổi “khôn lường” của thị trường cũng như thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD.

**Bảng 3.7: Một số DN may điển hình nghiên cứu và lựa chọn SA8000**

TT	Các DN may	Năm	TT	Các DN may	Năm
1	Tổng Công ty may 10	2001	8	Tổng Công ty may Việt Tiến	2005
2	Tổng Công ty may Đức Giang	2001	9	Công ty Cổ phần may Thăng Long	2006
3	Công ty Cổ phần may Thăng Lợi	2002	10	Công ty Cổ phần may Phương Đông	2006
4	Tổng Công ty may Hưng Yên	2002	11	Công ty Cổ phần may Bình Định	2009
5	Công ty Cổ phần may Bắc Giang	2003	12	Công ty Cổ phần may Nam Hà	2010
6	Công ty Cổ phần may Sông Hồng	2004	13	Công ty Cổ phần may Đồng Nai	2010
7	Tổng Công ty may Nhà Bè	2005	14	Công ty may xuất khẩu Trường Thăng	2015

*Nguồn: VITAS*

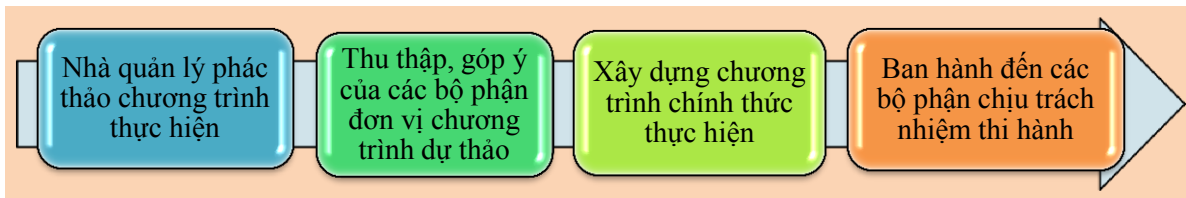
Các CoC phổ biến nhất các DN lớn lựa chọn là SA8000 sau đó đến WRAP. Việc nghiên cứu và lựa chọn các CoC căn cứ vào yêu cầu của khách hàng cũng như tiêu chuẩn đạo đức của xã hội hiện tại. Song hoạt động này tại các DNNVV còn rất bị động. Bởi trong TMQT khi khách hàng yêu cầu phải có CoC về lao động thì lúc đó DN mới tiến hành tìm kiếm. Việc tìm kiếm Bộ CoC qua các phương tiện truyền thông, các tổ chức tư vấn hay trực tiếp liên hệ với tổ chức công nhận như: SAI, UKAS, VICAS.... Theo bà Alice Tepper Marlin - Chủ tịch của SAI: “các DN may lựa chọn SA 8000 tại Việt Nam có rất nhiều thuận lợi vì CoC này có nhiều điểm tương đồng với các văn bản pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của NLD”. Tuy nhiên, có 68,18% (210/308) DNNVV chưa mặn mà với công tác này. Lý do là các



DN này chuyên sản xuất hàng nội địa mà khách hàng lại không yêu cầu thực hiện hay là các DN này gia công cho DN lớn mà không cần phải thực hiện CoC.

### 3.3.1.3. Xây dựng các chương trình

Hiện các DN may quy mô lớn đã “xây dựng chương trình TNXH đối với NLĐ - CSR3” khá tốt. Đây là những nỗ lực không ngừng cải thiện môi trường làm việc, xây dựng mối quan hệ hài hòa giữa lợi ích của DN với các DN cụ thể như: Việt Tiến, Nhà Bè, May 10, May Phương Đông... đã xây dựng chương trình TNXH đảm bảo quyền trong ký đúng loại HĐLĐ, thực hiện quy định về lương tối thiểu, định kỳ 6 tháng/lần kiểm tra sức khỏe cho NLĐ, đóng BHYT, BHXH cho NLĐ; Xây dựng chương trình TNXH đảm bảo lợi ích về cung cấp bữa ăn dinh dưỡng, tổ chức hoạt động văn hóa thể thao, TULĐTT có điều khoản tốt hơn Luật... Qua điều tra cũng thấy có 28,89% (89/308) DN lớn đã thực hiện xây dựng chương trình TNXH đảm bảo quyền và lợi ích.



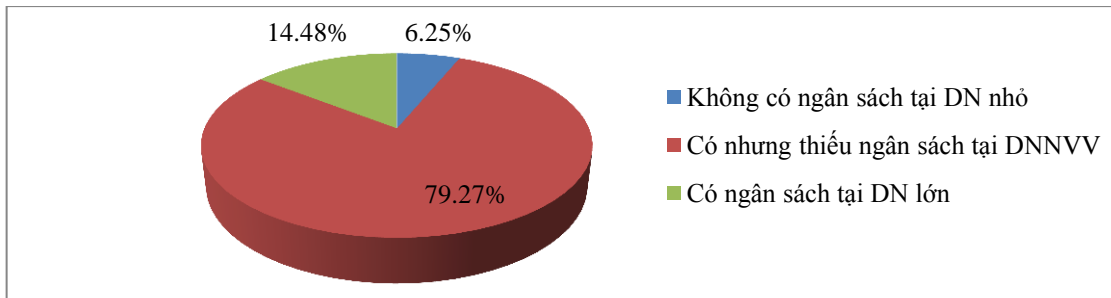
Nguồn: Tổng hợp từ VITAS, 2017

### Hình 3.9: Quy trình xây dựng chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ

Tại các DN may này Tổng giám đốc hoặc giám đốc chỉ đạo các nhà quản lý tiến hành phác thảo chương trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ, tiến hành thu thập, góp ý của các bộ phận, đơn vị về chương trình dự thảo trên cơ sở đó thực hiện xây dựng chương trình chính thức và ban hành đến các bộ phận, đơn vị chịu trách nhiệm (xem hình 3.9). Mặc dù vậy, vẫn còn nhiều DNNVV vẫn thờ ơ, chưa quan tâm xây dựng chương trình TNXH đảm bảo quyền hưởng gì đến lợi ích.

### 3.3.1.4. Xây dựng ngân sách thực hiện

“Xây dựng ngân sách TNXH đối với NLĐ - CSR4” là một trong những công việc thường xuyên của các DN may trên thế giới. Tại Việt Nam mới chỉ được chú trọng tại các DN may quy mô lớn. Thông qua điều tra đã có 25,97% (80/308) DN lớn đã thực hiện việc xây dựng ngân sách thực. Phòng kế toán, phối hợp với bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLĐ, bộ phận phụ trách nhân sự để cùng tham gia vào quá trình xây dựng ngân sách này. Bắt đầu là thu thập thông tin về các khoản chi ngân sách về quyền và lợi ích cho NLĐ chủ yếu như chi trả tiền lương và phúc lợi, chi trả hoạt động kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần, chi hoạt động văn hóa, thể thao... Các khoản cho này tại các DN may chưa có quỹ độc lập mà đồng nhất với quỹ lương, quỹ phúc lợi, và một số loại quỹ khác trong các DN may; bước tiếp theo là lập ngân sách thu được và cân đối các khoản thu chi về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích sao cho phù hợp với ví tiền của DN.



Nguồn: VCCI, 2016

**Hình 3.10: Đánh giá về ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may**

Tuy nhiên một trong những khó khăn của nhiều DNNVV là vấn đề xây dựng ngân sách cho thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích (xem hình 3.10). Theo VCCI, 2016: “có đến 79,27% DNNVV thiếu ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD”. Đây là nguyên do các DNNVV khó khăn trong xây dựng ngân sách thực hiện. Bên cạnh đó các DN may chưa thực hiện kế toán TNXH.

Qua lăng kính thực trạng xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD: (i) Đối với các DN may quy mô lớn đã coi trọng thực hiện các nội dung từ xác định các mục tiêu đến xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD. Tuy nhiên trong xây dựng ngân sách các DN này chưa thực hiện kế toán TNXH của DN; (ii) Đối với các DNNVV gặp nhiều khó khăn trong tất cả các nội dung của xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD.

### 3.3.2. Thực trạng triển khai thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động

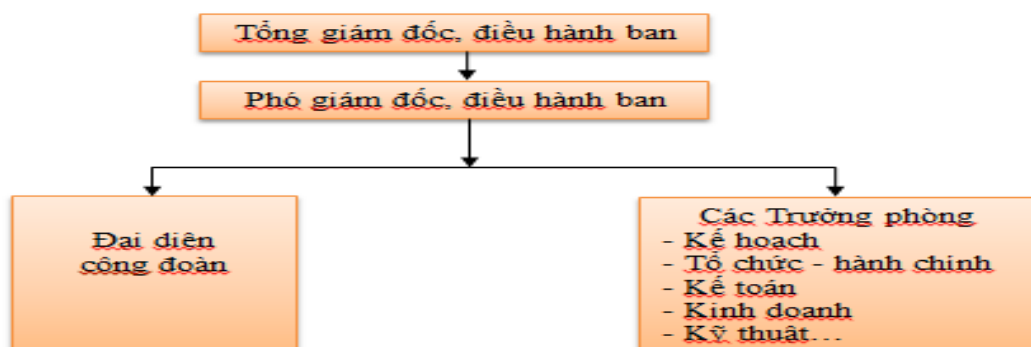
Kết quả triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD tại các DN may là một bức tranh với hai khoảng sáng tối rõ rệt tại DN lớn và DNNVV (xem bảng 7- phụ lục 8c). Triển khai thực hiện từ CSR5 đến CSR10 với mức điểm bình quân 3,01/5,0 điểm kết hợp với dữ liệu thứ cấp cho phép có một số phân tích:

#### 3.3.2.1. Tổ chức bộ máy thực hiện

Các DN may quy mô lớn đã có sự quan tâm đến “tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD- CSR5” nhưng tại DNNVV thì chưa có sự coi trọng. Qua điều tra có 26,29% (81/308) DN quy mô lớn có tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD một cách bài bản. Đây là các DN may “đi đầu” về tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD. Ví dụ như tại: Tổng Công ty may 10, Công ty Cổ phần may Sông Hồng, Tổng Công ty may Nhà Bè, Công ty Cổ phần đầu tư và thương mại TNG, Tổng Công ty may Việt Thắng là Ban cải tiến, Ban TNXH... Do tính chất, đặc trưng của công việc nên các DN may này đã thành lập bộ máy tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD (xem hình 3.10). Thành viên ban này gồm 50% là đại diện các cấp quản lý trong DN, 50% là đại diện công đoàn và NLD. Ban này họp ít nhất 1 lần/tháng với các nội dung liên quan đến TNXH đảm bảo quyền và lợi ích. Trong đó, điều hành ban (Trưởng ban) là tổng giám đốc, phó tổng giám đốc (phó trưởng



ban); Đại diện công đoàn tham gia với tư cách bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ; Đại diện các phòng ban các trường phòng kế hoạch, tổ chức, hành chính, kế toán... Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích nhằm tăng cường hiệu quả triển khai thực hiện với cấu trúc tổ chức bài bản, chuyên nghiệp giúp tăng cường tiếng nói của NLĐ cũng như đóng vai trò tích cực trong thực hiện đối thoại tại nơi làm việc có tính “dài hơi hơn” theo tinh thần Nghị định 60/2013/NĐ-CP cũng như tuân thủ tiêu chuẩn lao động của ILO. Qua điều tra cho thấy tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ chưa được chú trọng đến tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ với tỷ lệ là 73,38% (226/308) DN chủ yếu là các DNNVV hoặc là được tích hợp trong các bộ phận, phòng ban có liên quan đến các đối tượng thực hiện TNXH đối với NLĐ trong bộ phận bộ phận tổ chức, hành chính - nhân sự.



Nguồn: Tổng Công ty may Việt Tiến, 2017

**Hình 3.10: Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ của Tổng Công ty may Việt Tiến**

### 3.3.2.2. Lập hồ sơ đạt quy tắc ứng xử

Các DN may quy mô lớn “lập hồ sơ đạt CoC về TNXH đối với NLĐ- CSR6” đạt mức khá tốt còn các DNNVV ở mức dưới trung bình. Qua điều tra có 29,22% (90/308) DN lớn thực hiện việc lập hồ sơ đạt CoC về lao động. Các DN này “mạnh dạn” đầu tư áp dụng các CoC-chiếc vé vào cửa của TMQT cũng như đảm bảo quyền cho NLĐ theo PLLĐ. Bên cạnh đó, số lượng các DN áp dụng các CoC về lao động SA8000, WRAP gia tăng theo các năm (xem hình 5- phụ lục 9), đến năm 2017 là 73 DN áp dụng WRAP, 87 DN áp dụng SA8000. Như vậy, đã có trên 160 DN may áp dụng CoC về lao động. Đây là con số còn khá khiêm tốn so với gần 6000 DN may. Theo chủ tịch Vinatex (20176): “Cho đến hiện tại nếu đối chiếu theo các tiêu chuẩn của các chứng chỉ này thì phải có đến hơn 1.000 DN may đạt yêu cầu”. Việc thực hiện TNXH đối với NLĐ không đòi hỏi DN thực hiện một CoC nhưng việc áp dụng các CoC minh chứng cho việc “chuyển mình” để hội nhập của DN và đạt được yêu cầu của khách hàng đặt ra trong TMQT; Điều tra cũng cho thấy 70,45% (217/308) các DNNVV chưa lập hồ sơ đạt CoC về TNXH đối với NLĐ. Điều này là do các DN này chủ yếu cung cấp sản phẩm cho thị trường trong nước, các khách hàng, người bán lẻ họ không yêu cầu áp dụng CoC

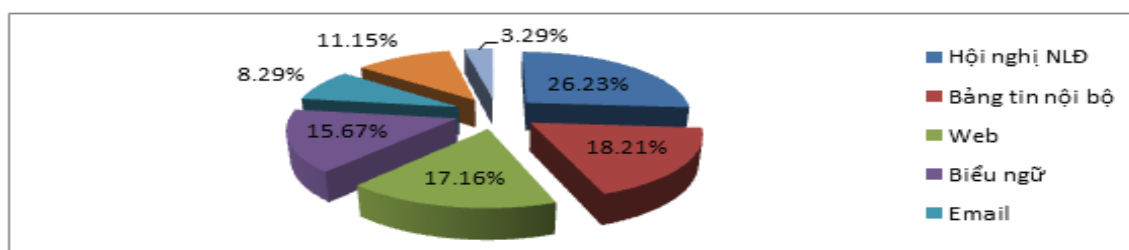
về lao động; Mặt khác chi phí để có CoC này còn khá cao: chi phí ban đầu lập hồ sơ là 26 triệu VNĐ và có được các CoC là 250 triệu VNĐ; Hoặc các DNNVV được thuê gia công, không trực tiếp làm việc với đối tác nên không thực hiện. Ngoài ra, các DN nhỏ còn khá mơ hồ về các CoC này hay một số DN may quy mô vừa có ý định thực hiện, nhưng không biết bắt đầu từ đâu.

### 3.3.2.3. Ban hành các quy định, hướng dẫn bộ quy tắc ứng xử

“Ban hành các quy định, hướng dẫn quy tắc ứng xử về thực hiện TNXH đối với NLD- CRS7” được thực hiện hầu hết ở các DN lớn còn các DNNVV thì chưa thực hiện nội dung này. Điều này khẳng định các DN lớn đã có sự quyết tâm thực hiện các CoC như: SA8000, WRAP, OHSAS 18001. Ví dụ tại Tổng Công ty Đức Giang đã ban hành quy định, hướng dẫn bộ CoC về TNXH đối với NLD (xem hộp 1- phụ lục 11) để định hướng, thuận tiện cho quá trình triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Tuy nhiên tại các DNNVV việc ban hành các quy định, hướng dẫn bộ CoC về TNXH đối với NLD mới chỉ dừng lại ở việc hô khẩu hiệu trong Slogan, triết lý kinh doanh, giá trị cốt lõi của DN mà thôi.

### 3.3.2.4. Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện

“Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD- CSR8” tại cả DN lớn, DNNVV còn gặp phải một số rào cản khi thực trạng kết quả tiêu chí này ở mức dưới trung bình. Chỉ có một số DN lớn 21,10% (65/308) tổ chức truyền thông nội bộ. Bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLD phối hợp với Bộ phận truyền thông và các bộ phận khác lưu trữ, xử lý thông tin, chủ yếu là máy tính, các thiết bị ngoại vi để nhập/xuất dữ liệu sử dụng; một số phương tiện truyền thông thực hiện TNXH đối với NLD trong triển khai chương trình (xem hình 3.11).



Nguồn: Tổng hợp của VCCI, 2016

### Hình 3.11: Phương tiện truyền thông nội bộ TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của DN lớn

Truyền thông nội bộ với thông tin từ trên xuống dưới, thông tin được phản hồi từ dưới lên và thông tin chéo giữa các bộ phận. Nội dung truyền thông liên quan đến TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD về HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, các mục tiêu, các CoC, các chương trình triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD... Cùng với đó, điều tra cũng cho thấy 78,89% (243/308) DNNVV chưa truyền thông nội bộ. Giải đáp về những lo ngại này là: DNNVV chưa lựa chọn được những hình thức, phương

tiện truyền thông phù hợp; các phương tiện như gửi email hoặc các hình thức như facebook, zalo, viber...chưa được triển khai hoặc triển khai nhưng chưa hiệu quả.

### 3.3.2.5. Tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện

Tại các DN lớn tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực là chìa khóa để có được bộ máy thực hiện một cách chuyên nghiệp. Đối với DNNVV điều này còn khá xa vời. Các DN may đã bắt đầu vào cuộc cách mạng thực hiện TNXH đối với NLĐ mà nền móng là tổ chức đào tạo nhân lực. Qua điều tra có 28,89% (89/308) DN lớn đã tiến hành đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện với 2 giai đoạn: Giai đoạn 1 - đào tạo đội ngũ nhân lực tham gia vào bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLĐ. Các DN may DN tiến hành mời các chuyên gia hàng đầu về TNXH của Việt Nam và thế giới về đào tạo; Nội dung đào tạo về các CoC: SA8000, WRAP, OHSAS 18001, hướng dẫn của ASEAN về thực hiện TNXH đối với NLĐ. Các chuyên gia này chú trọng đào tạo cho đội ngũ này nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích trong HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể cũng như quy trình, cách thức tổ chức thực hiện TNXH đối với NLĐ; Giai đoạn 2 - tổ chức đào tạo cho toàn bộ NLĐ còn lại trong DN. Các chuyên gia bên ngoài hoặc các nhà quản lý đảm trách thực hiện TNXH đối với NLĐ sẽ hướng dẫn, tuyên truyền về các CoC, các kỹ năng, sự hợp tác để thực hiện tốt các nội dung về: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ, lương và phúc lợi...

### 3.3.2.6. Tổ chức triển khai các chương trình

“Triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ- CSR 10” tại các DN lớn, đã có kết quả khả quan còn các DNNVV thì vẫn loay hoay với nhiều trở ngại. Một số DN may tổ chức triển khai chương trình TNXH đảm bảo quyền và lợi ích về HĐLĐ, tiền lương, sức khỏe nghề nghiệp... (xem bảng 3.8 )

**Bảng 3.8: Một số DN may triển khai chương trình TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ**

Triển khai	Nội dung cụ thể	Một số DN may
TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ	Ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc	May Việt Tiến, May 10, May Hưng Yên, May Sông Hồng, May TNG, May Nhà Bè.
	Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu	May Việt Thắng, May Nhà Bè, May Việt Tiến, May 10, May Phương Đông, May Đức Giang, May Hưng Yên.
	Đảm bảo theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần	May 10, May TNG, May Việt Thắng, May Long Mã, May Sông Hồng.
	Đóng BHYT, BHXH theo đúng PLLĐ	May Nhà Bè, May Việt Tiến, May 10, May TNG, May Đức Giang, May Hưng Yên.
TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ	Đảm bảo cung cấp bữa ăn đủ dinh dưỡng, hợp vệ sinh.	May Việt Thắng, May Việt Tiến, May Nhà Bè, May Sài Gòn 2, May Đức Giang.
	Tổ chức các hoạt động văn hóa cho NLĐ	May Đức Giang, May May Nhà Bè, May 10, May Đồng Nai, May Việt Tiến.

*Nguồn: Tổng hợp của NCS*

Thời gian qua các DN lớn đã tăng tốc, nỗ lực triển khai nhiều chương trình để thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền đặc biệt là tăng lương trên cơ sở tăng năng suất, cải tiến, sáng tạo trong lao động. Các DN này đã triển khai phong trào “lao động sáng tạo” để vượt qua thách thức trong cạnh tranh. Họ coi sáng tạo phải như “hơi thở” để NLĐ, DN cùng phát triển. Theo Ông Lê Nho Thuồng (2018): “các DN may đã triển khai kế hoạch số 85/KH-CD của Công đoàn dệt may ngày 14.3.2017 về phát động phong trào lao động sáng tạo trong các DN may quy mô lớn. Sau một năm triển khai đã có trên 1.083 đề tài, giải pháp được áp dụng vào thực tiễn sản xuất và làm lợi cho các DN may gần 70 tỉ đồng”. Ví như tại Tổng Công ty May 10 (xem hộp 2-phụ lục 11) thực hiện chỉ thị số 52-CT/TW của Ban Bí thư về nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân, NLĐ khu công nghiệp, khu chế xuất đã triển khai chương trình điểm sinh hoạt văn hóa công nhân đặc biệt là nữ công nhân để nâng cao hiểu biết, trình độ văn hóa. Bên cạnh điểm sáng trong triển khai thực hiện còn gặp nhiều khó khăn như: phải chi trả từ 2 - 3 tỷ đồng cho quỹ trợ cấp thất nghiệp trong khi DN lớn đang rất cần NLĐ thì họ lại “nhảy việc” từ DN này sang DN khác. Qua điều tra có 70,78% (218/308) DNNVV chưa chú trọng triển khai TNXH đảm bảo quyền và lợi ích. Điều này lý giải là do các DN này chưa xây dựng mục tiêu thực hiện, tài chính eo hẹp, truyền thông nội bộ của còn hạn chế, số lượng lao động lớn, lao động chủ yếu là nữ làm việc theo tổ, dây chuyền, theo ca nên gây ra nhiều khó khăn trong triển khai.

Nhìn lại toàn bộ thực trạng triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ tại các DN may: (i) *Đối với các DN may quy mô lớn* đã coi trọng triển khai thực hiện từ tổ chức bộ máy đến triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ. Song tổ chức truyền thông nội bộ là vấn đề còn gặp khó khăn; (ii) *Đối với các DNNVV* vẫn chưa thực hiện cũng như gặp nhiều khó khăn trong toàn bộ các nội dung của triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ.

### **3.3.3. Thực trạng đánh giá thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động**

Đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ tại các DN may để đo lường và chấn chỉnh nhằm đạt được các mục tiêu đề ra. Kết quả điều tra thực trạng từ CSR 11-CSR13 còn khá bất cập khi mới dừng lại ở mức điểm bình quân là 2,93/5,0 điểm (xem bảng 8 - phụ lục 8c) kết hợp với dữ liệu thứ cấp cho phép có một số nhận định:

#### **3.3.3.1. Xác định các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện**

Các DN lớn dần chăm chú cho “xác định tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ- CSR11” nhưng các DNNVV thì yếu kém. Điều này thấy được các DN lớn xác định các tiêu chuẩn đánh giá là mắt xích trọng yếu trong khâu đánh giá. Các DN lớn coi xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá là xây dựng các chỉ số để đo lường hiệu quả của điều hành và triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích. Qua điều tra có 26,29% (81/308) DN lớn thực hiện khá tốt xác định các tiêu

chuẩn đánh giá. Các DN này đã đặt ra những tiêu chuẩn đánh giá định tính và định lượng thiết thực về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích trong HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể. Mặt khác các DNNVV chưa xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá. Nguyên nhân theo Ông Lê Tiến Trường (2016) là: “hiện nay có quá nhiều CoC về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ và việc thực hiện cùng một lúc dường như là gánh nặng của các DNNVV” và do không xác định mục tiêu thực hiện.

### 3.3.3.2. Đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện

Các DN lớn đã đo lường các kết quả chủ yếu còn các DNNVV còn nhiều vướng mắc trong “đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện - CSR12”. Tại các DN lớn đảm trách công việc đo lường là ban lãnh đạo DN (Tổng giám đốc, phó tổng giám đốc, giám đốc, các phó giám đốc) chỉ đạo ban cải tiến và các bộ phận phòng ban khác thực thi. Đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích tại các DN may dựa trên các tiêu chuẩn đánh giá đã xây dựng. Tại một số DN lớn công tác đo lường, kiểm tra diễn ra trước, trong và sau triển khai thực hiện. Một số phương pháp đo lường chủ yếu các DN sử dụng như phân tích dữ liệu thống kê, quan sát trực tiếp và tiếp xúc cá nhân, sử dụng dữ liệu báo trước (xem bảng 3.9). Bên cạnh đó qua điều tra cho thấy có 73,70% (227/308) DN may chưa đo lường kết quả thực hiện, tập trung chủ yếu các DNNVV. Đây là một con số đáng báo động để các DNNVV thực hiện TNXH đảm bảo quyền cũng như để chuyển quá trình thực hiện TNXH từ bị động sang chủ động. Lý giải cho con số này một phần là do không có bộ máy tổ chức thực hiện và một số tiêu chí đo lường còn định tính rất khó đo lường.

**Bảng 3.9: Một số phương pháp đo lường kết quả chủ yếu của các DN may Việt Nam**

TT	Một số phương pháp	Căn cứ để đo lường
1	Phân tích dữ liệu thống kê	Bảng tổng hợp về sản xuất, lao động (số lượng, độ tuổi, trình độ học vấn); Bảng tổng hợp công tác lương, thưởng; Một số chính sách mới đối với NLĐ của năm; Chính sách về ATVSLĐ, sức khỏe nghề nghiệp; Chính sách lương, thưởng; Các chế độ phúc lợi.
2	Quan sát trực tiếp và tiếp xúc cá nhân	Hệ thống thẻ từ, hệ thống camera theo dõi, máy soi...
3	Đo lường kết quả bằng dữ liệu báo trước	Kế hoạch sản xuất kinh doanh, kế hoạch về lộ trình tăng lương, thưởng; Chiến lược về lao động và TNXH đối với NLĐ; Tình hình thực hiện giai đoạn trước (tuần, tháng, năm) về: HĐLĐ, lương và phúc lợi, ATVSLĐ ...

*Nguồn: Tổng hợp từ VITAS, 2017*

### 3.3.3.3. Thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa

Các DN lớn bước đầu đã “thực hiện hành động khắc phục và ngăn ngừa-CSR13” còn các DNNVV vẫn dừng ở con số yếu kém. Ví dụ tại: Tổng Công ty may 10, Công ty Cổ phần may Sông Hồng, Tổng Công ty may Đức Giang, Công ty may

Sài Gòn 2, Tổng Công ty may Nhà Bè, Công ty Cổ phần đầu tư và thương mại TNG, Tổng Công ty may Việt Thắng là những DN chủ động thực hiện hành động khắc phục, ngăn ngừa sau khi đo lường các kết quả trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, cụ thể như tại may 10 đã nhanh chóng khắc phục những sai lệch trong đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD (xem hộp 3 - phụ lục 11). Điều tra cũng cho thấy có 81,49% (251/308) DNNVV chưa thực hiện hành động này do thiếu nguồn lực tài chính, chưa có bộ máy triển khai thực hiện. Bên cạnh đó, biển CSR14 bị loại ra khỏi mô hình và qua thực tế cũng cho thấy hầu hết các DN may chưa thực hiện công tác này chỉ có một số rất ít DN lớn đã đầu tư về báo cáo truyền thông TNXH. Ví dụ như tại TNG đã xây dựng Báo cáo phát triển bền vững trong đó có kết quả TNXH đảm bảo quyền và lợi ích gồm: Lao động và việc làm, không sử dụng lao động trẻ em và nói không với cưỡng bức lao động, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp... (xem hình 7- phụ lục 07). Báo cáo này không chỉ giúp DN may đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD mà còn đã giúp nhiều DN may trở thành: “DN thực hiện tốt TNXH”; “DN vì NLD”... Tổng Công ty may Đức Giang đã giành hẳn một chuyên mục về TNXH đối với NLD trong Website của mình (xem hình 8 - phụ lục 07).

Bức tranh thực trạng đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD cho thấy: (i) *Đối với các DN may quy mô lớn* đã coi trọng từ xác định các tiêu chuẩn đánh giá đến thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa. Tuy vậy, xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện còn khá lơ là; (ii) *Đối với các DNNVV* thì bắt cập ở hầu hết các nội dung của đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD.

❖ *Tóm tắt tình huống thực tiễn TNXH đối với NLD tại một số DN may*

*Tổng Công ty cổ phần May Nhà Bè:* Đối với nội dung TNXH đảm bảo quyền đã có các điều khoản đảm bảo quyền trong HĐLĐ, và được ký đúng loại theo tính chất công việc. Song chưa nhiều các điều khoản đảm bảo lợi ích; DN đã thực hiện tốt các quy định về đảm bảo thời gian làm việc, đảm bảo thời gian làm thêm, thời gian nghỉ ngơi, tuân thủ tốt quy định về tiền lương tối thiểu, trả lương cạnh tranh cao hơn mức lương trung bình của các DN may từ 30 - 40%, trả các khoản phụ cấp trợ cấp cao hơn quy định như tiền mừng cưới 1 triệu đồng/người; Đóng BHXH, BHYT đúng quy định, kiểm tra sức khỏe định kỳ 2 lần/năm cho NLD, tổ chức các chương trình chăm sóc sức khỏe mở rộng về bệnh phụ nữ, chương trình thể thao, văn nghệ... Tuy nhiên việc đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm, hỗ trợ nhà ở, các điều khoản trong TULĐTT tốt hơn luật dường như vẫn khó khăn đối với DN; *Đối với quá trình thực hiện TNXH đối với NLD:* xác định mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích rất cụ thể và khả thi như: có các điều khoản đảm bảo quyền, 100% NLD ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc, thực hiện trang bị bảo hộ lao động. Không dừng lại ở đó DN còn dành những gì tốt đẹp nhất để thực hiện mục tiêu TNXH đảm bảo lợi ích như đảm bảo cung cấp bữa ăn đủ dinh dưỡng, hợp vệ sinh cho NLD, xây dựng chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, tổ chức các

hoạt động văn hóa thể thao. Công tác xây dựng ngân sách thực hiện khá được coi trọng; Ban cải tiến sẽ chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện một cách bài bản. Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện thuận tiện cho mọi NLĐ nắm bắt được thông tin liên quan đến TNXH đảm bảo quyền và lợi ích. Đào tạo đội ngũ triển khai thực hiện với các chuyên nghiệp với các chuyên gia hàng đầu về TNXH về lao động của tổ chức SGS - Thụy Sĩ; Các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện được thực hiện theo chu kỳ gắn với mục tiêu và các chương trình TNXH. Kết quả thực hiện được Ban cải tiến tiến hành đo lường định kỳ tại DN. Song trong quá trình đo lường còn phát hiện ra một số sai lệch như chưa đạt được mục tiêu đề ra là tăng 12% trong năm 2017 do năng suất lao động chưa đạt được kế hoạch. Bộ phận đảm trách đã có những hành động khắc phục kịp sai lệch. Tuy nhiên DN vẫn thực hiện kế toán TNXH, đầu tư truyền thông nội bộ TNXH cũng Website như chưa có mục TNXH, TNXH đối với NLĐ.

*Công ty Cổ phần May Thăng Long:* DN thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích qua đảm bảo việc làm, thu nhập, và phúc lợi cho NLĐ với các chính sách linh hoạt mức thu nhập bình quân là 6,115 triệu đồng/người/tháng và số giờ làm thêm là 483 giờ. Tiền lương bình quân của NLĐ tăng 5,1%/năm, mặt bằng thời điểm hiện tại lương bình quân của DN là 6,3 triệu đồng/tháng; NLĐ được tập huấn về ATVSLĐ, khám sức khỏe định kỳ, đảm bảo các khoản phúc lợi đúng quy định pháp luật để đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ. Tuy nhiên các cửa thoát chưa có chỉ dẫn rõ cũng như cửa thoát hiểm vẫn bị khóa trong trường hợp khẩn cấp khác hay tính tự nguyện về vấn đề làm thêm, nhà ở của NLĐ, TULĐTT tốt hơn luật vẫn là vấn đề nan giải tại DN; Triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ tại DN còn chưa được quan tâm. Theo ông Đỗ Đình Thu: “Thực hiện TNXH đối với NLĐ tại DN tùy thuộc vào từng chương trình từng thời điểm triển khai mà huy động từng đơn vị bộ phận thực hiện”. Điều này làm cho quá trình triển khai chưa được bài bản, trọn vẹn dẫn đến sự chông chéo, thiếu hiệu quả.

*Công ty TNHH Minh Hoàng 2:* Tại DN nội dung thực hiện TNXH đối với NLĐ của điều là những vấn đề liên quan đến quyền của NLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế các nội dung này tại Minh Hoàng 2 đang ở mức độ vi phạm cụ thể: chưa có đầy đủ các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ, không đảm bảo thời gian đúng cam kết, vi phạm về ATVSLĐ, tiền lương cạnh tranh, phụ cấp, trợ cấp là khó khăn, chưa tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động. Chăm sóc sức khỏe nâng cao, hỗ trợ nhà ở cho NLĐ còn là vấn đề hoang mang của DN và đỉnh điểm là ngày 16/5/2017, gần 1.000 lao động của DN này đã ngừng việc tập thể để đình công; Tại DN các mục tiêu là thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ còn đang rất cùng cực, khó khăn. Do đó, việc triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ còn quá “viển vông”.

*Như vậy,* kết quả, đánh giá phân tích cụ thể tại các DN may (xem chi tiết phụ lục 12) cho thấy: các DN lớn đã thực hiện nội dung TNXH đảm bảo quyền, TNXH đảm bảo lợi ích chưa được quan tâm thỏa đáng. Đối với các DNNVV còn chưa tuân



thủ tốt TNXH đảm bảo quyền chưa kể đến lợi ích cho NLĐ; Trong quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ, các DN lớn đã thực hiện tương đối đầy đủ từ xác định mục tiêu thực hiện đến đánh giá, đo lường kết quả đạt được. Tuy nhiên, DN lớn chưa thực hiện tốt kế toán TNXH, truyền thông nội bộ, báo cáo truyền thông TNXH đối với NLĐ. Các DNNVV chưa nắm rõ cách thức và toàn bộ quá trình này.

### **3.4. Phân tích nhân tố chủ quan tác động đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

Thực tiễn các nhân tố chủ quan tác động đến TNXH đối với NLĐ chính là tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ được tiến hành từ 525 phiếu điều tra nhà quản trị từ 308 DN may Việt Nam với kết quả: thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích EFA, phân tích CFA, mô hình SEM và kiểm định Bootstrap.

#### *(i) Kết quả phân tích thống kê mô tả*

Điều tra nhà quản trị trong các DN may cho thấy nữ giữ chức vụ quản lý nhiều hơn nam do tỷ lệ nữ trong toàn DN. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ giữ chức vụ quản lý thấp hơn so với nữ là NLĐ; Nhà quản trị tại các DN may chủ yếu có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ cao nhất và thu nhập chủ yếu trên 7,5 triệu; Bên cạnh đó, mẫu điều tra chủ yếu là các DN trong nước với quy mô DNNVV với số năm thành lập trên 10 năm chiếm tỷ trọng lớn nhất. Kết quả này cũng khá phù hợp với điều tra NLĐ (xem kết quả thống kê mô tả điều tra nhà quản trị mục 2 phụ lục 08a).

#### *(ii) Kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố khám phá EFA*

\* *Kiểm định độ tin cậy của thang đo*: Các mức giá trị của Cronbach's Alpha > 0.8 là thang đo tốt; từ 0,7-0.8 là thang đo có thể sử dụng được (Peterson, 1994); Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng < 0.3. Tổng hợp độ tin cậy của các thang đo: LD, HD, TC, CSR, VH đều thỏa mãn hệ số Cronbach's Alpha, hệ số tương quan biến tổng (xem bảng 3.10 và bảng 11 đến 15 phụ lục 8b). Các quan sát không đảm bảo độ tin cậy bị loại khỏi là: HD4, CSR2, CSR10, CSR12.

**Bảng 3.10: Tổng hợp độ tin cậy của các thang đo**

<b>Yếu tố</b>	<b>Số biến quan sát còn lại</b>	<b>Cronbach's Alpha (lần cuối)</b>	<b>Hệ số tương quan biến tổng (giá trị nhỏ nhất)</b>
LD	5	0.809	0.561
HD	4	0.833	0.582
TC	4	0.765	0.529
CSR	10	0.802	0.330
VH	5	0.769	0,419

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của NCS*

#### *\* Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA*

Khi phân tích EFA lần 1 cho các nhóm nhân tố, kết quả cho thấy KMO = 0.839 > 0.5, Sig của kiểm định Bartlett's = 0.000 đều thỏa mãn yêu cầu đặt ra. Tuy nhiên loại các biến quan sát: CSR3, CSR4, CSR6, CSR7, VH1, VH2, VH3 không

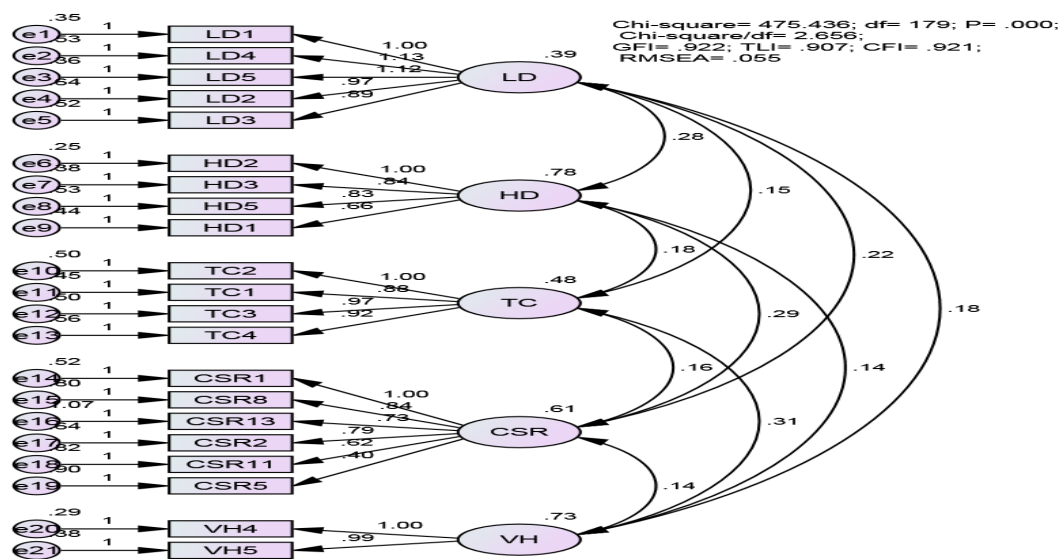


thỏa mãn về hệ số tải nhân tố  $> 0.5$ . Sau đó chạy lại EFA lần cuối cho kết quả như sau: Hệ số KMO = 0.833  $> 0.5$ , mức ý nghĩa sig = 0.000  $< 0.05$  (Bảng 16- phụ lục 8b). Dữ liệu phù hợp phân tích nhân tố EFA, mức ý nghĩa sig  $< 0.05$  nên có thể nhận định rằng các biến quan sát có tương quan với nhau. Bảng phương sai được giải thích (Bảng 18- phụ lục 8b) với các nhân tố đề xuất giải thích được 61,86%  $> 50\%$  và Eigenvalues đạt 3,85  $> 1$  thỏa mãn yêu cầu.

Qua kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố còn lại 5 nhân tố trong đó: Nhân tố LD (LD1, LD4, LD5, LD2, LD3); Nhân tố HD (HD2, HD3, HD5, HD1); Nhân tố TC (TC2, TC1, TC3, TC4); Nhân tố CSR (CSR5, CSR11, CSR2, CSR13, CSR8, CSR1); Nhân tố VH (VH4, VH5).

(iii) *Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA*

Kết quả CFA của mô hình có 179 bậc tự do, giá trị của các chỉ số Chi-bình phương = 475.436 với giá trị  $p=.000$ . Các chỉ tiêu khác: Chi-bình phương/df = 2.656, GFI = 0,922 TLI = 0,907, CFI = 0,921 (xem Hình 3.12) đều cao hơn 0,9 (Bentler & Bonett, 1980), RMSEA = 0,055  $< 0,08$  (Steiger, 1990), điều này có thể suy ra mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường và điều này cho chúng ta điều kiện cần và đủ để cho biến quan sát đạt được tính đơn hướng.



Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21

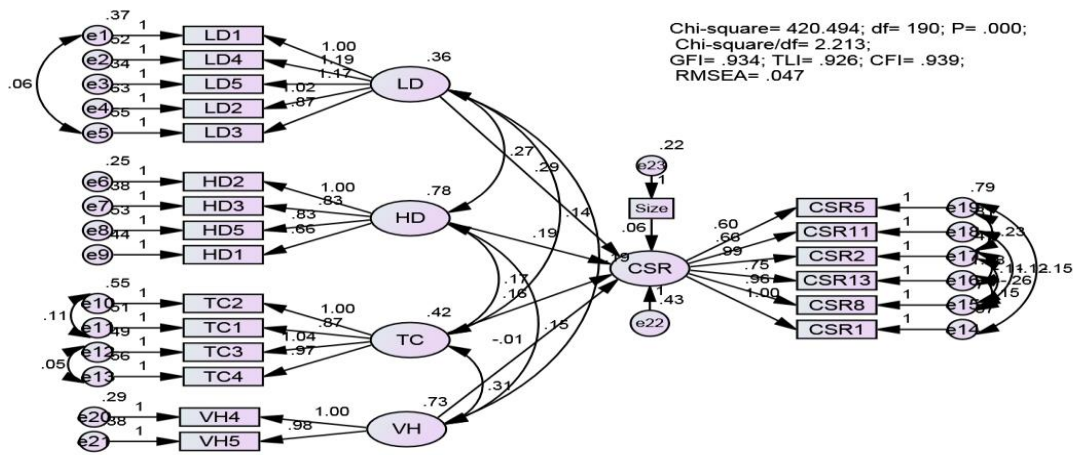
**Hình 3.12: Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA (chuẩn hóa)**

*Giá trị hội tụ:* Bảng 38- phụ lục 08 cho thấy các trọng số (đã chuẩn hóa) đều  $> 0.5$  chứng tỏ thang đo các khái niệm đều đạt được giá trị hội tụ.

*Giá trị phân biệt:* Hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều dương và  $< 1$ , khác biệt so với 1; giá trị P-value đều rất bé và  $< 0,05$  cho nên hệ số tương quan của từng cặp khái niệm khác biệt so với 1 ở độ tin cậy 95%. Do đó các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều đã đạt được giá trị phân biệt.

(iv) *Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM*

Sau khi chạy phần mềm AMOS 21, ta thu được mô hình SEM (xem hình 3.13).



Nguồn: Kết quả phân tích Amos 21

**Hình 3.13: Mô hình SEM đã hiệu chỉnh**

Kết quả phân tích SEM cho thấy có 4 nhân tố có tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt nam gồm có: lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN và quy mô DN cả 4 yếu tố này đạt ở mức ý nghĩa 5% do giá trị P-value < 0.1. Tuy nhiên với yếu tố văn hóa DN có ước lượng estimate = -0,007 với mức ý nghĩa 0,899 -> Không có ý nghĩa thống kê (xem bảng 3.11). Các trọng số hồi qui của bảng trên đều mang dấu dương với các biến LD, HD, TC, size cho thấy các biến lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN và quy mô DN ảnh hưởng thuận chiều đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may.

**Bảng 3.11: Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa**

			Ước lượng Estimate	Sai lệch chuẩn S.E.	Giá trị tới hạn C.R.	Mức ý nghĩa P
CSR	<---	LD	.271	.082	3.305	***
CSR	<---	HD	.193	.053	3.631	***
CSR	<---	TC	.180	.076	2.377	.017
CSR	<---	VH	-.007	.059	-.127	.899
CSR	<---	Size	.158	.035	4.531	***

Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21

Trong 4 yếu tố thì yếu tố lãnh đạo DN có ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp đến là yếu tố hoạch định chiến lược, sau đó là yếu tố tài chính DN và cuối cùng là yếu tố quy mô DN. Mặc dù vậy, mức độ ảnh hưởng và vai trò của các yếu tố này không hoàn toàn giống nhau. Trong đó lãnh đạo là yếu tố tác động mạnh nhất. Kết quả này thống nhất với các nghiên cứu của Lepoutre & Heene (2006), Jenkins (2006), Spence & cộng sự (2007) cho rằng lãnh đạo DN ảnh hưởng mạnh nhất đến tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD của các DN. Do vậy, có 4 giả thuyết trên 5 giả thuyết đặt ra ban đầu được chấp nhận, các yếu tố lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, quy mô DN

đều có tác động thuận chiều đến việc quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam. Phương trình hồi quy tuyến tính như sau:

$$\text{CSR} = 0,271.LD + 0,193.HD + 0,180.TC + 0,158.Size$$

(iv) *Kiểm định Bootstrap*

Để đánh giá tính bền vững của mô hình nghiên cứu, phương pháp kiểm định Bootstrap được sử dụng. Đây là phương pháp lấy mẫu lặp lại có thể thay thế từ ban đầu ( $n= 525$ ), trong đó mẫu ban đầu đóng vai trò đám đông (Schumacker & Lomax, 1996). Số lần lấy mẫu lặp lại trong nghiên cứu được chọn là  $B = 1000$  lần.

**Bảng 12: Kiểm định bằng Bootstrap**

Parameter			SE	SE- SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR
CSR	<---	LD	0.089	0.003	0.192	0.003	0.003	1.0
CSR	<---	HD	0.081	0.004	0.201	0.004	0.004	1.0
CSR	<---	TC	0.079	0.003	0.145	-0.006	0.006	-1.0
CSR	<---	size	0.076	0.004	0.158	-0.003	0.005	-0.6

*Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21*

Cột Mean cho ta trung bình các ước lượng Bootstrap. Bias bằng cột Mean trừ Estimate. Cột CR tính bằng Excel lấy cột Bias chia cho cột SE - Bias. Kết quả trị tuyệt đối của CR (xem bảng 12) rất nhỏ so với 2 - độ lệch là rất nhỏ, không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95% => Các ước lượng trong mô hình SEM có thể tin cậy.

*Tóm lại*, qua kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phân tích EFA, phân tích CFA, mô hình SEM, kiểm định bootstrap khẳng định mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường và các nhân tố lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, quy mô DN đều có tác động thuận chiều đến việc quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam. Kết hợp với các dữ liệu thứ cấp, phỏng vấn chuyên sâu cho phép nghiên cứu đưa ra những nhận định như sau:

### 3.4.1. Lãnh đạo doanh nghiệp may Việt Nam

Lãnh đạo DN là một trong những yếu tố có tác động mạnh nhất (0,271). Đây là yếu tố quyết định để các DN may thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD cũng như có vai trò quan trọng trong sự lớn mạnh của các DN để có được vị thế vững chắc trong TMQT. Vinatex (2017) ghi nhận: “Lãnh đạo DN ngày càng được chú trọng và nâng cao thực hiện TNXH. Đặc biệt, con người là một trong những yếu tố quan trọng của lực lượng sản xuất, quyết định mọi hoạt động của DN.”. Khi chú trọng đến thực hiện TNXH, TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD lãnh đạo tại các DN lớn có những hiểu về quá trình triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD, lãnh đạo đã đưa ra các quyết định thực hiện một cách kịp thời cũng như truyền cảm hứng cho NLD để họ làm việc tốt hơn và nhiều lãnh đạo DN đã phối hợp các phong cách lãnh đạo để thực hiện hoạt động này có chất lượng. Mặc dù kinh doanh trong môi trường kinh tế năng động với tư cách là những vị tướng chỉ huy của DN lãnh đạo tại các DN vẫn bộc lộ nhiều hạn

chế. Ông Trương Văn Cẩm - Phó chủ tịch của VITAS: “Nhân lực của các DN may thiếu và hạn chế so với khu vực và thế giới”. Có thể kể đến một số biểu hiện cụ thể như: nhiều DN may lãnh đạo DN tầm nhìn hạn chế, vẫn có quan điểm thực hiện TNXH đối đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ với NLĐ là nghĩa vụ để có được hợp đồng gia công của khách hàng trong TMQT; Hiểu biết của lãnh đạo DN về tổ chức triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ còn khá hạn chế, chưa nắm rõ quy trình, cách thức tổ chức triển khai thực hiện hoặc có lãnh đạo nắm rõ nhưng họ cũng cố tình phớt lờ hay tại nhiều DN chưa có sự kết hợp giữa thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ với hoạt động quản trị nhân lực cũng như phong cách lãnh đạo còn khá cứng nhắc trong quá trình thực hiện.

### **3.4.2. Hoạch định chiến lược ở các doanh nghiệp may Việt Nam**

Các DN may đã có quy hoạch và chiến lược phát triển ngành đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030. Đây là thuận lợi lớn với các DN may Việt Nam. Cho đến nay các DN may lớn và một số DN vừa đã nhận thức được vai trò và ý nghĩa của việc hoạch định chiến lược kinh doanh trong đó có phát triển bền vững. Đây là nhân tố có tác động mạnh (0,193) sau lãnh đạo DN thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Theo Ông Đinh Văn Thập, 2017: “Tổng Công ty may Nhà Bè đã hoạch định chiến hướng đến thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ một cách chủ động”. Như vậy, tại các DN lớn đã căn cứ vào nguồn lực của mình, vào sự thay đổi của môi trường để hoạch định chiến lược kinh doanh. Sự thay đổi liên quan đến các chính sách của Nhà nước, áp lực của các bên liên quan, những thời cơ từ hội nhập kinh tế. Mặc dù vậy, một số DNNVV chưa quan tâm đúng mức đến hoạch định chiến lược bao hàm mục tiêu phát triển bền vững, thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ hay hoạch định chiến lược kinh doanh chưa hướng đến bối cảnh với sự thay đổi của môi trường. Điều đó làm cho công tác hoạch định chiến lược chưa đầy đủ, cập thời.

### **3.4.3. Tài chính doanh nghiệp may Việt Nam**

Tài chính là vấn đề cuội nguồn, xuyên suốt trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ (0,180). Các DN may đặc biệt DN lớn đã đảm bảo kịp thời, đầy đủ nguồn lực tài chính để thực hiện hoạt động này. Lãnh đạo DN và bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ đã xác định rõ cần phải hình thành và sử dụng tốt các quỹ cho các hoạt động đã xây dựng trong kế hoạch”. Vì vậy nhiều DN lớn đã đạt được thành công, tạo uy tín với khách hàng và ngày càng phát triển trong TMQT. Bên cạnh đó đa số DN may có quy mô nhỏ, sản xuất manh mún, vốn mỏng, sản xuất “ăn đong”, chủ yếu gia công (chiếm gần 70%) cho thương hiệu lớn. Trong khi đó, khả năng huy động nguồn vốn của DNNVV dường như rất yếu, từ việc vay vốn từ các quỹ đầu tư, các chính sách tín dụng đều gặp nhiều trở ngại, khó khăn khi thực hiện TNXH đảm bảo quyền chưa nói đến

TNXH đảm bảo lợi ích; Việc áp dụng các hình thức trả lương chưa thực sự linh hoạt (chủ yếu là trả lương theo sản phẩm) và nhiều DN chưa thực hiện báo cáo tài chính.

#### **3.4.4. Quy mô doanh nghiệp may Việt Nam**

Đây là yếu tố tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ (0,158). Tuy nhiên, tại các DN may hiện nay việc lựa chọn mô hình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ chưa phù hợp với quy mô của DN. Theo Ông Trương Văn Cẩm (2017): “DNNVV vẫn đang cố gắng vượt qua với những khó khăn trong cạnh tranh”. Như vậy, để tồn tại DNNVV mới chỉ quan tâm đến thực hiện các quy định của pháp luật, TNXH đảm bảo quyền còn trách nhiệm đảm bảo lợi ích và mô hình thực hiện TNXH đối với NLĐ chưa được chú trọng. Nhiều DN nhỏ chỉ tập trung vào bài toán doanh thu, lợi nhuận mà chưa quan tâm quá trình thực hiện.

### **3.5. Thực tiễn nhân tố khách quan ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

#### **3.5.1. Tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế nước ta**

Hội nhập kinh tế quốc tế đã tạo ra những “vận hội mới” làm cho nền kinh tế năng động hơn bao giờ hết. Năm 2017 đánh dấu kỷ lục về tăng trưởng kinh tế, thu hút vốn đầu tư nước ngoài, tăng trưởng kinh tế đạt 6,81% vượt chỉ tiêu 6,7% và là mức tăng trưởng cao nhất trong 10 năm qua (xem hình 6 - phụ lục 09). Theo GSO (2018): “Trong năm 2017 vốn đầu tư nước ngoài đạt 17,5 tỷ USD, tăng 10,8% so với năm 2016. Đặc biệt các DN may đã thu hút được hơn 3 tỉ USD vốn FDI”. Đây là một con số ấn tượng chứng minh các DN may đang có thế và lực trong TMQT và nó cũng là tiền đề quan trọng để các DN may thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ bởi hội nhập quốc tế là tuân thủ các điều kiện về lao động cũng như tận dụng được những “lợi ích động” do phát triển kinh tế và hội nhập mang đến.

Để phát triển trong TMQT Việt Nam đã ký kết hàng loạt các FTA, có hiệu lực đặc biệt CPTPP và EVFTA. Trong CPTPP các cam kết về lao động gồm: các bên sẽ thông qua và duy trì trong các đạo luật và quy định cũng như trong thực tiễn những quyền lao động cơ bản được nêu trong Tuyên bố 1998 của ILO với 8 công ước (mức thông qua và duy trì là mức độ cam kết về lao động cao nhất trong các FTA trên thế giới). Để thực hiện các cam kết Việt Nam đã nhanh chóng có động thái tích cực ký kết công ước 98 ngày 5/7/2019 về thương lượng tập thể. Điều này khẳng định nỗ lực của Chính phủ Việt Nam trong thực thi CPTPP nhằm đạt được những điều kiện về lao động và kinh tế tạo nền tảng cho công cuộc phát triển bền vững. Việc phê chuẩn Công ước 98 được hy vọng sẽ đẩy mạnh hơn nữa thương lượng tập thể thực chất, từ đó đem lại điều kiện làm việc tốt hơn, năng suất lao động cao hơn và sự phồn thịnh được chia sẻ công bằng. Tuy nhiên công ước 87 về tự do hiệp hội và công ước 105 xóa bỏ lao động cưỡng bức vẫn còn trong quá trình xem xét, cân nhắc phù hợp với năng lực của các chủ thể trong nền kinh tế.

*Tóm lại*, bên cạnh thúc đẩy phát triển kinh tế thì Việt Nam cần phải nắm rõ quy trình tham gia các FTA có những quy định về lao động cũng cần có lộ trình thực hiện như công ước 98 (có hiệu lực từ ngày 5/7/2020) và ký kết các công ước còn lại (số 87 và 105) có liên quan đến lao động của ILO, nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Như vậy, phát triển và hội nhập kinh tế thế giới sẽ đặt ra các yêu cầu ngày càng cao về thực hiện TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLD nhằm đảm bảo sự sống còn của các DN nhất là các DN may.

### 3.5.2. Quản lý Nhà nước về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động ở Việt Nam

#### (i) Ban hành chính sách, pháp luật

*Thứ nhất, quy trình xây dựng và ban hành văn bản pháp luật* của Nhà nước với từng loại văn bản khác nhau, song các quy trình nói chung đều mang tính chặt chẽ, logic, gồm các giai đoạn: Bước 1- Lập chương trình xây dựng Luật có tính bắt buộc để thúc đẩy việc soạn thảo, ban hành văn bản luật đúng tiến độ; Bước 2- Xây dựng dự thảo văn bản luật liên quan đến TNXH đảm bảo quyền tùy theo tính chất, nội dung, đối tượng mà thành lập Ban soạn thảo; Bước 3- Thẩm tra, thẩm định dự án luật là việc cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước xem xét toàn diện dự thảo trước khi trình cơ quan có thẩm quyền; Bước 4- Thông qua văn bản luật liên quan đến TNXH đối với NLD tại một hoặc nhiều kỳ họp của Quốc hội; Bước 5- Công bố văn bản luật liên quan đến TNXH đảm bảo quyền cho NLD đã được thông qua.

*Thứ hai, nội dung pháp luật liên quan đến TNXH đảm bảo quyền cho NLD* khá đồ sộ và hiện có hàng trăm văn bản đang được thực thi phủ đầy hầu hết các lĩnh vực liên quan đến quản lý Nhà nước về TNXH đối với NLD, gồm: Bộ luật lao động, Luật BHXH, Luật ATVSLĐ, Luật Việc làm, Luật Công đoàn...

**Bảng 3.12: Quy định giờ làm thêm của một số nước châu Á**

TT	Quốc gia	Quy định luật pháp về giới hạn làm thêm				Quý thời gian làm việc và làm thêm trong năm	So với Việt Nam
		Trong ngày	Trong tuần	Trong tháng	Trong năm		
1	Việt Nam	4		30	300	2620	0
2	Indonesia	3	14			2608	-12
3	Thái Lan		36			4216	1596
4	Singapore			72		3008	388
5	Hàn Quốc		12			2448	-172
6	Malaysia			104		3120	500
7	Trung Quốc	3		36		2384	-236
8	Lào	3		45		2820	200
9	Cam pu chia	2				2866	246
10	Philippines; Myanma; Ấn độ; Mông Cổ	Không giới hạn					

*Nguồn: Tổng hợp từ [49]*

Mặc dù vậy, hệ thống pháp luật trên hiện nay còn một số bất cập như về *HĐLĐ*: khoản 2 Điều 3 - NSDLĐ là một bên quan trọng trong HĐLĐ chưa có hướng dẫn cụ thể ai sẽ là NSDLĐ trong các DN để ký HĐLĐ, ký kết TULĐTT; khoản 2 Điều 22 - khi kết thúc hợp đồng của NLD sau 30 ngày trở thành HĐLĐ

xác định thời hạn 24 tháng hay HĐLĐ không xác định thời hạn; Điều 37 về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với điều kiện 1- Có lý do được quy định bởi luật là không phù hợp bởi NLĐ được tự do lựa chọn công việc; *Về giờ làm việc* tại Điều 106 - về thời gian làm thêm giờ theo tháng, theo năm quy định chưa phù hợp với các quốc gia khu vực. Trong khi đó so với các nước trong khu vực (xem bảng 3.12) số giờ làm thêm/năm: Thái Lan hơn 1596 giờ, Malaysia hơn 500 giờ, Singapore hơn 388 giờ. Đây là một quy định mà hầu hết DN may Việt Nam không thể tuân thủ được; *Về tiền lương và phúc lợi* tại Điều 91 quy định, mức lương tối thiểu phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Làm cho DN khó thi hành vì thế nào là mức lương tối thiểu đảm bảo nhu cầu sống? và Điều 61 không quy định thời gian học nghề tối đa, mức lương, phúc lợi người học được hưởng dẫn tới NSDLĐ có thể lợi dụng để trốn đóng BHXH; *Về ATVSLĐ*, theo Ông Bùi Đức Nhuận - Phó Cục trưởng Cục ATLĐ, (2018): “Trong công tác quản lý hoạt động kiểm định dẫn đến 1 đối tượng thiết bị, 1 kiểm định viên phải xin nhiều giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định từ nhiều bộ quản lý, ví dụ: Cầu tháp do Bộ Xây dựng, Bộ LĐTBXH; bình áp lực do Bộ LĐTBXH, Bộ Công thương”. Điều này rất mất thời gian cho thực hiện ATVSLĐ của các DN may; Nghị định 47/2010/NĐ-CP quy định mức phạt về vi phạm ATVSLĐ cao nhất là 20 triệu đồng đối với NSDLĐ và 1 triệu đồng đối với NLĐ. Mức phạt này liệu có đủ sức “răn đe” với những trường hợp vi phạm nghiêm trọng.

Nghị định 85/2015/NĐ-CP về chính sách đối với lao động nữ chưa thực sự đi vào cuộc sống bởi các DN may rất khó khăn trong việc thực hiện chính sách này như: “Có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh tại nơi làm việc; khuyến khích áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, phù hợp nguyện vọng của lao động nữ”. Hay thời gian cho con bú của bà mẹ con dưới 12 tháng hoặc xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo là bài toán “hóc búa” cho các DN may.

*(ii) Tổ chức bộ máy thực hiện chính sách, pháp luật*

Tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến TNXH đảm bảo quyền của các DN may luôn là vấn đề phức tạp, đa ngành nên có nhiều Bộ và cơ quan ngang bộ thực hiện: Việc ban hành chính sách xuất nhập khẩu hàng may mặc, quản lý cạnh tranh, hạn ngạch xuất nhập khẩu, quản lý thị trường do Bộ Công thương chịu trách nhiệm; Bộ Lao động Thương binh và Xã hội tiến hành hoạch định chính sách, thanh tra, giám sát thực hiện chính sách lao động; Bảo hiểm xã hội Việt Nam chịu trách nhiệm thực hiện chính sách về bảo hiểm; Việc quản lý, xử lý rào cản thương mại liên quan của các DN may do Bộ Khoa học và công nghệ phối hợp với Tổng cục tiêu chuẩn đo lường chất lượng thực hiện. Như vậy, tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến TNXH đảm bảo quyền cho được ban hành bởi nhiều Bộ, cơ quan ngang bộ để ban hành các văn bản, hướng dẫn thực thi chính sách, pháp luật.



Ngoài ra, các còn chưa cập nhật thông tin, giải đáp Bộ luật, các văn bản hướng dẫn chưa kịp thời, chưa có cẩm nang chung về các văn bản luật này; Thực hiện miễn giảm thuế với khu vực nhà ở công nhân, khu vực phục vụ các chương trình phúc lợi chưa được quan tâm, chưa ban hành Bộ tài liệu hướng dẫn kỹ năng nghề may và bộ tiêu chuẩn nghề may quốc gia; Công tác dự báo thị trường lao động còn thiếu linh hoạt.

*(iii) Thanh kiểm tra thực thi chính sách, pháp luật*

Theo các quy định hiện hành, giữ trách nhiệm, nghĩa vụ chính thanh tra trong lĩnh vực này là các cơ quan quản lý hành chính nhà nước (Cơ quan quản lý nhà nước về lao động và cơ quan thanh tra chuyên ngành). Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát TNXH đảm bảo quyền thông qua việc thanh tra chế độ, chính sách đối với NLĐ hiện nay được giao cho nhiều cơ quan với phương thức và tính chất không hoàn toàn giống nhau như: Bộ Lao động thương binh và xã hội chịu trách nhiệm thanh tra việc tuân thủ PLLĐ, Bộ Công thương lại chịu trách nhiệm thanh tra hạn ngạch xuất nhập khẩu, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam chịu trách nhiệm thanh tra về vấn đề Công đoàn... Bên cạnh một số kết quả đó thì công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm đang là khâu yếu nhất của quản lý Nhà nước về TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ. Số lượng thanh tra viên còn khá ít, tần suất thanh tra khá thấp, hoạt động thanh tra còn bị động dẫn đến tình trạng nhiều DN may vi phạm PLLĐ còn diễn ra khá phổ biến. Theo Ông Hà Tất Thắng, Cục trưởng ATVSLĐ: “Số lượng thanh tra viên năm 2016 là trên 500 người. Nếu con số này với khuyến nghị của ILO Việt Nam cần tới hơn 1.000 thì lực lượng thanh tra lao động của Việt Nam còn quá ít”. Bên cạnh thiếu về số lượng thì về chất lượng vẫn là vấn đề đáng quan ngại.

Như vậy, quản lý nhà nước nhằm thực hiện chức năng đối nội và đối ngoại trên cơ sở pháp luật buộc các DN may phải thực thi. Song vẫn còn một số bất cập trong ban hành, tổ chức thực hiện chính sách pháp luật, công tác thanh kiểm tra khiến cho các DN may rất “loay hoay” trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLĐ.

**3.5.3. Các bộ quy tắc ứng xử về trách nhiệm xã hội đối với người lao động hiện nay**

Để tham gia vào TMQT, các DN may Việt Nam đang nằm ở mắt xích gia công của chuỗi giá trị toàn cầu. Dù ở vị trí nào thì DN cũng phải tuân thủ yêu cầu của khách hàng đặt ra đó chính là các CoC về lao động. Nội dung của các CoC này liên quan đến TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ trong giờ làm việc, sức khỏe và an toàn, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, bồi thường và phúc lợi... Đây là linh hồn của tuyên bố 1998 và các công ước của ILO.

*Đối với SA8000:* các DN may Việt Nam áp dụng phổ biến nhất là SA 8000. Tuy nhiên, mỗi khách hàng lại chọn cho mình một tổ chức giám định riêng, nên DN dù có chứng chỉ SA 8000 hay không thì vẫn bị giám định.

*Đối với WRAP:* Khi đặt hàng, khách hàng Mỹ yêu cầu các DN may mặc gia công buộc phải có giấy chứng nhận WRAP. Theo ông Michael Lavergne, đại diện



tổ chức WRAP châu Á (2015): “Các DN may không khó để có được giấy chứng nhận này. Để có được chứng nhận WRAP, DN chỉ phải thực hiện tốt các quy định về bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, tuân thủ quy định về ATVSLĐ...”. Đó cũng là lý do khiến đã áp dụng thành công tiêu chuẩn này.

*Đối với OHSAS 18001:* Áp dụng CoC này phải đầu tư chi phí để nâng cấp nhà xưởng, huấn luyện nhân viên, đo kiểm môi trường làm việc, đầu tư cải tiến máy móc thiết bị; phương tiện bảo vệ cá nhân công kênh, phải thực hiện đúng các qui trình an toàn, đánh giá rủi ro nên nhiều DN may khá e ngại khi áp dụng OHSAS 18001.

Mặt khác, Tổng Giám đốc của May Nhà Bè (2017) cho rằng: “thực ra hệ thống tiêu chuẩn SA 8000, WRAP không khác nhau nhiều, chỉ thêm một số yêu cầu nữa”. Khi thực hiện mỗi một CoC các DN may mất thời gian và chưa có CoC tích hợp các nội dung của các CoC trên của Việt Nam mà quốc tế công nhận.

*Tóm lại,* thực thi các CoC về lao động sẽ giúp DN vượt qua được những rào cản trong TMQT, tránh được những thiệt hại về kinh tế do bị phạt vi phạm pháp luật, giảm thiểu được các vụ tai nạn và bệnh nghề nghiệp và hơn tất cả là các DN may sẽ nâng cao năng lực cạnh tranh, phát triển bền vững trong bối cảnh toàn cầu hóa. Tuy vậy mỗi CoC lại yêu cầu DN đầu tư nhân lực, chi phí và thời gian để thực hiện.

#### **3.5.4. Các bên liên quan ngoài doanh nghiệp may Việt Nam**

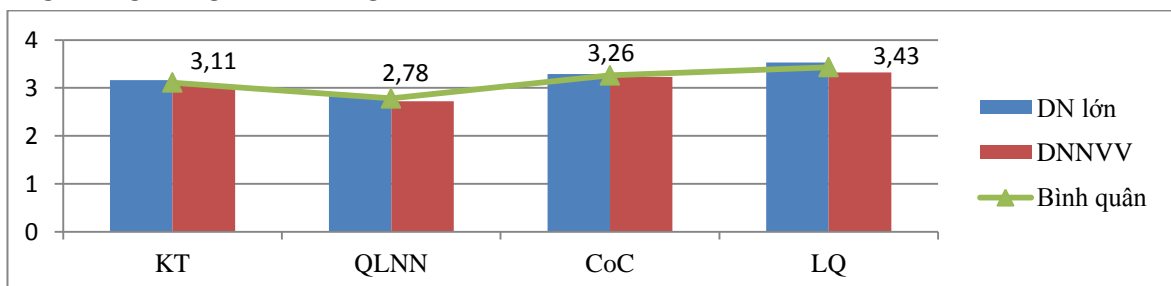
*Khách hàng:* Các DN may thời gian qua đã có sự tăng trưởng nhanh với những thành quả vượt trội. Khách hàng của các DN may đến từ nhiều quốc gia khác nhau. Theo VITAS (2018), các DN may Việt Nam có tới 80% DN xuất khẩu cho khách hàng ở các thị trường lớn là: Mỹ, Liên minh châu Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc. Trong đó, Mỹ là một trong những khách hàng lớn nhất của các DN may Việt Nam, thị phần của thị trường này chiếm gần 40- 50% các đơn hàng (xem hình 7- phụ lục 09); Các khách hàng ở thị trường này đã và đang thắt chặt hơn các quy định về TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ và các hoạt động phát triển bền vững.

*Nhà cung ứng:* Để hoạt động kinh doanh của các DN may diễn ra thường xuyên và liên tục thì đảm bảo cung ứng nguyên vật liệu đầu vào là yếu tố mang tính sống còn trong chiến lược kinh doanh của các DN may Việt Nam. Theo VITAS (2017): “trong năm 2017 các DN may đã tiêu thụ hết 8,9 tỷ m<sup>2</sup> vải nhưng các nhà máy trong nước chỉ sản xuất được 2,8 tỷ m<sup>2</sup> vải, còn lại phải nhập khẩu hơn 6 tỷ m<sup>2</sup> vải và phụ liệu, với tổng giá trị gần 17 tỷ USD”. Các nhà cung ứng đảm bảo nguyên nhiên vật liệu đầu vào cho DN nhưng cũng có thể gây ra những áp lực về việc thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ. Bên cạnh đó theo Vụ Chính sách đa biên - Bộ Công Thương (2018): “Ngoài những ích lợi sát sườn từ Hiệp định CPTPP, Việt Nam cũng sẽ phải đối mặt với không ít thách thức. Diễn hình như muốn hưởng ưu đãi thuế suất, sản phẩm phải có nguồn gốc xuất xứ từ các quốc gia nội khối”. Hiện nay, các DN may vẫn chủ yếu nhập khẩu nguyên phụ

liệu của Trung Quốc. Hạn chế về cung ứng nguyên liệu tại thị trường trong nước thực sự là khó khăn lớn của các DN may nhất là khi CPTPP đã được Việt Nam thông qua. Cùng với đó quan hệ hợp tác, liên kết của các DN may với nhà cung ứng trong và ngoài nước của các DN chưa được đẩy mạnh.

*Cộng đồng:* Là nơi các DN may nương tựa và phát triển. Có thể nói áp lực từ cộng đồng sẽ là một tác nhân quan trọng để thúc đẩy các DN may thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ. Sự phát triển nhanh của DN may khiến cho nhu cầu kiểm soát, giám sát luôn được đặt ra. Vì vậy cộng đồng cần tham gia giám sát các DN thực hiện TNXH, đảm bảo quyền cho NLĐ. Cộng đồng bằng kiến thức chuyên môn của mình có thể tham gia góp ý, biện luận và phê phán một vấn đề, quá trình kinh tế xã hội nào đó để TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ đạt hiệu quả cao hơn. Cộng đồng cùng với các cơ quan quản lý Nhà nước tham gia xây dựng, giám sát các chế độ chính sách của các DN may thông qua việc thương lượng ký kết TULĐTT, xây dựng thang bảng lương theo Nghị định 49-CP, giám sát việc thực hiện Nghị định 141-CP về mức lương tối thiểu vùng; tổ chức tuyên truyền phổ biến các chủ trương đường lối của đảng, chính sách pháp luật của nhà nước cho NLĐ, DN; tổ chức cuộc tập huấn, tuyên truyền về văn hóa công nhân. Tuy nhiên, tại một số địa phương tiếng nói của cộng đồng nói chung còn khá yếu trong việc gây sức ép buộc DN thực thi TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ. Vì thế một số DN may đặc biệt là các DN nhỏ còn chủ quan, chỉ quan tâm đến lợi nhuận mà xem nhẹ áp lực của cộng đồng.

Qua điều tra thực trạng các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của các DN may (xem hình 3.13) thấy được: Các bên liên quan ngoài DN ảnh hưởng nhất (3,43/5,0), sau đó là các CoC về TNXH đối với NLĐ (3,26/5,0), tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế (3,11/5,0), cuối cùng là QLNN về TNXH đối với NLĐ (2,78/5,0). Kết quả này thống nhất với nghiên cứu của Murillo & Lazano, 2006; Perrini et al, 2007; Saulquin & Schier, 2010; cho rằng áp lực từ các bên liên quan của DN như: Khách hàng và nhà cung ứng, cộng đồng ảnh hưởng nhất đến TNXH đối với NLĐ của các DN.



*Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra*

**Hình 3.13: Các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của các DN may**

**3.6. Đánh giá chung về thực trạng trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

### 3.6.1. Những thành công và nguyên nhân

#### 3.6.1.1. Những thành công

Các DN may Việt Nam đã thể hiện sức mạnh nội lực, sự năng động của mình tạo ra những “chuyển hướng” tích cực về TNXH đối với NLĐ thời gian qua (xem bảng tổng hợp kết quả thực trạng TNXH đối với NLĐ - phụ lục 13).

##### (i) Trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động

Các DN may kể các DN lớn, các DNNVV đã nghiêm chỉnh nội dung thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ, thể hiện trên phương diện:

- Các DN có trách nhiệm cao trong việc ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc. Đây là một trong những căn cứ quan trọng để NLĐ được đảm bảo về giờ làm việc, hưởng lương và phúc lợi đúng với đặc thù công việc đảm nhận.

- Đối với việc đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày, các DN may đã tuân thủ khá tốt giới hạn này theo quy định của PLLĐ hiện hành. Bên cạnh đó, các DN đã nhận thức và thực hiện đúng quy định nghỉ phép cho NLĐ.

- Các DN may coi thực hiện bảo hộ lao động là “tám lưới” bảo vệ, là một phần không thể thiếu trong sản xuất kinh doanh. Đã tập huấn về ATVSLĐ, PCCC, cũng như đảm bảo cho NLĐ khám sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần.

- Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu đã tạo ra những tia hy vọng tốt đẹp về nỗ lực tuân thủ TNXH đảm bảo quyền của NLĐ.

- Các DN may đã tạo điều kiện thành lập tổ chức bảo vệ quyền lợi cho NLĐ - Công đoàn cơ sở.

Kết quả nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của các DN may ngoài những thành công kể trên thì các DN lớn đã nỗ lực bền bỉ với thành quả như: thực hiện tốt việc có các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ trong HĐLĐ; chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao; đóng BHXH, BHYT cho NLĐ đúng quy định; đảm bảo mức lương cạnh tranh để có được NLĐ cuộc sống sung túc hơn sau giờ làm việc; trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định cho NLĐ; tổ chức tốt hội nghị NLĐ hàng năm là diễn đàn, là cầu nối để rút ngắn khoảng cách giữa người làm chủ và người làm thuê; NLĐ được tham gia Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng cũng như tạo điều kiện cho công đoàn phát huy chức năng chăm lo đời sống cho NLĐ.

##### (ii) Quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động

Quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ chủ yếu được thực hiện tại các DN lớn đã đạt được những thành công điển hình:

- Các DN may đã có sự đầu tư đáng kể cho xây dựng kế hoạch từ xác định mục tiêu thực hiện, nghiên cứu và lựa chọn quy tắc ứng xử, xây dựng chương trình, xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLĐ. Để từ đó DN nhìn đúng hướng, đi đúng lối cũng như tối đa hóa các nguồn lực trong triển khai thực hiện.

- Triển khai thực hiện TNXH đối với NLD mang lại những tín hiệu lạc như: tổ chức bộ máy thực hiện, lập hồ sơ đạt bộ quy tắc ứng xử, ban hành các quy định, hướng dẫn bộ về quy tắc ứng xử, tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện, tổ chức triển khai chương trình thực hiện TNXH đối với NLD. Những công việc này là “mắt xích trọng yếu” để triển khai tốt mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD đã đề ra.

- Nội dung trong đánh giá thực hiện được làm khá tốt từ xác định các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện, đo lường các kết quả chủ yếu, thực hiện hành động khắc phục và ngăn ngừa. Qua đó các nhà quản lý tại các DN may có thể có những quyết định đúng đắn, khắc phục ngăn ngừa kịp thời hiệu quả.

### 3.6.1.2. Nguyên nhân của những thành công

#### (i) Nguyên nhân khách quan

Phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế đã tạo ra hàng chuỗi các cơ hội trong thu hút luồng đầu tư nước ngoài - luồng gió tốt cho các DN may. Thành quả là kim ngạch xuất nhập khẩu của các DN may liên tiếp đạt các kỷ lục trong nhiều năm. Từ đó, đã tạo ra thế và lực để các DN may thực hiện TNXH đối với NLD; Việc phê chuẩn công ước số 98 thể hiện sự nỗ lực của Chính phủ trong việc thực thi CPTPP.

Quản lý nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD đã có những nền tảng căn bản như hệ thống văn bản pháp luật bao phủ hầu hết các lĩnh vực liên quan; Văn bản, hướng dẫn thực thi chính sách, pháp luật được nhiều Bộ, cơ quan ngang bộ tổ chức thực hiện; Công tác thanh tra, kiểm tra đã phần nào làm tròn bổn phận.

Tham gia vào TMQT là các DN may chấp nhận phải có được những tấm vé thông hành - các CoC như: SA 8000, WRAP.... Điều này đã khiến các DN chủ động trang bị nội lực của mình trong thực hiện TNXH đối với NLD và tại một số DN may có quy mô lớn đã đạt được cả về lượng và chất trong thực hiện công tác này.

Mặt hàng của các DN này đã có mặt ở nhiều nước trên thế giới với các thị trường cực lớn: Mỹ, Châu Âu, Nhật Bản... khách hàng đã tạo ra “cú hích mạnh” để các DN có được những bước tiến dài trong TMQT cũng như TNXH đối với NLD. Bên cạnh đó, nhà cung ứng đã cung cấp nguyên vật liệu đảm bảo cho hoạt động của DN diễn ra thường xuyên, liên tục và cộng đồng chính là nơi để các DN nương tựa, phát triển.

#### (ii) Nguyên nhân chủ quan

Qua nghiên cứu định lượng cho thấy quá trình thực hiện TNXH đối với NLD được bắt nguồn từ lãnh đạo của các DN may Việt Nam. Đây là một trong những yếu tố tác động mạnh nhất. Xuất phát từ hiểu biết về quá trình thực hiện TNXH đối với NLD, lãnh đạo đã đưa ra các quyết định thực hiện TNXH đối với NLD một cách kịp thời cũng như truyền cảm hứng cho NLD để họ làm việc tốt hơn. Sở dĩ đề “chạm đích” mục tiêu đề ra về thực hiện TNXH đối với NLD lãnh đạo tại các DN may có quy mô lớn đã phối kết hợp các phong cách lãnh đạo trong thực hiện.

Các DN may quy mô lớn đã ý thức được cần hoạch định chiến lược thực hiện TNXH với NLĐ một cách chủ động. Các DN này đã căn cứ vào sự thay đổi của môi trường để hoạch định thực hiện TNXH đối với NLĐ. Sự thay đổi liên quan đến các chính sách của Nhà nước, áp lực của các bên liên quan, những thời cơ từ hội nhập kinh tế. Dựa vào khả năng sản xuất kinh doanh, các thông tin cần thiết để từng bước thực hiện TNXH đối với NLĐ sao cho phù hợp.

Tại các DN may có quy mô lớn đã đảm bảo kịp thời, đầy đủ nguồn lực tài chính để thực hiện TNXH đối với NLĐ. Bởi lẽ lãnh đạo DN và bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLĐ đã xác định rõ cần phải hình thành và sử dụng tốt các quỹ cho các hoạt động thực hiện này. Bên cạnh đó các DN có quy mô lớn với những lợi thế về tài chính, nguồn nhân lực, khả năng thực hiện, các DN này đã có những thành quả tương xứng với quy mô và năng lực của mình trong thực hiện TNXH đối với NLĐ.

### **3.6.2. Những hạn chế và nguyên nhân**

#### **3.6.2.1. Những hạn chế**

##### *(i) Trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động*

Thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ vẫn chưa có sự coi trọng đúng mức tại các DN may quy mô nhỏ và vừa. Một số nội dung cụ thể:

- Chưa quan tâm đầy đủ đến việc có các điều khoản đảm bảo quyền của NLĐ trong HĐLĐ. Mặc dù đây là văn bản pháp lý rất quan trọng mà DN phải tuân thủ.
- Không đảm bảo thời gian làm việc đúng cam kết. Điều này gây khó khăn cho NLĐ đặc biệt là lao động nữ cho con bú dưới 12 tháng... để họ tái sản xuất sức lao động.
- Tiền lương làm thuê ngày thường, tiền lương làm thêm vào ngày nghỉ, đóng BHXH, BHYT cho NLĐ chưa đúng quy định của Luật.
- Hạn chế trong trả mức lương cạnh tranh, trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định.
- Tổ chức các hoạt động thể thao và văn hóa cho NLĐ sau giờ làm việc còn gặp nhiều khó khăn.
- Chưa tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động.

Bên cạnh đó, cả DN lớn và DNNVV vẫn còn một số tồn tại như:

- Chưa thực hiện được việc chia sẻ “tám bánh lợi ích” cho NLĐ hay chính xác hơn là chưa có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLĐ trong HĐLĐ.
- Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ.
- Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm để có thời gian biểu linh hoạt, phù hợp với nguyện vọng của lao động nữ.
- Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc.
- Các chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao chưa có sự quan tâm thỏa đáng.
- Hỗ trợ nhà ở cho NLĐ còn quá xa vời.
- TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật vẫn bị trì hoãn hoặc là có thực hiện thì mang tính chất làm cho có mà thôi.

Ngoài ra vấn đề bữa ăn đảm bảo dinh dưỡng hợp vệ sinh, sức khỏe sinh sản, vấn đề việc làm cho NLD nữ bị sa thải khi tuổi trên 35, xây dựng nhà trẻ... vẫn chưa có phương án giải quyết. Những tồn tại trong nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích tại các DN may có những vấn đề mang tính chất thời điểm, có những vấn đề mang tính chất cố hữu. Song cho dù với tồn tại nào thì các DN may cần có những giải pháp thích đáng để khắc phục những tồn tại này.

*(ii) Quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động*

Các DNNVV chưa nắm rõ cách thức và toàn bộ quá trình thực hiện TNXH đối với NLD. Việc thực hiện này diễn ra khá rời rạc, manh mún, tiện thì làm hoặc một số DN chỉ làm để đối phó cho có được CoC mà khách hàng yêu cầu. Một số tồn tại cụ thể:

- Xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD chưa có sự quan tâm ở các nội dung: xác định mục tiêu thực hiện, xây dựng các chương trình, nghiên cứu lựa chọn CoC, xây dựng các chương trình và xây dựng ngân sách, kế toán thực hiện TNXH đối với NLD đối với NLD.

- Triển khai thực hiện TNXH đối với NLD vẫn ở thụ động. Kết quả là, các DN này gặp phải nhiều vướng mắc trong thực hiện như: tổ chức bộ máy thực hiện, lập hồ sơ đạt CoC, ban hành các quy định hướng dẫn, tổ chức truyền thông nội bộ, tổ chức đào tạo nhân lực và tổ chức triển khai chương trình thực hiện TNXH đối với NLD.

- Tại các DN may đánh giá thực hiện còn khá buông lơi từ khâu xác định các tiêu chuẩn, đo lường các kết quả chủ yếu, thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa, xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện TNXH đối với NLD.

Bên cạnh đó, *các DN lớn* vẫn gặp một số bất cập trong: kế toán thực hiện TNXH của DN, tổ chức truyền thông và xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện.

*3.6.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế*

*(i) Nguyên nhân khách quan*

Hội nhập kinh tế quốc tế khá nhanh và mạnh làm cho sự phát triển của nhiều DN may còn chưa bền vững, chưa tích tụ đủ sức mạnh để đương đầu với cạnh tranh TMQT. Các FTA thế hệ mới có nhiều quy định về thực hiện TNXH đối với NLD mà các DN may không thể thực hiện trong một sớm một chiều được. Bên cạnh đó Việt Nam còn chưa ký kết các công ước số 87 và 105 về tự do hiệp hội và lao động cưỡng bức.

Quản lý nhà nước về TNXH đối với NLD của các DN may gặp nhiều “ô gà” trên xa lộ thực hiện, đơn cử: quy trình xây dựng và ban hành chính sách pháp luật chưa hoàn thiện, thiếu vắng những quy định cụ thể hay chính sách rõ ràng. Một số điều khoản trong BLLĐ (khoản 2 Điều 3, khoản 2 Điều 22 BLLĐ, Điều 61, Điều 91, Điều 106), Luật ATVSLĐ trong quản lý hoạt động kiểm định, Nghị định về mức phạt vi phạm ATLD, Nghị định 85/2015/NĐ-CP vẫn còn một số bất cập...; Có nhiều Bộ và cơ quan ngang bộ quản lý TNXH đối với NLD tạo nên sự phức tạp, chồng chéo; Thông tin, giải đáp kịp thời Bộ luật, Luật và văn bản hướng dẫn chưa kịp thời, chưa có tầm

nam chung về các văn bản luật này; Chưa ban hành Bộ tài liệu hướng dẫn kỹ năng nghề may và bộ tiêu chuẩn nghề may quốc gia; Kết nối NLD và NSDLĐ còn tự phát, công tác dự báo thị trường lao động còn thiếu linh hoạt; Số lượng thanh tra viên còn khá ít, hoạt động kiểm tra còn rất lỏng lẻo và chế tài xử phạt còn bộc lộ nhiều yếu kém.

Hiện có quá nhiều Bộ CoC về lao động và thực hiện các CoC này đòi hỏi về mặt cơ sở vật chất kỹ thuật, nhân lực thậm chí việc xin cấp chứng chỉ TNXH đối với NLD còn tương đối phức tạp nên nhiều DN may ngại ngừng trong việc xin cấp các chứng chỉ này. Đây là vấn đề trở ngại của các DN may quy mô nhỏ và vừa cũng như một số DN may vừa mới gia nhập thị trường. Với mỗi đối tượng khách hàng lại yêu cầu các DN may lựa chọn bộ CoC về lao động khác nhau, mỗi lần xin cấp bộ CoC DN lại bị kiểm tra và điều này khiến DN mất rất nhiều thời gian; Đối với DNNVV hiểu biết về các CoC còn khá hạn chế, chưa có mô hình kiểu mẫu về thực hiện tốt các CoC để các DN, đặc biệt là các DNNVV học hỏi.

Các khách hàng quốc tế của các DN may Việt Nam đã, đang thắt chặt hơn các quy định về nhập khẩu sản phẩm không chỉ về chất lượng mà còn về khả năng giao hàng, đáp ứng đơn hàng cũng như việc triển khai các hoạt động sản xuất mang tính bền vững, thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích; Các DN may hiện nay vẫn phụ thuộc quá nhiều vào các nhà cung ứng nguyên vật liệu đầu vào nước ngoài và quan hệ hợp tác, liên kết với nhà cung ứng trong và ngoài nước còn lỏng lẻo. Bên cạnh đó, cộng đồng chưa gây áp lực mạnh để các DN may, đặc biệt là các DN may có quy mô vừa và nhỏ thực hiện TNXH đối với NLD.

*(ii) Nguyên nhân chủ quan*

Lãnh đạo DN trong thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may còn gặp phải một số rào cản: nhiều DN may lãnh đạo DN tầm nhìn hạn chế, vẫn có quan điểm thực hiện TNXH chỉ là nghĩa vụ, hiểu biết quá trình thực hiện TNXH đối với NLD còn khá hạn chế, chưa nắm rõ quy trình, cách thức tổ chức, chưa có sự kết hợp giữa thực hiện TNXH đối với NLD với quản trị nhân lực cũng như phong cách lãnh đạo còn khá cứng nhắc trong thực hiện TNXH đối với NLD.

Nhiều DN may chưa quan tâm đúng mức đến hoạch định chiến lược bao hàm thực hiện TNXH đối với NLD hay hoạch định chiến lược chưa hướng đến bối cảnh với sự thay đổi của môi trường, đặc thù của các DN may là NLD nữ chiếm đa số.

Tại các DN may đặc biệt là DNNVV khả năng huy động nguồn vốn của DNNVV dường như rất yếu, từ việc vay vốn từ các quỹ đầu tư, các chính sách tín dụng đều gặp nhiều trở ngại, khó khăn khi thực hiện. Việc áp dụng các hình thức trả lương chưa thực sự linh hoạt phù hợp và nhiều DN chưa thực hiện báo cáo tài chính, báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh; DN chưa lựa chọn mô hình thực hiện TNXH đối với NLD phù hợp với quy mô của các DN may. Đặc biệt là các DNNVV.

### Tóm tắt chương 3

Trong chương 3, luận án tập trung phân tích, làm rõ 5 nội dung lớn để khắc họa bức tranh toàn cảnh về TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam đó là:

(i) *Tổng quan về các DN may Việt Nam với các nội dung:* Sự hình thành và phát triển của các DN may được chia thành 5 giai đoạn; Một số kết quả lạc quan là cơ sở quan trọng để thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may; NLD trong các DN may với một số đặc điểm nổi bật: ① lao động phân bố không đều, ② lao động nữ chiếm tỷ lệ cao, ③ lao động có trình độ tay nghề thấp, ④ lao động không ổn định - dịch chuyển cao, ⑤ lao động tuổi của càng cao càng dễ mất việc.

(ii) *Nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD* sau phân tích EFA, CFA kết hợp với dữ liệu thu thập thấy các DN lớn cơ bản đã thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD. Tuy nhiên *cả DN lớn, DNNVV chưa thực hiện:* có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD, đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ, đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm, không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc, hỗ trợ nhà ở cho NLD, TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật; Ngoài ra DNNVV còn nhiều nội dung bất cập.

(iii) *Thực trạng quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may* được các DN lớn coi trọng thực hiện với các phần nội dung từ xây dựng kế hoạch đến đánh giá thực hiện. Tuy nhiên các DN này còn gặp một số khó khăn trong kế toán thực hiện TNXH, tổ chức truyền thông và xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện TNXH đối với NLD; Các DNNVV chưa nắm rõ cách thức và toàn bộ quá trình thực hiện TNXH đối với NLD từ khâu xây dựng kế hoạch thực hiện đến đánh giá thực hiện làm cho kết quả thực hiện này tại các DN may Việt Nam này còn rất bất cập.

(iv) *Kiểm định và phân tích 2 nhóm nhân tố:* ① Kiểm định tác động của nhân tố chủ quan tác động đến TNXH đối với NLD với sự trợ giúp của phần mềm SPSS & AMOS 21 để phân tích EFA, CFA, mô hình SEM, kiểm định Bootstrap và phương trình hồi quy tuyến tính về mối quan hệ giữa các biến:  $CSR = 0,271.LD + 0,193.HD + 0,180.TC + 0,158.Size$ . Kết quả cho thấy lãnh đạo DN có tác động mạnh nhất; ② Phân tích nhân tố khách quan là tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD, các CoC và các bên liên quan ngoài DN. Trong đó, các bên liên quan ngoài DN có ảnh hưởng mạnh nhất đến TNXH đối với NLD tại các DN may Việt Nam.

(v) Trên cơ sở những phân tích nêu trên, chương 3 đã đánh giá và nêu bật *những những thành công, hạn chế, đồng thời chỉ ra nguyên nhân của những thành công, hạn chế trong thực tiễn TNXH đối với NLD của các DN may*. Đây là cơ sở, là căn cứ quan trọng để đề xuất các giải pháp thiết thực tăng cường TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD của các DN may Việt Nam giai đoạn đến năm 2025 và tầm nhìn đến 2030.



## CHƯƠNG 4

### GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM

#### **4.1. Định hướng phát triển và phương hướng hoạt động của các doanh nghiệp may Việt Nam đến năm 2025 tầm nhìn đến 2030**

##### **4.1.1. Định hướng phát triển của các doanh nghiệp may trong ngành**

Xuất phát từ quan điểm phát triển ngành dệt may trở thành ngành mũi nhọn, Bộ Công thương đã ban hành Quyết định số 3218/QĐ-BCT phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Bên cạnh đó để các DN may phát triển bền vững Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt quyết định 432/QĐ-TTg về Chiến lược phát triển bền vững của Việt Nam hay quyết định 145/QĐ-TTg về chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội. Với các quyết định này thì *quan điểm phát triển của các DN may Việt Nam* như sau:

*Thứ nhất*, phát triển các DN may theo hướng hiện đại, hiệu quả và bền vững; chuyển mạnh sản xuất từ gia công sang mua nguyên liệu, bán thành phẩm, đảm bảo nâng cao chất lượng, đa dạng hóa các mặt hàng xuất khẩu.

*Thứ hai*, lấy xuất khẩu làm phương thức cơ sở cho sự phát triển của ngành, đồng thời đáp ứng tối đa nhu cầu thị trường nội địa. Tập trung phát triển mạnh các sản phẩm công nghiệp hỗ trợ, sản xuất nguyên phụ liệu, nâng cao giá trị gia tăng của các sản phẩm trong ngành.

*Thứ ba*, phát triển các DN may phải gắn với bảo vệ môi trường và xu thế dịch chuyển lao động nông nghiệp, nông thôn. Chuyển các DN may sử dụng nhiều lao động về các vùng nông thôn, đồng thời phát triển thị trường thời trang dệt may tại các đô thị và thành phố lớn.

*Thứ tư*, phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng cho sự phát triển bền vững của các DN may.

*Thứ năm*, huy động các nguồn lực để đầu tư phát triển, kêu gọi đầu tư nước ngoài đầu tư vào những lĩnh vực mà các DN trong nước còn yếu và thiếu.

*Mục tiêu phát triển của các DN may trong thời gian tới là:*

(i) *Mục tiêu tổng quát:* Xây dựng các DN may thuộc ngành dệt may trở thành một trong những ngành công nghiệp mũi nhọn, hướng về xuất khẩu và có khả năng đáp ứng nhu cầu tiêu dùng trong nước ngày càng cao; tạo nhiều việc làm cho xã hội; nâng cao khả năng cạnh tranh, hội nhập vững chắc vào nền kinh tế khu vực và thế giới. Đảm bảo cho các DN may thuộc ngành dệt may phát triển bền vững; Phân bố các DN may ở các vùng phù hợp, thuận lợi về nguồn cung cấp lao động, giao thông, cảng biển. Cho đến năm 2020, các DN may thuộc ngành dệt may xây dựng được một số thương hiệu nổi tiếng.

## (ii) Mục tiêu cụ thể trong các giai đoạn:

- Giai đoạn đến 2020: tăng trưởng về giá trị sản xuất công nghiệp toàn ngành đạt 12% đến 13%/năm, trong đó các DN may tăng 12% đến 13%/năm. Tăng trưởng xuất khẩu đạt 7% đến 8%/năm. Tăng trưởng thị trường nội địa đạt 10% đến 12%/năm.

- Giai đoạn 2021 đến 2030: tăng trưởng về giá trị sản xuất công nghiệp toàn ngành đạt 9% đến 10%/năm. Trong đó các DN may tăng 9% đến 10% một năm, xuất khẩu đạt 6% đến 7%/năm. Tăng trưởng thị trường nội địa đạt 8% đến 9%/năm.

**Bảng 4.1: Các mục tiêu cụ thể của các DN may so với ngành dệt may đến năm 2030**

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2020		Năm 2030	
		Các DN may	Ngành dệt may	Các DN may	Ngành dệt may
<b>1. Kim ngạch xuất khẩu</b>	Tỷ USD	25 - 27	36 - 38	45 - 48	64 - 67
<b>Tỷ lệ xuất khẩu so với cả nước</b>	%	7- 8	13 - 14	6 - 7	9 - 10
<b>2. Sử dụng lao động</b>	1.000 người	2.200	3.300	3.200	4.400
<b>3. Sản phẩm chủ yếu</b>					
- Bông xơ	1000 Tấn	-	15	-	30
- Xơ, sợi tổng hợp	1000 Tấn	-	700	-	1.500
- Sợi (kéo từ xơ cắt ngắn)	1000 Tấn	-	1.300	-	2.200
- Vải các loại	Triệu m <sup>2</sup>	1800	2.000	4000	4.500
- Sản phẩm may	Triệu sản phẩm	3200	6.000	4.800	9.000
<b>4. Tỷ lệ nội địa hóa</b>	%	52	65	58	70

Nguồn: Tổng hợp từ Bộ Công Thương và Hiệp hội dệt may

Trong quy hoạch phát triển các DN may thì mục tiêu là phát triển nhanh và bền vững. Số lượng lao động các DN may sử dụng năm 2020 là 2200 lao động và năm 2030 là 3200 lao động, tỷ lệ nội địa hóa năm 2030 là 58%. Với số lượng NLD lớn và tỷ lệ nội địa hóa ngày càng cao như vậy thì thực hiện TNXH đối với NLD cần được thực hiện một cách bài bản, có chất lượng để phát triển nguồn nhân lực cả về lượng và chất cho sự phát triển bền vững của các DN may. Trong đó chú trọng đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, công nhân lành nghề nhằm tạo ra đội ngũ doanh nhân giỏi, cán bộ, công nhân lành nghề, chuyên sâu. Như vậy trong quy hoạch phát triển thực hiện TNXH đối với NLD chính là thách thức đặt ra để tạo sự chuyển biến về lượng và chất trong đội ngũ lao động của các DN may Việt Nam, giúp các DN may nâng cao khả năng cạnh tranh, hội nhập nền kinh tế khu vực và thế giới.

Quy hoạch này cũng cho rằng các DN may cần *phát triển bền vững*, hiệu quả trên cơ sở công nghệ hiện đại, hệ thống quản lý chất lượng, *quản lý lao động theo các chuẩn mực quốc tế*. Phát triển bền vững ở đây chính là thực hiện TNXH đối với NLD. Muốn vậy thì quá trình thực hiện TNXH đối với NLD cần được hoạch định thực hiện, triển khai thực hiện và kiểm soát thực hiện để quản lý lao động theo các chuẩn mực quốc tế với các CoC về lao động cũng như tuân thủ tiêu chuẩn lao động quốc tế; Phân bố các DN may ở các vùng phù hợp, thuận lợi về

nguồn cung cấp lao động, giao thông, cảng biển. Cho đến năm 2030, các DN may thuộc ngành dệt may xây dựng được thương hiệu nổi tiếng.

#### **4.1.2. Phương hướng hoạt động của các doanh nghiệp may**

Trong chiến lược phát triển ngành công nghiệp dệt may đến năm 2020 theo quyết định 36/2008/QĐ-TTg và Quyết định số 3218/QĐ-BCT phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Với các quyết định này thì phương hướng hoạt động của các DN may Việt Nam được chỉ ra một cách cụ thể đó là: Đa dạng hóa thị trường xuất khẩu, mở rộng thị trường nội địa. Tiếp tục xuất khẩu tại các thị trường: Hoa Kỳ, Châu Âu, Nhật Bản và gia tăng xuất khẩu vào các thị trường mới như Hàn Quốc, khối BRIC, khối ASEAN...; Đổi mới phương thức tiếp thị xuất khẩu, đồng thời quan tâm đến việc xây dựng, quảng bá thương hiệu sản phẩm, xây dựng hình ảnh của các DN may trong ngành Dệt May Việt Nam trên thị trường trong nước và quốc tế. Đồng thời, nâng cao năng lực tư vấn, nghiên cứu triển khai, chuyển giao công nghệ, khả năng thiết kế và sáng tác mẫu của các DN; Đặc biệt các định hướng trọng tâm về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, phát triển về lượng và chất nguồn lực lao động trong chiến lược phát triển của ngành cũng như thực hiện TNXH đối với NLĐ nhằm phát triển bền vững trong TMQT như:

*Về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp:* xây dựng và thực hiện lộ trình đổi mới công nghệ của các DN trong ngành dệt may theo hướng sản xuất “thân thiện với môi trường”, sản xuất sạch hơn, sử dụng hợp lý, tiết kiệm và đạt hiệu quả cao các hóa chất, chất phụ trợ, thuốc nhuộm, hơi, điện, nước. Thực hiện tốt định hướng này tại các DN may thì vấn đề ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp không còn là vấn đề đáng quan ngại trong tương lai không xa.

*Về phát triển nguồn nhân lực:* phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng cho sự phát triển bền vững của các DN may. Các DN may phối hợp với Hiệp hội Dệt May Việt Nam liên kết, cơ sở đào tạo trong và ngoài nước triển khai chương trình phát triển nguồn nhân lực cho ngành. Các DN may mặc dù phát triển với tốc độ nhanh và mạnh về quy mô và thị trường nhưng bài toán mỏng về lượng, yếu về chất của nguồn lực lao động vẫn chưa thể giải quyết trong một sớm một chiều. Vì thế, định hướng phát triển cả về số lượng và chất lượng cần có phương án triển khai một cách khả thi đó là đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ ngay từ khi ký kết HĐLĐ, đảm bảo về giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, tuân thủ các quy định về tiền lương và phúc lợi, coi trọng tự do hiệp hội và thương lượng tập thể để tạo quan hệ lao động êm ấm.

*Tóm lại,* để phát triển nguồn nhân lực cho các DN may thì vấn đề TNXH đối với NLĐ sẽ là vấn đề cốt yếu trong định hướng phát triển tại các DN may Việt Nam trong làn sóng hội nhập biên lớn - hội nhập kinh tế quốc tế. ATVSLĐ, sức

khỏe nghề nghiệp hay phát triển nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng nhằm phát triển bền vững sẽ được thực hiện một cách khoa học, hiệu quả khi các DN may coi trọng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, đầu tư các nguồn lực cho quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ một cách bài bản, có như vậy kết quả về số lượng và chất lượng lao động mới thực sự khởi sắc.

#### **4.2. Quan điểm về tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

Thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may là một “quy tắc bất biến” trong TMQT. Đặc biệt các DN may Việt Nam có tỷ trọng xuất khẩu lớn nhất cần phải thực hiện tốt để đáp ứng yêu cầu của khách hàng quốc tế. Do vậy, tăng cường TNXH đối với NLĐ của các DN may cần phải đảm bảo một số quan điểm xuyên suốt:

##### ***4.2.1. Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động trên cơ sở tuân thủ pháp luật và chính sách về lao động***

Thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ là thực hiện tốt quy định pháp luật hiện hành. Các quy định này giúp DN tiến hành hoạt động kinh doanh ổn định và tự do phát triển trong khuôn khổ. Tại Việt Nam các văn bản pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ được cụ thể hóa trong Bộ luật lao động (2012), Luật việc làm (2013), Luật Bảo hiểm xã hội (2014), Luật an toàn, vệ sinh lao động (2015)... Cụ thể quyền của người lao động được ghi trong Bộ Luật lao động sửa đổi năm 2012 của Quốc hội nước ta (xem hộp 4 - phụ lục 11).

Đề định hướng phát triển bền vững cũng như coi nguồn nhân lực là nguyên khí của quốc gia. Chính phủ đã ban hành Quyết định số 622/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững. Trong đó mục tiêu thứ 8: “Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả mọi người”; Quyết định 145/QĐ-TTg phê duyệt chiến lược hội nhập quốc tế lao động và xã hội đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 với mục tiêu cụ thể: “Hoàn thiện thể chế về lao động - xã hội theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế, trong đó có các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO. Đến năm 2030, đảm bảo nội luật hóa toàn bộ các cam kết quốc tế về lao động - xã hội”; Nghị quyết số 22-NQ/TW của Bộ Chính trị về Hội nhập quốc tế về lao động - xã hội; Chỉ thị 52-CT/TW của Ban bí thư về nâng cao đời sống tinh thần của công nhân lao động... Đặc biệt, Nghị định 85/2015/NĐ-CP về chính sách đối với lao động nữ - đối tượng chiếm tới trên 80% lao động tại các DN may. Bởi không giống như lao động nam giới, lao động nữ vừa là lao động vừa là mẹ. Thực hiện quy định cho đối tượng này nhằm mục đích đảm bảo quyền làm việc và quyền bình đẳng giới tạo điều kiện cho họ thực hiện tốt hai chức năng là lao động, làm mẹ để chăm sóc và nuôi dạy con trẻ - thể hệ lao động

tương lai. Như vậy, các DN may cần phải lấy các quyết định, nghị định, chỉ thị trên làm quan điểm thực hiện TNXH đảm bảo quyền và trên quyền là lợi ích cho NLĐ.

#### ***4.2.2. Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động đáp ứng tiêu chuẩn lao động quốc tế và yêu cầu của khách hàng trong thương mại quốc tế***

Tổ chức lao động quốc tế đã tiêu chuẩn hóa, thông qua các công ước quốc tế. Các công ước đó được gọi là các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế có 4 nhóm tiêu chuẩn được ILO xác định là các tiêu chuẩn lao động cơ bản (Công ước 87 và 98; công ước 29 và 105; công ước 138 và 182; công ước 100 và 111). Theo đó các nước thành viên của ILO, bất kể đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước đều có nghĩa vụ thực thi các nhóm công ước này nhằm đạt được các điều kiện làm việc tốt nhất để bảo vệ quyền và lợi ích cho NLĐ. Vì vậy, để đáp ứng các tiêu chuẩn đạo đức trong kinh doanh, thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ đều xuất phát từ các yêu cầu trong tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Trong bối cảnh hiện tại, nền kinh tế Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng với kinh tế quốc tế khiến các nước trên thế giới đang xích lại gần nhau do tác động của toàn cầu hóa. Các DN may muốn tồn tại và phát triển thì buộc phải thâm nhập vào thị trường toàn cầu thông qua việc xuất khẩu hàng hóa của mình ra nước ngoài. Các DN may có kim ngạch xuất khẩu lớn nhất Việt Nam thì việc thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích là quyết định chiến lược. Muốn vậy, các DN may phải thực hiện tốt các CoC về lao động như SA8000, WRAP, OSHAS 18001... để chủ động tiếp cận, áp dụng phương pháp, tiêu chí đánh giá về lao động theo tiêu chuẩn, thông lệ khu vực và thế giới. Như vậy, vấn đề đặt ra là các DN may cần phải nỗ lực đầu tư, nỗ lực cải tiến để chứng minh đạt được các tiêu chuẩn về lao động cũng như đạt được yêu cầu của khách hàng đặt ra trong TMQT để vấn đề này không còn là “biên số” quá khó khăn của các DN may Việt Nam trong quá trình sản xuất, kinh doanh.

#### ***4.2.3. Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động để thực thi chiến lược phát triển bền vững của các doanh nghiệp***

Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững quốc tế Winnipeg (2010) đã nhận định: Đối với DN kinh doanh, phát triển bền vững là áp dụng các chiến lược và hoạt động kinh doanh nhằm thỏa mãn nhu cầu hiện tại của DN và những người liên quan đến DN trong khi vẫn bảo tồn và duy trì tính bền vững và làm tăng giá trị của các nguồn lực tự nhiên, con người cần thiết trong tương lai”. Chính vì vậy từ phát triển bền vững quốc tế thì phát triển bền vững tại các DN là hướng đến tăng trưởng, phát triển lâu dài, NLĐ với hệ số bình đẳng thu nhập, tăng cường phúc lợi, hưởng thụ văn hóa.

Trong Báo cáo Phát triển Con người của UNDP với “mục tiêu duy nhất là đưa con người vào trọng tâm của quá trình phát triển và Chỉ số Phát triển Con người HDI”. Như vậy, tăng cường phát triển bền vững là phát triển trọng điểm vào NLĐ. Nó phải là một quá trình tiếp tục hoàn thiện, là thước đo cho tăng trưởng trong chiến lược phát triển bền vững của các DN may Việt Nam và thúc đẩy thực hiện và

thực hiện TNXH đối với NLD là một hướng đi quan trọng, phù hợp với mục tiêu chiến lược phát triển trong quá trình phát triển kinh tế, hội nhập kinh tế quốc tế.

#### ***4.2.4. Tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động gắn với tiến trình quản trị trong các doanh nghiệp***

Các DN khi thực hiện bất kỳ một hoạt động nào đều quan tâm đến hiệu quả thực hiện hay mục tiêu đã đề ra. Muốn đạt được điều này cần phải thực hiện một cách bài bản, khoa học, hệ thống có nghĩa là có sự chuẩn bị (định hướng), chuẩn bị nguồn lực, tổ chức một cách khoa học, khuyến khích kịp thời, đánh giá thường xuyên. Bản chất đây là thực hiện công việc theo quá trình. Chẳng hạn, DN phải xác định xem mình muốn đạt được điều gì trước mắt và tương lai, để đạt được những kết quả mong muốn đó cần phải có những kế hoạch gì? và lập kế hoạch ra sao? Để thực hiện những kế hoạch cần này cần triển khai như thế nào? Phải có bộ máy, con người và xác định trách nhiệm, quyền hạn của những con người đó. Trên cơ sở đó sẽ tạo các điều kiện thuận lợi cho công tác triển khai thực hiện được thuận lợi.

Theo Nguyễn Ngọc Thắng (2015): “Ngày nay, nhiều DN coi TNXH như một hoạt động chính của doanh nghiệp và đang áp dụng phương pháp quản lý trách nhiệm xã hội như đối với hoạt động khác bao gồm sản xuất, nhân sự, tài chính và tiếp thị...”. Vì vậy, để TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đạt được kết quả mong muốn, các nhà quản lý luôn cần quan tâm đến quản trị thực hiện TNXH đối với NLD từ khâu hoạch định, triển khai và kiểm soát. Quản trị thực hiện TNXH đối với NLD là một phức hợp các hoạt động, kỹ năng có tính hệ thống rất sinh động và phức tạp. Cho nên, cần phải thực hiện một cách đồng bộ các khâu này.

Ngoài ra, để TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD có tính khả thi và kinh tế thì cần phải: (i) *Đảm bảo tính thống nhất và toàn diện*. Thực hiện phải đảm bảo thống nhất từ nhận thức đến hành động. Đây là cơ sở đánh giá quyết tâm từ ý chí đến hành động của các DN may. Sự thống nhất xuất phát từ lãnh đạo đến trong tất cả các đơn vị, bộ phận trong DN. Tính toàn diện tức là phải thực hiện TNXH ở mọi cấp độ, mọi cung bậc từ đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Nhưng điều này không có nghĩa là phải dàn trải, cào bằng mà cần xác định thứ tự ưu tiên cho các mục tiêu thực hiện trong từng giai đoạn phát triển của DN; (ii) *Đảm bảo tính hợp tác và cân đối*. Thực hiện cần có sự phối kết hợp từ lợi ích riêng của NLD như được đảm bảo quyền và lợi ích đến lợi ích chung của DN. Cần có sự hợp tác từ hoạch định thực hiện đến kiểm soát thực hiện để chia sẻ phân nhiệm vụ cho các đơn vị, bộ phận với sự sào luyện tương ứng. DN đảm bảo tính cân đối để quá trình thực hiện phát huy tối đa sức mạnh của DN. Cùng với sự phát triển của DN thì thực hiện TNXH cần mềm dẻo, tiến bộ phù hợp với tiến trình hội nhập TMQT; (iii) *Đảm bảo tính linh hoạt và thích nghi*. Lãnh đạo thực hiện không được bảo thủ, trì trệ mà luôn phải linh hoạt, thích ứng với những thay đổi hay biến động của môi trường. Điều này không

đồng nghĩa với sự chi phối hoàn toàn của môi trường đến TNXH đối với NLĐ mà trong một chừng mực nào đó của nó sẽ thay đổi theo những hướng nhất định phù hợp với mục tiêu thực hiện của DN; (iv) *Đảm bảo tính hiệu lực và hiệu quả*. Hiệu quả và hiệu lực luôn là mục tiêu hướng tới của bất kỳ tổ chức nào trong thực hiện TNXH. DN phải tăng cường sự lãnh đạo tập trung thống nhất ở cấp cao nhất, phát huy được tính tích cực của bộ phận đơn vị phụ trách thực hiện TNXH khiến họ tận tâm, tận lực với công việc và phối hợp chặt chẽ với nhau.

### **4.3. Tăng cường nội dung trách nhiệm xã hội đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

Các DN may thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền và lợi ích giúp DN hòa mình trong mái nhà quốc tế, thực hiện tốt “luật chơi” trong TMQT. Tăng cường nội dung TNXH đối với NLĐ của các DN cần được thực hiện theo nguyên tắc phát huy những mặt tích cực và đặc biệt là đẩy lùi những hạn chế trong đảm bảo quyền, lợi ích cho NLĐ trong thời gian tới. Các giải pháp thiết thực được đề xuất bao gồm:

#### **4.3.1. Nghiêm chỉnh thực thi trách nhiệm về hợp đồng lao động**

##### **4.3.1.1. Tuân thủ việc có các điều khoản đảm bảo quyền trong HĐLĐ tại các DNNVV**

Hợp đồng lao động là “xương sống” của PLLĐ, là một thỏa thuận, thể hiện sự thống nhất ý chí giữa NSDLĐ và NLĐ về điều kiện lao động có tính ràng buộc pháp lý với các cam kết. Do vậy các DNNVV cần phải thực hiện nghiêm chỉnh các điều khoản đảm bảo quyền của NLĐ trong HĐLĐ. Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ trong HĐLĐ là những chi tiết quan trọng nhất cấu tạo nên HĐLĐ. Đây là phần mang tính chất quyết định tới chất lượng của QHLD giữa các bên. Các điều khoản đảm bảo quyền căn cứ vào quy định tại điều 23 Bộ luật lao động 2012 (xem Hộp 5- phụ lục 11).

Nhiều DN may luôn đi tìm câu hỏi làm thế nào để thực hiện TNXH đối với NLĐ tốt hơn? Vậy, hãy chủ động thực hiện các quy định về đảm bảo quyền ghi nhận trong HĐLĐ. Đây là nội dung cốt lõi, là cam kết sát sườn nhất để thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ. Ngoài các điều trên thì công việc mà các DN may cũng nên làm luôn là nên thể hiện rõ các điều khoản đảm bảo quyền trong HĐLĐ với các chi tiết cụ thể hơn về quá trình tăng lương, các thiết bị bảo vệ cá nhân được sử dụng, tiền lương làm thêm giờ, chi tiết về hình thức thanh toán tiền lương và bảng lương.

##### **4.3.1.2. Tăng cường các điều khoản đảm bảo lợi ích trong HĐLĐ tại các DN**

Để đáp ứng yêu cầu trong TMQT do khách hàng đặt ra thì các DN may kể cả các DN lớn, DNNVV phải thực hiện tốt các CoC về lao động như: SA 8000, WRAP, OSHAS 18001. Trong các bộ CoC này ngoài TNXH đảm bảo quyền thì TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ rất được coi trọng. Vì vậy, các DN may phải có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLĐ trong HĐLĐ như: Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm; chăm sóc sức khỏe nâng cao, đảm bảo cung cấp bữa

ăn đủ dinh dưỡng, hợp vệ sinh; tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLD; Cung cấp phòng tập thể dục, dịch vụ giải trí, bảo hiểm nhân thọ, trả mức lương cạnh tranh; tăng lương theo định kỳ; hỗ trợ nhà ở, hỗ trợ tiền nuôi con nhỏ, tiền gửi nhà trẻ... Đặc biệt đối với NLD trên 35 tuổi khi sức khỏe độ nhạy bén suy giảm. Các DN cần có cam kết thường xuyên đào tạo bồi dưỡng mở rộng, nâng cao tay nghề để NLD được trang bị những năng lực, kỹ năng cần thiết để có thể ứng phó với “cú sốc” bị sa thải khi tuổi trên 35. Đây là những điều khoản đảm bảo lợi ích thiết thực, là quả ngọt mà các DN may dù ở quy mô nào cũng nên tạo ra để NLD bền lực, vững trí, đam mê công việc hơn cũng như cống hiến nhiều hơn cho các DN.

#### ***4.3.2. Tuân thủ nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động về giờ làm việc***

##### ***4.3.2.1. Đảm bảo thời gian làm việc đúng cam kết tại các DNNVV***

Thị trường lao động của các DN may đã và đang vận hành và tuân theo nguyên tắc thị trường. Điều đó có nghĩa là lao động tự do “vào” và “ra” thị trường, tự do “ra” và “vào” DN. Mà tại các DN may tỷ lệ biến động lao động lại khá cao do nguyên nhân một phần là các DNNVV chưa thực hiện đúng thời gian làm việc theo cam kết. Thực hiện tốt cam kết thời gian làm việc với toàn bộ NLD trong DN cũng như: với công nhân vận hành lò hơi từ sáng sớm để vận hành máy thường ngày mất từ 15 - 30 phút sớm hơn thời gian làm việc so với cam kết; với NLD nữ trong thời gian hành kinh, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng. Đặc biệt chấm dứt tình trạng “sổ kép” ghi thời gian làm việc. Tuân thủ thời gian làm việc đúng cam kết tại các DN may nhỏ và vừa là một quy luật tất yếu để NLD tái sản sinh sức lao động, tập trung tăng năng suất chất lượng công việc, nâng cao hiệu quả kinh doanh, khơi gợi khả năng sáng tạo và hăng say lao động, gắn bó với các DN may của NLD cũng như thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền trong PLLĐ hiện hành.

##### ***4.3.2.2. Tuân thủ số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng quy định tại các DN***

Về lâu dài các DN may phải thực hiện quy định của PLLĐ về giờ làm thêm của NLD hiện ở mức 200 giờ/năm, trường hợp đặc biệt mới được phép là 300 giờ/năm. Tuy nhiên mức quy định “cứng” như vậy khiến nhiều DN may gặp khó, nhiều khi không kịp sản xuất và NLD cũng bị ảnh hưởng thu nhập do thời gian làm thêm giờ không cao. Trước mắt, theo nhiều chuyên gia lao động: “Làm thêm giờ là hiện tượng phải chấp nhận với các DN may” (xem hộp 6- phụ lục 11). Song không thể lấy thực trạng để biện hộ cho nguyên nhân làm thêm giờ liên tục và lợi dụng làm thêm giờ, biến làm thêm giờ từ “giải pháp tình thế” thành hoạt động thường ngày, chủ yếu của các DN may. Bởi tăng giờ làm thêm chỉ có ý nghĩa cơ học, tăng số lượng sản phẩm nhưng năng suất lao động chưa chắc đã tăng. Pháp luật lao động nên điều chỉnh số giờ làm thêm theo tháng và theo năm giống như một số nước trong khu vực Châu Á. Việc xem xét dựa vào những quan điểm tiên bộ, khoa học về vấn đề đảm bảo số giờ



làm thêm của NLD. Đồng thời phải căn cứ vào điều kiện sức khỏe của NLD, theo bà Nguyễn Ngọc Nga - Phó chủ nhiệm Hội Y học lao động Việt Nam (2017): “Các nghiên cứu trên thế giới đã chứng minh rất rõ ràng làm thêm giờ ảnh hưởng đến sức khỏe lâu dài của NLD, nhất là các vấn đề về tim mạch, phơi nhiễm nghề nghiệp...” Đặc biệt tại các DN may đa số là NLD nữ họ cần có thời gian chăm lo cho gia đình, NLD chưa có gia đình cần điều kiện, thời gian gặp gỡ kết thân tìm hiểu bạn đời. Tuy nhiên, một số trường hợp bất khả kháng, phải tổ chức làm thêm giờ có thể thông cảm, song các DN may phải chú ý hai điều: một là tuân thủ pháp luật; hai là chú trọng “tình và lý” trong sử dụng lao động. Làm thêm giờ phải đảm bảo nguyên tắc “thỏa thuận”, không được ép buộc. Thời giờ làm thêm cần căn cứ vào điều kiện của NLD và tính chất công việc, không nên vượt quá 2 giờ/ngày. DN cần công khai, minh bạch định mức, thời gian, sản lượng mà NLD làm được trong quá trình làm thêm giờ tại các DN.

#### *4.3.2.3. Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm tại các DN*

Làm thêm giờ ở mức hợp lý để thực hiện lộ trình đảm bảo chất lượng cuộc sống cho NLD. Vì thế tại các DN may nên tăng tính tự nguyện về thời gian làm thêm đặc biệt là đối với NLD nữ theo Nghị định 85/2015/NĐ-CP: “Tạo điều kiện để lao động nữ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt”. Vấn đề đặt ra là tự nguyện làm thêm giờ với giới hạn bao nhiêu là hợp lý bởi như trong SA8000 của Mỹ thì giới hạn làm thêm giờ tối đa 12 giờ/tuần không cho phép làm thêm liên tục, dồn dập (vì tính bình quân mỗi ngày chỉ làm thêm 2 giờ; hoặc chỉ có 3 ngày làm thêm tối đa đến 4 giờ/ngày trong mỗi tuần). Tự nguyện làm thêm giờ là thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ. Do đó, có nâng thời gian làm thêm cũng là nâng khung thỏa thuận giữa 2 bên bởi ngay các công ước của ILO cũng không có khuyến nghị không thỏa thuận tăng giờ làm thêm. Mặt khác, hơn bao giờ hết làm thêm giờ sẽ tăng thu nhập của NLD cho nên các DN may cần trao đổi trực tiếp, thẳng thắn vấn đề này với NLD để họ tự nguyện ký vào đơn làm thêm giờ nhưng không vì thế mà lạm dụng quá mức. Theo bà Angie S.W Phang - Tổng giám đốc JobStreet.com: “Làm thêm quá mức NLD sẽ bị áp lực, mệt mỏi, thiếu động lực, nghỉ việc đồng loạt, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến năng suất và lợi nhuận của DN”. Vì vậy, đối với các DN may việc làm thêm giờ không phải là chiến lược lâu dài ngay cả khi NLD tự nguyện làm.

#### **4.3.3. Tăng cường trách nhiệm về an toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp**

##### *4.3.3.1. Giải quyết triệt để hiện tượng bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc tại các DN*

Hiện nay một số CoC quốc tế về lao động đã đề cập khá rõ về vấn đề ATVSLĐ như: DN cần có cam kết của lãnh đạo về vấn đề đảm bảo ATVSLĐ, đảm bảo một môi trường làm việc an toàn, lành mạnh để phòng ngừa những tai nạn và thương tích có hại đến sức khỏe NLD, phải có các biện pháp tích cực để

ngăn ngừa tai nạn lao động và hạn chế việc gây tổn hại đến sức khỏe NLĐ. Các DN cần xây dựng và tổ chức thực hiện các biện pháp nhằm giảm thiểu các nguyên nhân gây nguy hiểm trong môi trường làm việc.

An toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp là điều kiện cần để các DN may “khởi động” quá trình sản xuất, kinh doanh của mình. Cho dù đặc thù ngành may mặc là quy mô hoạt động, số lượng lao động lớn cộng với việc nhà xưởng chứa nhiều hàng hóa, vật liệu dễ cháy như vải vóc, sợi, chỉ... thì các lối thoát hiểm phải không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc tại các DN may. Đây là một trong những biện pháp “cấp thiết” mà các DN may phải thực hiện ngay để đảm bảo ATVSLĐ và sức khỏe trong quá trình làm việc.

#### *4.3.3.2. Tăng cường các chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao tại các DN*

Các DN may cần tăng cường các chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao đầu tư hơn nữa về kinh phí cho việc cung cấp các dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe nâng cao lao động cho NLĐ nhằm tăng cường chất lượng thể chất của NLĐ. Tăng cường giám sát việc thực hiện các quy định về ATVSLĐ; Đối với đội ngũ tập thể cán bộ chăm sóc sức khỏe cho NLĐ tại bộ phận Y tế của DN bên cạnh việc nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, nhất là đội ngũ y, bác sĩ thì cần tập trung thực hiện tiêu chí “5 biết, 3 cần”. Đó là: phải biết vui vẻ, ân cần, lắng nghe, chia sẻ, thông cảm với người bệnh. Các DN may cần phải kết hợp với Chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình, trung tâm y tế dự phòng triển khai nhiều biện pháp truyền thông về sức khỏe sinh sản, dân số đến NLĐ nữ. Bộ phận y tế của DN tiến hành tư vấn, cung cấp dịch vụ dân số - kế hoạch hóa gia đình, các bệnh phụ nữ... để đảm bảo “độ bao phủ sâu” sau các buổi tư vấn cũng như các DN may tổ chức hội thi tìm hiểu sức khỏe sinh sản, chăm sóc nuôi dạy con cái cho lao động nữ.

Ngoài ra, để thực hiện chăm sóc sức khỏe nâng cao cho NLĐ các DN may nên hướng đến một số nội dung thiết thực, phù hợp với năng lực của các DN này như: Cung cấp phòng vắt sữa, phòng thể dục, thể thao, dịch vụ giải trí, chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ. Hiện nay, tại các DN may hiện nay để tăng năng suất lao động cần NLĐ khi vào việc phải đảm bảo sức khỏe để có thể năng động, sáng tạo, triển khai đúng các kỹ thuật chuyên môn, tạo ra hiệu quả lao động cao nhất, tránh nguy cơ mất an toàn lao động đến mức thấp nhất. Như vậy, đảm bảo tăng cường các chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao sẽ mang lại lợi ích kép cho cả NLĐ và cả DN.

#### *4.3.3.3. Đa dạng các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLĐ tại các DNNVV*

Lãnh đạo DNNVV nên phối kết hợp với Công đoàn cơ sở nhân rộng mô hình “Ngày hội lao động” để tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao thiết để kết nối, khích lệ cũng như tỏ lòng cảm ơn NLĐ, các hoạt động điển hình như: Tổ chức giải bóng đá, thi kéo co, giao lưu văn nghệ; trao thưởng cho các tập thể và cá nhân

tiêu biểu xuất sắc; tổ chức “bốc thăm trúng thưởng” cho NLD với nhiều hiện vật có giá trị như xe máy, tivi, tủ lạnh, máy giặt...

Thực hiện tặng quà NLD vào sinh nhật, kết hôn, 8/3, 20/10. Để tạo mối quan hệ khăng khít, thân thiện giữa DN và NLD, NLD và NLD có thể tổ chức sinh nhật tập thể, liên hoan văn nghệ, sáng tác thơ, thi cắm hoa, nấu ăn, hội khỏe công nhân, tập thể dục giữa giờ. Những hoạt động này nên tổ chức rộng khắp, sôi nổi, để thu hút đông đảo NLD tham gia, tạo nên sân chơi bổ ích trong các DN may, giúp NLD không chỉ rèn luyện sức khỏe, cải thiện đời sống tinh thần, mà còn là dịp để NLD thể hiện năng khiếu của bản thân, phát huy tinh thần làm việc tập thể, giúp NLD thấu hiểu và gắn kết với nhau hơn, hăng say làm việc, gắn bó với nghề.

Các DN may nên xây dựng mô hình câu lạc bộ đời sống công nhân hay tổ chức các diễn đàn, tuyên truyền về phòng chống bạo lực gia đình, tổ chức đám cưới tập thể, hỗ trợ vay vốn phát triển kinh tế gia đình, tổ chức chăm lo cho NLD nhân các dịp Tết cổ truyền, tổ chức trại hè, biểu dương, khen thưởng cho con em NLD để phần nào động viên những lao động nữ di cư đã có gia đình thì gặp nhiều khó khăn trong chăm sóc nuôi dạy con, còn với NLD nữ trẻ trẻ chưa có gia đình thì ít có điều kiện, thời gian gặp gỡ, tìm hiểu bạn đời. Những NLD nữ này do tuổi đời còn trẻ, sống xa gia đình, thiếu thôn tình cảm, nhận thức, hiểu biết về các vấn đề xã hội còn hạn chế, đặc biệt là các kỹ năng sống, kỹ năng ứng phó với các tình huống nảy sinh trong cuộc sống như tình yêu, tình bạn, giữ gìn hạnh phúc gia đình, vấn đề nuôi dạy con chưa theo những khuôn mẫu truyền thống do NLD di cư tự do.

#### **4.3.4. Đảm bảo trách nhiệm xã hội đối với người lao động về lương và phúc lợi**

##### **4.3.4.1. Đảm bảo tiền lương làm thêm ngày thường và ngày nghỉ theo đúng pháp luật lao động của các DNmay**

Đảm bảo trả lương làm thêm vào ngày thường và ngày nghỉ đúng PLLĐ là một trong những liệu thuốc cần thiết để “trị tận gốc” căn bệnh mãn tính khát lao động của các DN may đặc biệt là DNmay. Bản thân NLD chỉ mong muốn công việc ổn định và thu nhập cao vì vậy họ liên tục theo chân nhau bỏ việc, nhảy việc. Một hệ quả là các DN may thường phải đối mặt với rất nhiều khó khăn khi tuyển dụng mới thậm chí dùng nhiều chiêu trò để “câu kéo” lao động giỏi, lành nghề từ các DN may khác. Thu nhập làm thêm giờ và tiền lương vào ngày nghỉ giúp cho NLD đảm bảo chất lượng cuộc sống và trước mắt là có lợi cho cả các DN. Một minh chứng là từ một DN may được ILO & IFC (2017) điều tra về tình trạng làm thêm giờ của NLD (xem hộp 6-phụ lục 11). Như vậy các DNmay đảm bảo trả lương làm thêm làm thêm vào ngày thường và ngày nghỉ đúng PLLĐ sẽ giúp các DN nâng cao hiệu quả kinh doanh đồng thời có được lao động nhiệt thành, đồng hành bền lâu với DN.

#### *4.3.4.2. Chấm dứt việc không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đúng quy định của pháp luật tại các DNNVV*

Lao động tại các DN may chủ yếu là NLD nữ. Họ thiếu thôn đủ bề, từ nhà trọ đến thời gian nghỉ ngơi, các thiết chế văn hóa... Trong khi đó, nhiều DN may nhỏ và vừa tìm mọi cách lách luật “chây ỳ” không đóng BHXH, BHYT đúng quy định của pháp luật ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của NLD, ảnh hưởng xấu đến quan hệ lao động cũng như vi phạm các quy định của PLLĐ trong các nội dung này. Theo Ông Mai Đức Chính - Phó chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động, (2018): “Đến lúc DN bỏ trốn thì xử lý quyền lợi người lao động ra sao? Trong khi đó, BHXH theo nguyên tắc không đóng thì không chi”. Bên cạnh đó, trong hội nhập TMQT thì tính quốc tế về quan hệ lao động cũng như thực hiện TNXH về BHYT, BHXH là vấn đề mà mọi quốc gia, mọi DN phải thực hiện. Đây là một trong những giải pháp để chấm dứt tình trạng đình công, tranh chấp lao động làm thiệt hại cho cả NLD, cho các DN và gây nhức nhối lớn cho toàn xã hội, tác động xấu đến chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai.

#### *4.3.4.3. Lựa chọn trả lương cao hơn quy định trong các DNNVV*

Trả lương cạnh tranh là một vũ khí sắc bén để kích thích NLD làm việc hăng say hơn hiệu quả hơn. Trả lương cạnh tranh và thu hút, giữa chân đực lao động chất lượng cao, lao động lành nghề là một quan hệ có tính quy luật. Điều này không có gì phải tranh cãi trong điều kiện kinh tế của NLD còn eo hẹp. Mỗi ngành nghề có tính chất phức tạp về kỹ thuật khác nhau, do đó NLD có trình độ lành nghề cao hơn, làm việc các công việc phức tạp hơn, trong các điều kiện khó khăn và nặng nhọc hơn thì chắc chắn phải được trả công cao hơn. Các DN may nhỏ và vừa nên xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến trả lương cạnh tranh như: xã hội và thị trường lao động, bản thân công việc, bản thân NLD và các yếu tố bên trong DN. Tùy vào hoạt động kinh doanh của DN trong từng giai đoạn để trả lương cạnh tranh nhưng là phương cách tối ưu để giải bài toán thiếu về “lượng và chất” của lao động tại các DN may vừa và nhỏ.

#### *4.3.4.4. Trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định tại các DNNVV*

Tại các DNNVV phụ cấp lương được trả khi NLD phải hao phí sức lao động thêm khi giữ một cương vị nào đó, hoặc làm việc trong điều kiện lao động không bình thường nhằm mục đích tái sản xuất sức lao động. Để thực hiện tốt TNXH đảm bảo lợi ích thì việc trả phụ cấp cao hơn quy định để cải thiện chất lượng cuộc sống của NLD, tái sản xuất sức lao động khi NLD giữ một cương vị nào đó tại các DN. Các chế độ phụ cấp cao hơn quy định như: phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp lưu động...; Các khoản trợ cấp cao hơn quy định có thể kể đến: trợ cấp y tế, trợ cấp giáp dục, trợ cấp đi lại, trợ cấp ăn ở, trợ cấp xa nhà. Bởi vì đa phần lao động tại các DN may có trình độ thấp, là chủ yếu là lao động nữ. Chất

lượng và điều kiện sống của họ còn không mấy thuận lợi. Tuy nhiên, tại các DNNVV do điều kiện tài chính còn hạn hẹp nên “liệu cơm chan mắm”, chi trả trợ phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định cần được tính toán, xây dựng và thực hiện theo lộ trình hợp lý.

#### 4.3.4.5. Hỗ trợ nhà ở cho người lao động tại các DN

Phát biểu khai mạc Hội nghị trực tuyến toàn quốc về xây dựng nhà ở xã hội, nhà ở cho công nhân tại Hà Nội (2016), Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc nhấn mạnh: “xây dựng nhà ở xã hội, nhà ở cho công nhân phải được coi là đầu tư cho phát triển, chứ không phải đầu tư tiêu dùng bình thường”. Vấn đề này đã được các DN may lưu tâm. Song hỗ trợ nhà ở cho NLĐ là một bài toán chưa có lời giải thỏa đáng tại nhiều DN may với rất nhiều các lý do mà DN gặp phải như: phức tạp về thủ tục hành chính, khó tiếp cận với quỹ đất, vướng mắc trong đền bù giải phóng mặt bằng, thiếu các ưu đãi, khuyến khích đầu tư từ phía Nhà nước... đặc biệt là lợi nhuận của nhiều DN may rất “mỏng” nên làm sao để xây dựng được một căn hộ công nhân giá rẻ luôn là bài toán gian nan ?. Do vậy, để tháo gỡ vấn đề này cần có sự chia sẻ, giúp đỡ của địa phương, các Bộ, Ban ngành, Nhà nước từ ngắn hạn đến dài hạn:

+ Trong ngắn hạn các DN may chưa có nhà ở cho NLĐ nên có chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà hàng tháng cho NLĐ. Tùy theo năng lực, kết quả hoạt động kinh doanh để DN có thể thuê nhà ở cho NLĐ xa nhà hoặc các DN may hỗ trợ từ 30% - 70% tiền thuê hàng tháng tính theo giá bình quân thuê nhà trên địa bàn DN hoạt động để NLĐ đặc biệt là NLĐ nữ di cư đẩy lùi tình cảnh “thiếu thốn đủ bề”.

+ Trong dài hạn các DN may nên xin sự hỗ trợ của các Bộ ban ngành, đơn vị quản lý liên quan để mua đất với giá ưu đãi hoặc thuê đất dài hạn có thể là 30 năm - 50 năm để xây dựng nhà ở cho NLĐ. Bên cạnh đó ứng dụng một số mô hình nhà ở cho NLĐ trong điều kiện tối thiểu hóa chi phí điển hình như Công ty Địa ốc Đất Lành, từng giới thiệu mô hình nhà ở công nhân giá rẻ, chỉ dưới 2,7 triệu đồng/m<sup>2</sup> đang rất nhiều DN và giới chuyên môn đánh giá cao. Do áp dụng khoa học kỹ thuật trong thiết kế và thi công để giảm giá thành, DN đã sử dụng móng công trình hiệu quả tránh lãng phí, những chỗ đất tốt có thể sử dụng móng trên nền đất tự nhiên thay vì móng cọc, tiết giảm hơn 60% chi phí xây dựng móng. DN còn có ý tưởng, triển khai xây dựng các đại công trường, trạm bơm bê tông, sản xuất gạch tại chỗ, cửa ra vào, tủ, bếp... để giảm chi phí vật liệu và vận chuyển. Quá trình này sử dụng vật liệu có chất lượng không cao, nhưng vẫn đáp ứng được mức độ tiện nghi tối thiểu.

Ngoài ra, các DN may kể cả DN lớn, DNNVV nên tăng cường tổ chức các hoạt động ngoại khóa. Đây là trong những chính sách “vàng” được nhiều DN, các tổ chức Công đoàn áp dụng nhằm khích lệ tinh thần cho NLĐ sau những ngày làm việc căng thẳng. Tổ chức các hoạt động ngoại khóa hệ tùy theo kinh phí của DN để có thể tổ chức đi gần hay đi xa. Thậm chí có những địa điểm ngay gần nơi DN hoạt

động để tổ chức một cách thuận lợi. Tổ chức các hoạt động ngoại khóa là một cách thư giãn, xả stress hiệu quả nhất đối với NLD. Qua mỗi chuyến đi, NLD thêm nhiệt huyết với công việc, yên tâm lao động, sản xuất, tin tưởng vào sự lãnh đạo của DN mình hơn. Như vậy, chăm lo tới đời sống, đảm bảo các chế độ đãi ngộ cho NLD mới chính là sợi dây vô hình gắn kết chắc nhất để níu chân NLD nỗ lực cống hiến, mang lại sự thành đạt cho các DN may. Bởi thế tổ chức các hoạt động ngoại khóa cho NLD chính là “món ăn tinh thần” cần được các DN may chú trọng và nhân rộng.

#### **4.3.5. Tuân thủ trách nhiệm về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể**

##### **4.3.5.1. Tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động tại các DN**

Lãnh đạo tại các DN may luôn phải chủ động nâng cao nhận thức về quan hệ lao động. Từng bước tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động, cụ thể được tham gia: trong lĩnh vực tiền lương, tiền thưởng của NLD, xây dựng và thực hiện các cơ chế quản lý mới, quản lý vật tư, kỹ thuật, tài chính nhằm giảm mức tiêu hao trên một đơn vị sản phẩm, xây dựng và thực hiện các chế độ, chính sách liên quan đến NLD, tổ chức đại hội công nhân viên chức, lao động hàng năm.... Hàng năm Công đoàn cơ sở nên phối hợp với lãnh đạo các DN may có thể tổ chức phong trào thi đua “Lao động giỏi, lao động sáng tạo” động viên NLD rèn luyện tay nghề, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, phát huy sáng kiến thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho DN và cải thiện thu nhập cho NLD. Các DN may tạo điều kiện để công đoàn cơ sở thường xuyên tập huấn để cập nhật về “Kiến thức pháp luật và thực hiện chế độ chính sách mới với NLD”. Từ đó NLD hiểu được TNHX đảm bảo quyền, lợi ích cho NLD và nghĩa vụ của mình. Đồng thời các DN may tạo điều kiện, hạn chế đến mức tối đa cán bộ công đoàn cơ sở kiêm nhiệm nhiều công việc. Hỗ trợ họ về kiến thức, kỹ năng trong hoạt động Công đoàn để tổ chức này trở thành đại diện thực sự có uy tín của NLD.

##### **4.3.5.2. Tham khảo ý kiến Công đoàn về đảm bảo lợi ích cho NLD tại các DN**

Công đoàn có vai trò quan trọng gắn kết NLD và NSDLĐ. Đặc biệt tổ chức này có nhiệm vụ bảo vệ quyền, lợi ích của NLD đã được quy định trong các văn bản pháp luật như: Hiến pháp, Bộ luật lao động, Luật công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành. Ý kiến của Công đoàn là đại diện cho bảo vệ quyền và lợi ích của NLD. Do vậy các DN may nên tích cực, chủ động tham khảo công đoàn về đảm bảo lợi ích cho NLD về: các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD, tính tự nguyện về thời gian làm thêm, hóa đổi/thưởng thời gian nghỉ phép, cung cấp bữa ăn dinh dưỡng hợp vệ sinh, chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, khuyến khích, tạo điều kiện để NLD tham gia hoạt động tuyên truyền về ATVSLĐ, trả lương cạnh tranh, tăng lương định kỳ, trả phụ

cấp, trợ cấp cao hơn quy định, hỗ trợ nhà ở cho NLĐ, tổ chức các hoạt động ngoại khóa, TULĐTT có điều khoản tốt hơn Luật... Bên cạnh đó, các DN may cần tiếp tục đổi mới, phát triển mối quan hệ hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau với công đoàn để công đoàn thực hiện tính chất “bắc cầu” giữa người NLĐ và NSDLĐ, xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, hài hòa, tiến bộ trong các DN này.

#### *4.3.5.3. Ký kết TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật tại các DN*

Tại một số DN may TULĐTT sao chép lại nội dung các điều khoản trong Bộ luật lao động như: Những ngày nghỉ lễ trong năm, chế độ nghỉ phép năm, thời giờ làm việc, thời gian chấm dứt HĐLĐ... không có gì khác so với PLLĐ đã quy định nhưng vẫn đưa vào làm cho bản TULĐTT. Có khá nhiều DN trong thực tế đã thực hiện các quy định có lợi cho NLĐ so với PLLĐ nhưng không đưa vào TULĐTT nhằm tránh sự ràng buộc của pháp luật. Đây là một thực trạng khiến cho chất lượng TULĐTT còn nhiều bàn cãi. Để khắc phục tình trạng này cần ký kết TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật để thực thi TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ.

Thực hiện ký TULĐTT góp phần điều hòa lợi ích, tạo ra những điều kiện cho sự gắn bó chặt chẽ giữa NLĐ và NSDLĐ. Để TULĐTT phát huy hết vai trò của nó thì các DN cần ký kết TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật. Nội dung TULĐTT cần phải cụ thể, “mở xẻ” càng chi tiết về các điều khoản tốt hơn Luật thì càng có lợi hơn cho NLĐ, hai bên không có sự chia sẻ thì không mang lại kết quả. Những bản TULĐTT có điều khoản tốt hơn Luật chính là TNXH đảm bảo lợi ích như: đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm đặc biệt là đối tượng NLĐ nữ, trả lương cạnh tranh, trả phụ cấp trợ cấp cao hơn quy định, chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, chăm sóc sức khỏe sinh sản, bệnh nghề nghiệp cho lao động nữ, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao... cho NLĐ nữ xa nhà sau những giờ làm việc căng thẳng, mệt nhọc. Cùng với đó, các DN cần nhận thức rõ trách nhiệm để có các điều khoản đảm bảo về: thăm quan, nghỉ mát, hỗ trợ nhà ở, nhà trẻ cho lao động nữ, những công trình phúc lợi, mua bảo hiểm nhân thọ... để đời sống của NLĐ tại các DN may nói chung và NLĐ nữ nói riêng được chú trọng toàn diện.

Thêm vào đó, tại các DN may nên tìm được tiếng nói chung trong thương lượng tập thể. Tiến hành thương lượng theo Nghị định 60/2013/NĐ-CP một cách rộng khắp thì tìm được tiếng nói chung trong thương lượng tập thể để thực hiện quy chế dân chủ tại các DN may là hành động này có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng quan hệ lao động êm ấm, ổn định tại các DN may. Trên cơ sở đó đảm bảo quyền và lợi ích với đội ngũ lao động, hạn chế tình trạng “mãi ăn đong” về lao động. Động thái này cũng giúp giảm thiểu tranh chấp lao động, đình công - ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển lâu dài của các DN may. Khi tiến hành thương lượng cần lưu ý:

+ Đa dạng các hình thức thương lượng: tổ chức họp mặt thường xuyên và thông tin giữa công đoàn, NLD và NSDLĐ một cách chủ động để nắm bắt và giải quyết các vấn đề về điều kiện làm việc một cách kịp thời.

+ Nội dung thương lượng xoay quanh các vấn đề cốt lõi: HĐLĐ, tiền lương tối thiểu, thời gian làm thêm giờ, tiền lương làm thêm giờ... sao cho thỏa đáng với NLD.

Đặc biệt để thực hiện tốt tự do hiệp hội và thương lượng tập thể thì các DN may cần có mô hình “Công đoàn độc lập” để NLD được tự do tham gia tổ chức công đoàn theo lựa chọn; các tổ chức công đoàn phải được tự quản, tự chủ trong việc lựa chọn cán bộ công đoàn. Điều đáng lưu ý là không có sự can thiệp của NSDLĐ vào hoạt động của tổ chức này trong các DN may; Trong bối cảnh hiện nay việc thực hiện cam kết quốc tế về lao động trong các FTA thế hệ mới và các Công ước của ILO đòi hỏi Công đoàn các DN phải đổi mới “mạnh mẽ, toàn diện”. Đó là thông điệp của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc khi phát biểu tại lễ kỷ niệm 90 năm thành lập Công đoàn Việt Nam. Đổi mới cách thức tổ chức hoạt động để thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD cũng như khẳng định rõ nét được vai trò chủ lực, định hướng, dẫn dắt NLD tại các DN trong tình hình mới.

*Tóm lại*, nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD chính là thực hiện tốt PLLĐ hiện hành và trang bị đầy đủ hành trang để đáp ứng nhu cầu của khách hàng, đảm bảo tính quốc tế trong thực hiện TNXH. Các DN may làm tốt được điều này sẽ lại một lần nữa khẳng định nó đem đến rất nhiều lợi ích hiện hữu cho cả hai bên: tăng năng suất chất lượng công việc, nâng cao hiệu quả kinh doanh, khơi gợi khả năng sáng tạo và hăng say lao động, gắn bó với DN.

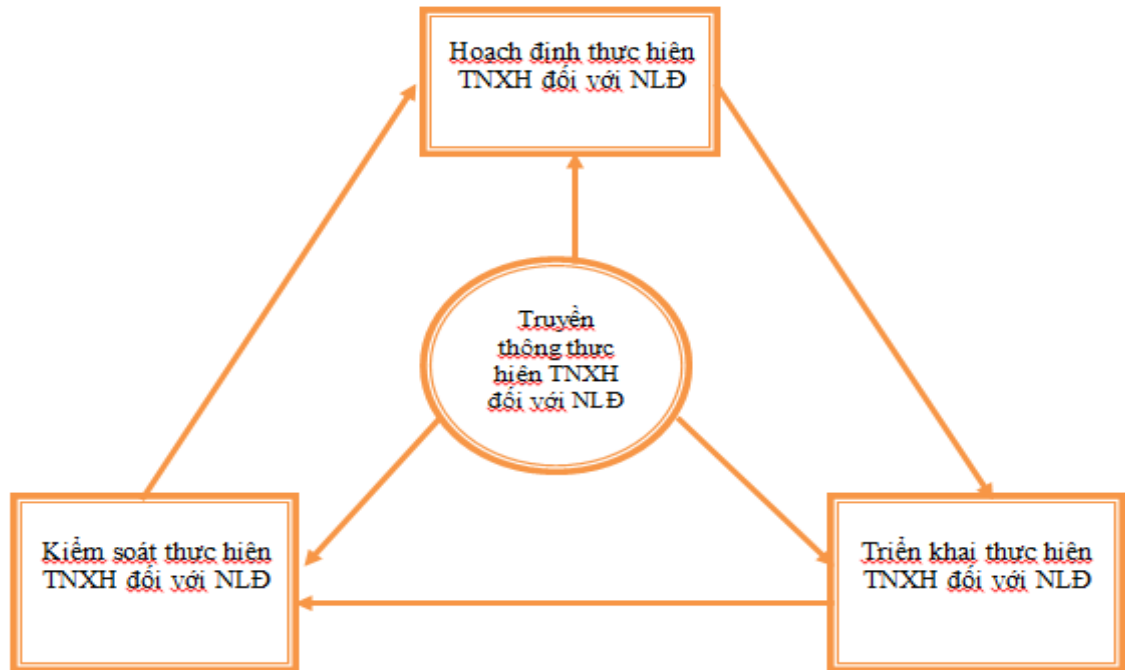
#### **4.4. Thúc đẩy quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

Muốn thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của các DN may đạt kết quả tốt cần phải có quá trình thực hiện một cách bài bản, thống nhất và khoa học với các khâu: hoạch định thực hiện TNXH đối với NLD, triển khai thực hiện TNXH đối với NLD, kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLD. Bên cạnh đó, Hohnen, P (2007), Niklas Hermansson và Ola Olofsson (2008) đã phát triển quá trình thực hiện TNXH với truyền thông thực hiện TNXH là một phần quan trọng trong tất cả các bước thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam (xem Hình 4.1).

Các giải pháp đề xuất trong hoàn thiện quá trình thực hiện TNXH đối với NLD nhằm phát huy tối ưu các khâu đã thực hiện tốt ở các DN lớn. Trong đó đáng chú ý là khắc phục hạn chế trong: kế toán thực hiện TNXH của DN, tổ chức truyền thông và xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện TNXH đối với NLD tại các DN lớn. Cùng với đó các DNNVV muốn vượt qua được những khó khăn hiện tại “vươn



mình” đón lấy những cơ hội phát triển trong kinh doanh và trong TMQT thì cần thực hiện quyết liệt hệ thống các giải pháp từ hoạch định thực hiện đến kiểm soát thực hiện. Các giải pháp đề xuất từ mục 4.4.1 đến 4.4.3 dưới đây:



*Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [117], [135] và một số nghiên cứu có liên quan*

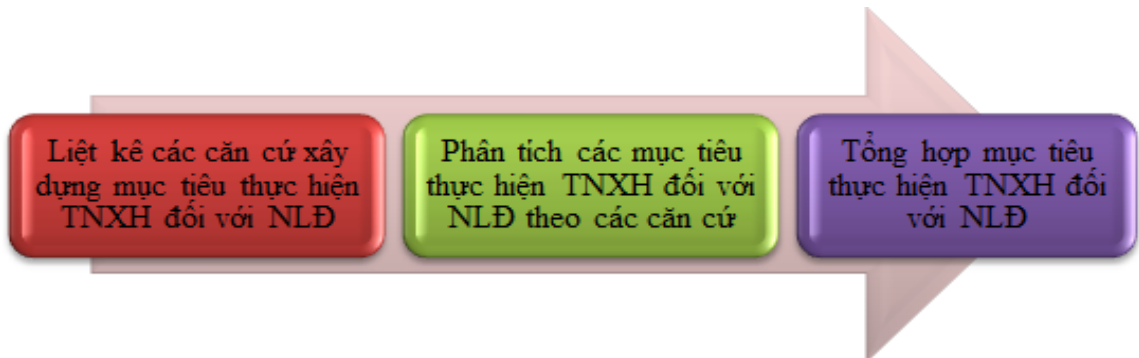
**Hình 4.1:** Đề xuất quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may

#### 4.4.1. Chủ động hoạch định thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động

Để triển khai và kiểm soát thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD của các DN may không phải loay hoay hay trong tình trạng thụ động, ứng phó thì các DN may cần coi trọng vị trí trung tâm trong hoạch định thực hiện. Nội dung của hoạch định thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may cần tập trung:

##### 4.4.1.1. Đầu tư cho thiết lập mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD

Thiết lập mục tiêu thực hiện giúp đạt được những kết quả tối ưu cho DN. Do vậy trong hoạch định thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD thiết lập mục tiêu càng rõ ràng, cụ thể thì khả năng chạm đích càng cao. Quy trình thiết lập mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may (xem hình 4.2).



**Hình 4.2:** Đề xuất quy trình thiết lập mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD của các DN

*(i) Căn cứ vào thời gian thực hiện*

Bước 1: Liệt kê các mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ trong ngắn hạn, trung hạn, dài hạn.

Bước 2: Phân tích các mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Trong đó mục tiêu dưới 1 năm là thường là mục tiêu ngắn hạn, từ 1 năm đến 3 năm được coi là mục tiêu trung hạn, và trên 3 năm là mục tiêu dài hạn về thực hiện đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ của các DN may.

Bước 3: Tổng hợp các mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Đối với các DN may chủ yếu là may gia công do đó từ các DN có quy mô nhỏ đến các DN có quy mô lớn đều có các mục tiêu ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Trong ngắn hạn do nhu cầu sản xuất với số lượng lớn khi có đơn hàng gấp một số DN huy động thêm lao động thời vụ hoặc ký các hợp đồng ngắn hạn với NLĐ nên việc thực hiện trong thời gian ngắn này là đảm bảo quyền của NLĐ như tiền lương tối thiểu, thời gian làm việc, tiền lương làm thêm giờ đúng quy định của PLLĐ. Đối với các DN để đạt được hiệu quả thực hiện các DN này xây dựng các mục tiêu trung hạn và dài hạn cả về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích như: Thực hiện trang bị bảo hộ lao động, theo dõi và kiểm tra định kỳ 6 tháng/lần, trả lương cạnh tranh, trả phụ cấp trợ cấp cao hơn quy định, hỗ trợ nhà ở, tổ chức các hoạt động ngoại khóa, hoạt động văn hóa, thể thao... Như vậy, các DN may khi thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ thông thường không phải chỉ hướng tới một mục tiêu, mà thường là một hệ thống các mục tiêu.

*(ii) Căn cứ vào giai đoạn phát triển*

Bước 1: Liệt kê các mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ trong gồm từ hình thành, tăng trưởng và suy thoái.

**Bảng 4.2: Đề xuất mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ trong các giai đoạn**

	Các giai đoạn phát triển của DN			
	<i>Hình thành</i>	<i>Tăng trưởng</i>	<i>Ổn định</i>	<i>Suy thoái</i>
<b>Đặc điểm</b>	Giới hạn về tài chính, cơ sở vật chất, lao động	Mở rộng quy mô hoạt động của DN	Tình hình kinh doanh của DN đi vào ổn định	Gặp phải khó khăn và rủi ro
<b>Mục tiêu thực hiện</b>	Thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ	Thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích	Thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích	Thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ

Bước 2: Trong mỗi giai đoạn phát triển này căn cứ vào các điều kiện, đặc điểm của DN mà DN chọn lựa các mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền hay lợi ích cho NLĐ sao cho thích hợp. Giai đoạn hình thành DN hướng đến thực hiện TNXH đảm bảo quyền để tuân thủ PLLĐ cũng như tuyển mộ được NLĐ trên thị trường; Giai đoạn tăng trưởng coi trọng cả TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ; Giai đoạn ổn định

đặc biệt hướng đến thực hiện TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLD để thu hút, giữ chân được lao động giỏi, lành nghề; Giai đoạn suy thoái vì phải đối mặt với nhiều khó khăn nên DN thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD được đặt lên hàng đầu.

Bước 3: Mỗi giai đoạn phát triển các DN may đều phải thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Do vậy, tổng hợp các mục tiêu thực hiện được đề xuất trong giai đoạn hình thành, tăng trưởng, ổn định và suy thoái (xem bảng 4.2).

\* Nguyên tắc xây dựng mục tiêu thực hiện

Thiết lập mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD tại các DN may về cơ bản tuân thủ theo nguyên lý SMART - thông minh [119] đó là:

*Cụ thể (S - Specific):* Mục tiêu thực hiện đầu tiên phải được thiết kế một cách cụ thể, rõ ràng. Tập trung vào thiết lập và định nghĩa rõ ràng các mục tiêu lớn như là “phải đạt được 2 CoC: SA8000, OHSAS 18001” chứ không phải là đạt được nhiều CoC. Mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD càng cụ thể thì càng tạo ra cái đích rõ ràng để DN tập trung nguồn lực đạt được.

*Có thể đo lường được (M - Measurable):* Mục tiêu thực hiện phải được gắn liền với các con số hay số liệu ghi nhận. Đây chính là một phần quan trọng để đảm bảo mục tiêu có sức nặng, có thể đo đạc, đong đếm được. Các mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD được đo lường qua các chỉ tiêu: tỷ lệ NLD tham gia tổ chức Công đoàn, số lượng các chương trình chăm sóc sức khỏe...

*Có thể đạt được (A - Attainable):* DN với các nguồn lực là hữu hạn vì vậy khi đặt mục tiêu không nên quá xa vời. Để thu hút NLD có trình độ, độ lành nghề thì TNXH đảm bảo lợi ích về chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, hỗ trợ nhà ở cho NLD... là rất cần thiết nhưng phải phù hợp với điều kiện tài chính của DN.

*Có tính thực tiễn cao (R - Relevant):* Mục tiêu thực hiện chỉ có thể đạt được dựa trên các điều kiện hiện thời của DN và các điều kiện thực tế bên ngoài. DN mong muốn thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích như tăng lương cho NLD lên 50% nhưng cũng phải tính đến khủng hoảng, suy thoái kinh tế và biến động từ môi trường kinh doanh có thể sẽ xảy ra trong môi trường kinh doanh nhiều biến động và thử thách.

*Đúng hạn định (T- Time-Bound):* Hạn định cho biết rõ mốc bắt đầu và kết thúc để chạm đích đúng thời hạn. Ví như DN đăng ký đạt chứng chỉ SA8000 để thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD. DN cần phải thiết lập hạn định về thời gian phải hoàn thành trong vòng 2 năm từ 1/2019-12/2021.

#### 4.4.1.2. Chủ động nghiên cứu và lựa chọn quy tắc ứng xử TNXH đối với NLD

Trong TMQT các tiêu chuẩn về lao động và thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD đã và đang trở thành “pháp định” mà các quốc gia, các DN muốn tham gia vào thị trường toàn cầu thì phải có được những kế hoạch, triển khai để có được những CoC đó. Chủ động thực hiện tốt điều này có nghĩa là các DN may đã tự tạo thêm cho mình cơ hội để chiếm lĩnh thị trường thế giới. Việc nghiên cứu và lựa

chọn bộ CoC về lao động vẫn căn cứ chủ yếu vào yêu cầu của khách hàng, các đối tác, căn cứ vào khả năng, năng lực, các nguồn lực của các DN may để thực hiện.

Công tác nghiên cứu và lựa chọn các CoC về lao động thực hiện qua phương tiện truyền thông, các chuyên gia, các tổ chức tư vấn về tiêu chuẩn TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD, hay trực tiếp liên hệ với các tổ chức công nhận như: UKAS, RvA, ANAB, JAS-ANZ. Việc tìm kiếm và lựa chọn này có thể diễn ra liên tục bởi mỗi khách hàng lại yêu cầu một CoC như: SA8000, WRAP hay mỗi CoC khách hàng lại yêu cầu được cung cấp ở một tổ chức công nhận khác nhau. Để làm tốt được công việc này các DN cần xây dựng tốt các mục tiêu thực hiện.

Các tiêu chí để lựa chọn tổ chức chứng nhận trong nghiên cứu và lựa chọn bộ CoC về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD có thể kể đến: Danh tiếng của tổ chức; Chi phí đánh giá chứng nhận; Chất lượng của tổ chức chứng nhận.

#### *4.4.1.3. Cải tiến công tác xây dựng các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD*

Các DN may cần chủ động, cải tiến cách thức xây dựng chương trình thực hiện để đạt được các mục tiêu đã đề ra. Xây dựng chương trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD phụ thuộc vào các điều kiện khác nhau của DN.

*Đối với các DN vừa và nhỏ* có thể lựa chọn phương thức xây dựng chương trình từ trên xuống (top - down) tức là nhà quản trị cấp cao và một số phòng ban trong DN từng bước xây dựng các chương trình TNXH đảm bảo quyền để từ đó có được các biện pháp cho cấp dưới thi hành.

*Đối với các DN lớn* việc xây dựng chương trình thực hiện nên sử dụng kết hợp cả 2 phương cách cả từ trên xuống (top-down) tức là nhà quản trị vừa dựa vào mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD để xây dựng chương trình thực hiện và từ dưới lên (botton- up) tức là dựa vào các ý tưởng, sáng kiến của NLD, đơn vị, phòng ban bộ phận khác nhau trong DN để có sự phối kết hợp một cách ăn khớp cũng như xây dựng được các chương trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD một cách cập thời, thiết thực nhất.

Trên cơ sở thiết lập các mục tiêu TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD thì xây dựng các chương trình thực hiện có thể là: ngắn hạn, trung hạn, dài hạn hoặc trong giai đoạn: hình thành, tăng trưởng, ổn định và phát triển. Các chương trình TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cần căn cứ vào mục tiêu thực hiện đã đề ra và sao cho mọi NLD trong DN dễ nắm bắt, tuân thủ và thực thi.

#### *4.4.1.4. Đầu tư xây dựng kế hoạch truyền thông thực hiện TNXH đối với NLD*

Trong hoạch định thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD truyền thông thực hiện có vai trò đặc biệt quan trọng. Truyền thông chính là cầu nối giữa DN và NLD trong thực hiện. Để giải quyết tốt vấn đề truyền thông thực hiện Alexander (1985) lập luận rằng: trong xây dựng kế hoạch truyền thông cần xây dựng

chương trình truyền thông hai chiều giữa DN với NLD và ngược lại. Để truyền thông đạt hiệu quả thì có được thông tin trong các DN may là rất quan trọng. Xây dựng kế hoạch truyền thông cần quan tâm đến mô hình thông tin thực hiện tại các DN may với thông tin đầu vào, thông tin đầu ra, thông tin phản hồi để cho hệ thống thông tin thực hiện có ích cho quá trình ra quyết định quá trình thực hiện (xem hình 11- phụ lục 09).

Xây dựng kế hoạch truyền thông của các DN may cần chú trọng: nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, mục tiêu thực hiện, hồ sơ hướng dẫn, tài liệu các CoC về lao động, các nội dung triển khai thực hiện, các nội dung về kiểm soát thực hiện. Bên cạnh đó hoạt động truyền thông cho phép NLD đóng góp các ý kiến đối với bộ phận đảm nhiệm thực hiện để quá trình thực hiện đạt kết quả tốt nhất.

Theo Raps (2005) và Gligor-Cimpoieru (2014) tùy thuộc vào hệ thống truyền thông tại các DN để truyền thông TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD bằng nhiều công cụ hiện đại như: tờ rơi, biểu ngữ, tạp chí nội bộ, website, e-mail, điện thoại, bảng tin, video, livestream... Cũng có thể là họp mặt không chính thức, thuyết trình và video về thực hiện, các hộp thư phản hồi ý kiến hoặc ý tưởng mới. Đặc biệt là xây dựng kế hoạch truyền thông thông tin qua mô hình điện toán đám mây với xu hướng cách mạng công nghiệp 4.0 (xem hình 12- phụ lục 09). Đây là mô hình điện toán mà trong đó, các công việc sẽ được giao cho một tập hợp các kết nối, dịch vụ và phần mềm có thể truy cập được thông qua Internet về thông tin thực hiện. Tập hợp các kết nối, dịch vụ và phần mềm được xây dựng dựa trên một mạng máy tính, được định vị trên thế giới và được gọi là “đám mây”. Thao tác công việc thực hiện từ xa trên đám mây dịch vụ cho phép người sử dụng truy cập vào những trung tâm điện toán sở và điều quan trọng hơn cả là chọn đúng kênh truyền thông, phù hợp.

#### 4.4.1.5. Tăng cường hoạch định ngân sách và kế toán trách nhiệm xã hội

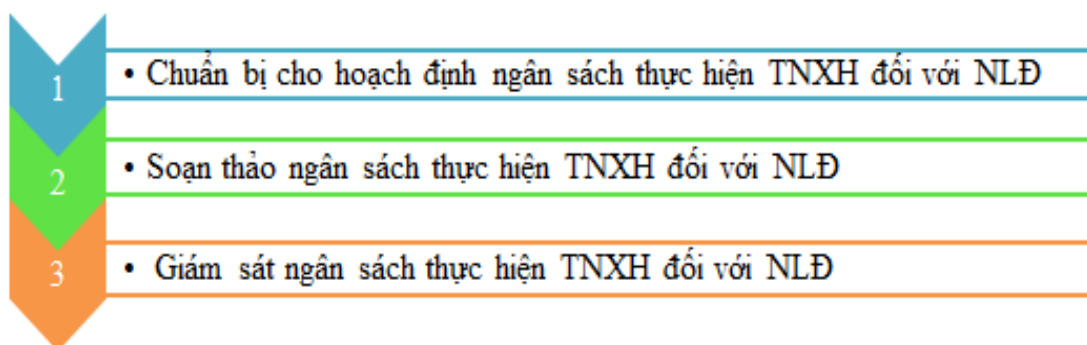
##### (i) Tăng cường hoạch định ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD

Hoạch định ngân sách thực hiện đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD giúp DN lưu thông huyết mạch tài chính trong DN. Từ đó thống nhất mục tiêu thực hiện của các DN may, cùng nhau chia sẻ, động viên và phấn đấu thực hiện. Trong khâu này các DN cần chú trọng hoàn thiện quy trình hoạch định ngân sách (xem hình 4.3).

*Chuẩn bị cho hoạch định ngân sách:* Trên cơ sở các mục tiêu TNXH đảm bảo quyền và lợi ích các DN tiến hành đánh giá và phân tích tình hình sản xuất kinh doanh để có được nguồn thu cho hoạt động này; Lập sổ tay ngân sách thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD và tạo ra các biểu mẫu cần thiết và ngân sách thực hiện bao nhiêu là phù hợp với các chương trình đó.

*Soạn thảo ngân sách:* Trên cơ sở chuẩn bị, DN lập ngân sách TNXH đảm bảo quyền và lợi ích với khác khoản thu: quỹ lương, thưởng, phúc lợi, quỹ cơ sở vật chất với các khoản chi gồm chi phí trả lương, chi mua các thiết bị bảo hộ lao động.

Từ tổng thu và chi trên sẽ cho biết số tiền cân đối trong ngân sách mà DN vừa lập. Sau khi đã hoàn thiện các số liệu sẽ được đưa vào các biểu mẫu có liên quan.



**Hình 4.3: Đề xuất quy trình hoạch định ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD**

*Giám sát ngân sách:* Quá trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD ngân sách thực tế và ban đầu hoạch định sẽ có những khác biệt. Vì thế cần thường xuyên kiểm tra, giám sát, đánh giá tại sao lại có sự chênh lệch, nguyên nhân dẫn đến những chênh lệch, có thể giảm thiểu những chênh lệch đó không? Từ đó cần rút kinh nghiệm và liên tục điều chỉnh cho phù hợp.

\* *Thực hiện kế toán trách nhiệm xã hội*

Theo Huỳnh Đức Lộng, (2017): “Kế toán TNXH là một khoa học quan sát, đo lường, tính toán, ghi chép, phản ánh, tổ chức, xử lý và phân tích thông tin về TNXH của DN cam kết trách nhiệm với NLD trong mối quan hệ với kết quả, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của DN, nhằm cung cấp thông tin cho nhà quản trị DN, cho khách hàng, các cơ quan chức năng của Nhà nước...”. Trên thực tế thực hiện kế toán TNXH sẽ khác nhau với các DN. Vì thế cần phải thiết lập một bộ chuẩn mực chung thống nhất hướng dẫn kế toán TNXH (xem hộp 4.1).

**Hộp 4.1: Đề xuất những căn cứ hướng dẫn thực hiện kế toán TNXH trong DN**

- Hướng dẫn kế toán phát triển bền vững của ủy ban Môi trường và Phát triển Liên Hiệp Quốc tại Hội nghị Thượng đỉnh Thế giới về phát triển bền vững 2013.
- Hướng dẫn kế toán phát triển bền vững của dự án SIGMA Anh quốc, năm 2003.
- Hướng dẫn báo cáo kế toán phát triển bền vững của Hiệp hội kế toán Canada, năm 2005.
- Chuẩn mực kế toán phát triển bền vững của Hội đồng chuẩn mực kế toán phát triển bền vững Hoa Kỳ năm 2011.
- Hướng dẫn báo cáo phát triển bền vững của Tổ chức Sáng kiến toàn cầu GRI.
- Bộ tiêu chuẩn và công cụ quản lý về trách nhiệm xã hội của DN, SA8000 năm 1997, OSHA 18001 năm 1999, Wrap 2002, ISO 26000 năm 2005.
- Hướng dẫn nội dung thực hiện TNXH đối với NLD của ASEAN năm 2006....

Theo hướng dẫn của dự án SIGMA của Anh (2003), kế toán TNXH gồm: “Hạch toán tài sản và nguồn vốn; hạch toán doanh thu, chi phí và kết quả. Trong hạch toán dòng tiền liên quan đến kinh tế ở phạm vi tác động bên trong và bên ngoài

DN". Các chi phí liên quan để kế toán TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD có thể kể đến như: ký kết hợp đồng, cung cấp bữa ăn, trả lương, phúc lợi, BHXH...

#### **4.4.2. Huy động các nguồn lực triển khai thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động**

Để vươn tới thành công ở hiện tại và tương lai các DN may cần có những năng lực triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD để thích ứng với yêu cầu của khách hàng, yêu cầu của thời đại. Đây là khâu cần tập trung mọi nguồn lực từ con người, tài chính, thông tin để triển khai.

##### **4.4.2.1. Chủ động tổ chức bộ máy nhân lực thực hiện TNXH đối với NLD**

Căn cứ vào quy mô, điều kiện thực tế của DN để tổ chức bộ máy:

*Đối với DNNVV:* tích hợp trong các bộ phận, phòng ban có liên quan đến các đối tượng thực hiện TNXH đối với NLD trong bộ phận bộ phận Hành chính - Nhân sự. Đặc điểm cơ bản của cấu trúc này là một cấu trúc mềm. Trong đó Ban giám đốc là người đứng đầu phụ trách các hoạt động thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Theo đó trách nhiệm các hoạt động liên quan đến thực hiện sẽ được giao cho người đứng đầu bộ phận Hành chính- Nhân sự và các nhân viên phụ trách các mảng liên quan đến đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD như HĐLĐ, lương, thưởng, trợ cấp... và các bộ phận, đơn vị liên quan đến sẽ phối kết hợp thực hiện.

*Đối với các DN lớn:* công tác thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD có sự tập trung cao. DN thành lập: Ban TNXH, Ban tư vấn & cải tiến, Ban phát triển bền vững... Trong ban TNXH hoặc Ban tư vấn & cải tiến trong đó có ban tiểu ban TNXH đối với NLD. Cùng với đó, các DN may cần xây dựng quy chế hoạt động, các thủ tục và cơ cấu của Ban và tiểu ban gắn kết chặt chẽ với mục tiêu thực hiện TNXH TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD của các DN may này. Ban này (xem hình 13 - phụ lục 09) gồm một số chức danh như sau:

(i) *Chủ tịch ban:* Tổng giám đốc hoặc giám đốc DN.

(ii) *Phó chủ tịch ban:* Phó tổng giám đốc, phó giám đốc

(iii) *Trưởng các tiểu ban:* Nhà quản trị cấp trung trong đó tiểu ban đối với NLD và tiểu ban đối với khách hàng, tiểu ban đối với nhà cung ứng... Trong đó tiểu ban đối với NLD là nhà quản trị của một trong các Phòng như: hành chính, nhân sự.

(iv) *Đại diện công đoàn:* tham gia để thực hiện tốt vai trò tư vấn cho các tiểu ban TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD về tiền lương, tiền thưởng của NLD, xây dựng và thực hiện các cơ chế quản lý mới, quản lý vật tư, kỹ thuật, tài chính xây dựng và thực hiện các chế độ, chính sách liên quan đến NLD, tổ chức đại hội công nhân viên chức, lao động hàng năm.

(v) *Nhân viên của các tiểu ban:* là đại diện NLD tại các bộ phận, phòng ban, đơn vị. Đặc biệt là tiểu ban đối với NLD gồm: đại diện NLD tại các phòng ban đặc biệt là phòng hành chính, nhân sự, công nhân tại các nhà máy, phân xưởng.

Cho dù ở loại hình cấu trúc tổ chức nào thì DN cần chủ động tổ chức bộ máy nhân lực thực hiện với mục tiêu xuyên suốt là bảo vệ quyền và lợi ích cho NLD. Các DN nên tối ưu hóa các nguồn lực tham gia đặc biệt với cách tiếp cận “cho NLD tham gia” trong thực hiện TNXH đối với NLD làm cho ranh giới giữa người làm chủ và người làm thuê được xích lại gần nhau hơn. Cách tiếp cận này tại các DN giúp triển khai thực hiện đạt chất lượng và hiệu quả trong điều kiện hội nhập đa văn hóa.

#### 4.4.2.2. Hoàn thiện lập hồ sơ đạt bộ quy tắc ứng xử TNXH đối với NLD

Để thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD, các DN cần có bộ CoC về lao động để định hướng cho quá trình thực hiện theo các CoC: SA8000, WRAP, OSHAS10081. Hoàn thiện công tác lập hồ sơ đạt bộ CoC cần chú ý soạn thảo các thủ tục, quy trình về sử dụng lao động, điều kiện làm việc, ATVSLĐ... và áp dụng dần dần trong DN. Bên cạnh đó, các DN cần phải thực hiện nghiêm ngặt, đầy đủ các yêu cầu đã lập trong hồ sơ để có được nền tảng nhất định để tiến hành áp dụng các bộ CoC đó. Ví dụ về các bước để được nhận bộ quy tắc SA 8000 (xem hộp 7- phụ lục 11).

Các tổ chức có quyền cấp các chứng chỉ như: UKAS, ANAB, ANZ, VICAS... Sau khi đối tác nhận được hồ sơ đăng ký của DN, đối tác sẽ đánh giá sơ bộ và chính thức tất cả những bộ phận trong DN có liên quan đến các quy định trong bộ tiêu chuẩn. Sau khi đáp ứng được các tiêu chuẩn đối tác sẽ cấp giấy chứng nhận và định kỳ, bên cấp giấy chứng nhận sẽ đánh giá để kiểm tra việc duy trì thực hiện CoC của các DN.

#### 4.4.2.3. Đẩy mạnh ban hành các quy định, hướng dẫn bộ Coc về TNXH đối với NLD

Để thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD đạt kết quả tốt với nguồn lực hữu hạn, DN cần đẩy mạnh ban hành các quy định, hướng dẫn bộ CoC như:

DN bồi dưỡng kiến thức về SA8000, WRAP, OHSAS18001 cho NLD cần chú trọng đến tính hiệu quả. Ví dụ một số DN lớn, điển hình tại Tổng Công ty may Việt Tiến đã ban hành quy định, hướng dẫn cam kết tuân thủ SA8000 (xem phụ lục 14).

DN phải thường xuyên tiến hành đánh giá nội bộ định kỳ tháng, quý và năm để tìm ra những điểm không phù hợp, tìm ra càng nhiều điểm không phù hợp càng tốt, sau đó sẽ đưa vào xem xét của lãnh đạo để cải tiến liên tục hệ thống.

Tổ chức cuộc thi về các hệ thống quản lý trong phạm vi toàn DN. Bộ phận, phòng ban nào thực hiện tốt sẽ được xem xét khen thưởng và những bộ phận nào không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các yêu cầu, quy trình của SA8000, WRAP sẽ bị xử lý, điều này giúp cho các bộ CoC đó được phổ biến sâu rộng và trở thành ý thức của mọi NLD trong hành trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD của DN.

Đối với những DN may có quy mô lớn, có thương hiệu như: May 10, May Việt Tiến, May Đức Giang, May Sông Hồng nên xây dựng một bộ CoC riêng cho DN



mình sao cho tích hợp các quy tắc ứng xử để cùng một lúc không phải thực hiện nhiều SA8000, WRAP, OHSAS 18001 đối với NLD trong DN của mình.

Đối với những DN may có quy mô nhỏ và vừa khó khăn chưa thể xa dần hay chính xác là không đủ tiềm lực về tài chính và nhân lực để có thể áp dụng ngay các bộ quy tắc ứng xử SA8000, WRAP, OHSAS 18001 nên có khâu chuẩn bị thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD về HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi...

#### *4.4.2.4. Tiến hành tổ chức hệ thống thông tin thực hiện TNXH đối với NLD*

Các DN may cần trang bị hạ tầng thông tin hiện đại để có cơ sở dữ liệu thông tin thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD một cách đầy đủ, cập thời. Để giảm công kênh, hình thức, giấy tờ trong tổ chức hệ thống thông tin thực hiện các DN may có thể lựa chọn các giải pháp sử dụng các phần mềm quản trị nhân lực, các phần mềm kế toán. Các phần mềm quản trị nhân sự đơn cử như: SV.HRIS, Perfect HRM 2012, Lucky Hrm, Fast HRM, Lotus Pro... Các giải pháp quản lý nguồn nhân lực hỗ trợ hệ thống thông tin nhân lực rất hiệu quả. Các giải pháp này không chỉ đáp ứng các nghiệp vụ thông thường trong việc quản lý nhân sự như chấm công, tính lương, quản lý thông tin nhân viên mà còn là công cụ để xây dựng hệ thống chức danh, xây dựng chính sách đãi ngộ giữ chân người tài cho DN có lực lượng nhân sự lớn. Minh chứng như phần mềm quản trị nhân sự SV.HRIS không chỉ đơn giản là quản lý hồ sơ nhân viên cơ bản mà là một giải pháp quản lý tổng thể nguồn nhân lực với các phân hệ chính trong tổ chức hệ thống thông tin (xem hình 14- phụ lục 09). Phân hệ của SV-HRIS cho phép quản lý: Hồ sơ, quản lý phép, chấm công, tiền lương, thưởng, bảo hiểm giúp các DN tự động ghi nhớ các chức năng sử dụng gần nhất theo từng người dùng, từng máy tính sẽ hỗ trợ tìm kiếm nhanh, tiện lợi khi nhập liệu với công thức tính lương động dễ dàng chỉnh sửa các tham số khi chính sách Nhà nước thay đổi về TNXH đảm bảo quyền cho NLD (ví dụ tỷ lệ bảo hiểm, giảm trừ bản thân, giảm trừ gia cảnh).

#### *4.4.2.5. Tăng cường tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD*

Các DN may sở hữu một chiến lược truyền thông nội bộ minh bạch, rõ ràng, đa chiều là yếu tố quyết định ưu thế phát triển và cạnh tranh bền vững của DN. Một chiến lược truyền thông nội bộ hiệu quả sẽ không chỉ giúp gắn kết NLD trong DN, mà còn giúp lan tỏa hình ảnh của DN thu hút khách hàng và những ứng viên tiềm năng. Do vậy việc xây dựng một chiến lược truyền thông nội bộ lâu dài với mục tiêu tạo dựng một môi trường mở nhằm thu hút và giữ chân những ứng viên tiềm năng cần đón đầu xu hướng công nghệ phù hợp trong truyền thông nội bộ trong DN.

Thực tế cho thấy, ngày nay NLD tại các DN, phần lớn đều sở hữu ít nhất chiếc điện thoại di động với một số tài khoản gmail, yahoo hay tài khoản mạng xã hội như facebook, zalo, viber.. và có nhu cầu kết nối, mở rộng mạng lưới thông tin mọi lúc mọi nơi. Vì vậy trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD cần “số hóa” các kênh truyền thông nội bộ: Tạp chí nội bộ, mạng nội bộ, bản tin điện tử, hội nghị NLD trực tuyến, giao tiếp trực tuyến, bảng tin trực tuyến, và đặc biệt là mô hình điện toán đám mây trong truyền thông thực hiện của DN.

Truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD chỉ hiệu quả khi đáp ứng được kỳ vọng DN, NLD. Vì thế, truyền thông nội bộ thực hiện không nên chỉ chú trọng vào mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền cũng như đảm bảo lợi ích của NLD cần được ưu tiên hàng đầu. Bên cạnh đó cần lắng nghe NLD khi xây dựng truyền thông nội bộ và tối ưu hóa tốc độ truyền tải thông tin

#### *4.4.2.6. Nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện TNXH đối với NLD*

Tăng cường đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD là một nhiệm vụ quan trọng trong các DN may. Nó không chỉ nâng cao năng lực công tác cho toàn bộ nhân lực đảm trách thực hiện mà còn cho toàn bộ thành viên trong DN có thể cùng phối kết hợp thực hiện các mục tiêu đảm bảo quyền và lợi ích. Tùy theo nội dung, loại hình và địa điểm đào tạo mà các DN may lựa chọn khung chương trình. Thiết lập khung chương trình đào tạo gồm: mục tiêu, đối tượng tham dự, hình thức đào tạo, lịch trình, nội dung và phương pháp đào tạo.

Đối với nhóm 1 là những nhân lực cốt cán tham gia vào đảm trách thực hiện TNXH cần phải thường xuyên đào tạo để cập nhật nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD, quy trình thực hiện, các CoC, các chính sách của Nhà nước về lao động, tiền lương, BHXH... Đối tượng này DN phải mời các chuyên gia hàng đầu về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD để đào tạo trực tiếp hoặc liên kết với các DN cung cấp chứng chỉ để đào tạo trực tuyến. Hình thức đào tạo trực tuyến tạo điều kiện cho DN tiết kiệm thời gian, chi phí mà vẫn đạt được mục tiêu đề ra.

Hoàn thiện các hình thức đào tạo cho nhóm 2 theo: (i) Nội dung đào tạo: Đào tạo về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích, SA 800, OHSAS 18001, Đào tạo về WRAP; (ii) Loại hình: Đào tạo chính quy, phi chính quy, kèm cấp tại chỗ; (iii) Địa điểm: Đào tạo tại DN, đào tạo ngoài DN.

#### *4.4.2.7. Phát huy các nguồn lực trong triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD*

Triển khai TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cần phải đồng bộ, huy động mọi nguồn lực triển khai các chương trình cụ thể để đạt được mục tiêu đề ra. Huy động các nguồn lực triển khai cần tính đến khả năng của DN nhằm kết hợp giữa điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và mối đe dọa về thực hiện. Đây là kỹ thuật hình thành ma

trận nguy cơ - cơ hội - điểm yếu - điểm mạnh. Ma trận SWOT với kết cấu gồm 9 ô để triển khai các chương trình bắt đầu từ liệt kê điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong DN. Sau đó là xác lập các phương án triển khai thực hiện các chương trình như: SO, WO, ST, WT về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ trong: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi...

**Bảng 4.3: Đề xuất ma trận SWOT triển khai các chương trình TNXH đối với NLĐ tại Tổng Công ty may Nhà Bè**

	<b>Những điểm mạnh (S)</b>	<b>Những điểm yếu (W)</b>
	1. Khả năng tài chính dồi dào 2. Lãnh đạo có năng lực, chủ động 3. Đội ngũ lao động trẻ 4. Kỹ thuật công nghệ sản xuất tiên tiến 5. Chính sách tiền lương cạnh tranh	1. Hoạt động truyền thông nội bộ chưa được coi trọng 2. Khả năng tự thiết kế còn yếu 3. Chi phí bình quân/1 đơn vị sản phẩm cao 4. Tổ chức công đoàn chưa hoạt động độc lập
<b>Các cơ hội (O)</b> 1. Nhà nước ban hành chính sách, pháp luật liên quan đến NLĐ 2. Thị trường lao động dồi dào 3. Tiềm năng của các thị trường xuất khẩu lớn 4. Khoa học công nghệ ngày càng phát triển	<b>Các chương trình với SO</b> - Kết hợp S1, S2, S3, S4, O1, O2, O4 hình thành chương trình TNXH đảm bảo quyền (các điều khoản về HĐLĐ, giờ làm việc đúng cam kết, tập huấn ATVSLĐ, bảo hộ lao động,...) - Kết hợp S1, S2, S4, S5 với O1, O2, O3, O4 hình thành các chương trình đảm bảo lợi ích (tính tự nguyện về thời gian làm thêm, chăm sóc sức khỏe nâng cao, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, trả lương cạnh tranh...)	<b>Các chương trình với WO</b> - Kết hợp W1, W3, W4, O1, O2, O4 hình thành các chương trình đảm bảo quyền (các điều khoản HĐLĐ, ký đúng loại, giờ làm việc đúng cam kết, NLĐ được tham Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng...) - Kết hợp W1, W2, W4, O1, O2, O3 hình thành các chương trình đảm bảo lợi ích (chấm dứt HĐLĐ, tính tự nguyện về thời gian làm thêm, chăm sóc sức khỏe nâng cao, TULĐTT có điều khoản tốt hơn luật...)
<b>Các mối đe dọa (T)</b> 1. Nguồn nguyên liệu chưa ổn định 2. Cạnh tranh gay gắt trong xuất khẩu 3. Các CoC về lao động ngày càng khắt khe 4. Áp lực từ phía khách hàng về việc giảm giá, nâng cao chất lượng sản phẩm 5. Sức ép từ sản phẩm thay thế	<b>Các chương trình với ST</b> - Kết hợp S1, S2, S3, S5, T1, T2, T3 hình thành các chương trình đảm bảo quyền (HĐLĐ ký đúng loại, giờ làm việc đúng cam kết, giờ làm thêm theo ngày, tháng, năm đúng quy định, tập huấn ATVSLĐ, bảo hộ lao động...) - Kết hợp S1, S2, S4, S5, T1, T3, T4 hình thành các chương trình đảm bảo lợi ích (chấm dứt HĐLĐ, tính tự nguyện về thời gian làm thêm, cung cấp bữa ăn, trả lương cạnh tranh,...)	<b>Các chương trình với WT</b> - Kết hợp W1, W2, W4, T1, T2, T4 hình thành các chương trình đảm bảo quyền ( ký đúng loại HĐLĐ, giờ làm việc đúng cam kết, tập huấn ATVSLĐ, bảo hộ lao động, tổ chức hội nghị người lao động hàng năm...) - Kết hợp W1, W2, W3, T1, T2, T3 hình thành các chương trình đảm bảo lợi ích (chấm dứt HĐLĐ, tính tự nguyện về thời gian làm thêm, tổ chức các hoạt động văn hóa, trả lương cạnh tranh, tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động,...)

Mục đích là triển khai các chương trình khả thi có thể lựa chọn chứ không phải lựa chọn hay quyết định phương án triển khai nào là tốt nhất, không phải tất cả các phương án triển khai đề ra đều được thực hiện. Ví dụ như ma trận SWOT triển khai các chương trình TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD tại Tổng Công ty may Nhà Bè (xem bảng 4.3); Trong quá trình triển khai cần tập trung nâng cao hiệu quả các chương trình TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD và đầu tư có trọng điểm. Bất kỳ một tổ chức nào cũng mong muốn NLD của mình hoàn thành công việc với hiệu quả cao để góp phần thực hiện thành công các mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Tuy nhiên, trong DN luôn có những NLD làm việc hăng say nhiệt tình, có kết quả thực hiện công việc cao nhưng cũng có những NLD làm việc trong trạng thái uể oải, thiếu hứng thú trong lao động, thờ ơ với công việc, kết quả thực hiện công việc thấp, thậm chí bỏ việc. Để có thể tạo động lực lao động cho NLD thì các DN may phải xem xét sẽ phải đưa ra chính sách nào để thúc đẩy động lực làm việc của NLD, sẽ phải tạo ra môi trường làm việc, môi trường giao tiếp như thế nào để NLD cảm thấy thoải mái nhất và có động lực lao động cao nhất. Song không phải DN nào cũng có những giải pháp hoàn hảo cho tất cả những vấn đề này, bởi nguồn lực của DN là có hạn. Do đó, mỗi DN may sẽ phải lựa chọn những vấn đề ưu tiên nhất để giải quyết trước trong phạm vi nguồn lực hạn chế của mình để các quyết định, chính sách có thể huy động tối đa nhân lực thực hiện.

#### ***4.4.3. Chú trọng kiểm soát thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động***

Tại các DN may tùy theo mục tiêu và quy mô của thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD mà khâu kiểm soát thực hiện được sử dụng khác nhau.

##### ***4.4.3.1. Tăng cường thiết lập tiêu chuẩn kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLD***

NLD các tiêu chuẩn định lượng và định tính. Trong đó tiêu chuẩn định tính là những tiêu chuẩn không thể hiện dưới dạng các số liệu còn tiêu chuẩn định lượng lại là những số liệu có thể đo lường được hoạt động này (xem bảng 4.5).

Các tiêu chuẩn kiểm soát thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD không tồn tại một cách độc lập mà đặt trong mối quan hệ với các tiêu chuẩn khác mức độ hài lòng của NLD về tiền lương phản ánh mức độ hấp dẫn cũng như mức trả lương cao hơn DN may cùng ngành. Cùng với đó là việc kiểm soát thực hiện phải gắn với trách nhiệm của người thực hiện. Cùng một tiêu chuẩn kiểm soát thực hiện nhưng với những người thực hiện khác nhau với chức trách và nhiệm vụ, mức độ thành thạo khác nhau thì tiêu chuẩn thực hiện có thể là khác nhau; Để kiểm soát thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD thì công việc đầu

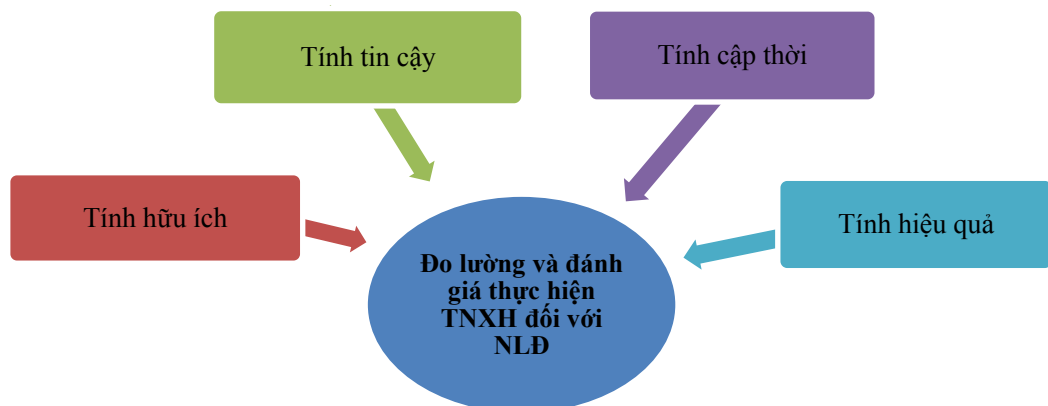
tiên là tăng cường thiết lập các tiêu chuẩn kiểm soát. Thiết lập các tiêu chuẩn này có khuynh hướng tập trung vào TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD.

**Bảng 4.4: Đề xuất các tiêu chuẩn kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLD**

Các loại	Các loại tiêu chuẩn kiểm soát	
	Tiêu chuẩn định tính	Tiêu chuẩn định lượng
<b>TNXH đảm bảo quyền cho NLD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mức độ tuân thủ về thời gian làm việc nghỉ lễ, nghỉ phép.</li> <li>- Mức độ thời gian nghỉ ngơi</li> <li>- Mức độ tuân thủ về thời gian làm việc nghỉ lễ, nghỉ phép.</li> <li>- Tinh thần tham gia vào hội nghị NLD.</li> <li>- Mức độ ủng hộ hoạt động của công đoàn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Số lượng hợp đồng lao động được ký kết đúng loại</li> <li>- Tiền lương tối thiểu theo quy định.</li> <li>- Tỷ lệ NLD tập huấn về ATVSLĐ.</li> <li>- Tỷ lệ NLD được trang bị bảo hộ LĐ.</li> <li>- Số tiền đóng BHYT, BHXH.</li> <li>- Số lượng chương trình kiểm tra sức khỏe định kỳ cho NLD.</li> </ul>
<b>TNXH đảm bảo lợi ích cho NLD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mức độ hài lòng của NLD về bữa ăn dinh dưỡng, hợp vệ sinh.</li> <li>- Mức độ hài lòng của NLD về trả phụ cấp trợ cấp cao hơn quy định.</li> <li>- Mức độ hài lòng của NLD về hoạt động văn hóa.</li> <li>- Cơ hội cho NLD tham gia hoạt động thể thao.</li> <li>- Mức độ hài lòng của NLD về trả phụ cấp trợ cấp cao hơn quy định.</li> <li>- Mức độ tham khảo công đoàn về đảm bảo lợi ích cho NLD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mức lương trả cao hơn DN may cùng ngành.</li> <li>- Tỷ lệ NLD tham gia tuyên truyền về ATVSLĐ</li> <li>- Số đồng phục được trang bị cho NLD.</li> <li>- Tỷ lệ NLD được tặng quà sinh nhật, kết hôn, 8/3, 20/10, Tết cổ truyền.</li> <li>- Tỷ lệ NLD xa nhà được DN hỗ trợ nhà ở.</li> <li>- Số lượng NLD tham gia vào chương trình giao lưu</li> <li>- Số lượng các quỹ trợ giúp NLD.</li> </ul>

#### 4.4.3.2. Coi trọng đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện TNXH đối với NLD

Đo lường và đánh giá thực hiện đảm bảo các yêu cầu (xem hình 4.4).



**Hình 4.4: Các nguyên tắc đo lường thực hiện TNXH đối với NLD**

Đo lường và đánh giá thực hiện phải đảm bảo: tính hữu ích có nghĩa là đo lường các chỉ tiêu cần thiết, quan trọng để tiến hành khắc phục và ngăn ngừa (nếu có) ví dụ như đo lường chỉ tiêu định lượng trong TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD trong DN; tính tin cậy ở đây có nghĩa là cho dù DN dùng phương pháp nào để đo lường bằng các phương pháp phân tích dữ liệu thống kê, sử dụng các

dấu hiệu báo trước, quan sát trực tiếp và tiếp xúc cá nhân; tính cập thời là đảm bảo không lạc hậu, lỗi thời, kết quả sử dụng đảm bảo tính thời gian, không lỗi thời; tính hiệu quả hay chính là đo lường cần tính đến yếu tố chi phí bỏ ra để thực hiện các phương pháp đo lường DN sẽ áp dụng.

Các DN may cần coi trọng đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Việc đo lường thực hiện cần được tiến hành một cách “chủ động, chủ đích” trên cơ sở các tiêu chuẩn định tính và định lượng về thực hiện đảm bảo quyền và lợi ích đã được xác định. Để rút ra được những kết luận đúng đắn về kết quả thực hiện và nguyên nhân của những sai lệch. Việc đo lường cần được diễn ra thường xuyên, liên tục. Tuy nhiên, nhà quản trị thường không cho phép thời gian dài giữa các lần kiểm tra. Ngoài việc đo lường kết quả thực tế của thực hiện nhà quản trị cần dự báo kết quả mong đợi để đối chiếu với các tiêu chuẩn đảm bảo quyền và lợi ích với NLD từ đó có được biện pháp xem xét khắc phục, sửa chữa nhanh chóng, kịp thời.

#### *4.4.3.3. Phân tích chênh lệch giữa tiêu chuẩn và kết quả thực hiện TNXH đối với NLD*

Trong phân tích chênh lệch giữa tiêu chuẩn và kết quả thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD các DN may cần xem xét sự ăn khớp của các kết quả thực hiện đã đo lường so với các tiêu chuẩn định lượng và định tính về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD ở bước đầu. Theo Mai Thanh Lan và Nguyễn Thị Minh Nhân, (2016) phân tích chênh lệch giữa tiêu chuẩn và kết quả thực hiện cần tập trung vào phương pháp thu thập thông tin để phân tích chênh lệch cũng như sử dụng phương pháp phân tích tương quan (phân tích GAP).

##### *(i) Phương pháp thu thập thông tin để phân tích chênh lệch*

\* *Phương pháp sử dụng tài liệu văn bản:* Nhằm đánh giá sự chênh lệch giữa tiêu chuẩn và kết quả thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD trong các tài liệu như: số lượng lao động, cơ cấu, trình độ, HĐLĐ, bảng chấm công, bảng lương, chế độ phúc lợi... và các báo cáo tiến độ, báo cáo sơ kết, tổng kết hoạt động thực hiện đã diễn ra. Bên cạnh đó, nhật ký ghi chép cũng có thể xem là một tài liệu, văn bản nhằm làm rõ tiến độ thực hiện thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD để so sánh với tiêu chuẩn đã đặt ra nhằm phát hiện ra những chênh lệch trong những thời điểm, giai đoạn nhất định.

\* *Phương pháp quan sát các dữ kiện:* Với phương pháp quan sát các dữ kiện, người được giao nhiệm vụ giám sát hoạt động thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD về HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể cũng như các khâu từ xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện.

\* *Phương pháp thảo luận nhóm*: Giữa các nhân viên, bộ phận phụ trách hoạt động thực hiện thực hiện, lãnh đạo DN, các chuyên gia ... Qua đó, cùng nhau trao đổi, đóng góp ý kiến về thực hiện thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD đã và đang diễn ra với kết quả hiện tại liệu có đạt mục tiêu đề ra không? Từ đó, cho ra kết quả phân tích chênh lệch giữa mục tiêu đã đặt ra với hoạt động thực hiện.

(ii) *Phương pháp phân tích chênh lệch thực hiện thực hiện TNXH đối với NLD*

Phân tích GAP: Được sử dụng để xác định các trạng thái giữa tiêu chuẩn kiểm soát và kết quả đạt được trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD. Kết quả của phương pháp phân tích tương quan giữa tiêu chuẩn kiểm soát và kết quả thực hiện mang lại. Từ đó giúp cho lãnh đạo DN để thấy được thực trạng thực hiện trong DN. Kết quả phân tích có 3 dạng có thể xuất hiện là:

Dạng 1: Toàn bộ kết quả thực hiện vượt qua các chỉ tiêu kiểm soát đặt ra.

Dạng 2: Kết quả thực hiện đáp ứng các tiêu chuẩn kiểm soát đặt ra. Mức cân bằng này là cân bằng động.

Dạng 3: Kết quả thực hiện chưa đáp ứng được các tiêu chuẩn kiểm soát đặt ra. Lãnh đạo DN, bộ phận đảm trách thực hiện cần làm rõ khoảng cách chênh lệch giữa tiêu chuẩn kiểm soát và kết quả đạt được để làm rõ những nội dung này nội dung nào chưa đạt yêu cầu và những nội dung nào đã gần chạm đích là cơ sở phân tích và đi tới kết luận về hành động khắc phục điều chỉnh thực hiện phù hợp.

4.4.3.4. *Mạnh dạn thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa trong thực hiện TNXH đối với NLD*

Thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa trong các DN may để điều chỉnh, uốn nắn những sai lệch giữa kết quả thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD so với mục tiêu, kế hoạch. Quá trình điều chỉnh cần phải tuân thủ các nguyên tắc: đảm bảo tính thiết thực, điều chỉnh đúng mức độ, tránh tùy tiện, tính tới hậu quả, đảm bảo tính kịp thời và kết hợp các loại điều chỉnh nếu cần. Bên cạnh đó, cần xây dựng một chương trình khắc phục và ngăn ngừa với các câu hỏi:

(i) Mục tiêu của khắc phục và ngăn ngừa?

(ii) Nội dung khắc phục và ngăn ngừa?

(iii) Ai tiến hành khắc phục và ngăn ngừa?

(iv) Sử dụng những biện pháp, công cụ nào để khắc phục và ngăn ngừa?

(v) Thời gian khắc phục và ngăn ngừa?

*Chung quy lại*, quyết định khắc phục và ngăn ngừa cũng là một dạng quyết định thường xuyên xảy ra trong thực hiện. Đôi khi chỉ một quyết định nhỏ nhưng kịp thời không những ngăn ngừa được những sai lệch mà quá trình thực hiện một kết quả cao hơn kỳ vọng đặt ra. Thông thường, có bốn loại điều chỉnh trong thực hiện: điều chỉnh mục tiêu thực hiện; điều chỉnh chương trình hành động thực hiện;

tiến hành những hành động dự báo trong thực hiện và không hành động gì cả. Quá trình khắc phục và ngăn ngừa có thể dẫn đến một số thay đổi chẳng hạn như: có thể điều chỉnh sai lệch thông qua chức năng tổ chức phân công lại công việc trong thực hiện hoặc là tăng cường công tác đào tạo đội ngũ nhân lực đảm trách thực hiện, bồi dưỡng cho NLD hoặc là cách chức những người có những sai phạm nghiêm trọng.

#### 4.4.3.5. Đầu tư xây dựng bản báo cáo và truyền thông kết quả TNXH đối với NLD

Kết quả thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD thường được xây dựng trong Báo cáo phát triển bền vững hoặc Báo cáo TNXH của DN. Các bản báo cáo này được coi là công cụ để đo lường, ghi nhận và công bố các mục tiêu, trách nhiệm của DN hướng tới phát triển bền vững. Bởi bên cạnh những thông tin về tài chính, thông tin về hoạt động của DN trên khía cạnh lao động, môi trường, xã hội ngày càng được quan tâm. Những bản báo cáo này là một công cụ mới, giúp DN tổ chức và công bố thông tin về hoạt động mang tính bền vững về thực hiện TNXH nói chung và thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD nói riêng theo cách tương tự như báo cáo tài chính.

Thống kê của Hội đồng DN vì sự phát triển bền vững Thế giới (2017) cho thấy: “đã có trên 900 DN từ 65 quốc gia tham gia lập báo cáo phát triển bền vững. Trong đó, các nước có số DN tham gia lập báo cáo bền vững nhiều nhất là Australia, Brazil, Trung Quốc, Ấn Độ, Nam Phi, Mỹ. Có trên 32 quốc gia đưa ra quy định pháp lý về báo cáo phát triển bền vững, trong đó 65% là quy định mang tính bắt buộc”.

*Các bước sau đây có thể hỗ trợ DN xây dựng hệ thống báo cáo bền vững:*

Bước 1: Xác định tầm nhìn và cam kết của DN đối với hiệu quả hoạt động phát triển bền vững và báo cáo bền vững.

Bước 2: Thành lập nhóm công tác để chuẩn bị cho báo cáo bền vững.

Bước 3: Phân tích vị thế hiện tại của DN trong hành trình phát triển bền vững.

Bước 4: Tham vấn các bên liên quan.

Bước 5: Xác định các vấn đề quan trọng nhất cần báo cáo.

Bước 6: Lập kế hoạch cho quá trình thu thập dữ liệu.

Bước 7: Tổng hợp bản báo cáo.

Truyền thông kết quả TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD thông qua Báo cáo phát triển bền vững ví dụ như Báo cáo phát triển bền vững của Vinamilk năm 2017 (xem Hình 6 - phụ lục 07) hoặc Báo cáo TNXH bằng các kênh truyền thông như trên các chuyên san về TNXH, trên bảng tin nội bộ, hệ thống mạng nội bộ, email... Hoạt động truyền thông kết quả thực hiện có tốt hay không phụ thuộc vào chất lượng báo cáo bền vững hay báo cáo TNXH. Điều này cũng giúp khách hàng, các nhà đầu tư và các bên liên quan khác hiểu rõ định hướng mà DN đang theo đuổi và khả năng DN đạt được mục tiêu trong kinh doanh.



#### **4.5. Chủ động cải tiến nhân tố chủ quan để tăng cường thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

Các DN may chỉ có thể thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ để phát triển nhanh và bền vững trong TMQT ở các giải pháp được đề xuất từ mục 4.3 đến 4.4 với các điều kiện thực hiện thuận lợi. Các điều kiện nội tại hay chính là các nhân tố chủ quan cần được cải thiện cấp bách để thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ tại các DN may được vận hành hiệu quả như:

##### **4.5.1. *Đổi mới quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động***

Lãnh đạo là người tiên phong, là thuyền trưởng trong mỗi DN may. Việc thực hiện phải bắt nguồn từ lãnh đạo DN. Nếu lãnh đạo DN không tin tưởng vào lợi ích của việc thực hiện không tiên phong thực hiện, hay hỗ trợ các hoạt động thực hiện tại chính DN thì không thể thực hiện thành công. Do vậy, lãnh đạo DN cần:

*Một là*, lãnh đạo DN cần mở rộng tầm nhìn mang tính “chiến lược”. Vì những lợi lâu dài trong làm ăn và đối xử với bên liên quan bền chặt - NLĐ. Kết quả của những ứng xử có trách nhiệm này đó là: quan hệ lao động lành mạnh, tạo niềm tin với khách hàng, hình ảnh và uy tín được cải thiện... đó là những lợi ích mà ngay lập tức không có đồng tiền nào có thể mua được. Đó là kết quả của quá trình đầu tư của các nhà lãnh đạo có “tâm, tầm, tài”. Bên cạnh đó cần nâng cao sự nhạy bén và khả năng nắm bắt thông tin về sự thay đổi của môi trường. Từ đó lãnh đạo DN nhanh chóng nắm bắt thông tin về các nguồn lực bên trong DN, về thị trường, hoạt động TMQT để thực hiện các mục tiêu đề ra.

*Hai là*, đổi mới quan điểm thực hiện của lãnh đạo DN. Theo đó, thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ không phải chỉ là nghĩa vụ, quy định để dành được hợp đồng gia công mà phải được xem như là một trong những chiến lược kinh doanh hàng đầu của DN. Triển khai tốt TNXH của DN không những sẽ giúp cho DN kinh doanh tốt mà còn hỗ trợ DN giải quyết những vấn đề mang tính chiến lược liên quan đến kinh doanh và các vấn đề: HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp. Đồng thời đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế khi gia nhập CPTPP, EVFTA (FTA giữa Việt Nam -EU).

*Ba là*, lãnh đạo các DN may cần chủ động thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Tại các DN may việc đổi mới quan điểm cần đi đôi với thực hiện một cách đúng bản chất và phải được chuyên môn hóa ngay từ hoạch định đến kiểm soát. Đây được coi là giải pháp “mở khóa” để thực hiện. Bởi nắm rõ được quá trình triển khai tất yếu sẽ tăng cường được hiệu quả thực hiện, nâng cao năng lực cạnh tranh của DN và đây chính là một hoạt động “đầu tư thông minh” để

thực thi sứ mệnh thực hiện TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLĐ đầy ý nghĩa trong chặng đường phát triển bền vững của các DN may.

*Bốn là*, lãnh đạo cần phối hợp nhịp nhàng giữa thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ và các hoạt động quản trị nhân lực trong DN. Trong đó việc thực hiện HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp dựa trên việc chuẩn hóa hoạt động quản trị nhân lực từ khâu tuyển dụng nhân lực, bố trí, sắp xếp nhân lực, đãi ngộ nhân lực. Tích hợp các công cụ và kỹ thuật quản trị nhân lực như phân tích công việc, khung năng lực, mô hình HRBP, KPIs, BSC.

*Năm là*, lãnh đạo tại các DN may Việt Nam cần phối kết hợp các phong cách lãnh đạo. Trong thực tế, mỗi nhà lãnh đạo DN thường có những cách riêng. Tuy nhiên, mỗi phong cách lãnh đạo nói trên đều có những ưu và nhược điểm. Do vậy lãnh đạo tại các DN cần phối hợp hài hòa, ứng biến với các phong cách lãnh đạo như: mệnh lệnh dân chủ, tự do để lãnh đạo thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ hợp lý trong từng chương trình, từng giai đoạn. Khi lựa chọn phong cách lãnh đạo nào, các lãnh đạo DN cần cân nhắc dựa trên nhiều yếu tố như mức độ áp lực công việc, trình độ, phẩm chất, kỹ năng của NLĐ để xóa bỏ vách ngăn giữa người làm chủ với người làm thuê.

#### ***4.5.2. Tăng cường chiến lược kinh doanh định hướng trách nhiệm xã hội đối với người lao động***

Hoạch định chiến lược kinh doanh khởi nguồn từ việc xác định các mục tiêu chủ yếu dài hạn của các DN may. Hiện nay, dòng chảy của quá trình hội nhập là phát triển hướng đến phát triển bền vững và thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Vì vậy, TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ được coi là một yếu tố quan trọng như những yếu tố truyền thống khác như chi phí, chất lượng và tiến bộ trong kinh doanh.

Theo Ian Wilson chiến lược kinh doanh của các DN có trách nhiệm đối với bối cảnh có điều kiện thay đổi là các loại chiến lược với mức độ chủ động ngày càng cao theo thứ tự bao gồm: (1) - Chiến lược phản ứng; (2) - Chiến lược phòng vệ; (3) - Chiến lược thích nghi; (4) - Chiến lược dự báo. Trên cơ sở nghiên cứu TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ của DN việc hoạch định chiến lược mà các DN may cần quan tâm trong chiến lược kinh doanh của mình (xem bảng 4.5).

Nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ được lồng ghép vào chiến lược, hoạch định chiến lược của DN và trở thành điều kiện bắt buộc để DN tồn tại và phát triển. Vì thế khi các DN may hoạch định chiến lược cần phải chọn lựa phân bổ các nguồn lực để thực hiện các mục tiêu đề ra trong đó có mục tiêu TNXH đảm bảo quyền hay cả lợi ích cho NLĐ. Hoạch định chiến lược hướng đến theo đuổi mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ là tất yếu và các

DN này cần hoạch định chiến lược một cách bài bản, khoa học và hiệu quả. Bên cạnh đó, trong hoạch định chiến lược cần nâng cao khả năng nắm bắt thông tin, sự nhạy bén trong hoạch định chiến lược về sự thay đổi của các luật lệ quốc tế, các bộ quy tắc ứng xử, các chính sách về pháp luật lao động, chính sách của tiền lương trong TNXH đảm bảo lợi ích cho NLD.

**Bảng 4.5: Đề xuất hoạch định chiến lược lồng ghép TNXH đối với NLD của DN**

	Hoạch định	Hoạch định chiến lược lồng ghép TNXH đối với NLD
<i>Chiến lược 4</i>	Chiến lược dự báo	Lồng ghép nội dung thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích trong hoạch định chiến lược dự báo: thực hiện tốt nội dung TNXH đảm bảo quyền, HĐLĐ có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD, chăm sóc sức khỏe nâng cao, hỗ trợ nhà ở, TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật...
<i>Chiến lược 3</i>	Chiến lược thích nghi	Lồng ghép nội dung thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích trong hoạch định chiến lược thích nghi: thực hiện tốt nội dung TNXH đảm bảo quyền, HĐLĐ có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, trả lương cạnh tranh, tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động...
<i>Chiến lược 2</i>	Chiến lược phòng vệ	Lồng ghép nội dung thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD trong hoạch định chiến lược phòng vệ: Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLD, ký đúng loại HĐLĐ, đảm bảo giờ làm việc, ATVSLĐ, PCCC, bảo hộ lao động, theo dõi kiểm tra sức khỏe, tiền lương, đối thoại, hội nghị NLD...
<i>Chiến lược 1</i>	Chiến lược phản ứng	Lồng ghép nội dung thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD trong hoạch định chiến lược phản ứng: Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLD, đảm bảo thời gian làm việc đúng cam kết, đảm bảo số giờ làm thêm theo tuần, tháng, năm đúng PLLĐ, tập huấn ATVSLĐ, PCCC, quy định tiền lương tối thiểu, tổ chức hội nghị NLD...

#### **4.5.3. Đầu tư tài chính thích đáng cho thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động**

Các DN may cần chủ động đầu tư tài chính thích đáng cho thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD:

*Thứ nhất*, nguồn lực tài chính của các DN may là hữu hạn vì thế cần căn cứ vào hoạch định chiến lược và mô hình TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD đã lựa chọn trên cơ sở đó xác định các khoản chi phí hiển thị cần chuẩn bị để thực hiện theo từng giai đoạn từ đó xác định ngân sách cần có cho hoạt động này. Đồng thời chỉ rõ nguồn tài chính cho các hoạt động.

*Thứ hai*, triển khai các chính sách, biện pháp phù hợp nâng cao hiệu quả huy động vốn, bổ sung vốn phù hợp với khả năng của DN. Trong điều kiện cạnh tranh, DN tìm kiếm các nguồn hỗ trợ từ quỹ đầu tư, quỹ hỗ trợ, quỹ hỗ trợ DNNVV, quỹ hỗ trợ sắp xếp, phát triển DN với chính sách ưu tiên, ưu đãi như vay vốn kích cầu đầu tư hạ tầng cụm của các nhà đầu tư cũng như chính sách hỗ trợ tín dụng và khuyến khích

sản phẩm mới, ưu đãi chi phí duy tu bảo dưỡng hạ tầng, chi phí thuê đất. Đây là những nguồn hỗ trợ, chính sách ưu đãi giúp các DN may sản xuất, kinh doanh.

*Thứ ba*, chú trọng đến quỹ lương, thưởng, phúc lợi. Đối với quỹ lương và hoàn thiện các hình thức trả lương bằng việc áp dụng phương pháp trả lương linh hoạt, phương pháp trả lương hỗn hợp- 3Ps (Position - Person - Performance). Ví dụ như trả lương 3P (xem hình 15 - phụ lục 9). Đây là sự kết hợp của các phương pháp trả lương, là cách thức tính lương cho NLD dựa vào các yếu tố quyết định như giá trị công việc, kỹ năng, kiến thức của NLD, kết quả thực hiện công việc, cụ thể như:

P1: Trả lương theo vị trí chức danh công việc. Mỗi công việc đều có dải lương từ Min - Max và các ngạch lương.

P2: Trả lương theo cá nhân thông qua đánh giá năng lực nhân viên. Tùy vào năng lực để xếp lương cho cá nhân (mức lương trong dải lương Min-Max).

P3: Trả lương theo hiệu quả, kết quả hoàn thành công việc. Dựa trên mục tiêu đã thiết lập cho từng cá nhân để đánh giá kết quả thực hiện.

*Thứ tư*, tuân thủ nghiêm chỉnh định kỳ báo cáo tài chính, báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh; Kiểm soát chặt chẽ hiệu quả ngân sách thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD mặc dù việc được thực hiện linh hoạt, thích nghi với môi trường và hiệu quả nhưng các DN may cần phải chủ động hoạch định ngân sách cho hoạt động này.

#### ***4.5.4. Lựa chọn mô hình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động phù hợp với quy mô của các doanh nghiệp may***

Để có thể xây dựng và duy trì các chương trình, bộ tiêu chuẩn TNXH về lao động đòi hỏi DN cần phải có nguồn tài chính đủ lớn. Chính vì vậy, những DN điển hình trên thế giới cũng như trong nước về thực hiện TNXH đối với NLD phần lớn là các DN có quy mô lớn. Báo cáo chỉ số phát triển TNXH của Trung Quốc, (2015) đã cho thấy: “DN quy mô càng lớn thì chỉ số TNXH càng cao. Tuy nhiên, cần phải khẳng định rằng năng lực tài chính và hiệu quả kinh doanh của DN chỉ ảnh hưởng đến phạm vi và mức độ gánh vác TNXH của họ chứ không có hàm ý rằng các DN yếu về tài chính thì sẽ không quan tâm tới TNXH”. Vì thế, thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD phải được thực hiện cả ở DN lớn, DNNVV.

*Đối với các DNNVV*: Để ổn định, phát triển các DN luôn luôn cần đội ngũ lao động có tay nghề, có chất lượng. Vì vậy, để thu hút, duy trì đội ngũ này thì dù là DN vừa hay nhỏ thì thực hiện TNXH là một điều tất yếu. Bên cạnh đó sự phát triển của DN và xã hội có mối quan hệ tương hỗ, không thể tách rời. Thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD tạo quan hệ lao động êm ấm, ổn định. Mô hình mà các DNNVV có thể lựa chọn phụ thuộc vào từng giai đoạn phát triển từ giai đoạn hình thành đến giai đoạn tăng trưởng, ổn định để thực hiện TNXH đảm bảo

quyền, lợi ích trong HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi ... với bộ máy, bộ phận tổ chức thực hiện linh hoạt, phù hợp.

*Đối với các DN lớn:* Các DN lớn đã có năng lực vị thế của mình trong kinh doanh, TMQT nên tạo ra giá trị bền vững chính là thực hiện sứ mệnh về TNXH, TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Các DN này phải tiên phong trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền và tăng cường hơn nữa đảm bảo lợi ích cho NLĐ. Đồng thời để thực hiện đạt chất lượng, DN phải tổ chức thực hiện một cách bài bản, hệ thống với tổ chức bộ máy thực hiện một cách chuyên nghiệp. Nhiều DN lớn ngoài việc có tổ chức bộ máy chuyên nghiệp với việc “mở rộng sự tham gia của NLĐ” trong tổ chức bộ máy thực hiện làm cho ranh giới giữa người làm chủ và người làm thuê được xích lại gần nhau hơn. Tại các DN lớn cách thực hiện này giúp cho việc triển khai thực hiện đạt kết quả cao hơn trong điều kiện hội nhập đa văn hóa.

#### **4.6. Điều chỉnh nhân tố khách quan tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp may Việt Nam tăng cường trách nhiệm xã hội đối với người lao động - đề xuất và kiến nghị**

Các nhân tố khách quan hay chính là các điều kiện bên ngoài tác động đến thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ của DN bằng sự hỗ trợ, tạo thuận lợi hoặc phản ứng để tạo dấu hiệu định hướng, chấn chỉnh hành vi của DN. DN không thể chủ động với các tác động từ các điều kiện bên ngoài. Để các DN may thực thi TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ có chất lượng thì các bên liên quan ngoài DN, Quốc hội, Chính phủ, các Bộ ban ngành, Hiệp hội dệt may Việt Nam cần tăng cường vai trò của mình cũng như mở rộng vòng tay, giúp sức cải thiện các điều kiện cho DN may nói riêng và các DN nói chung. Một số đề xuất, kiến nghị như sau:

##### **4.6.1. Đề xuất với các bên liên quan ngoài doanh nghiệp tăng sức ép để các doanh nghiệp may thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động một cách thực chất**

*Đối với khách hàng* - bên liên quan quyền lực nhất định đoạt vận mệnh, sự thành bại của các DN may Việt Nam. Họ nên có những hành động quyết liệt để các DN thực hiện TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLĐ một cách đầy đủ, thường xuyên, đúng quy trình. Khách hàng phải yêu cầu DN thực hiện nghiêm chỉnh TNXH đảm bảo quyền của NLĐ trong các quy định pháp lý trong Bộ luật lao động về sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, về thời gian làm việc, ATVSLĐ. Đặc biệt là tăng cường TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ như: hỗ trợ nhà ở, chăm sóc sức khỏe nâng cao, trả lương cạnh tranh, trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định... Bên cạnh đó khách hàng quốc tế ngày nay sẽ còn yêu cầu cao hơn các CoC về lao động cũng như tiêu chuẩn lao động quốc tế đối với DN. Vì vậy các DN may phải luôn trong tâm thế “sẵn sàng”, hợp tác với khách hàng huy động mọi nguồn lực để thực hiện các yêu cầu ở hiện tại và cả tương lai.

*Đối với nhà cung ứng:* Các nhà cung ứng phải cương quyết không cung cấp hàng đối với các DN may không thực hiện TNXH, TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD cũng như vi phạm quyền của NLD. Mặt khác, để cùng nhau phát triển nhà cung ứng cũng sẽ tạo điều kiện cung ứng hàng hóa đầy đủ, kịp thời, chất lượng tốt cho các DN may để DN thực hiện kinh doanh thuận lợi nhất. Các nhà cung ứng cũng cần tăng cường liên doanh, liên kết với các DN may. Liên doanh, liên kết theo chiều dọc, chiều ngang trong ngành công nghiệp dệt may. Đây không phải là vấn đề mới, song lại chưa được các nhà cung ứng cũng như DN may chú trọng trong thời qua. Sự kết nối, liên kết giữa các nhà cung ứng may và dệt trong nước còn rất yếu kém, vẫn tồn tại thực trạng “mạnh ai nấy làm”. Từ việc đầu tư dự án sản xuất nguyên phụ liệu cho đến công nghệ, máy móc của các DN may đều đòi hỏi một lượng vốn rất lớn. Do đó, các nhà cung ứng có thể liên kết với một DN khác nhằm tạo nguồn vốn cho dự án, làm tăng vốn mà lại không làm tăng thêm nợ, không phải chịu các khoản lãi cắt cổ. Liên kết làm tăng nguồn lực để nhận các đơn hàng lớn, giảm chi phí đầu vào, tăng sức cạnh tranh cho sản phẩm; Hoặc liên kết với các nhà cung ứng trong chuỗi cung ứng toàn cầu như Trung Quốc, Ấn Độ cung cấp nguyên phụ liệu (xem hình 16- phụ lục 09). Tăng cường hợp tác giữa các nhà cung ứng với Hiệp hội dệt may Việt Nam, Hiệp Hội dệt may ASEAN để tăng cường năng lực cung ứng cho các DN may cụ thể: Tháng 3/2016 tại Bangkok Thái Lan, ASEAN đã ban hành hướng dẫn nội dung TNXH đối với NLD của DN để hỗ trợ các nhà cung ứng, các DN thực hiện tốt hoạt động này.

*Đối với cộng đồng:* Các DN may hiện nay có hoạt động xen kẽ trong các khu vực dân cư, cộng đồng. Cộng đồng là những người chịu ảnh hưởng bởi các DN may cũng như có khả năng giám sát và phát hiện các dấu hiệu bất ổn trong thực hiện TNXH đối với NLD như là không tuân thủ trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích về HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi vi phạm đạo đức kinh doanh, đi ngược với mong muốn của cộng đồng, xã hội. Từ đó có những hành động quyết liệt buộc các DN thực hiện đúng hoạt động này. Các kênh truyền thông mà cộng đồng có thể lên tiếng, gây áp lực để DN phải thực hiện đúng thông qua: pano, khẩu hiệu, tờ rơi, đài, báo, Tivi, Internet. Cộng đồng sẽ tham gia vào công tác tuyên truyền, vận động các DN may thực hiện tốt TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLD cũng như chủ trương của Đảng và Nhà nước trong Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội, Chiến lược phát triển bền vững, thực hiện tốt PLLĐ. Ngoài ra, DN cần hợp tác với mọi chủ thể đó có cả cộng đồng như trong nền kinh tế như theo quyết định số 145/QĐ/2016/QĐ-TTg Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội: “Huy động tối đa nguồn lực phục vụ xây dựng chiến khai có hiệu quả các chương trình phát triển về lao động -

xã hội”. Như vậy cộng đồng có quyền và sức mạnh gây áp lực để các DN may thực hiện TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLĐ.

#### **4.6.2. Kiến nghị với Nhà nước và các tổ chức liên quan tạo thiết chế thúc đẩy trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp may Việt Nam**

##### **4.6.2.1. Chính phủ có lộ trình phát triển kinh tế và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế**

Chính phủ cần chú trọng hơn nữa phát triển kinh tế để phát huy cao độ nội lực, khẳng định vị thế của Việt Nam trong TMQT. Gắn kết phát triển kinh tế với đổi mới cơ cấu DN thực hiện các tiêu chuẩn quốc tế để gia tăng tính quốc tế trong phát triển kinh tế. Đối với các DN may thúc đẩy phát triển cần phải duy trì sức mạnh các nguồn lực trong DN cũng như tiếp tục thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Các DN phải đảm bảo, tăng cường thực hiện TNXH đảm bảo quyền, lợi ích cho NLĐ trong làn sóng FDI, ODA để tăng cường chất lượng lao động trong phát triển kinh tế để có được những NLĐ có trình độ chuyên môn, lành nghề tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu với vị trí không còn là “lao động giá rẻ”, vượt lên trên mức đáy trong chuỗi này.

Chủ động hội nhập kinh tế được ghi nhận trong Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 04/9/2018: “Tiếp tục chủ động, tích cực hội nhập quốc tế sâu rộng và toàn diện trong đó hội nhập TMQT là trọng tâm”. Để chủ động hội nhập Chính phủ Việt Nam cần tạo điều kiện thông qua phê chuẩn Công ước 87, Công ước 105 để đảm bảo các tiêu chuẩn quốc tế. Bên cạnh đó, theo quyết định 145/QĐ-TTg Chiến lược quốc tế về lao động và xã hội khẳng định: “đến năm 2020 phê chuẩn các công ước còn lại và một số công ước khác của ILO”. Thực hiện TNXH đối với NLĐ sẽ thực hiện tốt các công ước về tiêu chuẩn về lao động toàn cầu. Bên cạnh đó với các FTAs đã đàm phán cần tiến hành nhanh chóng các thủ tục, rà soát pháp lý để ký kết chính thức, trình cơ quan có thẩm quyền. Đồng thời tiếp tục ký kết các FTAs: RCEP (ASEAN+6), Việt Nam - EFTA, Việt Nam - Israel... Việc ký kết các FTAs này mang lại nhiều “cơ hội hơn” cho các DN may như gia tăng xuất khẩu, thu hút vốn, tiếp cận và nâng cao chất lượng lao động chuẩn khu vực và thế giới. Nâng cao hiệu quả trong hội nhập kinh tế bằng cách tổ chức tốt các giai đoạn trong quá trình đàm phán, ký kết và thực thi các FTA trong kế hoạch tổng thể với lộ trình hợp lý. Do đó quy trình tham gia FTA gồm 3 bước (xem hình 17- phụ lục 9).

*Giai đoạn 1- Nghiên cứu, đàm phán:* Nghiên cứu sơ bộ các nội dung trong hiệp định đó để nhận diện, xác định mô hình để có tính chủ động. Trên cơ sở đó, chuẩn bị nhân lực tham gia đàm phán, là những người am hiểu hệ thống luật pháp và thực tiễn của đất nước, có khả năng phân tích cam kết trong hiệp định.

*Giai đoạn 2- Đàm phán và chuẩn bị phê chuẩn:* Tìm hiểu nội dung, cơ chế thực hiện, cơ chế giải quyết tranh chấp, chế tài xử phạt khi vi phạm các điều khoản.

Sau đó đánh giá sự thích hợp về mặt luật pháp và thực tiễn trong nước đối với các cam kết trong hiệp định và ra quyết định tham gia hay không tham gia hiệp định.

*Giai đoạn 3- Phê chuẩn và thực hiện:* Xây dựng lộ trình triển khai bao gồm việc chuẩn bị bộ máy thực thi và biện pháp phòng vệ, kế hoạch và triển khai điều chỉnh luật pháp, chính sách, thiết chế và các biện pháp hỗ trợ thực thi.

4.6.2.2. *Quốc hội, Nhà nước hoàn thiện các văn bản pháp lý liên quan đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động*

(i) *Quốc hội hoàn thiện ban hành chính sách, pháp luật liên quan TNXH đối với NLD*

*Hoàn thiện quy trình xây dựng và ban hành chính sách pháp luật:* Đề tạo thiết chế thuận lợi cho các DN Nhà nước cần ban hành chính sách, pháp luật liên quan đến thực hiện TNXH đối với NLD; Quốc hội cần bổ sung thêm bước phân tích tác động của chính sách, dự luật mới. Tham khảo quy trình ban hành luật của rất nhiều nước trên thế giới cho thấy công đoạn đầu tiên của quy trình ban hành pháp luật là phân tích chính sách gồm: nhận biết vấn đề đang phát sinh trong xã hội; tìm nguyên nhân của vấn đề; đề ra giải pháp; nghiên cứu các vướng mắc về tính hợp hiến, hợp pháp; đánh giá tác động của đạo luật dự kiến ban hành; nghiên cứu khả năng tài chính để bảo đảm triển khai các văn bản pháp luật”. Như vậy quy trình xây dựng và ban hành văn bản pháp luật gồm 7 bước (xem Hình 18- phụ lục 9) từ phân tích tác động của chính sách đến công bố luật, pháp lệnh.

*Hoàn thiện nội dung pháp luật liên quan đến thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD:* Quốc hội hoàn thiện khung pháp luật nhằm tạo cơ sở pháp lý vững chắc, tiến bộ và đảm bảo tính quốc tế để các DN thực thi như trong Bộ luật lao động:

*Đối với HĐLĐ:* Trong khoản 2 Điều 3: “NSDLĐ là DN, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo HĐLĐ; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.” NSDLĐ là một bên quan trọng trong HĐLĐ vì vậy cần có hướng dẫn cụ thể NSDLĐ; Khoản 2 Điều 22: “Khi HĐLĐ hết hạn mà NLD vẫn tiếp tục làm việc mà không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 trở thành HĐLĐ xác định thời hạn 24 tháng”. Điều này phải quy định rõ thành HĐLĐ xác định thời hạn với thời gian 24 tháng; Điều 37: quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD phải gồm 2 điều kiện: 1 - Có lý do được quy định bởi luật; 2-Tuân thủ thời hạn báo trước. Riêng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì chỉ cần báo trước 45 ngày mà không cần lý do. Đề xuất bỏ lý do, để đảm bảo quyền được lựa chọn việc làm tốt hơn cho người lao động và phòng chống cưỡng bức lao động.



*Đối với giờ làm việc:* Tại điều 106 quy định: “Về số giờ làm thêm tối đa của NLD là không quá 30 giờ/tháng và 1 năm không quá 200 giờ, trường hợp đặc biệt không quá 300 giờ”. Đề xuất tăng số giờ làm thêm tối đa theo hướng quy định 1 ngày làm việc thì NLD làm việc bình thường, làm thêm giờ tối đa không quá 12 giờ/ngày và không được phép huy động NLD làm thêm giờ liên tục quá 5 ngày làm việc cho mỗi đợt làm thêm giờ. Bên cạnh đó, quy định của Bộ luật Lao động hiện hành đang không chế số giờ làm thêm thấp hơn tiêu chuẩn các nhân hàng/người mua hàng cũng đang gây khó khăn cho các DN may gia công hàng xuất khẩu. Vì thế Quốc hội xem xét mở rộng khung thỏa thuận làm thêm giờ trong các trường hợp đặc biệt sẽ tăng thêm 100 giờ/năm so với hiện hành, từ tối đa 300 giờ/năm lên 400 giờ/năm để đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động và tăng sự linh hoạt trong bố trí sản xuất kinh doanh của các DN may.

*Đối với tiền lương và phúc lợi:* Tại khoản 1 Điều 91: quy định, mức lương tối thiểu phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Đề xuất sửa đổi quy định mức lương tối thiểu theo hướng đảm bảo “mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ” và đề nghị bổ sung thêm các yếu tố xác định mức lương tối thiểu vùng; *Điều 61:* “Học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ”. Theo đó, phải quy định rõ thời gian tối đa học nghề, học tập của NLD tại DN để NLD sau thời gian đó được hưởng mức lương, phúc lợi người học.

*Đối với ATVSLĐ:* Luật ATVSLĐ cần đơn giản hóa các thủ tục để cấp giấy chứng nhận cho DN và quy định mức phạt từ 100 -200 triệu đồng để răn đe các DN vi phạm; Phạt từ 10-20 triệu đồng để NLD nâng cao ý thức thực hiện ATVSLĐ.

Để NSDLĐ và NLD không bị đẩy vào “chỗ khó” khi triển khai Nghị định 85/2015/NĐ-CP về chính sách đối với lao động nữ. Nhà nước cần có những hướng dẫn cụ thể, hỗ trợ kịp thời khi các DN thực hiện các quy định về chính sách đặc thù đối với NLD nữ. Mức độ áp dụng tùy thuộc vào điều kiện thực tế của mỗi DN về: định kỳ gắn với khám chuyên khoa phụ sản hàng năm, chế độ thai sản, nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian hành kinh, 60 phút trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Nhà nước cần phải ưu tiên hỗ trợ các DN may với đa số là NLD nữ như: hỗ trợ phụ nữ mang thai, nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi; lắp đặt phòng vắt sữa cho lao động nữ nuôi con nhỏ, xây dựng nhà trẻ. Đặc biệt phải có những chính sách hỗ trợ DN đối với NLD nữ khi kết thúc quan hệ làm việc hiện nay tuổi đa cao, sức khỏe đã giảm sút. Đồng thời phải có chế tài xử phạt đủ mạnh, đủ sức răn đe nếu các DN đuổi NLD nữ một cách vô cớ.

*Ngoài ra,* thực hiện rà soát lại hệ thống pháp luật và chính sách có liên quan về TNXH đảm bảo quyền cho NLD. Vì trong quyết định 145/QĐ-TTg Chiến lược quốc tế về lao động và xã hội đã nhận định: “Đến năm, 2030 đảm bảo nội luật hóa

toàn bộ các cam kết về lao động quốc tế. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu tham gia vào thị trường lao động khu vực và toàn cầu”. Tổ chức việc thực hiện pháp luật có liên quan đến TNXH đảm bảo quyền cho NLD như: quy định trong Luật lao động, Luật việc làm, Luật an toàn vệ sinh lao động đặc biệt là Luật bình đẳng giới với mục đích để tạo động lực thực hiện TNXH đảm bảo quyền NLD tại các DN may.

*(ii) Nhà nước tăng cường hiệu quả tổ chức bộ máy quản lý về TNXH đối với NLD*

Nhà nước phải phân trách nhiệm rõ ràng giữa Bộ Công thương chịu trách nhiệm; Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Khoa học và công nghệ và các ngành liên quan về TNXH đối với NLD của các DN một cách rõ ràng, tránh hiện tượng chồng chéo hay bỏ sót nhiệm vụ theo hướng hợp nhất các cơ quan quản lý nhà nước và quy định cơ chế phối hợp giữa các bộ, ban, ngành liên quan. Ở mỗi ngành cụ thể như ngành dệt may cần phân định rạch ròi giữa chủ thể quản lý và đối tượng thực hiện theo chuỗi giá trị của các DN để đạt hiệu quả cao hơn. Tổ chức ban hành các văn bản hướng dẫn thực thi pháp luật liên quan đến TNXH đối đảm bảo quyền cho NLD của DN một cách cụ thể, tránh xâm lấn lẫn nhau.

Nhà nước cần hình thành kênh thông tin phản hồi để có thể tiếp nhận nhanh chóng những vấn đề vướng mắc trong Bộ luật, luật và các văn bản hướng dẫn để từ đó có thể đưa ra những hướng dẫn, giải pháp kịp thời. Nhà nước nên soạn thảo văn bản hướng dẫn dưới dạng cẩm nang hướng dẫn thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD của các DN.

Nhà nước cần có chính sách miễn thuế với những khu đất mà các DN may thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích trong các chương trình phúc lợi mở rộng như: xây nhà cho NLD xa nhà, xây nhà trẻ cho công em NLD, nhà văn hóa công nhân.... Bên cạnh đó, Bộ lao động Thương binh và xã hội, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam phối hợp với các ngân hàng thành lập “Quỹ hỗ trợ và thúc đẩy thực hiện TNXH đối với NLD” và sử dụng quỹ này một cách hợp lý. Quỹ này đặc biệt hỗ trợ cho NLD nữ khi kết thúc quan hệ việc làm tại các DN may với tuổi đã cao, sức khỏe giảm sút, khó tìm việc làm mới, khó xây dựng gia đình... để đảm bảo tính thiết thực, tính bền vững của các chính sách về việc làm, Nghị định 85/2015/NĐ-CP về chính sách đối với lao động nữ thì Nhà nước cần phân công rõ vai trò và huy động trách nhiệm của xã hội, cộng đồng, DN và trách nhiệm của bản thân NLD để đây không còn là vấn đề “nhức nhối” của NLD nữ tại các DN may nói riêng và NLD nữ tại các khu công nghiệp nói chung.

Đẩy mạnh liên kết giữa Nhà nước với các tổ chức/hiệp hội trong và ngoài nước trong ngành dệt may nói chung và các DN may Việt Nam nói riêng (theo nghị định số 15/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Thủ tướng Chính phủ). Đầu tư theo hình

thức đối tác công tư (Public - Private Partner gọi tắt là PPP) là hình thức đầu tư được thực hiện trên cơ sở hợp đồng giữa cơ quan nhà nước có thẩm quyền và nhà đầu tư, DN. Hợp tác công - tư sẽ phát huy sức mạnh tổng hợp của các bên tham gia đóng góp cho sự phát triển ngành dệt may nói chung và các DN may Việt Nam nói riêng theo hướng phát triển bền vững (xem Hộp 9 - phụ lục 11).

*(iii) Nhà nước tăng cường thanh tra, giám sát thực hiện TNXH đối với NLĐ của DN*

Thành lập cơ quan quản lý chuyên trách chịu trách nhiệm thực thi TNXH và phân cấp quản lý của Nhà nước. Bộ phận này có nhiệm vụ giám sát, thúc đẩy thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ; Tăng cường năng lực đội ngũ thanh tra, giám sát thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ. Theo khuyến nghị của ILO Việt Nam cần tới hơn 1.000 thanh tra. Như vậy, trong thời gian tới cần xây dựng lộ trình tăng cường lực lượng thanh tra đảm bảo cả “lượng và chất” bằng việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về công tác này cũng như có chế độ đãi ngộ xứng đáng.

Nhà nước bổ sung thêm vào nhiệm vụ thanh tra, chức năng giám sát, kiểm tra và tư vấn cho các DN trong việc thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ; Thiết lập cơ chế ba bên giữa Chính phủ, VGVL, VCCI. Trong đó quy định rõ trách nhiệm của từng bên và cơ chế phối hợp trong việc thực hiện chức năng giám sát, kiểm tra.

Nhà nước cần thúc đẩy việc thành lập và trao quyền cho các cơ quan giám sát độc lập như ILO, IFC, MOLISA về thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Từ đó cơ quan này kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh những sai sót của các DN, đồng thời có chế tài xử phạt nghiêm minh, có tính răn đe đối với các DN may vi phạm.

*4.6.2.3. Các Bộ, Ngành, Hiệp hội Dệt May thúc đẩy các doanh nghiệp may tiếp cận các CoC về lao động*

Để khuyến khích các DN may ứng dụng các CoC về lao động quốc tế thì Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng và VITAS nên đầu tư xây dựng một bộ CoC chung được hình thành trên cơ sở tích hợp các quy định của các CoC về lao động như: SA8000, WRAP... đáp ứng yêu cầu của các đối tác nước ngoài, các quốc gia khác quy định buộc các DN may muốn xuất khẩu hàng hóa hoặc có quan hệ hợp tác với các nước phải tuân thủ. Thiết lập một hệ thống thông tin chuyên theo dõi, phân tích, cung cấp các yêu cầu về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ của đối tác nước ngoài cho các DN may. Cùng với đó, VITAS và Bộ Khoa học công nghệ xây dựng bộ công cụ hướng dẫn, kiểm tra mức độ đạt các CoC về lao động qua Internet hay thiết bị di động như: ứng dụng phần mềm App trên thiết bị di động để DN tiếp cận, tra cứu thông tin về mức độ đạt CoC qua đó giúp DN tự khám “sức khỏe” khi nộp hồ sơ xin cấp đạt CoC đó.

Thúc đẩy các DN tiếp cận các CoC trong thực hiện đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ cần có sự phối hợp giữa MOLISA, VGVL, VCCI phối hợp để hỗ trợ kỹ

thuật để xây dựng các mô hình mẫu về các DN thực hiện tốt TNXH đối với NLD về các CoC: SA8000, WRAP. Biểu dương các DN đạt được lợi nhuận cao từ thực hiện TNXH đối với NLD để các DN may học tập. Bên cạnh đó, Bộ giáo dục và các Trường Đại học, Cao đẳng cần phải đào tạo về TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD trong các khối ngành quản trị kinh doanh, quản lý lao động. Thiết lập các chương trình đào tạo về việc tính toán lợi ích và lợi nhuận mà các DN sẽ đạt được khi thực hiện CoC SA8000, WRAP, OHSAS 18001.

Để tăng cường thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD của các DN may thì VITAS đẩy mạnh các hoạt động hướng dẫn, hỗ trợ các DN may trong ngành hội thảo, hội nghị, tư vấn, đào tạo để các DN may cùng nhau chia sẻ kinh nghiệm, vượt qua những khó khăn trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD. Tổ chức các cuộc thi, phát động phong trào về thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích cho NLD, phong trào xây dựng và áp dụng các hệ thống SA8000, WRAP... để các DN may đã vận hành thành công các CoC đó có cơ hội quảng bá hình ảnh, thương hiệu cho xã hội. Từ đó tạo diễn đàn trao đổi học hỏi giữa các DN trong ngành. VITAS cũng nên thống nhất xây dựng các quy chuẩn chung về các vấn đề liên quan đến TNXH đảm bảo quyền và lợi ích để các DN may trong ngành có thể thuận tiện sử dụng và đánh giá, giám định của các đối tác.

VITAS phối hợp với VGVL, Liên đoàn Dệt May các nước Đông Nam Á ban hành Bộ tài liệu hướng dẫn kỹ năng nghề, kỹ năng đào tạo nghiệp vụ may cho các DN. Bên cạnh đó, trong thời gian tới Hiệp hội cần xây bộ tiêu chuẩn nghề may quốc gia đồng thời VITAS cần tạo ra sự phối kết hợp giữa cơ sở đào tạo với các DN may để nâng cao chất lượng lao động cũng như đáp ứng nhu cầu học hỏi, đổi mới của NLD; Các Trung tâm Giới thiệu việc làm chính là “cầu nối” giữa NLD và NSDLĐ. Vì vậy cần phát huy hơn nữa vai trò hiệu quả của sàn giao dịch việc làm của các thành phố trung tâm như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và các sàn giao dịch việc làm vệ tinh tại các địa phương lân cận bảo đảm hiệu quả thông tin cung - cầu lao động may mặc được cập nhật chính xác, thường xuyên, kịp thời, tạo kết nối; Bộ thông tin và truyền thông cũng như các cơ quan thông tin đại chúng nên có chương trình và dành thời lượng thích đáng cho tuyên truyền, khuyến khích trưng những DN thành công trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD.

VGVL cần đổi mới toàn diện, mạnh mẽ để tiếp tục giữ vững và phát huy vai trò chủ đạo, chỉ đường, dẫn dắt NLD trong bối cảnh Việt nam đang thực hiện cam kết quốc tế về lao động trong các FTA tự do thế hệ mới và các Công ước của ILO (đặc biệt công ước 98 về thương lượng tập thể mới ký kết 7/2019) cũng như thực hiện TNXH bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD, để thu hút sự tham gia và tin tưởng của NLD.

### Tóm tắt chương 4

Trong chương 4, luận án đã tập trung, làm rõ 4 nội dung chủ yếu nhằm đề xuất giải pháp, kiến nghị tăng cường TNXH đối với NLD của các DN may cụ thể là:

(i) *Nghiên cứu định hướng phát triển và phương hướng hoạt động của các DN may Việt Nam đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030* làm nền tảng, cơ sở cho đề xuất giải pháp tăng cường TNXH đối với NLD. Theo đó các DN may theo định hướng phát triển bền vững, quản lý lao động theo các chuẩn mực quốc tế; Với phương hướng hoạt động trọng tâm là phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng nhằm phát triển bền vững sẽ được thực hiện một cách khoa học, hiệu quả khi các DN may coi trọng nội dung cũng như quá trình thực hiện TNXH đối với NLD.

(ii) *Luận án đã xây dựng 4 quan điểm về TNXH đối với NLD của các DN may*: ① Tăng cường TNXH đối với NLD trên cơ sở tuân pháp luật và chính sách về lao động; ② Tăng cường TNXH đối với NLD đáp ứng tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng như yêu cầu của khách hàng đặt ra trong TMQT; ③ Tăng cường TNXH đối với NLD để thực thi chiến lược phát triển bền vững của các DN may, ④ Tăng cường TNXH đối với NLD gắn với tiến trình quản trị trong các DN may.

(iii) *Luận án đề xuất 3 nhóm giải pháp tăng cường TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam*:

Tăng cường nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD của các DN may bao gồm: ① Nghiêm chỉnh thực hiện TNXH về HĐLĐ, ② Tuân thủ nội dung thực hiện TNXH về giờ làm việc, ③ Tăng cường thực hiện TNXH về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, ④ Đảm bảo thực hiện TNXH về lương và phúc lợi, ⑤ Tuân thủ thực hiện TNXH về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

Thúc đẩy quá trình thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD của các DN từ chủ động hoạch định thực hiện đến huy động các nguồn lực triển khai thực hiện và chú trọng kiểm soát thực hiện TNXH đối với NLD.

Cải tiến nhân tố chủ quan để tăng cường thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may như: ① Đổi mới quan điểm của lãnh đạo DN về thực hiện TNXH đối với NLD của lãnh đạo DN; ② Tăng cường hoạch định chiến lược kinh doanh định hướng TNXH đối với NLD; ③ Đầu tư nguồn lực tài chính cho thực hiện TNXH đối với NLD; ④ Lựa chọn mô hình thực hiện TNXH đối với NLD phù hợp với quy mô của của DN may.

(iv) *Luận án cũng đã đề xuất và kiến nghị*: Đề xuất với các bên liên quan ngoài DN tăng sức ép để các DN may thực hiện TNXH đối với NLD một cách thực chất; Kiến nghị với Nhà nước và tổ chức liên quan tạo thiết chế thúc đẩy TNXH đối với NLD tại các DN may (① Chính phủ có lộ trình phát triển kinh tế và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế; ② Quốc hội, Nhà nước hoàn thiện các văn bản pháp lý về TNXH đối với NLD; ③ Các Bộ, Ban, Ngành, hiệp hội thúc đẩy các DN may ứng dụng các CoC về lao động).

## KẾT LUẬN

Dựa trên các phương pháp nghiên cứu định tính, định lượng phù hợp cùng với cơ sở dữ liệu sơ cấp, thứ cấp đã thu thập được, luận án đã thực hiện được mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu và trả lời các câu hỏi nghiên cứu như sau:

(i) Hệ thống hóa, xác lập khung lý luận cơ bản về nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD; Nghiên cứu, luận giải quá trình thực hiện TNXH đối với NLD từ khâu xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện đến đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD; Xây dựng mô hình nhân tố chủ quan tác động đến TNXH đối với NLD với 4 biến độc như: lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, văn hóa DN. Quy mô DN là biến kiểm soát; Nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD là tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD, các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLD, các bên liên quan ngoài DN.

(ii) Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm trong thực hiện TNXH đối với NLD tại một số DN: Shenzhou International (Trung Quốc), CBC Fashions (Ấn Độ), Công ty Abu Taher (Bangladesh) và đã rút ra 05 bài học kinh nghiệm quý giá để có thể vận dụng cho các DN may Việt Nam trong thực hiện TNXH đối với NLD.

(iii) Phân tích EFA, CFA, đánh giá thực trạng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD của các DN may Việt Nam; Đánh giá quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam từ khâu xây dựng kế hoạch thực hiện, triển khai thực đến đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD; Sử dụng mô hình SEM, kiểm định Bootstrap để kiểm định chiều hướng và mức độ tác động của các nhân tố chủ quan: Lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, tài chính DN, quy mô DN. Trong đó lãnh đạo DN có tác động mạnh nhất tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam; Đánh giá các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam như: tình hình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD, các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLD, các bên liên quan. Trong đó yếu tố các bên liên quan có tác động mạnh nhất; Nêu bật lên những thành công, hạn chế về TNXH đối với NLD của các DN may. Tìm hiểu nguyên nhân khách quan, nguyên nhân chủ quan của những thành công, hạn chế về TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam trong thời gian qua.

(iv) Nghiên cứu định hướng, phương hướng hoạt động của các DN may Việt Nam; Đưa ra các quan điểm để tăng cường TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam; Đề xuất được các giải pháp thiết thực nhằm tăng cường TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam đến 2025 và tầm nhìn đến 2030: Tăng cường nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD; Thúc đẩy quá trình thực hiện

TNXH đối với NLĐ tại các DN may Việt nam; Cải tiến các nhân tố chủ quan để tăng cường thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam; Một số đề xuất và kiến nghị cải thiện các nhân tố khách quan khách quan để tạo thiết chế thúc đẩy thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam.

Cùng với đó, luận án còn một số hạn chế: về mẫu điều tra trung chủ yếu ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh; Chưa kiểm định tác động của các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam; chưa kiểm định được mối quan hệ giữa quá trình thực hiện và nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của các DN may Việt Nam. Mặt khác, luận án “Trách nhiệm xã hội đối với NLĐ của các DN may Việt Nam” với phạm vi rộng lớn về mặt lý luận, phức tạp trên thực tiễn mà thời gian và trình độ của NCS có hạn nên có thể luận án vẫn còn những hạn chế, khiếm khuyết nhất định. Rất mong nhận được các ý kiến đóng góp quý báu của các Thầy, Cô giáo, các nhà khoa học, đồng nghiệp, bạn bè để NCS có thể hoàn thiện luận án của mình.

Dựa trên những kết quả chủ yếu đã đạt được và hạn chế của luận án, nghiên cứu cũng gợi mở một số hướng nghiên cứu tiếp theo cụ thể như sau:

Một là, nghiên cứu nên mở rộng số lượng các DN may ở tất cả các tỉnh trong cả nước để mẫu nghiên cứu bao quát hết các các DN may Việt Nam cũng như số liệu thực sự khách quan hơn.

Hai là, nghiên cứu tìm cơ sở để xây dựng mô hình và kiểm định tác động của cả nhân tố chủ quan đến TNXH đối với NLĐ của các DN may Việt Nam.

Ba là, nghiên cứu tìm cơ sở để xây dựng mô hình và kiểm định mối quan hệ giữa quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ và nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của các DN may Việt Nam

## DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Đinh Thị Hương, (2013), *Phát triển chiến lược kinh doanh thương mại của các doanh nghiệp may theo tiếp cận chuỗi giá trị toàn cầu*, Tạp chí Kinh tế và dự báo, số 543.
2. Đinh Thị Hương (2016), *Thị trường lao động Việt Nam khi ra nhập hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế - Kinh tế Việt Nam thời kỳ hội nhập: Cơ hội và thách thức.
3. Đinh Thị Hương, (2017), *Thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp theo hướng dẫn của ASEAN - Nghiên cứu tại các doanh nghiệp may Việt Nam*, Hội thảo Khoa học Quốc tế “ Phát triển kinh tế Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế”, 2017.
4. Đinh Thị Hương, (2018), *Thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp ngành May Việt Nam*, Tạp Chí Công Thương số 1 tháng 1/2018.
5. Đinh Thị Hương, (2018), *Lý luận về tổ chức thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp*, Tạp Chí Công Thương số 2 tháng 2/2018.
6. Đinh Thị Hương, Nguyễn Thị Minh Nhân (2018), *Ảnh hưởng của các bên liên quan đến thực hiện trách nhiệm xã hội đối với của các doanh nghiệp may Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Thương mại số tháng 5/2018.
7. Đinh Thị Hương, Nguyễn Thị Minh Nhân, (2019), *Factors affecting the implementation of social responsibility to employees at Vietnamese textile enterprises*, Journal of Trade Science, Volum 7, Number 1
8. Đinh Thị Hương (2018), *Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp may Việt Nam*, Hội thảo khoa học quốc tế: Cách mạng công nghiệp 4.0 - Cơ hội và thách thức đối với phát triển kinh tế Việt Nam.
9. Đinh Thị Hương (2019), *Thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp may Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Hội thảo khoa học quốc gia: Quản trị nhân lực doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0.



## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Bộ luật Lao động của Philippines, (1974).
2. Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Đại sứ quán Đan Mạch (2013), Kỷ yếu Hội thảo “*Thúc đẩy thực hiện TNXH của DN và công tác an toàn - vệ sinh lao động tại Việt Nam*”.
3. Bộ Công Thương (2014), *Quyết định 3218/QĐ-BCT* phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2020 tầm nhìn đến 2030.
4. Nguyễn Thị Minh Châu, (2013), *Trách nhiệm xã hội của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể đối với người lao động: Nghiên cứu trường hợp ở Thành Phố Hồ Chí Minh*, Tạp Chí Khoa học Xã hội số 179.
5. Chỉ thị 52-CT/TW của Ban bí thư về *nâng cao đời sống tinh thần của công nhân lao động*.
8. Nguyễn Đình Cung và Lưu Minh Đức (2008), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: một số vấn đề lý luận và yêu cầu đổi mới trong quản lý nhà nước ở Việt Nam*, Tạp chí quản lý kinh tế số 23.
9. Đại học Thương mại, (2008), Kỷ yếu Hội thảo “*TNXH của DN - các góc độ tiếp cận, thực tiễn và giải pháp*”.
10. Phạm Công Đoàn (2008), *Đẩy mạnh việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với doanh nghiệp dệt may và da giày Việt Nam trong điều kiện hội nhập*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Đại học Thương mại.
11. Phạm Công Đoàn (2012), *Nâng cao trách nhiệm xã hội của ngành công nghiệp tiêu dùng Việt Nam*, Đề tài NCKH cấp Bộ mã số 21.12 RD/HĐ - KH-CN, Bộ Công thương.
12. Lê Thanh Hà, (2006), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong vấn đề tiền lương của người lao động*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 290.
13. Lê Thanh Hà, (2009), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO và hội nhập kinh tế quốc tế*, Nhà xuất bản khoa học kỹ thuật.
14. Lê Thanh Hà, (2011), *Các giải pháp thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO và hội nhập kinh tế quốc tế*, Đề tài của Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội.
15. Hiệp Hội may mặc mỹ, (2002), *Tiêu chuẩn TNXH trong ngành may mặc - WRAP*.
16. Hội đồng công nhận quyền ưu tiên kinh tế, (1997), *Tiêu chuẩn TNXH đối với NLD - SA8000*.
17. Hiệp hội ngoại thương (2003), *Bộ tiêu chuẩn dùng để đánh giá và tuân thủ trách nhiệm xã hội trong kinh doanh - BSCI*.
18. Hoàng Thị Thanh Hương (2015), *Áp dụng chiến lược trách nhiệm xã hội tại*

*doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa Việt Nam: nghiên cứu tình huống ngành may.*  
Luận án - Trường Đại học kinh tế quốc dân.

19. Bùi Thị Thu Hương, (2018), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp công nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Thái Nguyên đối với người lao động*, Luận án tiến sĩ kinh tế.

20. Lê Thị Hương (2017), *Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc*, Luận án tiến sĩ Học Viện nông nghiệp Việt Nam.

21. ILO, Các công ước (số 87 và 98, số 138 và 182, số 29 và 105, số 100 và 111).

22. ILO & IFC (2013), *Báo cáo tuân thủ trong ngành may mặc Việt Nam lần 6*, Bộ phận xuất bản của ILO.

23. ILO & IFC (2014), *Báo cáo tuân thủ trong ngành may mặc Việt Nam lần 7*, Bộ phận xuất bản của ILO.

24. ILO & IFC (2015), *Báo cáo tuân thủ trong ngành may mặc Việt Nam lần 8*, Bộ phận xuất bản của ILO.

25. ILO & IFC (2015), Báo cáo Tổng hợp theo Chuyên đề: Lương và phúc lợi.

26. ILO & IFC (2017), *Báo cáo tuân thủ trong ngành may mặc Việt Nam lần 9*, Bộ phận xuất bản của ILO.

27. ILO & IFC (2017), *Hướng dẫn Luật lao động cho ngành may*, Bộ phận xuất bản của ILO.

28. ILO & MOLISA (2015), *Báo cáo tổng kết Chiến dịch thanh tra lao động trong ngành dệt may 2015*.

29. ILO khu vực Châu Á Thái Bình Dương, (2016), *Ngành dệt may Châu Á có mức độ tuân thủ tiền lương tối thiểu thấp*, Bộ phận xuất bản của ILO.

30. Mai Thanh Lan, Nguyễn Thị Minh Nhân (2016), *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*, Nhà xuất bản thống kê.

31. Nguyễn Thị Lành, Phạm Thị Ngọc Trâm (2016), *Các nhân tố tác động đến việc thực hiện TNXH của các DN nhỏ và vừa Việt Nam*, Tập 6, Số 1 (2016): Chuyên san Khoa học Xã hội và Nhân văn.

32. Huỳnh Đức Lộng (2017), *Kế toán trách nhiệm xã hội*, Tạp chí Kế toán & Kiểm toán số tháng 10/2017.

33. Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội Việt Nam, *Bộ luật lao động 2012*.

34. Luật số: 68/2014/QH13 của Quốc hội Việt Nam, *Luật doanh nghiệp 2014*.

35. Luật số: 84/2015/QH13 của Quốc hội Việt Nam, *Luật An toàn, vệ sinh lao động, 2015*.

36. Luật số 40/2013/QH13 của Quốc hội Việt Nam sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật phòng cháy và chữa cháy số 27/2001/QH10*.

37. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật Phòng cháy và chữa cháy năm 2013* của Quốc hội Việt Nam.

38. Luật số: 58/2014/QH13 của Quốc hội Việt Nam, *Luật Bảo hiểm xã hội 2014*.
39. Luật số: 38/2013/QH13 của Quốc hội Việt Nam, *Luật việc làm 2013*.
40. Luật số: 12/2012/QH13 của Quốc hội Việt Nam, *Luật Công đoàn 2012*.
41. Luật Lao động Campuchia, 1997.
42. Luật việc làm Singapore, 2008.
43. Phạm Vũ Luận(1995), *Quản trị Doanh nghiệp Thương mại*, NXB Thống kê.
44. Nguyễn Phương Mai (2013), *TNXH của DN trong ngành dệt may Việt Nam Trường hợp Công ty Cổ phần May Đáp Cầu*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc Gia Hà Nội, Số 1 (2013).
45. Thái Thị Hồng Minh (2007), *TNXH của DN trong lĩnh vực lao động*, Tạp chí Lao động và xã hội số 316: 31:33.
46. Nguyễn Thị Minh Nhân (2014), *Nghiên cứu những tác động đến thực hiện TNXH đối với NLD tại DN chế biến, xuất khẩu thủy sản*, Tạp chí Khoa học Thương mại số 73, 26- 34.
47. Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), *Thực hiện trách nhiệm xã hội tại các doanh nghiệp chế biến, xuất khẩu thủy sản đồng bằng sông Cửu Long*, Đề tài cấp Bộ.
48. Phạm Thị Thúy Nga (2012), *TNXH của DN trong việc đảm bảo an toàn lao động*, Tạp Chí Nhà nước và pháp luật số 12/2012, 59- 66.
49. Bùi Đức Nhưõng (2018), *Một số giải pháp hoàn thiện quy định về làm thêm giờ và thời giờ nghỉ ngơi trong ngày làm việc*, Tạp chí ATVSLĐ, số 4/2018.
50. Nghị quyết số 22-NQ/TW của Bộ Chính trị về Hội nhập quốc tế về lao động - xã hội.
51. Nguyễn Văn Ngọc (2006), *Từ điển Kinh tế học*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
52. Nguyễn Duy Phúc (2016), *Đảm bảo quyền tự do và thương lượng tập thể - Một nội dung cốt lõi của TNXH DN và vai trò của cơ quan Nhà nước*, Kỷ yếu Hội thảo Tăng cường TNXH DN trên địa bàn Hà Nội, Đại học Lao động xã hội, 2016.
53. Sở Khoa học & Công nghệ Hà Nội, (2015), *Đẩy mạnh thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*, Đề tài cấp thành phố.
54. Nguyễn Văn Tấn, (2007), *Quản trị tài chính*, Học viện Bưu chính viễn thông.
55. Tổ chức Tiêu chuẩn quốc tế (2010), *Hướng dẫn về trách nhiệm xã hội - ISO 26000*.
56. Hoàng Phương Thảo, Huỳnh Long Hồ, (2014), *TNXH của DN niềm tin và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên ngân hàng*, Tạp Chí Kinh tế phát triển số 26 (8), 37 - 53.
57. Nguyễn Ngọc Thắng (2013), *TNXH của DN tại Vinax tiếp cận từ khía cạnh lao động*, Tạp Chí Khoa học Thương mại số 56/2013, 11-17.
58. Nguyễn Ngọc Thắng, (2015), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, sách chuyên khảo, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
59. Nguyễn Ngọc Thắng và Lê Trung Kiên, *Doanh nghiệp tại Hải Phòng quan tâm*

*đến NLD là trách nhiệm xã hội*, Tạp chí Kinh tế & dự báo số 565: 63-65.

60. Trương Nam Thắng và Margaret, (2014), *TNXH của DN ở Việt Nam: Nghiên cứu khám phá*, Tạp chí những vấn đề kinh tế và chính trị thế giới, số 9, 75 -85.

61. Phạm Việt Thắng, (2018), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam*, luận án tiến sĩ kinh tế.

62. Vũ Văn Thịnh, (2012), *Thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp dệt may nước ta trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế: Hội nhập - Cơ hội và thách thức -Trường Đại học Thương mại.

63. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Chỉ thị 26/CT-TTg* đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế theo hướng hiệu lực và hiệu quả hơn.

64. Thủ tướng Chính phủ (2013), *Nghị định số 43/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành điều 10 của luật công đoàn về quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong việc đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động*.

65. Thủ tướng Chính phủ (2013), *Nghị định số 200/2013/NĐ-CP hướng dẫn Điều 11 Luật công đoàn quyền trách nhiệm của công đoàn*.

66. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Nghị định 79/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật PCCC*.

67. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Nghị định số 15/2015/NĐ-CP đầu tư theo hình thức đối tác công tư*.

68. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động*.

69. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Nghị định 44/2017/NĐ - CP quy định mức đóng bảo hiểm bắt buộc vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*.

70. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Nghị định 141/2017/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng*.

71. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định chi tiết Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ*.

72. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Nghị định số 60/2013/NĐ-CP quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của Bộ Luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc*.

73. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Nghị định 49/2013/NĐ -CP về việc xây dựng thang bảng lương*.

74. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Nghị định 121/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 49/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương*.

75. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 432/QĐ-TTg của Phê duyệt Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam. giai đoạn 2011 - 2020*.

76. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định 145/QĐ-TTg về chiến lược hội nhập*

*quốc tế về lao động và xã hội.*

77. Vương Thị Thanh Trì & Lê Huyền Trang, (2017), *Những yếu tố tác động đến TNXH các siêu thị kinh doanh tổng hợp: Trường hợp Big C Thăng Long*, Tạp chí Kinh tế Châu Á Thái Bình Dương, tháng 5/2017.

78. Tổng cục hải quan, *Số liệu thống kê xuất nhập khẩu hàng hóa từ 2012 - 2017.*

79. Tổng cục thống kê (2017), *Xuất khẩu hàng hóa Việt Nam 2016*, NXB Thống kê 2018.

80. Tổng cục thống kê (2018), *Niên giám thống kê 2017*, Sách song ngữ, NXB Thống kê.

81. Lê Văn Trình, (2008), *Cải thiện môi trường, điều kiện làm việc cho người lao động nhằm nâng cao TNXH của DN*, Tạp chí Lao động và xã hội số 318: 17 -18.

82. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2007), *Thống Kê Ứng Dụng trong Kinh tế - Xã hội*, Nhà Xuất Bản Thống Kê.

83. Trung tâm Nghiên cứu quan hệ lao động (2016), *Tiêu chuẩn lao động trong ngành dệt may Việt Nam.*

84. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, (2012), *Kỷ yếu Hội thảo TNXH của DN trong bối cảnh hội nhập quốc tế.*

85. VCCI, (2012), *Thực TNXH của DN, hướng tới sự phát triển bền vững*, Kỷ yếu Hội thảo.

86. VCCI và Viện Kenan Châu Á (2010), *Báo cáo về thực trạng TNXH của DN Việt Nam*

87. VITAS, *Số liệu thống kê dệt may năm 2010 - 2017.*

88. Viện Tiêu chuẩn Anh, (1999), *Hệ thống quản lý an toàn sức khỏe nghề nghiệp- OSHAS 18001.*

89. Vinamilk, 2017, *Báo cáo phát triển bền vững của Vinamilk.*

90. Virac JSC, (2017), *Báo cáo ngành dệt may Q1/2017.*

91. Vinatex, *Báo cáo thường niên (2013, 2014, 2015, 2016, 2017.*

### **Tiếng nước ngoài**

92. Academy of Management Journal - AMJ, (2016), Corporate social responsibility an overview and new research directions. *AMJ* vol 59, No, 534 - 544.

93. Adeyemo S.A et al, (2013), An Evaluation of factors Influencing Corporate Social Responsibility in Nigerian Manufacturing Companies, *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences* Vol. 2, No. 6 ISSN: 2226-3624.

94. Anber Abrahee shlash Mohammad et al (2014), The impact of corporate social responsibility towards on company performance: A Jordanian study. *Interdisciplinary Journal of contemporary resreach business.*

95. Andersen, T.J. (2000), Strategic planning autonomous actions and corporate performance. *Long Range Planning*, 33 (2), 184 - 200.
96. Anderson & Gerbing, (1988), Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Association*, Vol. 103, No. 3, 411-423.
97. Ali Abbaas Albdour1 & Ikhlas Ibrahim Altarawneh (2012), Corporate Social Responsibility and Employee Engagement in Jordan, *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 16.
98. Ashridge, (2005), Catalogue of CSR Activities: A Broad Overview Ashridge Centre for Business and Society, *Hertfordshire*.
99. Barbara J. Fick (2014), Corporate Social Responsibility for Enforcement of Labor Rights: Are There More Effective Alternatives?. *The Global business Law Review*.
100. Banerjee, S. B., Iyer, E. S. & Kashyap, R. K. (2003). Corporate Environmentalism: Antecedents and Influence of Industry Type. *Journal of Marketing*, 67, pp. 106-122
101. Barbara Fick, (2014), Corporate Social Responsibility for Enforcement of Labor Rights: Are There More Effective Alternatives?, *Journal Articles*.
102. Bass, B. M.(1985), "Leadership and Performance", *N.Y. Free Press*.
103. Branco, M. C., & Rodrigues, L. L, (2008), Factors influencing social responsibility disclosure by Portuguese companies, *Journal of Business Ethics*, 83, 685-701.
104. Bowen, R. H (1953), Social responsibility of the businessman, *Harper & Row, New York*.
105. Bowen R.H (2013), Social Responsibility of the Businessman. *University of Iowa Press, Iowa City*, 2<sup>nd</sup> ed.
106. Carroll A. B., 1991, The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organisational Stakeholders. *Business Horizons* 39.
107. Carroll A. B. (1999), Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct, *Business and Society* 38(3).
108. Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1994), Level V: Organizational Culture Inventory (Form III). *Plymouth, MI: Human Synergistics*.
109. Clarkson M.(1995). A stakeholder framework for analyzing and valuating corporate social performance. *The Academy of management review* 20(1), 92-117.
110. Daft (2016), ASEAN Corporate Social Responsibility on Labour.
111. Davenport K, (2000), Corporate Citizenship: A Stakeholder Approach for Defining Corporate Social Performance and Identifying Measures for Assessing It, *Business & Society* 39(2).

112. Elijah L. Letangule, (2013), An analysis of factors influencing corporate social responsibility at Equity bank limited, *a research project proposal submitted in partial fulfillment of the requirement at management university Africa.*
113. Freeman, 1984, Strategic management: A stakeholder approach, *Pitman*, Boston.
114. Gao, S. S., Heravi, S., & Xiao, J. Z, (2005), Determinants of corporate social and environmental reporting in Hong Kong: a research note, *Account Forum*, 29, 233-242.
115. Greenwood, (2007), Stakeholder Engagement: Beyond the Myth of Corporate Responsibility, *Journal of Business Ethics*, Volume 74, Issue 4, pp 315-327.
116. Hazoor muhammd sabir et al, (2012), Factors Affecting Corporate Social Responsibility: An Empirical Study from Pakistani Perspective, *Linterdisciplinary Journal of contemporary research in business* Vol 3, No 10.
117. Hohnen, P. (2007), Corporate Social Responsibility - An implementation Guide for Business, *International Institute for Sustainable Development.*
118. Hopkins M. (2003), The Planetary Bargain: Corporate Social Responsibility, *Matters Earthscan Publications Ltd.: London.*
119. Industry Canada, (2014), CSR Implementation Guide for Canadian Business, CSR Manager - Industry Canada, 74 pages.
120. Isabella Sandra & Lynn, (1994), Top management team certainty: Environmental assessments, teamwork, and performance implications, *Journal of Management*, 20 (4), 835 - 858.
121. Jan Jonker & Marco de Witte, (2006), Management models for corporate social responsibility, *Springer Berlin Heidelberg New York*, ISBN- 13 987-3-540-33246-6.
122. Jenkins, H. & Yakovleva, N. 2006, Corporate social responsibility in the mining industry: Exploring trends in social and environmental disclosure, *Journal of Cleaner Production*, vol. 14, no. 3-4, pp. 271-284.
123. Katarzyna Turoń, (2016), Corporate Social Responsibility to Employees: The Best Labour Practices in Transport and Logistics Companies. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, Volume 3 Issue 1, 38- 47.
124. Khoo & Tan, (2002), Using the Australian Business Excellence Framework to achieve sustainable business excellence. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management.*
125. Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2011), Corporate culture and performance, *New York: Free Press.*
126. Labelle F, Saint-Pierre J.(2010), Les déterminants institutionnels, organisationnels et individuels de la sensibilité des PME au sujet du développement durable, *10ème CIFPME*, Bordeaux 4.

127. Lepoutre, J. and Heene, A. (2006), Investigating the impact of firm size on small business social responsibility: A critical review, *Journal of Business Ethics*, 67, pp. 257-273.
128. Li and Yu, (2015), The impact of corporate social responsibility on employee performance and cost, *Review of Accounting and Finance*, Vol.14 Is 3pp. 262-284
129. Lorraine Sweeney (2009), Study of Current Practice of Corporate Social Responsibility (CSR) and an Examination of the Relationship Between CSR and Financial Performance Using Structural Equation Modelling (SEM).
130. Maignan I., Ferrell O. C., & Ferrell L, (2005), A Stakeholder Model for Implementing Social Responsibility in Marketing, *European Journal of Marketing*, 39 (9/10).
131. Moore, J. (1992), Implementation, contracts and renegotiation in environments with complete information, in: J.J. Laffont, ed., *Advances in Economic Theory*, Vol. 1 (Cambridge University Press) pp. 182-282.
132. Moore, G. (2001). Corporate Social and Financial Performance: An Investigation in the U.K. Supermarket Industry. *Journal of Business Ethics*, 34, 3, pp. 299 - 315.
133. Murillo D. and Lozano J. M. (2006), SME and CSR: An approach to CSR on their own words, *Journal of Business Ethics*, Vol. 67, pp. 227-240.
134. Nagib Salem Bayoud et al, 2012, Factors Influencing Levels of Corporate Social Responsibility Disclosure by Libyan Firms: A Mixed Study, *International Journal of Economics and Finance*, Vol. 4, No. 4; April 2012.
135. Niklas Hermansson và Ola Olofsson , 2008, The CSR Implementation process, *International Business and Economics Program Bachelor dissertation FE6131*.
136. Nikolaou, I.E., & Tsalis, T.A. (2013). Development of a Sustainable Balanced Scorecard Framework. *Ecological Indicators*, 34, pp. 76 – 86.
137. Panapanaan, et al (2003), “Roadmapping Corporate Social Responsibility in Finnish Companies” . *Journal of Business Ethics*, 44 (2).
138. Perrini Francesco, Vurro Clodia (2010), Corporate sustainability, Intangible Assets and Competitive Advantage, Symphonya. *Emerging Issues in Management* (symphonya.unimib.it), n. 2, pp. 1-8.
139. Raps A., (2005), Strategy Implementation - an Insurmountable Obstacle? *Handbook of Business Strategy*. [Online] 6 (1), p. 141-146.
140. Remišová, Anna; Búciová, Zuzana (2012): Measuring corporate social responsibility towards employees, *Journal for East European Management Studies*, ISSN 0949-6181, Hampp, Mering, Vol. 17, Iss. 3, pp. 273-291



141. Saed Adnan Mustafa and Hassan Rawash, (2017), The effect of organization culture on Corporate Social Responsibility and Consequences, *International Journal for innovative research in multidisciplinary field*, ISSN - 2455-0620 Volume - 3, Issue - 3.
142. Saulquin, J.-Y., & Schier, G. (2010), Performance organisationnelle et responsabilité sociale de l'entreprise. In Dion, M. & Wolff, D. (EdS.), *Le développement durable, théories et applications au management*, Ed. Dunod, 2ème Ed., pp. 127-142.
143. Sethi, S.P. 1975, Dimension of corporate social performance: an analytical framework. *California Management Review*.
144. Slater, S., F., Olson, E., M. and Hult, G.T.M., (2006), The moderating influence of strategic orientation on the strategy formation capability-performance relationship. *Strategic Management Journal* 27 (12), 1221.
145. Spence, L. (2007), CSR and small business in a European policy context: The five 'C's of CSR and small business research agenda 2007. *Business and Society Review*, 112, 533-552.
146. Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: an interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173±180
147. Svensson, G., Wood, G., Singh, J. & Callaghan, M. (2009). Implementation, communication and benefits of corporate codes of ethics: an international and longitudinal approach for Australia, Canada and Sweden. *Business Ethics: A European Review*, 18, 4, pp. 389 - 407.
148. S.W.Masinde (2015), Corporate Social Responsibility towards employees and business performance of sugar manufacturing in Kenya, *Journal of Business Ethics*, 63
149. Sumina Elizabeth Thomas, (2011), Impact of Leadership on the practice of Corporate Social Responsibility A study in the private sector: United Arab Emirates, *Report in Human Resource Management- The British University in Dubai*.
150. Sybil et al, (2009), Corporate Social Responsibility and Sustainable Business: A Guide to Leadership Tasks and Functions, *Publisher: Center for Creative Leadership*, June 12, 2009.
151. Teresa Correia de Lacerda, (2014), Transformational leadership effectiveness in implementing corporate social responsibility strategies: an empirical study of largest firms in Portugal, *Lambert Academic Publishing*.
152. Tichy, N. M., & Ulrich, D. O. (1984). The leadership challenge—a call for the transformational leader, *Sloan Management Review*, 26(1), 59-68.
153. Ülle Übius and Ruth Alas, (2014), Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility. *Engineering economics*, ISSN 1392-2785.

154. Werre, M. (2003) Implementing Corporate Responsibility -The Chiquita Case, *Journal of Business Ethics*, 44(2).
155. Williams A, Dobson P, Walters M (1993), Changing Culture: New Organizational Approaches, London: *Institute of Personnel Management*
156. Žitkus, L., and Junevičius, A. (2007). Boundaries of Possible Solutions of Management Problems Caused by Cultural Interaction. *Engineering Economics*. 51(1): 44-49.
157. Các website:
- <http://accsr.com.au>
  - <https://betterwork.org>
  - [bqlattp.hochiminhcity.gov.vn](http://bqlattp.hochiminhcity.gov.vn)
  - <https://cbc.co.in>
  - <http://www.congdoandetmay.vn/bao-cao-thong-ke>
  - [www.ilo.org/](http://www.ilo.org/)
  - <http://www.moit.gov.vn/>
  - <http://www.vinatex.com>
  - <https://www.nhabe.com.vn>
  - <https://may10.vn>
  - <http://www.shenzhouintl.com/Login/ann/dow/en2018326121445.pdf>
  - <http://www.viettien.com.vn/>

# PHỤ LỤC

## PHỤ LỤC 01

### NỘI DUNG PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA

#### 1. Phần giới thiệu

*Kính thưa các ông (bà)!*

Tôi là NCS chuyên ngành kinh doanh thương mại, Trường Đại học Thương Mại với luận án nghiên cứu là: “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt nam*”. Để có thể hoàn thành được luận án tiến sĩ của mình, tôi rất mong nhận được sự thảo luận, góp ý nhiệt tình, hiệu quả của Ông/Bà về các vấn đề liên quan đến TNXH đối với NLĐ của DN. Những ý kiến của Ông/Bà sẽ đóng góp tích cực vào sự thành công của NCS. Xin cảm ơn Ông/Bà và xin phép đi vào nội dung.

#### 2. Phần phỏng vấn, tọa đàm nhóm chuyên gia

Qua nghiên cứu luận án, NCS nhận thấy trách nhiệm xã hội (TNXH) đối với người lao động (NLĐ) của doanh nghiệp (DN) gồm: Nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ; Quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ; Yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ. Trong phần này NCS mong muốn được cùng các chuyên gia lần lượt làm rõ hơn về TNXH đối với NLĐ qua từng nội dung cụ thể:

##### A. Về nội dung TNXH đối với NLĐ

➤ *Nội dung TNXH đảm bảo quyền của NLĐ bao gồm các thang đo:*

##### \* Hợp đồng lao động

- Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ
- Ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc
- Chấm dứt HĐLĐ đúng PLLĐ
- Các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLĐ

##### \* Giờ làm việc

- Đảm bảo thời gian làm việc theo đúng cam kết
- Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày đúng PLLĐ
- Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ
- Đảm bảo thời gian nghỉ phép năm theo đúng PLLĐ
- Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm

##### \* An toàn, vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp

- Tập huấn về ATVSLĐ, PCCC
- Thực hiện trang bị bảo hộ lao động
- Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc
- Theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần
- Chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao
- Tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLĐ

##### \* Lương và phúc lợi

- Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu
- Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày thường
- Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày nghỉ, ngày lễ

- Đóng BHXH, BHYT cho NLD theo đúng PLLĐ
- Trả mức lương cạnh tranh
- Trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định
- Hỗ trợ nhà ở cho NLD

\* Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể

- Được thành lập công đoàn cơ sở
- NLD được tham gia tổ chức công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng.
- Tổ chức hội nghị người lao động hàng năm
- NSDLĐ tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động
- Thỏa ước lao động tập thể có các điều khoản tốt hơn Luật

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD để có thể rõ ràng, dễ hiểu hơn không? Cụ thể là:

.....

.....

.....

**B. Về quá trình thực hiện TNXH đối với NLD**

➤ *Xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD bao gồm:*

- Xác định mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD
- Tìm và lựa chọn quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD
- Xây dựng các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD
- Xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi nội dung xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD để có thể rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp với quá trình thực hiện TNXH đối với NLD hơn không? Cụ thể là:

.....

.....

.....

➤ *Triển khai thực hiện TNXH đối với NLD bao gồm:*

- Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD
- Lập hồ sơ xin cấp quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD
- Ban hành các quy định, hướng dẫn quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD
- Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD
- Tổ chức đào tạo nhân lực triển khai thực hiện TNXH đối với NLD
- Tổ chức triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi nội dung triển khai thực hiện TNXH đối với NLD để có thể rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp với tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD hơn không? Cụ thể là:

.....

.....

.....

➤ *Đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD bao gồm:*

- Xác định tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD
- Đo lường các kết quả chủ yếu của các hoạt động TNXH đối với NLD
- Thực hiện các hoạt động khắc phục và ngăn ngừa
- Xây dựng bản báo cáo và truyền thông thực hiện TNXH đối với NLD

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi nội dung đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD để có thể rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp với quá trình thực hiện TNXH đối với NLD hơn không? Cụ thể là:

.....

.....

.....

**C. Về yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của DN**

➤ *Những điều kiện khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD*

- Tình hình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế
- Quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD
- Các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLD
- Các bên liên quan ngoài DN.

➤ *Các yếu tố chủ quan tác động đến thực hiện TNXH đối với NLD*

Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD là: tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD, hoạch định chiến lược, lãnh đạo DN, tài chính DN, văn hóa DN và quy mô DN, loại hình DN. Trong đó quy mô, loại hình DN là biến kiểm soát.

\* *Thang đo lãnh đạo doanh nghiệp gồm:*

- Lãnh đạo hiểu biết về nội dung, quá trình thực hiện TNXH đối với NLD
- Lãnh đạo hiểu biết rõ NLD trong DN
- Phối kết hợp các phong cách lãnh đạo trong thực hiện TNXH đối với NLD
- Đưa ra các quyết định lãnh đạo thực hiện TNXH đối với NLD thích hợp
- Lãnh đạo chuyển đổi truyền cảm hứng cho NLD để họ làm việc tốt hơn

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi của thang đo để có thể rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp hơn không? Cụ thể là:

.....

.....

.....

\* *Thang đo hoạch định chiến lược*

- Hoạch định chiến lược xét đến khả năng sản xuất, kinh doanh của DN
- Hoạch định chiến lược căn cứ vào sự thay đổi của môi trường về thực hiện TNXH đối với NLD

- Căn cứ vào khả năng tài chính của DN trong thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược

- Căn cứ vào khả năng của nguồn nhân lực trong thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược

- Thông tin cần thiết về thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi của thang đo để có thể rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp hơn không? Cụ thể là:

.....  
.....  
.....

*\* Thang đo tài chính doanh nghiệp*

- Đảm bảo đầy đủ nguồn lực tài chính cho thực hiện TNXH đối với NLD

- Đảm bảo kịp thời nguồn lực tài chính cho thực hiện TNXH đối với NLD

- Hình thành các quỹ cho thực hiện TNXH đối với NLD

- Sử dụng tốt các quỹ trong thực hiện TNXH đối với NLD

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi của thang đo để có thể rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp hơn không? Cụ thể là:

.....  
.....  
.....

*\* Thang đo văn hóa doanh nghiệp*

- DN có những quy tắc chính thức và không chính thức mà mọi người phải tuân theo

- DN có những quy định và những hướng dẫn cần thiết chi phối mọi quy trình làm việc

- Thông tin có sẵn cho tất cả mọi người để có được thông tin cần thiết và tiền đề phát triển bình đẳng

- Mọi người lao động trong doanh nghiệp phải nỗ lực tối đa để đạt được mục tiêu chung

- Mọi NLD trong DN phải nỗ lực tối đa để đạt được mục tiêu chung

- Văn hóa định hướng nhân văn trong thực hiện TNXH đối với NLD

Ông/Bà có góp ý gì để bổ sung, thay đổi của thang đo để có thể rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp hơn không? Cụ thể là:

.....  
.....  
.....

**Xin trân trọng cảm ơn Ông/Bà!**

**PHỤ LỤC 02a****PHIẾU KHẢO SÁT**

(Dành cho người lao động tại các doanh nghiệp may)

***Kính thưa các ông (bà)!***

Phiếu khảo sát này nhằm phục vụ cho việc thực hiện luận án “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam*”. Các thông tin mà ông (bà) cung cấp có giá trị quan trọng để thu thập được dữ liệu xác đáng cho nghiên cứu. Mọi thông tin sẽ được bảo mật, được xử lý khuyết danh và chỉ sử dụng dưới dạng tổng hợp trong báo cáo trong luận án.

*Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của ông (bà)!*

**Phần 1: Thông tin về doanh nghiệp**

Tên doanh nghiệp:.....

Địa chỉ doanh nghiệp:.....

Quận (huyện):..... Tỉnh/Thành phố:.....

Tên người trả lời:.....

***Xin Ông (bà) vui lòng đánh dấu “X” vào những đáp án phù hợp***

**1. Giới tính**

- Nam  
 Nữ

**2. Về trình độ học vấn**

- THCS  Cao đẳng  
 THPT  Đại học và trên đại học  
 Trung học, đào tạo nghề

**3. Thu nhập của người lao động**

- Dưới 3 triệu  Từ 6 - 7,5 triệu  
 Từ 3 - 4,5 triệu  Trên 7,5 triệu  
 Từ 4,5 - 6 triệu

**4. Thâm niên làm việc của người lao động**

- Dưới 5 năm  10 - 15 năm  
 Từ 5 - 10 năm  Trên 15 năm

**5. Quy mô doanh nghiệp**

- Quy mô nhỏ và vừa  
 Quy mô lớn

**6. Loại hình doanh nghiệp**

- DN trong nước  
 DN có vốn đầu tư nước ngoài



**7. Số năm thành lập của doanh nghiệp (Tuổi của doanh nghiệp)**

- Dưới 5 năm  
 Từ 5 năm đến 10 năm  
 Trên 10 năm

**Phần 2: Thông tin về tình hình thực hiện TNXH đối với người lao động**

*Xin Ông (bà) vui lòng khoanh tròn vào những đáp án phù hợp*

**8. Ông (bà) sắp xếp mức độ thực hiện TNXH về hợp đồng lao động tại DN đối với NLD (lựa chọn mức độ thực hiện tăng dần; 1: Rất kém; 5: Rất tốt)**

Mã hóa	TNXH về hợp đồng lao động	Mức độ thực hiện				
	<i>Trách nhiệm đảm bảo quyền về hợp đồng lao động</i>					
hdld1	Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLD	1	2	3	4	5
hdld2	Ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc	1	2	3	4	5
hdld3	Chấm dứt HĐLĐ đúng PLLĐ	1	2	3	4	5
	<i>Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về hợp đồng lao động</i>					
hdld4	Có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD	1	2	3	4	5

**9. Ông (bà) sắp xếp mức độ thực hiện TNXH về giờ làm việc tại DN đối với NLD (lựa chọn mức độ thực hiện tăng dần; 1: Rất kém; 5: Rất tốt)**

Mã hóa	TNXH về giờ làm việc	Mức độ thực hiện				
	<i>Trách nhiệm đảm bảo quyền về giờ làm việc</i>					
glv1	Đảm bảo thời gian làm việc theo đúng cam kết	1	2	3	4	5
glv2	Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày đúng PLLĐ	1	2	3	4	5
glv3	Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ	1	2	3	4	5
glv4	Đảm bảo thời gian nghỉ phép hàng năm theo đúng PLLĐ	1	2	3	4	5
	<i>Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về giờ làm việc</i>					
glv5	Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm	1	2	3	4	5

**10. Ông (bà) sắp xếp mức độ thực hiện TNXH về ATVSLĐ và sức khỏe NN tại DN (lựa chọn mức độ thực hiện tăng dần; 1: Rất kém; 5: Rất tốt)**

Mã hóa	TNXH đảm bảo ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp	Mức độ thực hiện				
	<i>Trách nhiệm đảm bảo quyền về ATVSLĐ và sức khỏe NN</i>					
at1	Tập huấn về ATVSLĐ, PCCC	1	2	3	4	5
at2	Thực hiện trang bị bảo hộ lao động	1	2	3	4	5
at3	Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc	1	2	3	4	5
at4	Đảm bảo theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần	1	2	3	4	5
	<i>Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp</i>					
at5	Chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao	1	2	3	4	5
at6	Tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLD	1	2	3	4	5

**11. Ông (bà) sắp xếp mức độ thực hiện TNXH về lương và phúc lợi tại DN đối với NLD (lựa chọn mức độ thực hiện tăng dần; 1: Rất kém; 5: Rất tốt)**

Mã hóa	TNXH đảm bảo về lương và phúc lợi	Mức độ thực hiện				
	<i>Trách nhiệm đảm bảo quyền về lương và phúc lợi</i>					
lp1	Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu	1	2	3	4	5
lp2	Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày thường	1	2	3	4	5
lp3	Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày nghỉ, ngày lễ	1	2	3	4	5
lp4	Đóng BHXH, BHYT cho NLD theo đúng PLLĐ	1	2	3	4	5
	<i>Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về lương và phúc lợi</i>					
lp5	Trả mức lương cạnh tranh	1	2	3	4	5
lp6	Trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định	1	2	3	4	5
lp7	Hỗ trợ nhà ở cho NLD	1	2	3	4	5

**12. Ông (bà) sắp xếp mức độ thực hiện TNXH về tự do hiệp hội và TLTT tại DN đối với NLD (lựa chọn mức độ thực hiện tăng dần; 1: Rất kém; 5: Rất tốt)**

Mã hóa	Thực hiện TNXH về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể	Mức độ thực hiện				
	<i>Trách nhiệm đảm bảo quyền về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể</i>					
td1	Được thành lập công đoàn cơ sở	1	2	3	4	5
td2	NLD được tham gia tổ chức công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng	1	2	3	4	5
td3	Tổ chức hội nghị người lao động hàng năm	1	2	3	4	5
	<i>Trách nhiệm đảm bảo lợi ích về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể</i>					
td4	NSDLĐ tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động	1	2	3	4	5
td5	Thỏa ước lao động tập thể có các điều khoản tốt hơn Luật	1	2	3	4	5

Trân trọng cảm ơn sự đóng góp của ông (bà) và của quý doanh nghiệp!

**PHỤ LỤC 02b****PHIẾU KHẢO SÁT***(Dành cho nhà quản trị tại các doanh nghiệp may)****Kính thưa các ông (bà)!***

Phiếu khảo sát này nhằm phục vụ cho việc thực hiện luận án “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam*”. Các thông tin mà ông (bà) cung cấp có giá trị quan trọng để thu thập được dữ liệu xác đáng cho nghiên cứu. Mọi thông tin sẽ được bảo mật, được xử lý khuyết danh và chỉ sử dụng dưới dạng tổng hợp trong báo cáo trong luận án.

*Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của ông (bà)!*

**Phần 1: Thông tin về doanh nghiệp**

Tên doanh nghiệp:.....

Địa chỉ doanh nghiệp:.....

Quận (huyện):..... Tỉnh/Thành phố:.....

Tên người trả lời:.....

***Xin Ông (bà) vui lòng đánh dấu “X” vào những đáp án phù hợp***

**1. Giới tính**

- Nam  
 Nữ

**2. Về trình độ học vấn**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="radio"/> THCS                    | <input type="radio"/> Cao đẳng                |
| <input type="radio"/> THPT                    | <input type="radio"/> Đại học và trên đại học |
| <input type="radio"/> Trung học, đào tạo nghề |   |

**3. Thu nhập của người lao động**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Dưới 3 triệu     | <input type="radio"/> Từ 6 - 7,5 triệu |
| <input type="radio"/> Từ 3 - 4,5 triệu | <input type="radio"/> Trên 7,5 triệu   |
| <input type="radio"/> Từ 4,5 - 6 triệu |  |

**4. Quy mô doanh nghiệp**

- Quy mô nhỏ và vừa  
 Quy mô lớn

**5. Loại hình doanh nghiệp**

- DN trong nước  
 DN có vốn đầu tư nước ngoài

**6. Số năm thành lập của doanh nghiệp (Tuổi của doanh nghiệp)**

- Dưới 5 năm  
 Từ 5 năm đến 10 năm  
 Trên 10 năm

**Phần 2: Thông tin về quá trình thực hiện TNXH đối với người lao động**

*Xin Ông (bà) vui lòng khoanh tròn vào những đáp án phù hợp*

**7. Ông (bà) đánh giá mức độ xây dựng kế hoạch (KH) thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam (1: không xây dựng KH, 2: xây dựng KH ở mức kém, 3: xây dựng KH mức trung bình, 4: xây dựng kế hoạch ở mức khá; 5: xây dựng kế hoạch ở mức tốt)**

Mã hóa	<i>Xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD</i>	<i>Mức độ thực hiện</i>				
		1	2	3	4	5
CSR1	Xác định mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR2	Nghiên cứu và lựa chọn quy tắc ứng xử về thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR3	Xây dựng các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR4	Xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5

Những thành công, hạn chế của của xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD:

.....

Nguyên nhân của những hạn chế:

.....

**8. Ông (bà) đánh giá mức độ triển khai thực hiện (TH) TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam (1: không triển khai TH, 2: triển khai TH ở mức kém, 3: triển khai TH mức trung bình, 4: triển khai TH ở mức khá; 5: triển khai TH ở mức tốt)**

Mã hóa	<i>Triển khai thực hiện TNXH đối với NLD</i>	<i>Mức độ thực hiện</i>				
		1	2	3	4	5
CSR5	Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR6	Lập hồ sơ đạt quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR7	Ban hành các quy định, hướng dẫn về TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR8	Tổ chức hệ thống thông tin và truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR9	Tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực triển khai thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR10	Triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5

Những thành công, hạn chế của triển khai thực hiện TNXH đối với NLD:

.....

Nguyên nhân của những hạn chế:

.....

**9. Ông (bà) đánh giá mức độ đánh giá thực hiện (TH) TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam (1: không kiểm soát TH, 2: kiểm soát TH ở mức kém, 3: kiểm soát TH mức trung bình, 4: kiểm soát TH ở mức khá; 5: kiểm soát TH ở mức tốt)**

Mã hóa	<b>Đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD</b>	<b>Mức độ thực hiện</b>				
		1	2	3	4	5
CSR11	Xác định tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR12	Đo lường các kết quả chủ yếu của các hoạt động TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CSR13	Thực hiện các hoạt động khắc phục và ngăn ngừa	1	2	3	4	5

Những thành công, hạn chế của đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD:

.....

.....

Nguyên nhân của những hạn chế:

.....

.....

**10. Ông (bà) hãy đánh giá các yếu tố tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD (Ở đây mức độ đồng ý tăng dần; 1: Rất không tác động; 5: Rất tác động)**

Mã hóa	Các yếu tố tác động đến thực hiện TNXH đối với NLD của các doanh nghiệp may	Mức độ đồng ý				
<b>Những điều kiện khách quan ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD</b>						
PT	Tình hình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế	1	2	3	4	5
QLNN	Quản lý Nhà nước về thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
CoC	Các CoC trong thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
LQ	Các bên liên quan ngoài DN	1	2	3	4	5
<b>Các yếu tố chủ quan tác động đến quá trình thực hiện TNXH đối với NLD</b>						
<i>Lãnh đạo doanh nghiệp</i>						
LD1	Lãnh đạo hiểu biết về tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
LD2	Lãnh đạo hiểu biết rõ NLD trong DN	1	2	3	4	5
LD3	Phối kết hợp các phong cách lãnh đạo trong thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
LD4	Đưa ra các quyết định lãnh đạo thực hiện TNXH đối với NLD thích hợp	1	2	3	4	5
LD5	Lãnh đạo chuyển đổi truyền cảm hứng cho NLD để họ làm việc tốt hơn	1	2	3	4	5
<i>Hoạch định chiến lược DN</i>						
HD1	Hoạch định chiến lược xét đến khả năng sản xuất, kinh doanh của DN	1	2	3	4	5
HD2	Hoạch định chiến lược căn cứ vào sự thay đổi của môi trường về thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
HD3	Căn cứ vào khả năng tài chính của DN trong thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược	1	2	3	4	5
HD4	Căn cứ vào khả năng của nguồn nhân lực trong thực hiện	1	2	3	4	5

Mã hóa	Các yếu tố tác động đến thực hiện TNXH đối với NLD của các doanh nghiệp may	Mức độ đồng ý				
	TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược					
HD5	Thông tin cần thiết về thực hiện TNXH đối với NLD để hoạch định chiến lược	1	2	3	4	5
	<i>Tài chính DN</i>					
TC1	Đảm bảo đầy đủ nguồn lực tài chính cho thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
TC2	Đảm bảo kịp thời nguồn lực tài chính cho thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
TC3	Hình thành các quỹ cho thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
TC4	Sử dụng tốt các quỹ trong thực hiện TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
	<i>Văn hóa doanh nghiệp</i>					
VH1	DN có những quy tắc chính thức và không chính thức mà mọi người phải tuân theo	1	2	3	4	5
VH2	DN có những quy định và những hướng dẫn cần thiết chi phối mọi quy trình làm việc	1	2	3	4	5
VH3	Thông tin có sẵn cho tất cả mọi người để có được thông tin cần thiết và tiền đề phát triển bình đẳng	1	2	3	4	5
VH4	Mọi người lao động trong doanh nghiệp phải nỗ lực tối đa để đạt được mục tiêu chung	1	2	3	4	5
VH5	Mọi NLD trong DN phải nỗ lực tối đa để đạt được mục tiêu chung	1	2	3	4	5

Trân trọng cảm ơn sự đóng góp của ông (bà) và của quý doanh nghiệp!

### PHỤ LỤC 03

**Bảng 1: Nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD**

<b>Nội dung</b>	<b>Tác giả</b>
<b>Hợp đồng lao động</b>	Ali Abbaas Albdour & Ikhlas Ibrahim Altarawneh (2012), Bộ luật lao động (2012), Barbara J. Fick (2014), Nguyễn Thị Minh Châu (2013), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), Lê Thị Hương (2017), ILO & IFC (2017), Bùi Thị Thu Hương (2018).
<b>Giờ làm việc</b>	SA 8000 (1997), BSCI (2003), Bộ luật lao động (2012), ThS. Vũ Văn Thịnh (2012), Nguyễn Thị Phương Mai (2013), Nguyễn Ngọc Thắng (2013), Nguyễn Thị Minh Châu (2013), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), S.W.Masinde, (2015) Lê Thị Hương (2017), ILO & IFC (2017), Bùi Thị Thu Hương (2018).
<b>An toàn vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp</b>	SA 8000 (1997), BSCI (2003), Ashridge, (2005), Anber Abrahee slash Mohammad et al (2014), Katarzyna Turon (2016), Lê Văn Trình (2008), Nguyễn Đức Hồng & Nguyễn An Lương (2009), Phạm Thị Thúy Nga (2012), Vũ Văn Thịnh (2012), Nguyễn Thị Minh Châu (2013), Nguyễn Thị Phương Mai (2013), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), ILO & IFC (2017)
<b>Lương và phúc lợi</b>	Clarkson, (1995), Davenport, (2000), Hopkins, (2003), Ashridge, (2005), Abrahee slash Mohammad et al (2014), S.W.Masin (2015), Nguyễn Thị Phương Mai (2013), Nguyễn Ngọc Thắng & Lê Trung Kiên (2014), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), ILO & IFC (2017), Bùi Thị Thu Hương (2018)
<b>Tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể</b>	BSCI (2003), Lê Thanh Hà (2009), Vũ Văn Thịnh (2012), Nguyễn Văn Thắng (2013), Abrahee slash Mohammad et al (2014), Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), ILO & IFC (2017)

**PHỤ LỤC 04****Phụ lục 04a****DANH SÁCH ĐỐI TƯỢNG PHỎNG VẤN**

<b>TT</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Chức danh</b>	<b>Đơn vị công tác</b>
1	Nguyễn Duy Phúc	Giám đốc	Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động
2	Nguyễn Thị Lan Hương	Nguyên Viện trưởng	Viện Khoa học lao động - xã hội
3	Nguyễn Thị Thanh Huyền	Tổng giám đốc	Tổng Công ty may 10
4			
5	Đào Mạnh Hoàng	Giám đốc	Công ty TNHH may Viettex
6	Nguyễn Bá Khôi	Giám đốc	Công ty may xuất khẩu Đại Nghĩa
7	Phạm Thị Huyền Sang	Giảng viên	Đại học Vinh
8	Lê Thị Khánh Vân	Chuyên viên	Bộ Khoa học và công nghệ

**Phụ lục 04b**



**DANH SÁCH CÁC CHUYÊN GIA THAM KHẢO VÀ SỬ DỤNG Ý KIẾN  
QUA HỘI THẢO, TỌA ĐÀM CHUYÊN ĐỀ**

<b>TT</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Chức danh</b>	<b>Đơn vị công tác</b>
1	Chang Hee Lee	Giám đốc	ILO Việt Nam
2	Đình Văn Thập	Phó Tổng Giám đốc	Tổng Công ty CP May Nhà Bè
3	Đỗ Đình Thu	Chủ tịch HĐQT kiêm TGD	Công ty Cổ phần may Thăng Long
4	Lê Nho Thương	Chủ tịch	Công đoàn dệt may Việt Nam
5	Vũ Quang Thọ	Viện Trưởng	Viện Công nhân và công đoàn
6	Lê Tiến Trường	Phó chủ tịch	Hiệp hội dệt may Việt Nam
7	Trương Văn Cẩm	Phó chủ tịch kiêm tổng thư ký	Hiệp hội dệt may Việt Nam
8	Hà Tất Thắng	Cục trưởng	Cục An toàn lao động

**PHỤ LỤC 05****DANH SÁCH CÁC DOANH NGHIỆP MAY ĐIỀU TRA KHẢO SÁT**

<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Địa chỉ</b>
1	Công Ty TNHH May Xuất Nhập Khẩu Đức Thành	18 Trần Hưng Đạo, Mỹ Thới, Tp. Long Xuyên, An Giang
2	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu Mỹ An	408/12 P. Mỹ Hòa, Hà Hoàng Hồ, Tp. Long Xuyên, An Giang
3	Xí Nghiệp May An Giang	Trần Hưng Đạo, P. Mỹ Quý, Tp. Long Xuyên, An Giang
4	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu Long Xuyên	1249E/63 Trần Hưng Đạo, P. Bình Đức, Tp. Long Xuyên, An Giang
5	Công Ty TNHH một thành viên Thương Mại Dịch Vụ Sản Xuất An An Yên	Số 705/29/48 Đại Lộ Bình Dương, KP. Chánh Lộc 3, P. Chánh Mỹ, Thủ Dầu Một, Bình Dương
6	Công Ty TNHH May Mặc Và In ấn áo Việt	01 Cách Mạng Tháng 8, P. Phú Cường, TP. Thủ Dầu Một, Bình Dương
7	Công Ty Cổ Phần May Mặc Bình Dương	Số 7/128, Kp. Bình Đức 1, P. Bình Hòa, TX. Thuận An, Bình Dương
8	Công Ty TNHH Một Thành Viên Phúc Ân	A1 - 01 Cao ốc Bicons, P. Phú Cường, Tp. Thủ Dầu Một, Bình Dương
9	Công Ty TNHH Mỹ Tú	47/4A Khu Phố Khánh Hội, P. Tân Phước Khánh, Tx. Tân Uyên, Bình Dương
10	Công Ty TNHH Đầu Tư May Mặc Hoàng Hương	Thửa Đất Số 321, Bản Đồ Số 10, Tổ 59, Khu Phố Đông Chiêu, Dĩ An, Bình Dương
11	Cơ Sở May Mặc Hoàng Trúc	B12/24 ấp Bình Thuận 2, X. Thuận Giao, Thuận An, Bình Dương
12	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Dịch Vụ Việt Cường	4/1 KP. Bình Quới A, P. Bình Chuẩn, H. Thuận An, Bình Dương
13	Công Ty TNHH một thành viên Thiết Kế Xuân Lộc	272/113 Đường 30/4, Khu 3, Chánh Nghĩa, TP. Thủ Dầu Một, Bình Dương
14	Công Ty TNHH May Xuân Hiếu	Khu Phố Bình Đức, P. Bình Hòa, TX. Thuận An, Bình Dương
15	Công Ty Cổ Phần May Bình Minh	KCN Dệt May Bình An, P. Bình Thắng, TX. Dĩ An, Bình Dương
16	Công Ty May thời trang Nam Tiến	ấp Hòa Lân, X. Thuận Giao, H. Thuận An, Bình Dương
17	Công Ty TNHH một thành viên Thương Mại Dịch Vụ Dương Anh Lâm	Số 169/74/21, Đ. 30 Tháng 4, P. Phú Thọ, TP. Thủ Dầu Một, Bình Dương
18	Công Ty TNHH Thăng Hoàn	ấp 1, P. Đông Hòa, TX. Dĩ An, Bình Dương
19	Công Ty TNHH Đại Nam	Khu Công Nghiệp Sóng Thần 1, Lô MN, Đường 10, H. Dĩ An, Bình Dương

20	Công Ty TNHH một thành viên Thương Mại Dịch Vụ Dương Anh Lâm	Số 169/74/21, Đ. 30 Tháng 4, P. Phú Thọ, TP. Thủ Dầu Một, Bình Dương
21	Công Ty Cổ Phần May Bình Định	105 Trần Hưng Đạo, P. Hải Cảng, Tp. Quy Nhơn, Bình Định
22	Công Ty TNHH Thành Hiệp	Tổ 10, KV. 7, P. Bùi Thị Xuân, Tp. Quy Nhơn, Bình Định
23	Công ty thời Trang Delight	Số 7 Lê Lợi, P. Lê Lợi, Tp. Quy Nhơn, Bình Định
24	Công Ty TNHH thương mại - dịch vụ Khánh Ngọc	11 Võ Mười, P. Ngô Mây, Tp. Quy Nhơn, Bình Định ,
25	Công Ty TNHH Nhà May Lý	193 Lê Hồng Phong, Tp. Quy Nhơn, Bình Định ,
26	Công Ty TNHH Hoài Xuân	141 Lê Lợi, P. Trần Hưng Đạo, Tp. Quy Nhơn, Bình Định
27	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu TLC	Tầng2, Chợ Khu Sáu, P. Ngô Mây, Tp. Quy Nhơn, Bình Định
28	Công Ty TNHH Thành Hiệp	Tổ 10, KV. 7, P. Bùi Thị Xuân, Tp. Quy Nhơn, Bình Định
29	Công Ty Cổ Phần May Xuất Khẩu Hà Bắc	Khu Công Nghiệp Đình Trám, Ngã Tư Đình Trám, X. Hồng Thái, H. Việt Yên, Bắc Giang
30	Công Ty Bắc Giang May	Giáp Hải, Thôn Đình Kè, Bắc Giang
31	Công Ty TNHH một thành viên Thiên Quang	Xóm Sến, Hồng Thái, Việt Yên, Bắc Giang
32	Cơ Sở May Mặc Hoàng Trúc	B12/24 ấp Bình Thuận 2, X. Thuận Giao, Thuận An, Bình Dương
33	Công Ty Cổ Phần May Xuất Khẩu Phan Thiết	282 Nguyễn Hội, P. Xuân An, TP. Phan Thiết, Bình Thuận
34	Công Ty TNHH May Thuận Tiến	Khu Công Nghiệp Phan Thiết, Lô 2/15, Tp. Phan Thiết, Bình Thuận
35	Công Ty Cổ Phần May Bình Thuận- Nhà Bè	204 TX. La Gi, P. Tân Thiện, Thống Nhất, Bình Thuận
36	Cơ Sở May Bảo Long	Tổ 5 Khu Phố 1, TT. Đức Tài, H. Đức Linh, Bình Thuận
37	Công Ty May Đồng Phục - Thời Trang Việt Lê	16 Mậu Thân, P. Xuân Khánh, Q. Ninh Kiều, TP. Cần Thơ,
38	Công Ty Cổ Phần May Meko	Đường Trục Chính, KCN Trà Nóc, Q. Bình Thủy, Tp. Cần Thơ,
39	Công Ty TNHH May Phước Thới	ấp Thới Ngươn, P. Phước Thới, Q. Ô Môn, Tp. Cần Thơ
40	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu Việt Thành	KCN Cái Sơn Hàng Bàng, P. An Bình, Q. Ninh Kiều, Tp. Cần Thơ
41	Công Ty Cổ Phần May Tây Đô	73 Mậu Thân, P. An Hòa, Q. Ninh

		Kiêu, Tp. Cần Thơ
42	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Dịch Vụ SCT	Số 75/36 Võ Trường Toản, P. An Hòa, Q. Ninh Kiều, TP. Cần Thơ
43	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu	132/42/36A Hùng Vương, P. Thới Bình, Q. Ninh Kiều, Tp. Cần Thơ
44	Công Ty TNHH Thương Mại Công Nghiệp Đầu Tư ALI	2 Hùng Vương, P. Thới Bình, Q. Ninh Kiều, Tp. Cần Thơ
45	Công Ty TNHH Cơ Thịnh	442A/17 Nguyễn Văn Linh, P. Long Hòa, Q. Bình Thủy, TP. Cần Thơ
46	Công Ty TNHH Một Thành Viên May Thương Mại Đông Long	269 Lê Văn Hiến, P. Hòa Hải, Q. Ngũ Hành Sơn, Tp. Đà Nẵng
47	Công Ty TNHH Một Thành Viên Sản Xuất Thương Mại & Dịch Vụ Bảo Trinh	Tổ 4, Quốc Lộ 1A, P. Hòa Thọ Đông, Q. Cẩm Lệ, Tp. Đà Nẵng
48	Doanh Nghiệp Tư Nhân Hưng Thương Mại Dịch Vụ	81 Nguyễn Thái Học, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng
49	Công Ty TNHH Hà Nguyễn	144/35 Nguyễn Phước Nguyên, P. An Khê, Q. Thanh Khê, Tp. Đà Nẵng
50	Công Ty Cổ Phần Vinatex Đà Nẵng	25 Trần Quý Cáp, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng
51	Công Ty TNHH May Minh Hoàng	356 Hoàng Diệu, P. Bình Thuận, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng
52	Công Ty Liên Doanh May Mặc Hàng Xuất Khẩu Đà Nẵng	197 Đống Đa, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng
53	Công Ty TNHH Đức Anh	236 Trần Phú, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng
54	Công Ty TNHH Thương Mại Tổng Hợp & Dịch Vụ May Phước Tường	Tổ 39, Thôn Hòa An, P. Hòa Phát, Q. Cẩm Lệ, Tp. Đà Nẵng
55	Công Ty TNHH Tùng Tài	266 Tôn Đản, Q. Cẩm Lệ, Tp. Đà Nẵng
56	Công Ty TNHH Thương Mại & Dịch Vụ Tổng Hợp Phương Thành Khoa	66 Hoàng Văn Thụ, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng
57	Công Ty Cổ Phần May Mặc Hồng Ánh	750B Ngô Quyền, Q. Sơn Trà, Tp. Đà Nẵng
58	Công Ty TNHH Sản Xuất & Thương Mại Đại Vương	Lô 95-96, Điện Biên Phủ, Q. Thanh Khê, Tp. Đà Nẵng
59	Công Ty TNHH Tấn Lộc	Tổ 12A, Phước Hòa, P. Khuê Trung, Q. Cẩm Lệ, Tp. Đà Nẵng
60	Công Ty TNHH Hồng Đạt	449 Ngô Quyền, Q. Sơn Trà, Tp. Đà Nẵng
61	Công Ty TNHH Phước Trường	Lô C1-98, Thành Thái, P. Khuê Trung, Q. Cẩm Lệ, Tp. Đà Nẵng
62	Công Ty TNHH Một Thành Viên Lộc Đại Phú	27/100 Phan Đăng Lưu, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng
63	Công Ty TNHH Ngân Hà Hải Dương	38/C2 Tổ 10, Khu Phố 11, Phường An Bình, Thành Phố Biên Hòa, Đồng Nai

64	Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Sản Xuất Thời Trang Phong Dung	16 ấp Thọ Lâm 1, X. Phú Xuân, H. Tân Phú, Đồng Nai
65	Công Ty TNHH Long Biên Việt Nam	Đường Số 4, Khu Công Nghiệp Nhơn Trạch 1, H. Nhơn Trạch, Đồng Nai
66	Công Ty TNHH Tín Lê Hưng	275A Tổ 23, Khu Phố 3, P. Bình Đa, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
67	Công Ty TNHH MTV Tổng Công Ty 28	Đường Bùi Văn Hòa, KP. 6, P. Long Bình, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
68	Công Ty Cổ Phần Tổng Công Ty May Đồng Nai	Đường 2, Khu Công Nghiệp Biên Hòa 1, P. An Bình, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
69	Công Ty TNHH Thời Trang Âu Á	F4/123 ấp Nguyễn Huệ, X. Quang Trung, H. Thống Nhất, Đồng Nai,
70	Công Ty Phát Thương 1	Khu Công Nghiệp Long Bình, D01 Đường 15A, P. Long Bình, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
71	Công Ty TNHH Sản Xuất & Thương Mại Ngọc Ánh	Tổ 3, TT. Gia Ray, Khu Vực 2, H. Xuân Lộc, Đồng Nai
72	Công Ty TNHH Châu Lâm Hùng	46/12, Hương Lộ 19, ấp Bến Đình, Xã Phú Đông, Huyện Nhơn Trạch, Đồng Nai
73	Công Ty Cổ Phần Đồng Tiến	Số 10 Đường Phan Trung, P. Tân Tiến, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
74	Cty Cổ Phần Tổng Hợp Tân Mai	Khu Công Nghiệp Biên Hòa 1, Đường 1, P. An Bình, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
75	Công Ty TNHH May Đồng Thịnh	5/8 Khu Phố 3, P. Thống Nhất, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
76	Công Ty TNHH May Mặc Thời Trang	Khu Công Nghiệp Biên Hòa 1, Đường 3, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
77	Công Ty TNHH Thương Mại & Sản Xuất Tùng Hoàng	Khu Phố 9, P. Tam Hiệp, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
78	Công Ty TNHH Một Thành Viên Hưng Kiệt	ấp 3, X. Long An, H. Long Thành, Đồng Nai
79	Công Ty TNHH một thành viên Cát Phượng Phát	Tổ 10, KP 3, P. Trảng Dài, Tp. Biên Hòa, Đồng Nai
80	Công Ty Cổ Phần May GB	Thôn Ngãi Cầu, X. An Khánh, H. Hoài Đức, Hà Nội
81	Chi Nhánh Phía Bắc Tổng Công Ty May Nhà Bè	Số 2, Ngách 61/4 Lạc Trung, P. Vĩnh Tuy, Q. Hai Bà Trưng, Hà Nội
82	Công Ty TNHH Công Nghiệp Dệt May Thái Bình Dương	Số 4K/18, Đường Ngô Quyền, P. Quang Trung, Q. Hà Đông, Hà Nội
83	Công Ty TNHH Mỹ Anh	Km 18.5 QL 32, X. Đức Thượng, Hoài Đức, Hà Nội
84	Công Ty Cổ Phần sản xuất thương mại và dịch vụ xuất nhập khẩu Hải	Số 208A, Ngõ 241, Phố Mai Dịch, P. Mai Dịch, Q. Cầu Giấy, Hà Nội

	Linh	
85	Công Ty Cổ phần Thương Mại Dịch Vụ Thời Trang Hà Nội	13 Đinh Lễ, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội,
86	Công Ty TNHH Tổng Hợp Hoàng Thăng	Số 256 Bà Triệu, Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
87	Công Ty TNHH Viettex	Số 14 , Phố Trần Bình ,Tổ 48, P. Mai Dịch, Cầu Giấy Hà Nội
88	Công Ty TNHH Khăn Việt	Số 4, Ngõ 101, Phố Nghĩa Tân, P. Nghĩa Tân, Q. Cầu Giấy, Hà Nội
89	Công Ty TNHH May Huy Trinh	KCN 72 ha, H. Thạch Thất, Hà Nội
90	Công Ty Cổ Phần May Chiến Thắng	22 Thành Công, Q. Ba Đình, Hà Nội
91	Công Ty Cổ Phần TM&DV Hoàng Dương	Số 686 đường Quang Trung, Phường La Khê, Quận Hà Đông Hà Nội
92	Công Ty Cổ Phần Nam Việt	Số 75, P. Quảng An, Q. Tây Hồ, Hà Nội
93	Công Ty Cổ Phần 26 - Bộ Quốc Phòng	Khu Công Nghiệp Sài Đồng B, P. Phúc Đồng, Q. Long Biên, Hà Nội
94	Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Công Nghệ Tuấn Việt	P22 Phòng 208, Ngõ 260, Tân Mai, Q. Hoàng Mai, Hà Nội
95	Công Ty Thời Trang Dũng Thủy	Số 7 Nguyễn Chí Thanh, P. Ngọc Khánh, Q. Ba Đình, Hà Nội
96	Công Ty Cổ Phần 26	Khu Công Nghiệp Sài Đồng B, P. Phúc Đồng, Q. Long Biên, Hà Nội
97	Công Ty Cổ Phần May Thanh Trì	Lô 1 - CN3, Cụm Công Nghiệp Ngọc Hồi, X. Ngọc Hồi, H. Thanh Trì, Hà Nội
98	Công Ty Cổ Phần Thời Trang New	Số 74E, Làng Yên Phụ, P. Yên Phụ, Q. Tây Hồ, Hà Nội
99	Công Ty May Việt Huy	Thôn Nỏ Bạ, Xã Vân Tảo, Huyện Thường Tín, Hà Nội
100	Công Ty Cổ Phần May Vĩnh Phát	Số 2H, Nguyễn Tuân, Thanh Xuân Hà Nội
101	Công Ty TNHH May Mặc An Thăng	Số 845 Ngô Gia Tự, Đức Giang, Long Biên, Hà Nội
102	Công Ty Cổ Phần May Nông Nghiệp	1 Ngõ 120, Trường Chinh, P. Phương Mai, Q. Đống Đa, Hà Nội
103	Công Ty Cổ Phần May Thăng Long	250 Minh Khai, Q. Hai Bà Trưng, Hà Nội
104	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Mai Lan	Lĩnh Nam, Quận Hoàng Mai, Hà Nội
105	Công Ty TNHH Hiệp Hưng	44 Hàng Trống, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội
106	Công Ty TNHH một thành viên Sản Xuất Và Thương Mại Tổng Hợp Minh Ngọc	Thôn Trung Dương, X. Kiêu Ky, H. Gia Lâm, Hà Nội
107	Công Ty Cổ Phần May Và Thương	Số 561B Lạc Long Quân, Q. Tây Hồ, Hà

	Mại Đức Huy	Nội
108	Công Ty TNHH Nhân Nghĩa Trí Tín	Số 8, Ngõ 77/47/6 Đường Xuân La, Q. Tây Hồ, Hà Nội
109	Công Ty Cổ Phần Phong Cách Anh	Tòa Nhà Time House, 95 Trần Thái Tông, P. Dịch Vọng, Q. Cầu Giấy, Hà Nội
110	Công Ty Cổ Phần Văn Hóa Việt Nam	HUD2, Linh Đàm, Hoàng Liệt, Hoàng Mai, Hà Nội
111	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Đầu Tư Tiên Bội	Số 1, Ngõ 321, Vĩnh Hưng, Hoàng Mai, Hà Nội
112	Công Ty TNHH một thành viên 19/5	Số 98 Đường Chiến Thắng, P. Văn Quán, Q. Hà Đông, Hà Nội
113	Công Ty TNHH Nam Sơn	10 Ngách 4/22,Phuong Mai, Q. Đống Đa, Hà Nội
114	Công Ty Cổ Phần Tập Đoàn Hồ Gươm	Tầng 10, HoGuom Plaza, 102 Trần Phú, P. Mỗ Lao, Q. Hà Đông, Hà Nội
115	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu Đại Nghĩa	Thôn Thọ Sơn, Thị trấn Đại Nghĩa, Huyện Mỹ Đức, Hà Nội
116	Tổng Công Ty Đức Giang	59 Đức Giang, P. Đức Giang, Q. Long Biên, Hà Nội
117	Công Ty TNHH Thời Trang Hằng	27B Quốc Tử Giám, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội
118	Công Ty TNHH Trọng Tín	85 Sài Đồng, Q. Long Biên, Hà Nội
119	Công Ty Toàn Thắng May	137 Tây Sơn, Q. Đống Đa, Hà Nội
120	Công Ty TNHH May Thiên Đức	Số 52, Ngọc Lâm, Q. Long Biên, Hà Nội
121	Công Ty Cổ Phần Dịch Vụ Và Thương Mại 2D Việt Nam	Phố Tó, Xã Uy Nỗ, Huyện Đông Anh, Hà Nội
122	Công Ty TNHH May & Xuất Nhập Khẩu Bảo Hộ Lao Động TNH	Số 17B, Yết Kiêu, Nguyễn Du, Hai Bà Trưng, Hà Nội
123	Tổng Công Ty May 10	Km 5, Nguyễn Văn Linh St., P. Sài Đồng, Q. Long Biên, Hà Nội
124	Công Ty Cổ Phần Quốc Tế Hà Nội	X. Tân Lập, H. Đan Phượng, Hà Nội
125	Công Ty TNHH Đầu Tư Thương Mại Phạm Lê Gia	Số 4, Ngách 354/229 Trường Chinh, P.Khuong Thượng, Q.Đống Đa, Hà Nội
126	Công Ty Quốc Tuấn May	194 Hàng Bông, P. Cửa Nam, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội
127	Công Ty TNHH Ngân An	27 Ngô Thì Nhậm, Q. Hai Bà Trưng, Hà Nội
128	Công Ty Cổ Phần X20	35 Phan Đình Giót, P. Phương Liệt, Q. Thanh Xuân
129	Công Ty Cổ Phần Tập Đoàn Phú Thái	186 Trường Chinh, P. Khuong Thượng, Q. Thanh Xuân, Hà Nội
130	Công Ty TNHH Thương Mại Và Tổng Hợp Gia Khiêm	Đội 4, Xã Đại Đồng, H. Thạch Thất, Hà Nội

131	Công Ty MSA-Hapro	Khu Công Nghiệp Sài Đồng B, P. Sài Đồng, Q. Long Biên, Hà Nội
132	Công Ty Cổ Phần May Sài Đồng	Khu Công Nghiệp Hà Nội - Đài Tư, P. Sài Đồng, Q. Long Biên, Hà Nội
133	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Thái Bình Dương	63 Phố Huế, Q. Hai Bà Trưng, Hà Nội
134	Công Ty TNHH Thương mại & Đầu Tư An Khang	P115, Tòa Nhà CT3, Đường Dương Đình Nghệ, P. Yên Hòa, Q. Cầu Giấy, Hà Nội
135	Công Ty TNHH Quốc Tế Thái Bình Dương	Phòng 203, B4 Làng Quốc Tế Thăng Long, Q. Cầu Giấy, Hà Nội
136	Công Ty TNHH Phát Triển Thương Mại An Thịnh	23 Hà Trung, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội
137	Công Ty Sản Xuất Kinh Doanh XNK	Khuong Đình, Q. Thanh Xuân, Hà Nội
138	Công Ty Cổ Phần Thanh Bình Hà Nội	Cụm Công Nghiệp Minh Khai, Lô 4 CN5, P. Minh Khai, H. Từ Liêm, Hà Nội
139	Công Ty TNHH Tổng Hợp Việt	Phòng 205, CT3 Tập Thể K21Z, TT. Cầu Diễn, H. Từ Liêm, Hà Nội
140	Công Ty TNHH Cao Thăng	30 Ngõ 239 Đường Lạc Long Quân, Tổ 8, Nghĩa Đô, Q. Cầu Giấy, Hà Nội
141	Công Ty TNHH May Mặc Việt	10 Mỗ Lao, Hà Đông, Hà Nội
142	Công Ty Cổ Phần Tập Đoàn Đầu Tư Long Giang	Khu Công Nghiệp Phú Thị, P. Phú Thủy, H. Gia Lâm, Hà Nội
143	Công Ty TNHH May Mặc Dony	218/20 Phú Thọ Hòa, P. Phú Thọ Hòa, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
144	Công Ty TNHH May Đồng Phục Phong Cách	11A Hồng Hà, P.2, Q. Tân Bình Tp. Hồ Chí Minh
145	Công Ty Cổ Phần 28.1	Số 3 Nguyễn Oanh, P. 10, Q. Gò Vấp, Tp. Hồ Chí Minh
146	Công Ty May Đồng Phục - Thời Trang Việt Lê	458/132 Đường 3/2, P. 12, Q. 10, Tp. Hồ Chí Minh
147	Công Ty Cổ Phần May Việt Thắng	127 Lê Văn Chí, Khu Phố 1, P. Linh Trung, Q. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh
148	Công Ty Cổ Phần May Sài Gòn 3	47 Đường 17, Khu phố 3, Phường Hiệp Bình Phước, Quận Thủ Đức Tp. Hồ Chí Minh
149	Công Ty TNHH Hoàng Kim Việt	60/13 Yên Thế, Phường 2, Q. Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
150	Công Ty Cổ phần Sản xuất thương mại dịch vụ Tân Phát Việt Nam	304/23 Nguyễn Thượng Hiền, P. 5, Q. Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh
151	Công Ty TNHH Gia Hoàng	22 Đường 29, Khu Phố 2, P. Bình Trị Đông B, Q. Bình Tân, Tp. Hồ Chí Minh
152	Công Ty TNHH Xuất Nhập Khẩu May Vinh Tiến	E5/1 Nguyễn Hữu Trí, TT. Tân Túc, H. Bình Chánh, Tp. Hồ Chí Minh
153	Công Ty Cổ Phần May Minh Hoàng	9 Lê Thánh Tôn, P. Bến Nghé, Q. 1, Tp.



		Hồ Chí Minh
154	Công Ty TNHH Thời Trang Hoàng Minh Châu	32/42 Khuông Việt, P. Phú Trung, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
155	Tổng Công Ty May Nhà Bè	Số 04, Đường Bến Nghé, P. Tân Thuận Đông, Q. 7, Tp. Hồ Chí Minh
156	Công Ty TNHH May Mặc Wonderful SaiGon	Lô P1.15A-17-19-21-23B, Đường số 14, KCX Tân Thuận, P. Tân Thuận Đông, Q. 7, Tp. Hồ Chí Minh
157	Công Ty TNHH Thời Trang Minh Thư	129 Đề Thám, P. Cô Giang, Q. 1, Tp. Hồ Chí Minh
158	Công Ty Cổ Phần Kết Nối Thời Trang	Số 35A1, Đường 3 Tháng 2, P. 11, Q. 10, Tp. Hồ Chí Minh
159	Công Ty Cổ Phần May Mặc Thời Trang	116 Dương Văn Cam, P. Linh Tây, Q. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh
160	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Dịch Vụ Sài Gòn	Nguyễn Du, P. Bến Thành, Q. 1, Tp. Hồ Chí Minh
161	Công Ty Cổ Phần Nhật Minh	14A Hát Giang, P. 2, Q. Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
162	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Dịch Vụ Sài Gòn	141 Nguyễn Du, P. Bến Thành, Q. 1, Tp. Hồ Chí Minh
163	Công Ty Cổ Phần 28 Hưng Phú	168 Quang Trung, P. 10, Q. Gò Vấp, Tp. Hồ Chí Minh
164	Công Ty TNHH May Thái Bình Dương	166/16 Thích Quảng Đức, P. 4, Q. Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh
165	Công Ty Cổ Phần May Hòa Bình	830 Nguyễn Duy, P. 12, Q. 8, Tp. Hồ Chí Minh
166	Công Ty TNHH Mai Nam	Điện Biên Phủ, P. 17, Q. Bình Thạnh, Tp. Hồ Chí Minh
167	Công Ty TNHH Thành Hoàng Phúc	621/15 KP. 4, Nguyễn ảnh Thủ, P. Hiệp Thành, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
168	Công Ty Cổ Phần May 11	484 Hồng Bàng, P. 16, Q. 11, Tp. Hồ Chí Minh
169	Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Hiền Đạt	184-186 Lê Trọng Tấn, P. Tây Thạnh, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
170	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Dịch Vụ Sài Gòn	141 Nguyễn Du, P. Bến Thành, Q. 1, Tp. Hồ Chí Minh
171	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Dịch Vụ Xuất Nhập Khẩu Phát Tài	239/22/20 Đường Tân Quý, P. Tân Quý, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
172	Công Ty Liên Doanh Hồng Việt Hòa Bình	830 Nguyễn Duy, P. 12, Q. 8, Tp. Hồ Chí Minh (TPHCM)
173	Công Ty TNHH May Mặc Xuất Khẩu Thương Mại Dịch Vụ An Phúc	716/6 KP 1, Nguyễn Văn Quá, P. Đông Hưng Thuận, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
174	Công Ty May Thương Mại Dịch Vụ Minh Châu	Lô A13 - A14 Cụm Công Nghiệp Nhì Xuân, X. Xuân Thới Sơn, H. Hóc

		Môn, Tp. Hồ Chí Minh
175	Công Ty TNHH May Thái Bình Dương	166/16 Thích Quảng Đức, P. 4, Q. Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh
176	Xí Nghiệp May An Phú	Quốc Lộ 22, X. Tân Xuân, H. Hóc Môn, Tp. Hồ Chí Minh
177	Công Ty Cổ Phần May 11	484 Hồng Bàng, P. 16, Q. 11, Tp. Hồ Chí Minh
178	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại May Mặc Bảo Ngọc	224 Phạm Văn Bạch, P. 15, Q. Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
179	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu S&H	37/9 Phan Văn Hớn, P. Tân Thới Nhất, Q. 12 Tp. Hồ Chí Minh
180	Công Ty Cổ phần Trúc Quang	Phòng 206A, Tầng 2, Tòa Nhà Hoa Lâm, 2 Thi Sách, P. Bến Nghé, Q. 1, Tp. Hồ Chí Minh
181	Công Ty Liên Doanh Vĩnh Hưng	1365/1 Quốc Lộ 1A, P. An Phú Đông, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
182	Công Ty Cổ Phần May Mặc xuất nhập khẩu Sơn Hùng	Đông Hưng Thuận, P. Đông Hưng Thuận, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
183	Công Ty TNHH Sơn Hương	227/5/1 Gò Dầu, P. Tân Quý, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
184	Công Ty TNHH May Kiến Văn	Số 291 Đường Lê Văn Khương, Phường Hiệp Thành, Quận 12, Tp. Hồ Chí Minh
185	Công Ty Cổ Phần May Cổ phần xuất nhập khẩu và đầu tư Chợ Lớn	Khu Công Nghiệp Vĩnh Lộc, B26-27 Đường 5, P. Bình Hưng Hòa B, Q. Bình Tân, Tp. Hồ Chí Minh
186	Công Ty Hồng Việt Hòa Bình	830 Nguyễn Duy, P. 12, Q. 8, Tp. Hồ Chí Minh
187	Công Ty May Thương Mại Dịch Vụ Minh Châu	Lô A13 - A14 Cụm Công Nghiệp Nhì Xuân, X. Xuân Thới Sơn, H. Hóc Môn, Tp. Hồ Chí Minh
188	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Dịch Vụ Xuất Nhập Khẩu Phát Tài	239/22/20 Đường Tân Quý, P. Tân Quý, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
189	Công Ty TNHH May Thêu Quốc Tuấn	553/73A Nguyễn Kiệm, P. 9, Q. Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh
190	Công Ty TNHH Việt Thắng	Lê Văn Chí, P. Linh Trung, Q. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh
191	Công Ty Cổ Phần Xuất Nhập Khẩu Thời Trang Hoa My	465 Hoàng Văn Thụ, Phường 4 Quận Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
192	Công Ty TNHH May Hân Mao	118 ấp Bàu Tre 2, X. Tân An Hội, H. Củ Chi, Tp. Hồ Chí Minh
193	Công Ty TNHH Nam Quốc Việt	118 Khu Phố 2, Đường 16, P. Thạnh Mỹ Lợi, Q. 2, Tp. Hồ Chí Minh
194	Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Xuất Nhập Khẩu Ngọc Thảo	81/25 Hồ Văn Huê, P. 9, Q. Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh
195	Công Ty TNHH May Hồng Nhung	35/19/8 KP 4, Phan Văn Hớn, P. Tân Thới

		Nhất, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
196	Công Ty TNHH May Minh Tâm	1005/26 KP 3, Trần Xuân Soạn, P. Tân Hưng, Q. 7, Tp. Hồ Chí Minh
197	Công Ty TNHH Linh Nam	33A1 Khu Phố 2, Quốc Lộ 1A, P. Đông Hưng Thuận, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
198	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Hoàng Kim Ngân	173/15/14 Khuông Việt, P. Phú Trung, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
199	Công Ty TNHH May Thương Mại Bắc Hùng	14 Ba Vì, P. 4, Q. Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
200	Công Ty Cổ Phần Đại Cát Tường	24 Đường 3, P. 7, Q. Gò Vấp, Tp. Hồ Chí Minh
201	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Dịch Vụ Khánh Loan	47 Đường 5, P. 15, Q. Gò Vấp, Tp. Hồ Chí Minh
202	Công Ty Cổ Phần May & Thương Mại Tân Việt	Khu Công Nghiệp Tân Bình, 25B Lô 3, Đường 19/5A, P. Tây Thạnh, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
203	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu	2/1A Quốc Lộ 1A, P. Thới An, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
204	Công Ty TNHH May Mặc Xuất Khẩu Hàn Linh	47 Phú Định, P. 16, Q. 8, Tp. Hồ Chí Minh
205	Công Ty TNHH May Công Nghiệp Thanh Hiếu	84 Quang Trung, P. 12, Q. Gò Vấp, Tp. Hồ Chí Minh
206	Công Ty Cổ Phần Thời Trang Song Thư	97/4K Tân Thới 2, X. Tân Hiệp, H. Hóc Môn, Tp. Hồ Chí Minh
207	Tổng công ty cổ phần may Nhà Bè	04 đường Bến Nghé, phường Tân Thuận Đông Quận 7, Tp. Hồ Chí Minh
208	Công Ty Cổ Phần Thời Trang Tân Hoài	97/4K Tân Thới 2, X. Tân Hiệp, H. Hóc Môn, Tp. Hồ Chí Minh
209	Công Ty TNHH Trang Hoàng	127/17 Ni Sư Huỳnh Liên, P. 10, Q. Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
210	Công Ty TNHH Trung Đức	196 Quốc Lộ 1A, P. Bình Hưng Hòa B, Q. Bình Tân, Tp. Hồ Chí Minh
211	Tổng Công ty Việt Thắng	127 Lê Văn Chí, P. Linh Trung Q. Thủ Đức, TP Hồ Chí Minh
212	Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Sản Xuất Hồ Phát Đạt	71/20 Lê Quang Định, P. 14, Q. Bình Thạnh, Tp. Hồ Chí Minh
213	Công Ty TNHH An Thành Liên Doanh	1075/1 KP 1, Quốc Lộ 1A, P. Thạnh Xuân, Q. 12, Tp. Hồ Chí Minh
214	Công Ty TNHH Thuận Phong Việt	411 Trương Công Định, P. 14, Q. Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
215	Công Ty TNHH May Tiến Sơn	11-13-15 Đường 30, P. Bình Trị Đông B, Q. Bình Tân, Tp. Hồ Chí Minh
216	Công Ty TNHH May Sao Mai	15C Cầu Xéo, P. Tân Sơn Nhì, Q. Tân

		Phú, Tp. Hồ Chí Minh
217	Công Ty TNHH Thiên Khánh	284/32 Lê Văn Sỹ, P. 14, Q. 3, Tp. Hồ Chí Minh
218	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu Duy Trang	105 Khuông Việt, P. Phú Trung, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
219	Tổng Công ty cổ phần may Việt Tiến	7 Lê Minh Xuân, Phường 7, Quận tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh
220	Công ty cổ phần sản xuất thương mại may Sài Gòn	252 Nguyễn Văn Lượng, P.17, Q. Gò Vấp, TP.Hồ Chí Minh
221	Công ty Thái Sơn SP	143/11H, Ung Văn Khiêm, P. 25, Q. Bình Thạnh, TP.Hồ Chí Minh
222	Công Ty TNHH Liên Hiệp Hoàng Gia	249/88 Nguyễn Cửu Đàm, P. Tân Sơn Nhì, Q. Tân Phú, Tp. Hồ Chí Minh
223	Công Ty Cổ Phần Phú Khang	QL 39 A, X. Bảo Khê, TP. Hưng Yên, Hưng Yên
224	Công Ty Cổ Phần May Kim Động	Thôn Đồng Lý, Thị Trấn Lương Bằng, Huyện Kim Động, Hưng Yên
225	Tổng Công Ty May Hưng Yên	Số 8, Bạch Đằng, Minh Khai, Hưng Yên
226	Công Ty TNHH Phương Nam	Thị Tứ Bô Thời, Xã Hồng Tiến, Huyện Khoái Châu, Hưng Yên
227	Công Ty TNHH May Lâm Anh	Làng Ngọc Đông, Xã Ngọc Thanh, Huyện Kim Động, Hưng Yên
228	Công Ty Cổ Phần May & Thương Mại Mỹ Hưng	Km24, Quốc lộ 54A, Xã Dị Xứ, H. Mỹ Hưng, Hưng Yên
229	Công ty Cổ Phần may Tiên Hưng	Thị trấn Vương, Huyện Tiên Lữ, Hưng Yên
230	Công Ty Cổ Phần May và Dịch Vụ Hưng Long	Km 24, Quốc lộ 5, Xã Dị Sử, H. Mỹ Hào, Hưng Yên
231	Công Ty Cổ Phần May Phố Hiến	311 Lê Văn Lương, P. An Tảo, TP. Hưng Yên, Hưng Yên
232	Công Ty Hưng Việt May	H. Mỹ Hào, Hưng Yên
233	Công Ty Cổ Phần May Hưng Yên	311 Lê Văn Lương, P. Hiến Nam, TX. Hưng Yên, Hưng Yên
234	Công Ty TNHH Xuất Nhập Khẩu May Anh Vũ	TT. Bán Yên Nhân, H. Mỹ Hào, Hưng Yên
235	Công Ty TNHH May Phú Dụ	P. Minh Đức, H. Mỹ Hào, Hưng Yên
236	Công Ty Cổ Phần May Xuất Khẩu Long An	373 Quốc Lộ 1A, P. 4, Tp. Tân An, Long An
237	Công Ty TNHH Đế Vương Việt Nam	58A Quốc Lộ 1A, X. Mỹ Yên, H. Bến Lức, Long An
238	Công Ty TNHH May Mặc Phương Vinh	22 Lê Văn Kiệt, P. 6, TP. Long An, Long An
239	Công Ty TNHH Tiên Vệ	Km 1954 ,QL. 1A, P. Tân Khánh, Tp. Tân An, Long An

240	Công Ty TNHH May Mặc Thịnh Đạt	150 ấp Vàm, TT. Bến Lức, H. Bến Lức, Long An
241	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Dịch Vụ May Mặc Hợp Phát	147 ấp Trâm Lạc, X. Mỹ Hạnh Bắc, H. Đức Hòa, Long An
242	Công Ty TNHH Sản Xuất Hoàng Lâm	ấp Bình Tiên 2, X. Đức Hòa Hạ, H. Đức Hòa, Long An
243	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu Thành Phú	19 Khu Phố Bình Quân 1, P. 4, TX. Tân An, Long An
244	Công Ty TNHH May Minh Phương	ấp Kế Mỹ, X. Trường Bình, H. Cần Giuộc, Long An
245	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Xuất Nhập Khẩu May Thiên Ân	X. Mỹ Hạnh Bắc, H. Đức Hòa, Long An
246	Công Ty Cổ Phần May Sông Hồng	105 Nguyễn Đức Thuận, Tp. Nam Định, Nam Định
247	Công Ty Cổ Phần May Nam Hà	510 Trường Chinh, P. Vị Xuyên, Tp. Nam Định, Nam Định
248	Công Ty Cổ phần May 9	Số 215 Hàng Thao, P. Ngô Quyền, TP. Nam Định, Nam Định
249	Công Ty Cổ Phần Nam Việt NVG	45 Giải Phóng, X. Trường Thi, Nam Định
250	Công Ty Đông á May	64 Trần Phú, P. Trần Hưng Đạo, Nam Định
251	Công Ty Cổ Phần May Việt Hà	162 Nguyễn Văn Trỗi, X. Năng Tĩnh, Nam Định
252	Công Ty TNHH Tuyết Thanh	176 Giải Phóng, Nam Định
253	Công Ty Thành Nam May	93 Điện Biên, X. Lộc Hoa, Nam Định
254	Công Ty May Mỹ Nghệ Nam Định	4 Trần Hưng Đạo, P. Trần Hưng Đạo, Nam Định
255	Công Ty Cổ Phần May Việt Hà	162 Nguyễn Văn Trỗi, Năng Tĩnh, Nam Định
256	Công Ty Cổ Phần Nam Âu	Số 45 Đường Giải Phóng, P. Trường Thi, TP. Nam Định, Nam Định
257	Công Ty TNHH May Hưng Nhân	Lô L2, KCN Nguyễn Đức Cảnh, P. Trần Hưng Đạo, TP. Thái Bình, Thái Bình
258	Công Ty TNHH May Vạn Phúc	X. Đông Vinh, H. Đông Hưng, Thái Bình
259	Xí nghiệp may xuất nhập khẩu Hoàng Anh	Khu 4 thị trấn quỳnh côi huyện quỳnh phụ, Thái Bình
260	Cơ Sở May Mặc Đức Đô	Xóm 8 Thụy Trường, Thái Thụy, Tp. Thái Bình, Thái Bình
261	Công Ty Thái Bình xuất nhập khẩu	1 Trung Trắc, P. Lê Hồng Phong, TX. Thái Bình, Thái Bình
262	Công Ty TNHH Đầu Tư Thương Mại Và Sản Xuất TB	Thôn Xuân Đọ, Xã Đông Cường, Huyện Đông Hưng, Thái Bình

263	Xí Nghiệp May 369 Thái Bình	1 Hoàng Diệu, Thái Bình
264	Công Ty Thái Bình May Xuất Khẩu	Km2+500 Hương Lộ 10, P. Quang Trung, Thái Bình
265	Xí Nghiệp May Thương Binh Thái Bình	78 Minh Khai, X. Bộ Xuyên, Thái Bình
266	Công Ty Cổ Phần May & Thương Mại Dịch Vụ Đức Việt	Lô 4, KCN Nguyễn Đức Cảnh, X. Tiên Phong, TX. Thái Bình, Thái Bình
267	Công Ty TNHH Sản Xuất Và Thương Mại Tổng Hợp Hà Thu	Thôn Đại Lai 2, X. Phú Xuân, TP. Thái Bình, Thái Bình
268	Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Và Thương Mại TNG	434/1 Bắc Kạn, P. Hoàng Văn Thụ, Tp. Thái Nguyên, Thái Nguyên
269	Công ty Cổ phần Hồng Hà	Tổ 15, Phường Thịnh Đán, Thành phố Thái Nguyên
270	Công ty TNHH may xuất khẩu Thái Nguyên	Xóm Đồng Danh, Xã Sơn Cẩm, Thành phố Thái Nguyên, Thái Nguyên
271	Công ty Cổ phần Xí Nghiệp May Bim Sơn	Số 75 Nguyễn Huệ, P. Ngọc Trạo, TX. Bim Sơn, Thanh Hóa
272	Công Ty May An Phú - Đồng Phục Thanh Hóa	28E Tô Vĩnh Diện, P. Điện Biên, Thanh Hóa
273	Công Ty TNHH May Mặc Hoàng Tùng	Thôn Bi Kiều, X. Trung Chính, H. Nông Cống, Thanh Hóa
274	Công Ty TNHH Sản Xuất Và Thương Mại Cát Tiên	Tiểu Khu 3, TT. Hà Trung, Hà Trung, Thanh Hóa
275	Công Ty TNHH Thương Mại Nguyên Ngọc AG	Thôn áp Trú, Xã Định Bình, Huyện Yên Định, Thanh Hóa
276	Công Ty TNHH May Hoàng Long	Tinh Hoa, Văn Lộc, Hậu Lộc, Thanh Hóa
277	Công Ty Cổ Phần May Thanh Hóa	119 Tổng Duy Tân, P. Lam Sơn, Thanh Hóa
278	Doanh Nghiệp Tư Nhân Duẩn Thủy	Thôn áp Trú, X. Định Bình, H. Yên Định, Thanh Hóa
279	Công Ty TNHH Dịch Vụ Thương Mại Và Xuất Nhập Khẩu Việt Trung	Lô 98, MBQH 2122/UBND, QLĐT, P. Đông Hải, Tp. Thanh Hóa, Thanh Hóa
280	Công Ty Cổ Phần Dịch Vụ Thương Mại Thảo Thiên	Xã Định Bình, H. Yên Định, Thanh Hóa
281	Công Ty Cổ Phần Thời Trang Nguồn Lực	Lô 7, KCN Điện Nam-Điện Ngọc, P. Điện Ngọc, TX. Điện Bàn, Quảng Nam
282	Công Ty Cổ Phần Thương Mại Đại Lộc	Khu 3, TT. ái Nghĩa, H. Đại Lộc, Quảng Nam
283	Công Ty TNHH Tây Bắc	Khu Công Nghiệp Điện Nam - Điện Ngọc, Lô 2, H. Điện Bàn, Quảng Nam
284	Công Ty Á Châu	572 Cửa Đại, Hội An, Quảng Nam
285	Công Ty Cổ Phần May Trường	151 Huỳnh Thúc Kháng, Tp. Tam

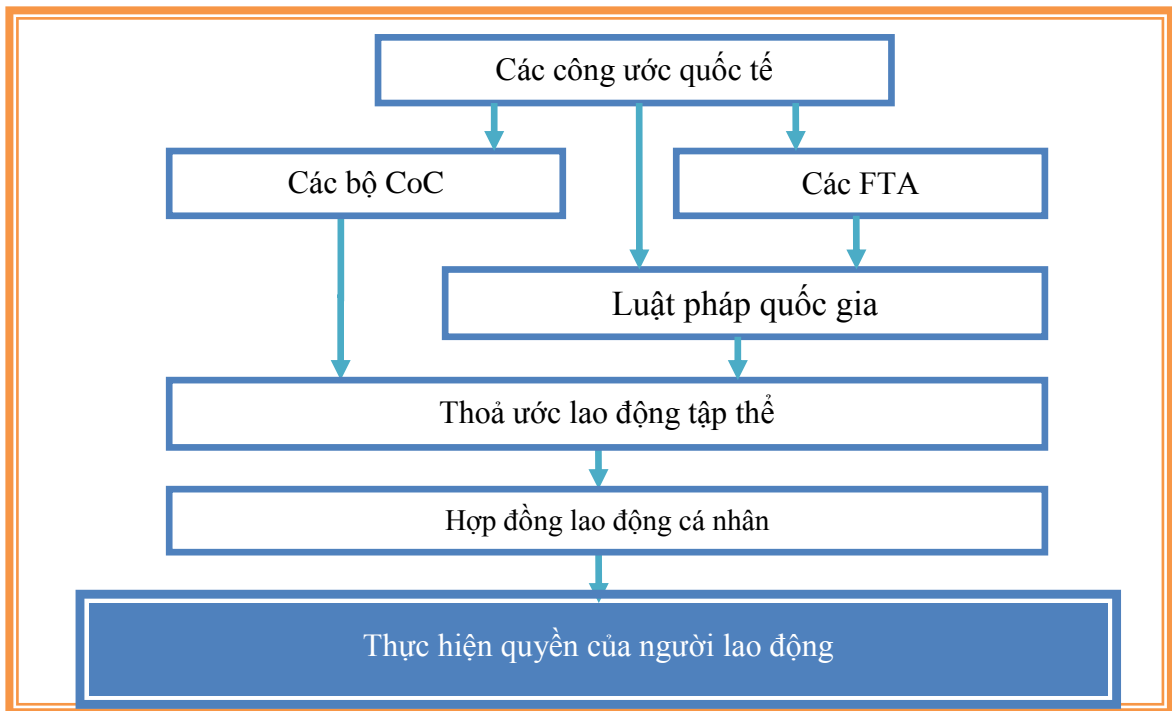
	Giang	Kỳ, Quảng Nam
286	Công Ty Cổ Phần TTT Sài Gòn	Thôn Tiên Xuân 1, Xã Tam Anh Nam, Huyện Núi Thành, Quảng Nam
287	Công Ty Cổ Phần May Núi Thành	Khối Phố 2, Quang Trung, TT. Núi Thành, H. Núi Thành, Quảng Nam
288	Công Ty TNHH Việt Hiền	Tổ 6, TT. Hà Lam, H. Thăng Bình, Quảng Nam
289	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Dịch Vụ Duy Nguyễn	48 Phạm Văn Đồng, TP. Hội An, Quảng Nam
290	Công Ty TNHH Việt Hiền	Tổ 6, TT. Hà Lam, H. Thăng Bình, Quảng Nam
291	Công Ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Dịch Vụ Duy Nguyễn	48 Phạm Văn Đồng, TP. Hội An, Quảng Nam
292	Công Ty May Hòa Thọ Điện Bàn	X. Điện Thắng Bắc, Quốc Lộ 1A, H. Điện Bàn, Quảng Nam
293	Công Ty Cổ Phần May Núi Thành	Khối Phố 2, Quang Trung, TT. Núi Thành, H. Núi Thành, Quảng Nam
294	Công Ty TNHH May Mặc Đinh Kim	Số 31 Bạch Đằng, P. Ba Ngòi, Tp. Cam Ranh, Khánh Hòa
295	Công Ty TNHH May Thêu An Phước	Thống Nhất, Tp. Nha Trang, Khánh Hòa
296	Công Ty TNHH Trường Phát	Ngô Gia Tự, Tp. Nha Trang, Khánh Hòa
297	Công Ty Cổ Phần May Khánh Hòa	Lê Thánh Tôn, Tp. Nha Trang, Khánh Hòa
298	Công Ty TNHH BỒ ĐỀ	5 Quy Hoạch, P. Cam Linh, Khánh Hòa
299	Xí Nghiệp Minh Thắng May Xuất Khẩu	117A Phương Sai, X. Phương Sơn, Tp. Nha Trang, Khánh Hòa
300	Công Ty TNHH May Mặc Cam Ranh	Đội 1, Thôn Vĩnh Trung, X. Cam An Nam, H. Cam Lâm, Khánh Hòa
301	Xưởng May Đồng Phục Huế HP	14 Tô Hiến Thành, P. Phú Cát, Tp. Huế, Thừa Thiên-Huế
302	Công Ty TNHH TM DV Ngọc Thiên Hương	13 Bình Tạo TL 864 KCN Trung An, TP Mỹ Tho, Tiền Giang
303	Xí Nghiệp May Khatoco	Trường Sơn, P. Vĩnh Trường, Tp. Nha Trang, Khánh Hòa
304	Công Ty Cổ Phần May Sông Tiền	884 ấp Bình Tạo, X. Trung An, Tp. Mỹ Tho, Tiền Giang
305	Công Ty TNHH May Tiền Tiến	234 Khu Phố 6, P. 9, Tp. Mỹ Tho, Tiền Giang
306	Công Ty TNHH May Xuất Khẩu Việt Tân	ấp Nhị Mỹ, H. Cai Lậy, Tiền Giang
307	Công Ty TNHH Đồng Phục AT	Hoàng Quốc Việt, Lang Xá Cồn, Thủy Thanh, Hương Thủy, Thừa Thiên-Huế
308	Công Ty Cổ Phần May Xuất Khẩu Huế	71 Phan Đình Phùng, Tp. Huế, Thừa Thiên-Huế

**PHỤ LỤC 06****Bảng 1: Các CoC về lao động**

<b>TT</b>	<b>Tên Bộ CoC</b>	<b>Tổ chức cấp chứng nhận</b>	<b>Ban hành</b>	<b>Nội dung cơ bản</b>
1	SA 8000	Hội đồng công nhân Quyền ưu tiên Kinh tế	1997	Lao động trẻ em; Lao động bắt buộc; Sức khỏe và an toàn; Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể; Phân biệt đối xử; Kỉ luật; Giờ làm việc; Thù lao
2	OHSAS 18001	Viện tiêu chuẩn Anh	1999	Hệ thống quản lý an toàn sức khỏe nghề nghiệp; Giảm hoặc ngăn ngừa các tai nạn, tử vong, tiêu tốn nguồn lực, thời gian liên quan đến tai nạn, sự cố
3	WRAP	Hiệp hội may mặc Mỹ	2002	Luật pháp và quy tắc nơi làm việc; Ngăn cấm lao động cưỡng bức; Ngăn cấm lao động trẻ em; Ngăn cấm quấy rối và ngược đãi ; Bồi thường và phúc lợi; Sức khỏe và an toàn môi trường làm việc; Các quyền hợp pháp của nhân viên về tự do hiệp hội và thỏa thuận tập thể; Các điều lệ, quy tắc và tiêu chuẩn về môi trường; Thực hiện đúng thủ tục thuế quan; Cấm chất ma túy.
4	BSCI	Hiệp hội ngoại thương	2003	Tuân thủ pháp luật; Tự do lập Hội và quyền thương lượng tập thể; Cấm phân biệt đối xử; Lương bổng; Thời giờ làm việc; ATVSLĐ tại nơi làm việc; Cấm sử dụng lao động trẻ em; Cấm cưỡng bức lao động và các Biện pháp kỷ luật
5	ISO 26000	Tổ chức Tiêu chuẩn quốc tế	2010	Thuê nhân viên và các mối quan hệ việc làm; Điều kiện làm việc và bảo vệ về mặt xã hội; Đối thoại xã hội; Sức khỏe và an toàn lao động trong công việc; Đào tạo và phát triển con người tại nơi làm việc.

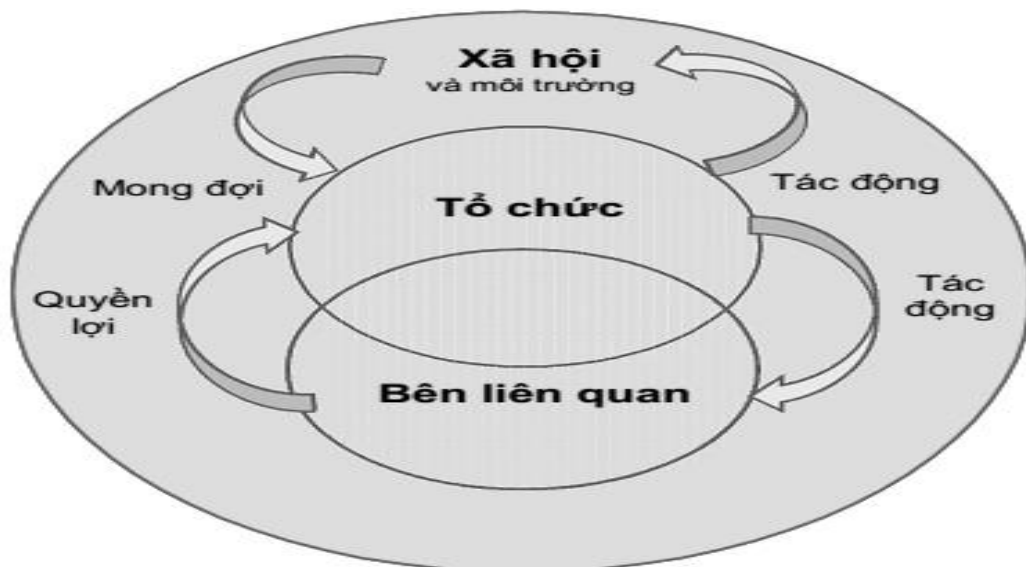


## PHỤ LỤC 07



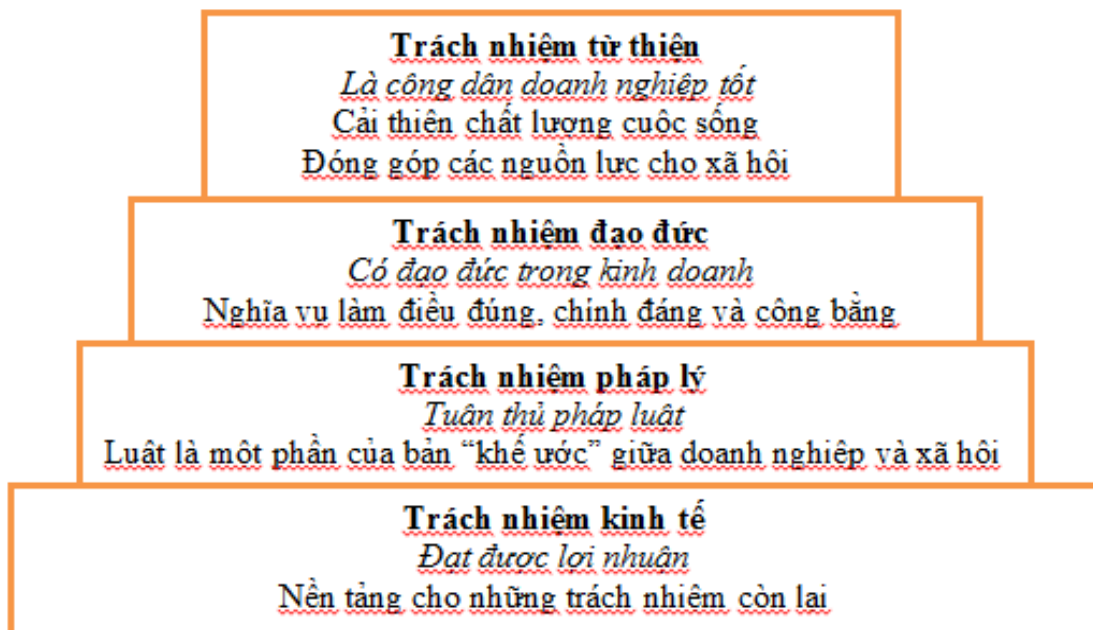
**Hình 1: Các cấp độ xác lập quyền của người lao động**

*Nguồn: Tổng hợp từ [52]*



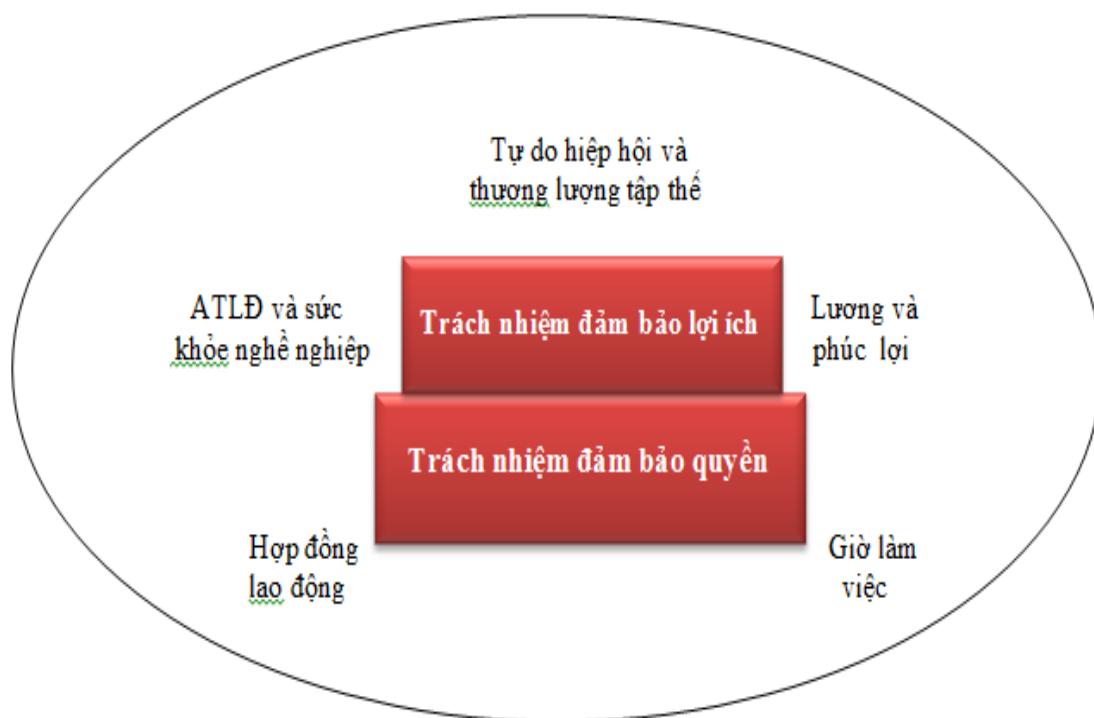
*Nguồn: Tổng hợp từ ISO 26000*

**Hình 2: Mối quan hệ giữa tổ chức/doanh nghiệp với các bên liên quan**



Nguồn: Tổng hợp từ [106], [107]

Hình 3: Mô hình kim tự tháp TNXH của DN của Carroll

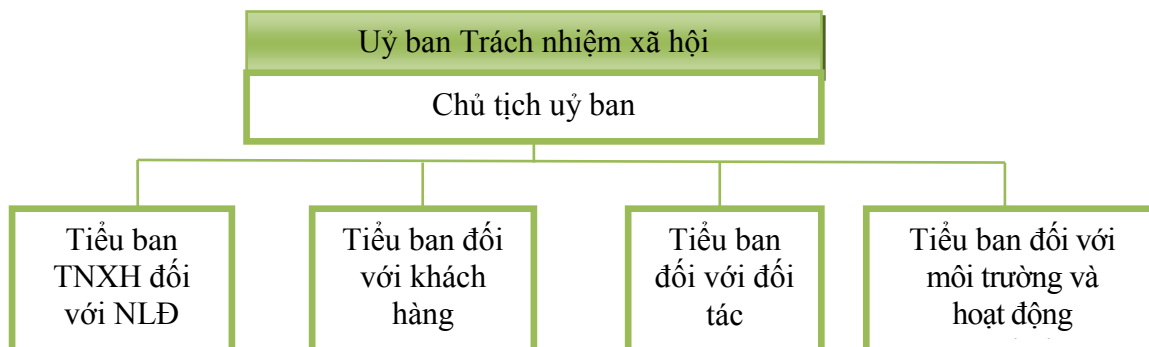


Hình 4: Nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ của DN

Nguồn: Tổng hợp, phát triển từ [27], [33], [47] và các nghiên cứu liên quan

**Hộp 1: Bộ máy tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD của Tập đoàn Shenzhou International**

<b>THÀNH VIÊN PHỤ TRÁCH CHƯƠNG TRÌNH PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG</b>	
<b>Tổng giám đốc trực tiếp chỉ đạo chương trình</b>	
<b>Trách nhiệm xã hội đối với người lao động</b>	
Giám đốc điều hành Nhân sự - Hành chính & đối ngoại	phụ trách chung
Giám đốc nhân sự	Các vấn đề về nhân sự và môi trường làm việc
Trưởng bộ phận tuyển dụng và QHLD	Các vấn đề về tuyển dụng, quản lý LD, đề bạt thăng tiến và công tác ATVSLĐ
Trưởng bộ phận phát triển tổ chức	Các chương trình phát triển đội ngũ, xây dựng các công cụ, tiêu chí đánh giá NLD
Trưởng bộ phận tiền lương và phúc lợi	Các vấn đề về tiền lương, thưởng và phúc lợi cho NLD
Chủ tịch công đoàn	Cổ chức các hoạt động chăm lo hiếu, hỉ, văn hóa, văn nghệ cho NLD
<b>Nhóm điều phối lập báo cáo</b>	
Giám đốc Kiểm soát nội bộ	Điều phối, tổng hợp và lập báo cáo
Trưởng ban Kiểm soát Hệ thống	
Chuyên viên Kiểm soát Hệ thống	



**Hình 5: Cấu trúc tổ chức của Ủy ban TNXH của Công ty CBC Fashions**

# CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY



## TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

Trách Nhiệm Xã Hội

▶ Hoạt Động Xã Hội

## TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

Trách Nhiệm Xã Hội -- Trách Nhiệm Xã Hội --



Chúng tôi hiểu rằng tên gọi Thành Công như một sứ mệnh lớn của Công ty, để mang đến thành công cho mọi người, bao gồm khách hàng, cổ đông, đối tác, cán bộ công nhân viên và cộng đồng. Chúng tôi chỉ thực sự Thành Công khi bạn hài lòng với sản phẩm, dịch vụ cũng như hoạt động minh bạch của Công ty. Sứ mệnh này được xác định và được thấu hiểu trong tập thể

### CB.CNV VỚI MỤC TIÊU:

- Mang đến lợi ích** cho khách hàng bằng sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao.
- Mang đến lợi nhuận** cho nhà đầu tư tin tưởng vào tri thức và tính chính trực của chúng tôi.
- Mang đến sự tự tin trong cuộc sống** cho nhân viên thông qua sự đóng góp đầy ý nghĩa của họ.
- Mang đến sự hài lòng** cho nhà cung cấp qua các giao dịch công bằng và minh bạch.

### ĐỐI VỚI CỘNG ĐỒNG:

Với tinh thần hướng tới cộng đồng, khẩu hiệu của TCG "Cho thành công của Bạn" được nhấn mạnh từ Bản thể hiện giá trị cao nhất mà công ty hướng tới là mang lại lợi ích cho cộng đồng, ý thức sâu sắc về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường và cộng đồng.

Thành Công đã góp phần giải quyết công ăn việc làm cho hàng ngàn người lao động với chế độ đãi ngộ thỏa đáng.

Chúng tôi là một trong 50 doanh nghiệp tuyển dụng tốt nhất tại Việt Nam.

### ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN:

Thành Công là một doanh nghiệp uy tín trong lĩnh vực Dệt May. Với chứng nhận Hệ thống Quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2000 và Hệ thống trách nhiệm xã hội theo SA 8000:2001; chúng tôi là một trong những công ty tạo được một môi trường làm việc tốt với tác phong công nghiệp. Không ngừng phát triển nguồn nhân lực cũng là một trong chính sách của chúng tôi để xây dựng nền tảng của Thành Công. Thành Công đã trang bị hệ thống phòng khám hiện đại phục vụ công tác chăm sóc sức khỏe cho hơn 4,600 nhân viên



**Hình 6: Website của TCT dệt may Thành Công về TNXH đối với NLD**

TNG		MỤC LỤC
	Thông điệp của Chủ tịch Hội đồng Quản trị	5
	Thông tin doanh nghiệp	6
	Mô hình tổ chức	7
	Nhãn hiệu, sản phẩm, dịch vụ, thị trường kinh doanh	7
	Hành trình 39 năm	8
	Tầm nhìn - sứ mệnh - cam kết	9
	Các sự kiện tiêu biểu năm 2017	10
	Thành tích nổi bật	11
	Kết quả hoạt động năm 2017	12
	Chiến lược	13
	Nhà máy xanh	14
	Tổng quan báo cáo Phát triển bền vững năm 2017	16
	Bối cảnh hoạt động kinh doanh năm 2017	17
	Gắn kết các bên liên quan	18
	Các lĩnh vực trọng yếu	20
	Sơ đồ mô hình tổ chức công ty	22
	Hội đồng quản trị	23
	Ban Giám đốc	24
	Quản trị rủi ro	26
	Quan hệ cổ đông năm 2017	27
	Cơ cấu cổ đông (tính đến ngày 31/12/2017)	28
	Chỉ tiêu quy mô tăng trưởng	29
	Bảo vệ môi trường	32
	Chuỗi cung ứng	33
	Sản xuất sạch hơn	34
	Năng lượng	35
	Nước	37
	Chất thải	38
Kết quả quan trắc môi trường	40	
Một số hoạt động tuyên truyền, nâng cao ý thức bảo vệ môi trường	42	
Lao động và việc làm	43	
TNG không sử dụng lao động trẻ em, dưới 15 tuổi và nơi không với cường bức lao động	44	
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp	45	
Các nội dung về sức khỏe của người lao động được thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể	46	
Giáo dục và đào tạo	47	
Quyền con người	48	
Quy tắc ứng xử	49	
Đánh giá môi trường lao động	50	
Cộng đồng địa phương - Xã hội	51	
Chống tham nhũng	53	
Trách nhiệm sản phẩm	55	
Quy trình kiểm tra chất lượng sản phẩm	56	
LỜI KẾT	57	
Bảng đối chiếu Danh mục GRI G4	58	
Bản dịch tiếng Anh		

Hình 7. Báo cáo phát triển bền vững của TNG

**TỔNG CÔNG TY ĐỨC GIANG**  
**DUC GIANG CORPORATION**

ĐẠO ĐỨC - SÁNG TẠO - ĐOÀN KẾT - HỌC HỎI  
Integrity - Creativity - Unity - Study

TRANG CHỦ
GIỚI THIỆU
TIN TỨC SỰ KIỆN
SẢN PHẨM CÔNG NGHỆ
QUAN HỆ CỔ ĐÔNG
LIÊN HỆ

Trách nhiệm xã hội & tiêu chuẩn ISO

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ TIÊU CHUẨN ISO**

Rate this item (1 Vote)

GOLD CERTIFICATE OF COMPLIANCE  
awarded to:

GIỚI THIỆU

SƠ LƯỢC LỊCH SỬ

LĨNH VỰC KINH DOANH

NĂNG LỰC SẢN XUẤT

SƠ ĐỒ TỔ CHỨC

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI & TIÊU CHUẨN ISO

ĐƠN VỊ THÀNH VIÊN

Hình 8: Hình ảnh truyền thông thực hiện TNXH đối với NLD tại TCT Đức Giang



**Hình 6: Hình ảnh truyền thông thực hiện TNXH qua báo cáo phát triển bền vững của Vinamilk 2017**



## PHỤ LỤC 08a

### KẾT QUẢ THỐNG KÊ MÔ TẢ

#### 1. Điều tra người lao động tại các doanh nghiệp may Việt Nam

Về giới tính: nữ chiếm phần lớn với 77,7%, nam chiếm 22,3%. Kết quả này cũng thống nhất với Báo cáo tổng quan về lao động nữ tại Việt Nam (2018): “Lao động nữ chiếm trên 70% lực lượng lao động trong các DN may Việt Nam”. Bởi vì đặc thù của ngành may mặc, do công việc đòi hỏi sự tỉ mỉ khéo léo (xem bảng 1).

**Bảng 1: Thống kê giới tính của NLD tại các DN may**

		Tần suất	Phần Trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Nam	174	22,3	22,3	22,3
	Nữ	608	77,7	77,7	100
	Tổng số	782	100	100	

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21

Trình độ học vấn: Lao động trình độ trung học phổ thông chiếm tỉ trọng cao nhất với 48,6%, tiếp đến trung học đào tạo nghề 32,2%. Cũng theo Ông Hoàng Xuân Hiệp (2018): “Với đội ngũ lao động yếu về kỹ thuật, lực lượng các nhà thiết kế có khả năng sáng tạo cũng thiếu. Các DN may đành chịu làm gia công giá rẻ”. Như vậy, hạn chế về trình độ gây cản trở trong thực hiện tốt công việc đòi hỏi năng suất, chất lượng, sáng tạo.

Về thu nhập: lương từ 4,5 - 6 triệu đồng chiếm tỷ lệ cao nhất 45,1%, chỉ có 0,6% NLD có mức lương dưới 3 triệu đồng (Bảng 2). Điều này cũng phần nào cho thấy mức lương của NLD các DN may phù hợp với trình độ của NLD nhưng theo Ông Vũ Quang Thọ (2017): “Trung bình thu nhập từ làm thêm giờ của NLD chỉ là hơn 1.336.000 đồng/người/tháng, chiếm khoảng 22,4% tổng thu nhập”. Do vậy, vì sự mưu sinh và hoàn cảnh cá nhân mà NLD chấp nhận mọi mức lương làm thêm giờ cho dù các DN may cho họ.

**Bảng 2: Thống kê thu nhập của NLD tại các DN may**

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Dưới 3 triệu	5	0,7	0,7	0,7
	Từ 3 đến 4,5 triệu	90	11,5	11,5	12,2
	Từ 4,5 đến 6 triệu	353	45,1	45,1	57,3
	Từ 6 đến 7,5 triệu	285	36,4	36,4	93,7
	Trên 7,5 triệu	49	6,3	3,3	100
	Tổng số	782	100	100	

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21

Về thâm niên làm việc: thâm niên từ 5 - 10 năm chiếm chủ yếu là 47,57%, từ 10 - 15 năm chiếm 34,65%. Trong khi thâm niên trên 15 năm chỉ có 5,76%. Điều này phản ánh một phần thực tế là lao động tại các DN may với sự gắn kết lâu dài trên 15 năm còn khá ít ỏi.

Về quy mô DN: mẫu điều tra từ DNNVV là chủ yếu chiếm 74,5% (xem Bảng 3), tiếp đến là DN lớn với 25,5%. Điều này khá phù hợp với thực trạng của các DN may chủ yếu là quy mô vừa và nhỏ. Kết quả này cũng được phản ánh theo VITAS (2017): “Các DN quy mô nhỏ và vừa chiếm tỷ trọng lớn”.

**Bảng 3: Thống kê quy mô của các doanh nghiệp may**

		Tần suất	Phần Trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Quy mô lớn	199	25,5	25,5	25,5
	Quy mô nhỏ và vừa	583	74,5	74,5	100
	Tổng số	782	100	100	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

Về loại hình DN: loại hình DN trong nước chiếm 86,1%, các DN có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 13,9% (xem Bảng 4). Thực trạng này cũng phản ánh phần nào đặc thù của loại hình doanh nghiệp trong ngành.

**Bảng 4: Thống kê loại hình các doanh nghiệp may**

		Tần suất	Phần Trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	DN có vốn đầu tư nước ngoài	109	13,9	13,9	13,9
	DN trong nước	673	86,1	86,1	100
	Tổng số	782	100	100	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

Về số năm thành lập: DN thành lập trên 10 năm chiếm phần lớn 75,3%, tiếp đến là DN từ 5 đến 10 tuổi với tỉ lệ gần 19,7% phiếu, số phiếu điều tra từ DN dưới 5 năm là ít nhất với tỉ lệ chưa đến 5% (xem Bảng 5).

**Bảng 5: Thống kê số năm thành lập của các doanh nghiệp may**

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Dưới 5 năm	39	5,0	5,0	5,0
	Từ 5 đến 10 năm	154	19,7	19,7	24,7
	Trên 10 năm	589	75,3	75,3	100
	Tổng số	782	100	100	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

## 2. Điều tra nhà quản trị tại các doanh nghiệp may Việt Nam

Về giới tính: Nữ chiếm phần lớn với 68,9%, nam chiếm 31,1% (xem bảng 6). Do tỷ lệ nữ trong toàn DN cao nên nữ giữ chức vụ quản lý nhiều hơn nam là hoàn toàn phù hợp. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ giữ chức vụ quản lý thấp hơn so với nữ là NLD.

**Bảng 6: Thống kê giới tính nhà quản trị tại các DN may**

		Tần suất	Phần Trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Nam	362	68,9	68,9	68,9
	Nữ	163	31,1	31,1	100
	Tổng số	525	100	100	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

Về trình độ học vấn: Nhà quản trị tại các DN may chủ yếu có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ cao nhất 46,1%, trung học, đào tạo nghề chiếm 37.2 đại học và trên đại học



chiếm tỷ lệ 15,4%. Đối với các DN may chịu áp lực cao về sự thay đổi, các sản phẩm may đòi hỏi độ phức tạp, trình độ hiểu biết do đó nhà quản trị cần có năng lực chuyên môn tốt.

Về thu nhập: Lương từ 6- 7,5 triệu chiếm tỷ lệ 29,7%, thu nhập trên 7,5 triệu tỷ lệ cao nhất với 45,6% (xem bảng 7). Đây là đối tượng mà các DN may thu hút và giữ chân ở mọi lúc, mọi nơi.

**Bảng 7: Thống kê thu nhập của nhà quản trị tại các DN may**

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Dưới 3 triệu	0	0	0,7	0,7
	Từ 3 đến 4,5 triệu	0	0	11,5	12,2
	Từ 4,5 đến 6 triệu	130	24,8	45,1	57,3
	Từ 6 đến 7,5 triệu	156	29,7	36,4	93,7
	Trên 7,5 triệu	239	45,6	3,3	100
	Tổng số	525	100	100	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

Về quy mô DN: Mẫu điều tra chủ yếu là các DNNVV với tỷ lệ 75,8% (xem bảng 8) còn lại là các DN lớn. Tỷ lệ mẫu gần tương đồng so với điều tra về NLĐ và hoàn toàn phản ánh thực tế là các DN may chủ yếu là quy mô vừa và nhỏ.

**Bảng 8: Thống kê quy mô của các DN may**

		Tần suất	Phần Trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Quy mô lớn	127	24.2	24.2	24.2
	Quy mô nhỏ và vừa	398	75.8	75,8	100.0
	Tổng số	525	100.0	100.0	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

Về loại hình DN: Tập trung chủ yếu loại hình DN trong nước với 87.8% (xem bảng 9). Tỷ lệ này phù hợp với thực tế là các DN trong nước chiếm tỷ trọng cao trong ngành.

**Bảng 9: Thống kê loại hình các DN may qua điều tra nhà quản trị**

		Tần suất	Phần Trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	DN có vốn đầu tư nước ngoài	64	12,2	12,2	12,2
	DN trong nước	461	87,8	84.2	100.0
	Tổng số	525	100.0	100.0	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

Về số năm thành lập: DN thành lập trên 10 năm chiếm phần lớn 73,9%, tiếp đến là từ 5 đến 10 tuổi với tỉ lệ gần 20,2% phiếu, dưới 5 năm là ít nhất với tỉ lệ 5,9% (xem bảng 10).

**Bảng 10: Thống kê số năm thành lập của các DN may qua điều tra nhà quản trị**

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm có giá trị	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Dưới 5 năm	31	5,9	5,9	5,9
	Từ 5 đến 10 năm	106	20,2	20.2	20,2
	Trên 10 năm	388	73,9	73,9	100.0
	Tổng số	525	100.0	100.0	

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

## PHỤ LỤC 08b

**Bảng 1: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo hldd**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.806				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
hdld1	9.07	5.083	.531	.690
hdld2	9.12	4.696	.567	.668
hdld3	8.87	4.790	.563	.671
hdld4	8.40	5.039	.491	.711

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 2: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo glv**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.797				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
glv1	14.42	7.653	.651	.735
glv2	14.36	7.835	.534	.773
glv3	14.42	7.546	.583	.757
glv4	13.87	8.074	.615	.748
glv5	13.83	8.292	.517	.776

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 3: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo at**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.796				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
at1	16.72	11.673	.461	.686
at2	16.33	12.530	.435	.693
at3	16.73	12.622	.436	.692
at4	16.48	12.585	.404	.701
at5	16.45	11.654	.530	.664
at6	16.77	11.741	.480	.679

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 4: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo lp**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.754				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
lp1	9.75	4.825	.602	.668
lp2	9.70	5.273	.546	.700
lp3	9.73	5.362	.549	.699
lp4	9.67	5.123	.510	.721
lp1	9.75	4.825	.602	.668

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 5: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo td**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.825				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
td1	11.46	5.964	.662	.777
td2	11.30	5.418	.738	.739
td4	11.47	5.799	.645	.784
td5	10.93	6.485	.566	.817

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 6: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test về nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích tại các DN may**

		.839
KMO Bartlett's Test of Sphericity	Ước lượng chi bình phương	4711.168
	Bậc tự do	171
	Mức ý nghĩa	.000

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 7: Tổng phương sai được giải thích về nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích**

Nhân tố	Giá trị riêng Eigenvalues			Tổng bình phương được tải lên		
	Tổng	% phương sai	% tích lũy	Tổng	% phương sai	% tích lũy
1	5.274	27.759	27.759	4.768	25.095	25.095
2	2.047	10.774	38.533	1.542	8.116	33.211
3	1.533	8.069	46.602	.990	5.208	39.419
4	1.358	7.145	53.747	.831	4.375	48.794
5	1.344	7.073	60.821	.812	4.274	57.068
6	.878	4.620	65.441			
7	.759	3.993	69.434			
8	.687	3.615	73.049			
9	.664	3.494	76.543			
10	.580	3.051	79.594			
11	.559	2.944	82.538			
12	.544	2.861	85.399			
13	.489	2.576	87.975			
14	.460	2.420	90.395			
15	.430	2.264	92.658			
16	.388	2.040	94.698			
17	.375	1.973	96.672			
18	.328	1.727	98.399			
19	.304	1.601	100.000			

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21***Bảng 8: Hệ số tương quan về nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích tại các DN may**

		Estimate	
td2	<---	td	.845
td1	<---	td	.746
td4	<---	td	.729
td5	<---	td	.636
glv1	<---	glv	.787
glv3	<---	glv	.700
glv4	<---	glv	.679
glv2	<---	glv	.583
lp1	<---	lp	.676
lp3	<---	lp	.629
lp2	<---	lp	.725
lp4	<---	lp	.603
hdld3	<---	hdld	.622
hdld2	<---	hdld	.766
hdld1	<---	hdld	.618
hdld4	<---	hdld	.679
at1	<---	at	.604
at6	<---	at	.697
at3	<---	at	.533

*Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21*

**Bảng 9: Ma trận xoay**

	Factor				
	1	2	3	4	5
td2	.869				
td1	.719				
td4	.711				
td5	.580				
glv1		.750			
glv3		.724			
glv4		.631			
glv2		.569			
lp1			.710		
lp3			.667		
lp2			.645		
lp4			.587		
hdld3				.760	
hdld2				.692	
hdld1				.591	
hdld4				.518	
at1					.688
at6					.572
at3					.541

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 10: Hiệp phương sai trong chỉ số sửa đổi**

			M.I.	Par Change
e15	<-->	td	6.252	.053
e15	<-->	e16	13.818	-.077
e14	<-->	at	4.644	-.047
e14	<-->	e17	13.969	-.104
e13	<-->	at	6.605	.057
e13	<-->	lp	15.750	-.073
e13	<-->	e17	9.262	.086
e13	<-->	e16	6.909	.058
e12	<-->	td	7.261	.063
e12	<-->	e18	18.508	-.119
e12	<-->	e17	8.734	.088
e12	<-->	e13	10.533	-.075
e11	<-->	e13	11.868	-.070
e10	<-->	e19	9.463	-.070

			M.I.	Par Change
e10	<-->	e17	14.024	.097
e10	<-->	e14	6.735	-.052
e9	<-->	e18	15.198	.101
e9	<-->	e17	24.536	-.138
e8	<-->	lp	26.413	.101
e8	<-->	td	4.807	-.052
e8	<-->	e19	16.234	-.105
e8	<-->	e16	7.346	.065
e8	<-->	e11	14.012	.081
e8	<-->	e9	4.223	.048
e7	<-->	td	8.094	.054
e7	<-->	e13	5.393	-.044
e7	<-->	e11	4.577	-.037
e6	<-->	e12	10.217	-.074
e6	<-->	e11	7.312	.055
e5	<-->	e19	9.811	.065
e5	<-->	e13	12.796	.067
e5	<-->	e6	7.114	.047
e4	<-->	glv	9.553	.055
e4	<-->	e19	8.219	-.066
e4	<-->	e16	8.851	.063
e4	<-->	e12	4.318	.045
e4	<-->	e10	4.454	-.040
e3	<-->	e19	6.985	.062
e2	<-->	e19	5.054	-.049
e2	<-->	e16	5.403	-.047
e1	<-->	glv	5.995	-.040
e1	<-->	e19	6.008	.052
e1	<-->	e13	4.602	.041
e1	<-->	e9	4.691	-.041
e1	<-->	e8	19.772	-.090

*Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21*

**Bảng 11: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo LD**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.809				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
LD1	13.98	8.595	.637	.761
LD2	14.49	8.239	.561	.783
LD3	13.95	8.801	.527	.791
LD4	14.51	7.945	.613	.767
LD5	14.53	8.215	.651	.755

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 12: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo HD**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.833				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
HD1	11.10	6.492	.582	.823
HD2	11.45	5.393	.754	.745
HD3	11.61	5.972	.673	.784
HD5	11.64	5.758	.646	.797

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 13: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo TC**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.765				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
TC1	9.07	5.370	.550	.717
TC2	9.12	5.004	.592	.694
TC3	8.89	5.024	.588	.696
TC4	8.41	5.238	.529	.728

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 14: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo VH**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.769				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
VH1	12.41	9.135	.520	.732
VH2	12.21	9.379	.419	.768
VH3	12.32	9.061	.549	.723
VH4	12.93	8.587	.613	.700
VH5	12.93	8.489	.602	.703

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 15: Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong thang đo CSR**

Hệ số Cronbach's Alpha = 0.802				
	Giá trị thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Phương sai của thang đo nếu biến quan sát bị loại bỏ	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
CSR1	38.31	43.447	.437	.789
CSR3	38.58	42.358	.561	.778
CSR4	38.51	43.029	.503	.783
CSR5	38.59	45.608	.372	.800
CSR6	38.61	42.490	.587	.777
CSR7	38.58	42.447	.579	.776
CSR8	38.62	43.156	.435	.789
CSR9	38.53	43.566	.535	.782
CSR11	38.35	45.979	.361	.799
CSR13	38.57	44.181	.330	.800

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21

**Bảng 16: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test**

		.833
KMO Bartlett's Test of Sphericity	Ước lượng chi bình phương	7014.000
	Bậc tự do	435
	Mức ý nghĩa	.000

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21

**Bảng 17: Hệ số tương quan**

			Estimate
LD1	<---	LD	.726
LD4	<---	LD	.697
LD5	<---	LD	.760
LD2	<---	LD	.603
LD3	<---	LD	.607
HD2	<---	HD	.871
HD3	<---	HD	.770
HD5	<---	HD	.708
HD1	<---	HD	.662
TC2	<---	TC	.698
TC1	<---	TC	.670
TC3	<---	TC	.687
TC4	<---	TC	.646
CSR1	<---	CSR	.732
CSR8	<---	CSR	.591
CSR13	<---	CSR	.584
CSR2	<---	CSR	.610
CSR11	<---	CSR	.573
CSR5	<---	CSR	.513
VH4	<---	VH	.844
VH5	<---	VH	.807

Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21



**Bảng 18: Tổng phương sai được giải thích**

Nhân tố	Giá trị riêng Eigenvalues			Tổng bình phương được tải lên		
	Tổng	% phương sai	% tích lũy	Tổng	% phương sai	% tích lũy
1	7.368	24.562	24.562	6.906	23.021	23.021
2	2.987	9.957	34.519	2.548	8.495	31.516
3	1.955	6.516	41.035	1.508	5.026	36.542
4	1.847	6.158	47.193	1.279	4.262	40.804
5	1.684	5.614	52.807	1.233	4.110	44.914
6	1.542	5.138	57.945	1.051	3.504	48.417
7	1.177	3.924	61.869	.710	3.851	50.783
8	.921	3.070	64.939			
9	.885	2.950	67.889			
10	.807	2.691	70.580			
11	.719	2.396	72.976			
12	.711	2.371	75.347			
13	.660	2.199	77.546			
14	.617	2.058	79.604			
15	.586	1.952	81.556			
16	.543	1.808	83.365			
17	.536	1.787	85.152			
18	.520	1.733	86.885			
19	.467	1.558	88.443			
20	.434	1.448	89.891			
21	.410	1.365	91.256			
22	.405	1.350	92.605			
23	.388	1.293	93.898			
24	.350	1.168	95.066			
25	.326	1.088	96.154			
26	.302	1.007	97.161			
27	.274	.912	98.073			
28	.255	.852	98.924			
29	.198	.660	99.584			
30	.125	.416	100.000			

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 19: Ma trận xoay**

	Factor				
	1	2	3	4	5
LD1	.751				
LD4	.680				
LD5	.670				
LD2	.654				
LD3	.595				
HD2		.896			
HD3		.735			
HD5		.723			
HD1		.579			
TC2			.705		
TC1			.680		
TC3			.640		
TC4			.616		
CSR1				.665	
CSR8				.584	
CSR13				.566	
CSR2				.591	
CSR11				.549	
CSR5				.514	
VH4					.768
VH5					.688

*Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 21*

**PHỤ LỤC 08c**

**Bảng 1: Thực trạng về HDLD việc tại các DN may**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện			
			DN lớn	DNNVV	Bình quân	
					Riêng	Chung
Quyền	hdld1	Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLD	3,25	2,69	2,97	3,13
	hdld2	Ký đúng loại HDLD theo tính chất công việc	3,45	3,27	3,36	
	hdld3	Chấm dứt HDLD đúng PLLĐ	3,21	2,89	3,05	
Lợi ích	hdld4	Các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD	3,03	2,40	2,72	2,75

*Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 2: Thực trạng về giờ làm việc việc tại các DN may Việt Nam**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện			
			DN lớn	DNNVV	Bình quân	
					Riêng	Chung
Quyền	glv1	Đảm bảo thời gian làm việc theo đúng cam kết	3,08	2,96	3,02	3,01
	glv2	Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày đúng PLLĐ	2,87	2,73	2,80	
	glv3	Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ	2,91	2,76	2,83	
	glv4	Đảm bảo thời gian nghỉ phép năm theo đúng PLLĐ	3,58	3,19	3,39	
Lợi ích	glv5	Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm	2,93	2,75	2,84	2,84

*Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 3: Thực trạng về ATVSLĐ và sức khỏe NN tại các DN may**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện			
			DN lớn	DNNVV	Bình quân	
					Riêng	Chung
Quyền	at1	Tập huấn về ATVSLĐ, PCCC	3,72	3,36	3,54	3,22
	at2	Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc	2,85	2,78	2,82	
	at3	Thực hiện trang bị bảo hộ lao động	3,56	3,01	3,29	
	at4	Đảm bảo theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần	3,37	3,09	3,23	
Lợi ích	at5	Chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao	3,03	2,66	2,85	3,01
	at6	Tổ chức hoạt động văn hóa và thể thao cho NLD	3,45	2,91	3,18	

*Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 4: Thực trạng TNXH về lương và phúc lợi tại các DN may**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện			
			DN lớn	DNNVV	Bình quân	
					Riêng	Chung
Quyền	lp1	Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu	3,97	3,51	3,74	3,21
	lp2	Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày thường	3,11	2,76	2,94	
	lp3	Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm ngày nghỉ, ngày lễ	3,02	2,87	2,95	
	lp4	Đóng BHXH, BHYT cho NLD theo đúng PLLĐ	3,55	2,91	3,23	
Lợi ích	lp5	Trả mức lương cạnh tranh	3,72	2,98	3,35	3,02
	lp6	Trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định	3,09	2,83	2,96	
	lp7	Hỗ trợ nhà ở cho NLD	2,83	2,66	2,75	

*Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21*

**Bảng 5: Thực trạng TNXH về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể tại các DN may**

Trách nhiệm đảm bảo	Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện			
			DN lớn	DNNVV	Bình quân	
					Riêng	Chung
Quyền	td1	Được thành lập Công đoàn cơ sở	3,09	2,95	3,02	3,03
	td2	NLĐ được tham gia Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng	3,05	2,91	2,98	
	td3	Tổ chức hội nghị NLĐ hàng năm	3,22	2,97	3,09	
Lợi ích	td4	NSDLĐ tạo điều kiện cho CĐ cơ sở hoạt động	3,02	2,83	2,93	2,82
	td5	TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật	2,78	2,64	2,71	

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21

**Bảng 6: Kết quả xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLĐ tại các DN may**

Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện		
		DN lớn	DNNVV	Bình quân
CSR1	Xác định các mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,39	2,86	3,12
CSR2	Nghiên cứu và lựa chọn CoC về TNXH đối với NLĐ	3,32	2,85	3,09
CSR3	Xây dựng các chương trình TNXH đối với NLĐ	3,28	2,73	3,01
CSR4	Xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,17	2,56	2,87
	<i>Trung bình</i>	3,29	2,75	3,02

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21

**Bảng 7: Kết quả triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ tại các DN may Việt Nam**

Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện		
		DN lớn	DNNVV	Bình quân
CSR5	Tổ chức bộ máy thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,42	2,84	3,13
CSR6	Lập hồ sơ đăng ký đạt CoC về thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,44	2,85	3,15
CSR7	Ban hành các quy định, hướng dẫn CoC về TNXH đối với NLĐ	3,32	2,79	3,06
CSR8	Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLĐ	2,97	2,71	2,84
CSR9	Tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,28	2,66	2,97
CSR10	Tổ chức triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,21	2,56	2,89
	<i>Trung bình</i>	3,27	2,74	3,01

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21

**Bảng 8: Kết quả đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ của các DN may**

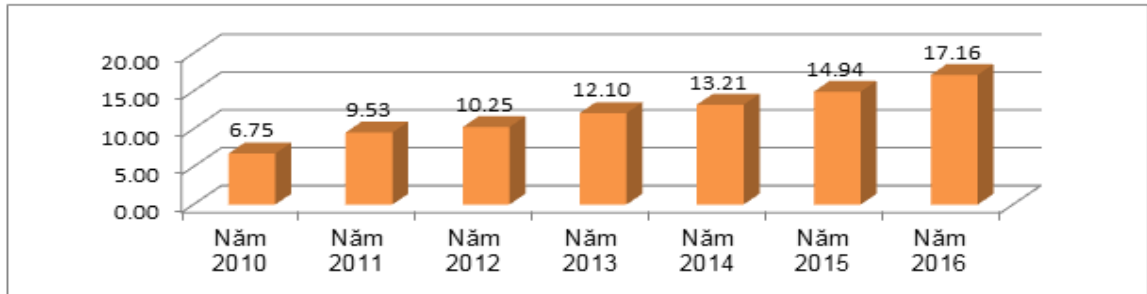
Mã hóa	Nội dung cụ thể	Mức độ thực hiện		
		DN lớn	DNNVV	Bình quân
CSR11	Xác định các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,20	2,77	2,98
CSR12	Đo lường các kết quả chủ yếu của thực hiện TNXH đối với NLĐ	3,18	2,73	2,95
CSR13	Thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa	3,15	2,68	2,92
	<i>Trung bình</i>	3,17	2,68	2,93

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 21

## PHỤ LỤC 09

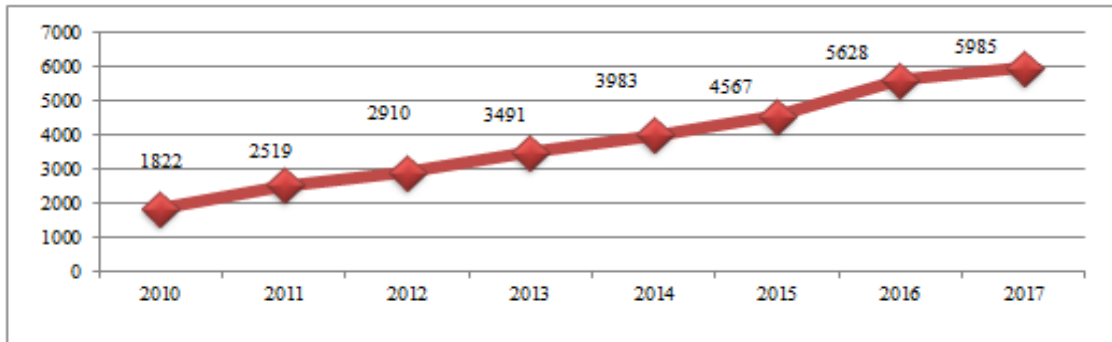
### HÌNH KẾT QUẢ XỬ LÝ DỮ LIỆU

Đơn vị: tỷ USD



Nguồn: Tổng hợp từ Tổng cục Hải quan

Hình 1: Kim ngạch xuất khẩu của các DN may từ năm 2010 - 2016



Nguồn: VITAS, 2017

Hình 2: Số lượng các DN may Việt Nam giai đoạn 2010 - 2017

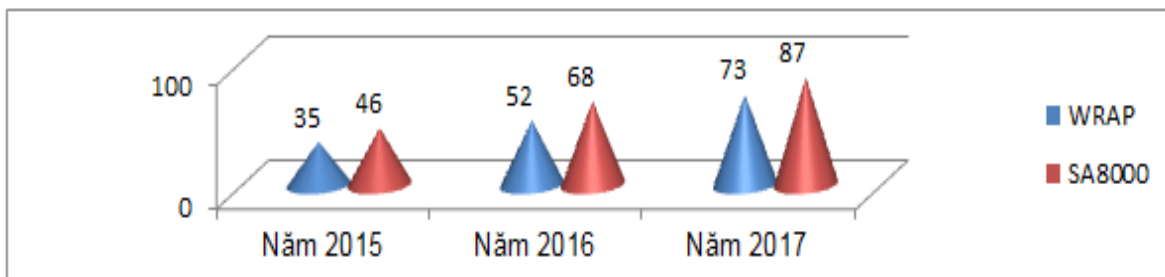


Hình 3: Hình ảnh đồng phục của NLD tại May Nhà Bè



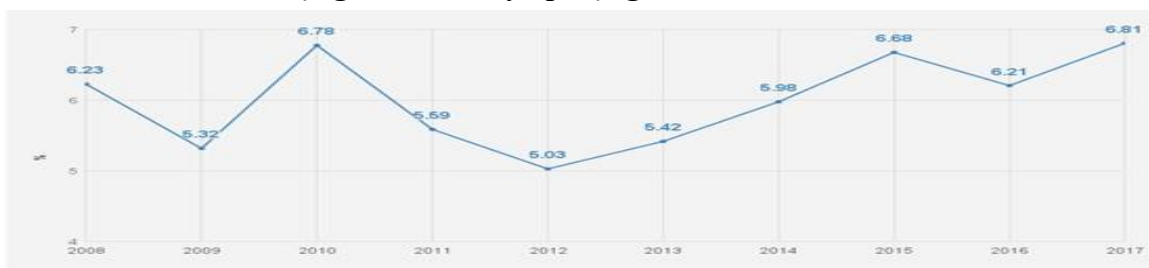
Hình 4: Hình ảnh đồng phục tại May 10

Nguồn: Tổng hợp từ Website của May Nhà Bè và May 10



Nguồn: VITAS, 2017

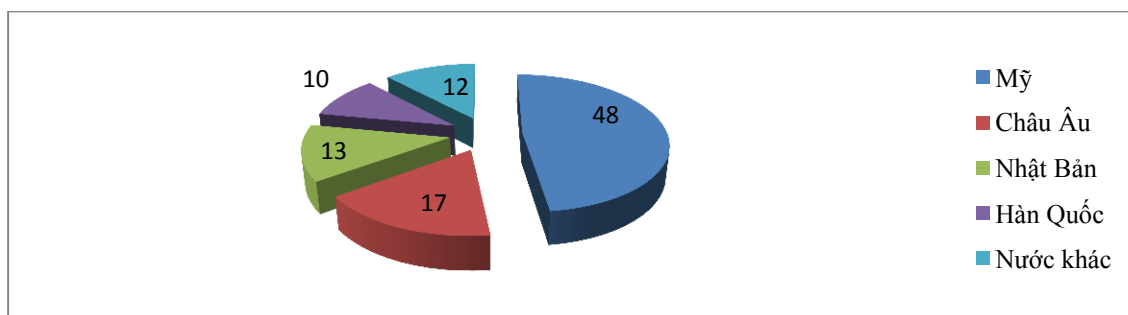
**Hình 5: Số lượng các DN may áp dụng tiêu chuẩn SA 8000 & WRAP**



Nguồn: Tổng cục thống kê

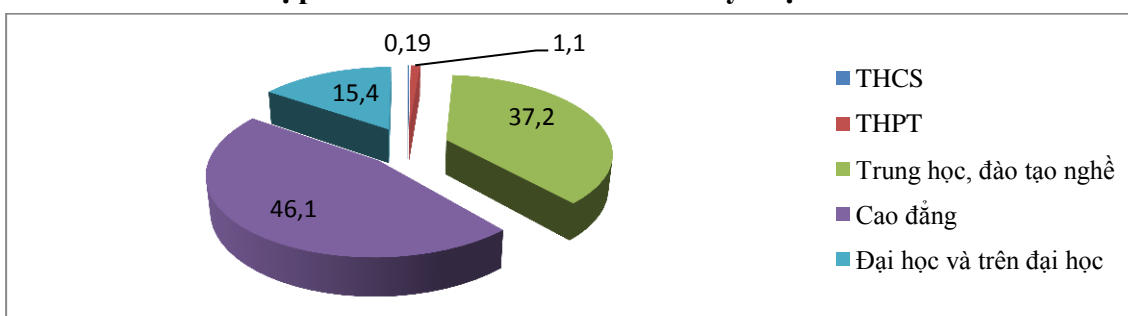
**Hình 6: Tăng trưởng kinh tế Việt Nam từ năm 2008 - 2017**

Đơn vị: %



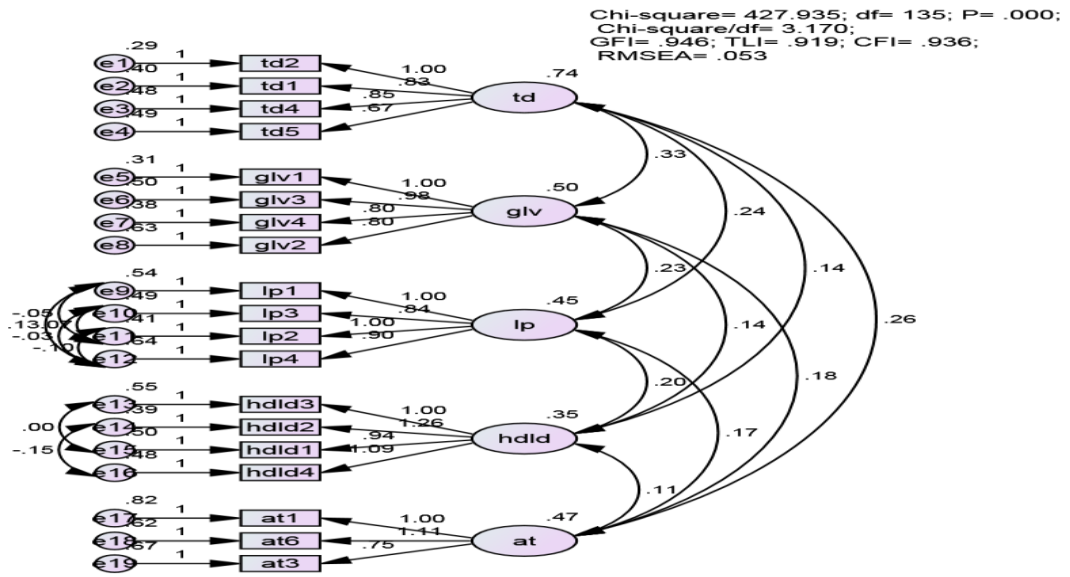
Nguồn: Tổng cục Hải quan, 2017

**Hình 7: Thị phần xuất khẩu của các DN may Việt Nam năm 2017**



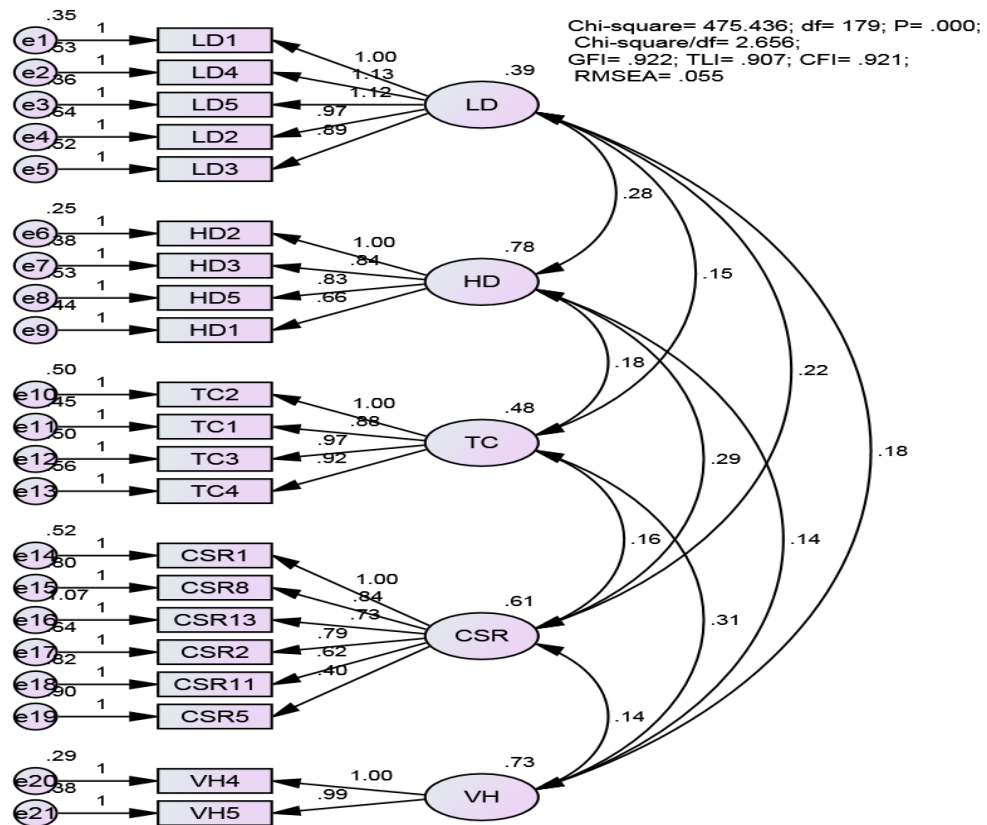
Nguồn: Tổng hợp của NCS

**Hình 8: Thống kê trình độ học vấn của nhà quản trị tại các DN may**



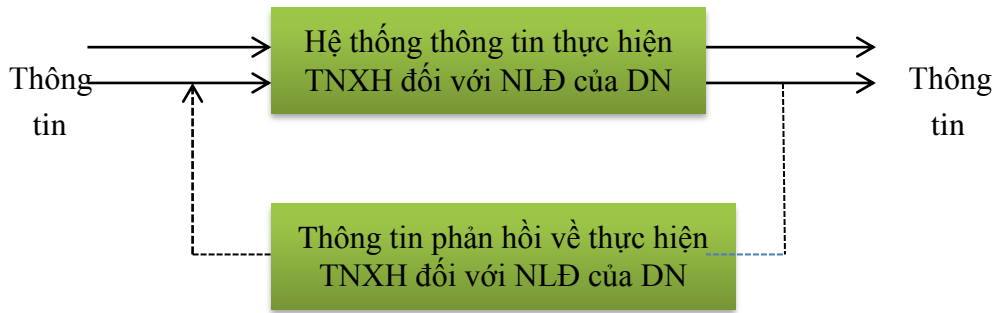
Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21

Hình 9: Kết quả CFA nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD của các DN may



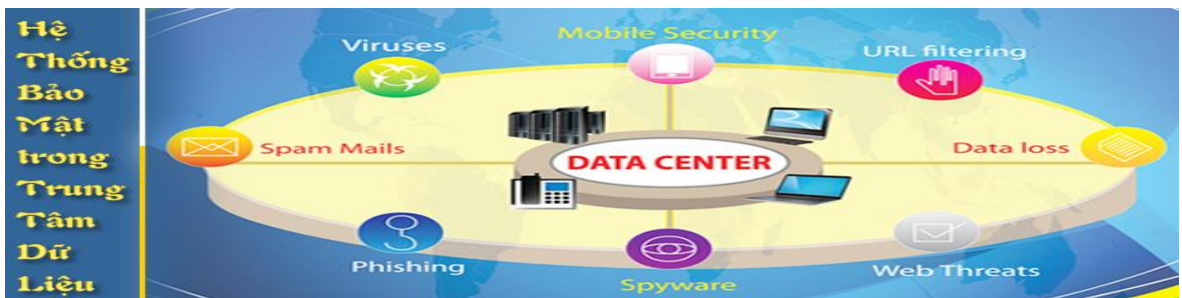
Nguồn: Kết quả phân tích từ Amos 21

Hình 10: Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA (chuẩn hóa)



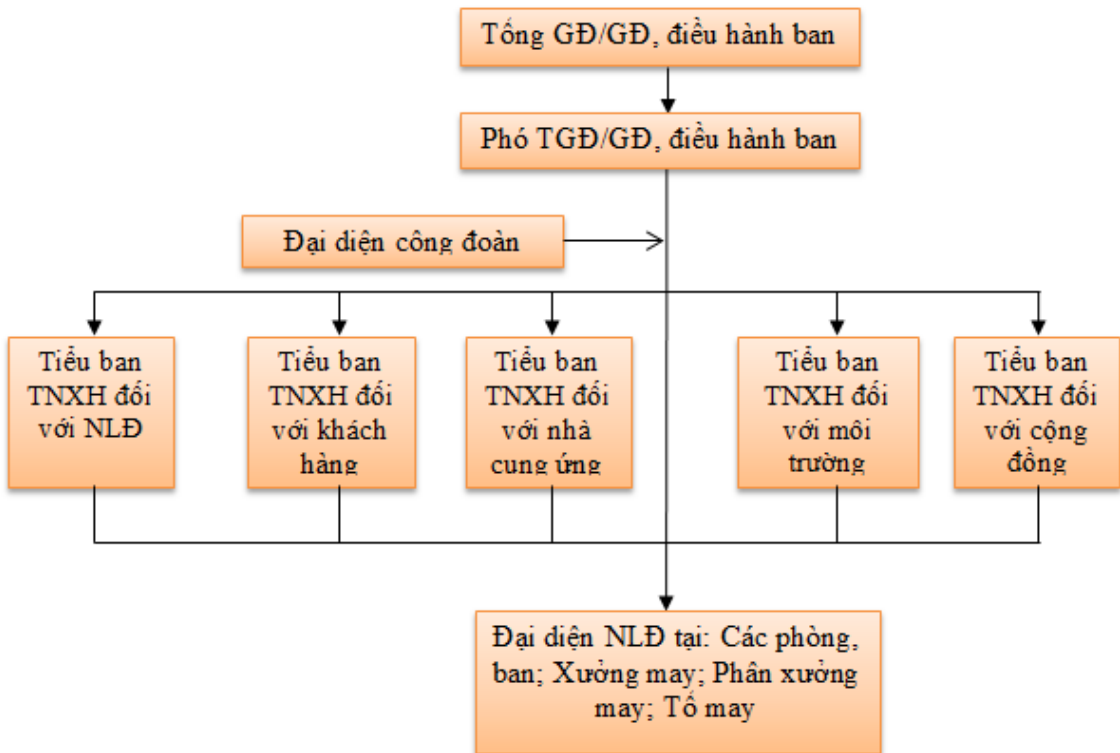
Nguồn: Tổng hợp của NCS

Hình 11: Mô hình thông tin thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may



Hình 12: Mô hình điện toán đám mây trong truyền thông thực hiện TNXH của các DN may

(Nguồn: Tổng hợp của NCS)



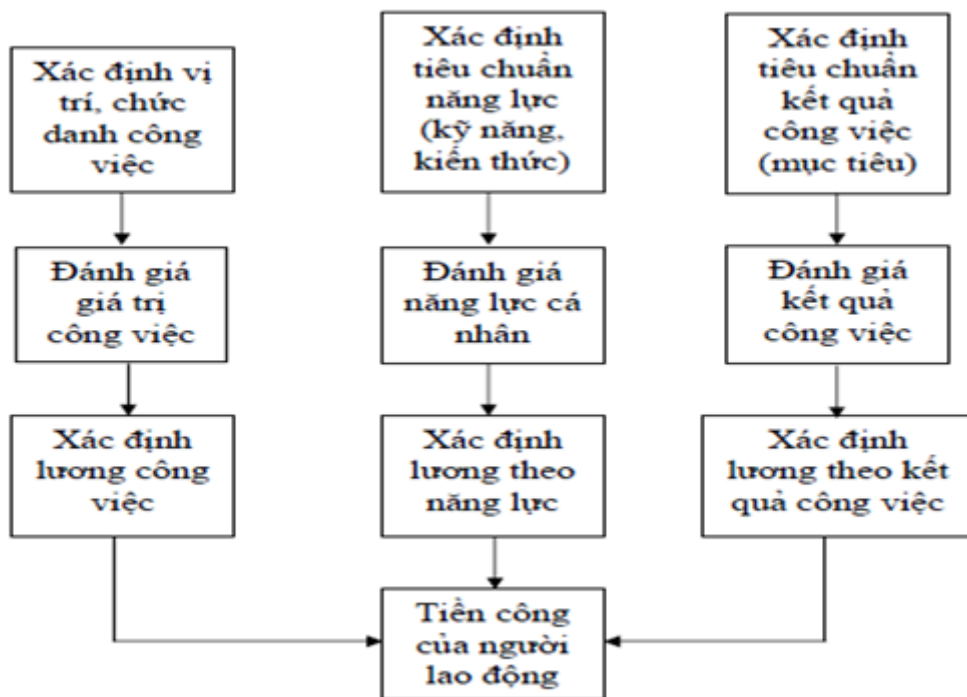
Hình 13: Mô hình cấu trúc tổ chức của bộ phận đảm trách thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam





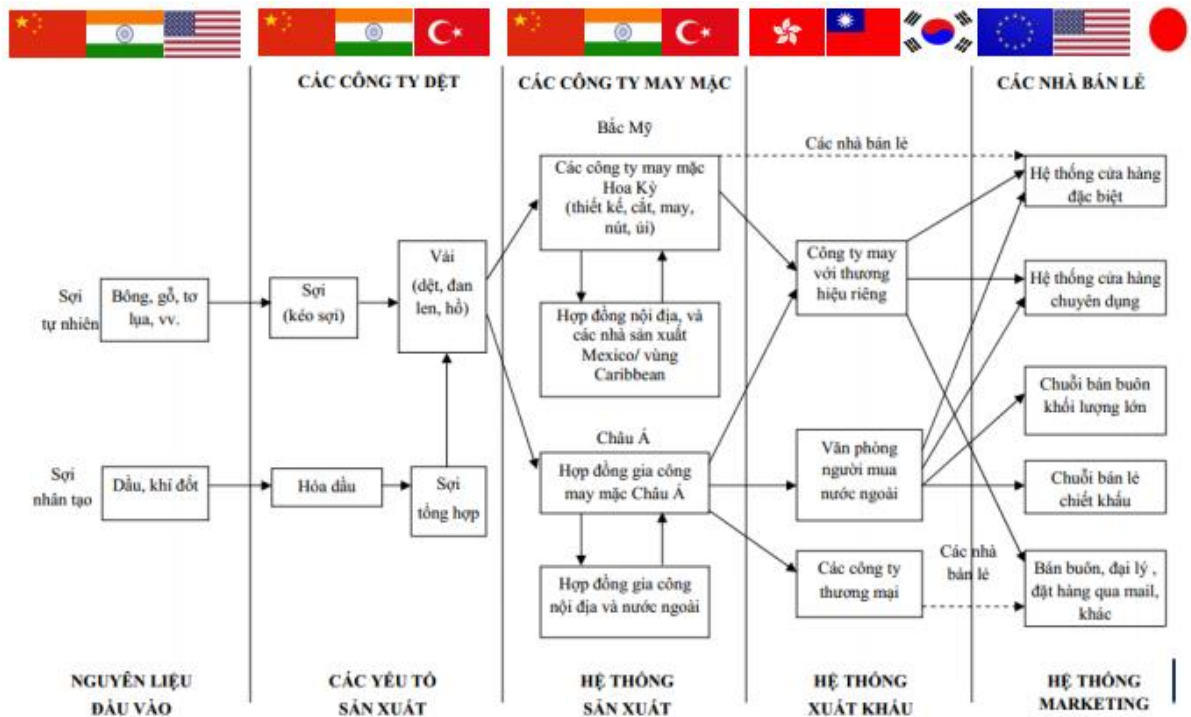
Nguồn: Tổng hợp của NCS

Hình 14: Các phân hệ chính của SV.HRIS trong tổ chức hệ thống thông tin thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam

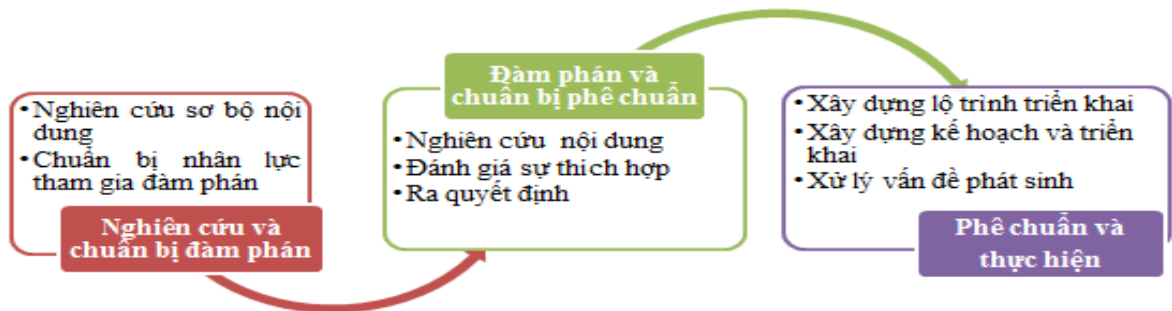


Nguồn: Tổng hợp của NCS

Hình 15: Trả lương theo phương pháp 3Ps

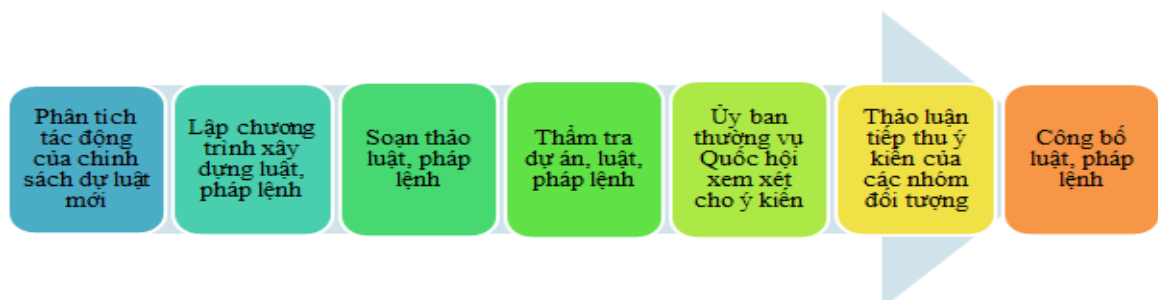


Hình 16: Chuỗi giá trị toàn cầu của các doanh nghiệp may



Nguồn: Tổng hợp từ [47]

Hình 17: Quy trình tham gia FTAs



Nguồn: Tổng hợp từ [47]

Hình 18: Đề xuất quy trình xây dựng và ban hành văn bản pháp luật

## PHỤ LỤC 10

**Bảng 1: Tình hình các doanh nghiệp may Việt Nam năm 2017**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Giá trị
1	Số lượng DN	DN	5.985
2	Quy mô DN	Người	Các DN quy mô nhỏ và vừa (200 - 500) LĐ chiếm tỷ trọng lớn (90%)
3	Cơ cấu DN theo loại hình sở hữu	DN	Tư nhân (84%), FDI (15%), Nhà nước (1%)
4	Số lượng lao động	Người	1.537.135
5	Thu nhập bình quân	VNĐ	5.000.000
6	Số ngày làm việc/tuần	Ngày	6
7	Số giờ làm việc/tuần	Giờ	48
8	Số ca/ngày	Ca	2

Nguồn: VITAS, 2017

**Bảng 2: Cơ cấu lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam**

Đơn vị: Người

	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
<b>Tổng</b>	1.155.976	1.255.386	1.279.422	1.398.781	1.449.749	1.537.135
<b>Nam</b>	256.885	254.717	284.292	318.281	322.294	302.816
<b>Nữ</b>	899.091	1.000.726	995.129	1.080.500	1.127.455	1.234.319

Nguồn: ILSSA 2017 và tính toán của NCS

**Bảng 3: Đánh giá về ATVSLĐ tại nơi làm việc của các DN may**

TT	Nội dung	Số DN (%)
1	Không tổ chức đo, kiểm tra môi trường LĐ định kỳ hàng năm	24,34
2	Không sử dụng kết quả đo, kiểm tra môi trường để thực hiện cải thiện điều kiện lao động cho NLĐ	9,87
3	Không xây dựng kế hoạch an toàn lao động	42,11
4	Huấn luyện an toàn LĐ cho NLĐ nhưng không đầy đủ	57,24

Nguồn: MOLISA & ILO, 2015

**Bảng 4: Một số hoạt động văn hóa tại các DN may quy mô lớn**

TT	Nội dung	Thời gian
1	Giao lưu văn nghệ	8/3
2	Đố vui	20/10
3	Diễn kịch	8/3
4	Hát Karaoke	Sinh nhật DN
5	Chia sẻ cách nấu ăn	20/10
6	Chia sẻ kinh nghiệm chăm sóc bản thân	8/3; 20/10
7	Chia sẻ kinh nghiệm chăm sóc gia đình	28/6
8	Chia sẻ kinh nghiệm chăm sóc con nhỏ	1/6

Nguồn: Vinatex

**Bảng 4: Chính sách về ATVSLĐ, PCCC được tập huấn nghiệp tại các DN may**

TT	Một số chính sách mới về ATVSLĐ, PCCC	Nơi ban hành
1	Luật số 84/2015/QH13 về an toàn vệ sinh lao động,	Quốc hội
2	Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động,	Chính phủ
3	Luật số 40/2013/QH13 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật phòng cháy và chữa cháy số 27/2001/QH10	Quốc hội
4	Nghị định 79/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật PCCC	Chính phủ
5	Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy năm 2013	Quốc hội

Nguồn: Tổng hợp từ VITAS, 2017



## PHỤ LỤC 11

### Hộp 1: Nội dung quy định, hướng dẫn về quy tắc ứng xử tại TCT Đức Giang

Tổng Công Ty Đức Giang ban hành, hướng dẫn thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD với các nội dung chủ yếu:

**Lao động trẻ em:** không khuyến khích và không sử dụng lao động trẻ em dưới 16 tuổi, NLD 16 tuổi đến dưới 18 tuổi, lập hồ sơ theo dõi để can thiệp với các cấp quản lý, các bộ phận để bố trí về thời gian lao động, giải quyết các chế độ.

**Lao động cưỡng bức:** cấm mọi hình thức ép buộc NLD làm việc ngoài ý muốn.

**Sức khỏe và an toàn:** đảm bảo cho công nhân NLD được làm việc trong môi trường an toàn, không có hại sức khỏe, trang bị bảo hộ lao động theo ngành nghề làm việc, túi thuốc cấp cứu để tại nơi làm việc, NLD được khám sức khỏe định kỳ.

**Tự do công đoàn và quyền thỏa ước tập thể:** NLD được quyền tự do hội họp, đoàn thể theo ý muốn mà không bị phân biệt đối xử. Không can thiệp và không cản trở các hoạt động của công đoàn.

**Phân biệt đối xử:** Công ty cấm mọi hình thức phân biệt đối xử, trừ dập trong tuyển dụng, HĐLĐ, giới tính, tôn giáo, tất cả cán bộ công nhân viên được đối xử công bằng.

**Kỷ luật:** không khuyến khích và không cho phép được sử dụng nhục hình, lăng nhục, áp bức, đe dọa, đánh đập NLD.

**Thời gian làm việc:** Thời gian làm việc của không quá 48h/1tuần; Thời gian làm thêm giờ không quá 12h/1 tuần.

**Tiền lương và phúc lợi:** trả lương gồm cả các khoản phúc lợi khác mà bằng hoặc vượt quá mức lương tối thiểu yêu cầu; Cấm mọi hình thức trừ lương, cơ chế và cơ cấu tiền lương được phổ biến công khai; thời gian làm thêm giờ vào ngày thường được trả gấp 1,5 lần, thời gian làm thêm giờ vào ngày chủ nhật được trả gấp 2 lần, thời gian làm thêm giờ vào ngày lễ được trả gấp 3 lần so với ngày thường

**Hệ thống quản lý:** Cam kết bảo vệ quyền và lợi cho NLD, môi trường làm việc được sạch sẽ - an toàn, thời gian làm việc theo đúng quy định; Chăm lo sức khỏe cho người lao động, cơ chế tiền lương được phổ biến công khai cho người lao động biết, thời gian làm việc được giới hạn theo quy định.

Nguồn: [mayductgiang.com.vn](http://mayductgiang.com.vn)

### Hộp 2: Tổng Công ty May 10 ra mắt điểm sinh hoạt văn hóa công nhân

Ngày 18/5/2017, Tổng Công ty May 10 đã tổ chức cắt băng khánh thành Điểm sinh hoạt văn hóa công nhân có trị giá đầu tư 1 tỉ đồng, bao gồm: 3 sân cầu lông tiêu chuẩn; 1 sân chơi tổ chức sự kiện ngoài trời và hội khỏe thường kỳ; 1 thư viện gồm 400 đầu sách; 1 hội trường đa năng có diện tích trên 400m<sup>2</sup> tại Trường Cao đẳng nghề Long Biên. Bà Trần Quý Dân- Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty May 10 cho biết: Tổng Công ty hiện có hơn 11.000 cán bộ công nhân viên. Mặc dù nền kinh tế còn gặp nhiều khó khăn nhưng May 10 vẫn luôn quan tâm và tạo điều kiện cho CBCNV tham gia đầy đủ các phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, các phong trào thi đua lao động sản xuất, sáng kiến sáng tạo của Công đoàn Dệt May, Liên đoàn lao động quận Long Biên tổ chức.



Điểm sinh hoạt văn hóa May 10 có thư viện khoảng hơn 400 đầu sách phục vụ nhu cầu văn hóa đọc cho NLD tại may 10. Phát biểu tại lễ ra mắt, Phó Chủ tịch LĐLĐ TP Hà Nội Ngô Văn Tuyên cho rằng: “Điểm sinh hoạt văn hóa công nhân của Tổng Công ty May 10 là mô hình mới của Thành phố Hà Nội đưa vào hoạt động, hướng đến những DN có đông NLD như Tổng Công ty May 10 và những nơi tập trung đông NLD, góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho NLD sau giờ làm việc căng thẳng”.

Nguồn: <http://garco10.com.vn>



### Hộp 3: TCT May 10 khắc phục và ngăn ngừa những sai lệch trong thực hiện TNXH đối với NLD

TCT May 10 sau khi đo lường thấy hệ hạ tầng thông tin còn chưa hiện đại gây trở ngại cho việc thu thập, xử lý thông tin hay mức lương của NLD chưa đạt được kế hoạch ban đầu là tăng 8,6% trong năm 2016 do năng suất lao động chưa đạt kế hoạch ban đầu. Trong quá trình thực hiện hành động khắc phục và ngăn ngừa May 10 đã tiến hành thay thế một số thiết bị thông tin hỏng hóc, lỗi thời. Hoàn thiện hệ thống thiết kế mặt bằng lắp đặt máy chủ và máy trạm tránh gây lãng phí tài nguyên và giảm hiệu suất làm việc của thiết bị, tổn thất tài chính cho May 10. Nâng cấp các phần mềm chăm sóc quản lý nhân sự tiền lương cùng với đó là nâng cao hiệu quả sử dụng SMS, Office, Skype...trong hệ thống thông tin và truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLD.

Thực hiện TNXH đảm bảo mức lương cạnh tranh (mục tiêu trong năm 2016 mức lương trung bình của NLD là 6,5 triệu đồng/người/tháng). Qua quá trình đo lường thấy chưa đạt được, ban lãnh đạo DN và các bộ phận đảm trách liên quan đã tổ chức "Ngày hội ý tưởng" là một cách làm hữu ích để mọi ý tưởng sáng tạo của NLD được nhân rộng. Các sáng kiến cải tiến hữu ích của NLD được áp dụng thử nghiệm ngay lập tức và sau đó nhân rộng ra toàn DN cụ thể như khi chuyển đổi sản phẩm sơ mi và quần phái mất từ 1-2 ngày nhưng nay chỉ cần 1-2 giờ, Veston, Jacket phái mất 3-4 ngày, nay chỉ mất 8 giờ. Việc nghiên cứu thao tác chuẩn đã giảm thời gian chế tạo sản phẩm tăng năng suất lao động và dẫn đến một kết quả hiển nhiên là sẽ tăng lương cho NLD cũng như đảm bảo thực hiện được mục tiêu thực hiện TNXH trong đảm bảo mức lương cao hơn DN cùng ngành của May 10.

Nguồn: Báo cáo thường niên Tổng công ty cổ phần may 10, 2016

### Hộp 4: Quyền của người lao động

- (i) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử.
- (ii) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể.
- (iii) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động.
- (iv) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.
- (v) Đình công.

Nguồn: Điều 5 Bộ Luật lao động, 2012

### Hộp 5: Quy định về những điều khoản đảm bảo quyền trong HĐLĐ

- + Công việc và địa điểm làm việc.
- + Thời hạn của hợp đồng lao động.
- + Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.
- + Chế độ nâng bậc, nâng lương.
- + Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.
- + Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.
- + Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.
- + Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Nguồn: Điều 23, Bộ luật lao động 2012

### Hộp 6: Ví dụ điển hình của 1 DN may về tình trạng làm thêm giờ

Theo điều tra của ILO & IFC trong chương trình làm việc tốt hơn từ 1 DN may và đưa ra nguyên do vì sao DN thích tăng giờ làm thêm giờ cụ thể là: Nếu DN này không làm thêm giờ, tuyển thêm lao động mới thì họ phải trả những khoản sau: 100 tiền lương cho NLĐ; 26,5% cho phép năm, 20 - 30% cho các khoản không tính vào tăng ca như chuyên cần, xăng xe, con nhỏ...; 10 - 15% cho nghỉ lễ, ốm đau thai sản. Tổng chi phí của DN bỏ ra là 160 - 180%. Trong khi đó, DN huy động 8 người làm thêm 1 giờ thì chi phí bỏ ra của DN chỉ là 150% tiền lương làm thêm giờ cho NLĐ. Nếu làm thêm giờ, DN may còn có lợi thế là mặt bằng lương cao hơn. Do đó DN may đó sẽ thu hút NLĐ tốt hơn là không làm thêm giờ mà tuyển lao động mới.

*Nguồn: Tổng hợp của ILO & IFC, 2017*

### Hộp 7: Các bước để DN được nhận bộ quy tắc SA 8000

Để chứng nhận SA 8000, doanh nghiệp cần thực hiện các bước:

1. Đăng ký dịch vụ đào tạo và tư vấn với tổ chức tư vấn
2. Thực hiện các hoạt động đào tạo, tư vấn, soạn thảo tài liệu, điều chỉnh cơ sở hạ tầng cần thiết, áp dụng, đánh giá nội bộ, xem xét của lãnh đạo... Thời gian từ 3 tháng đến 1 năm, tùy theo quy mô, hiện trạng cơ sở hạ tầng và sự quyết tâm của doanh nghiệp.
3. Phải có hồ sơ hoạt động theo hệ thống quản lý trách nhiệm xã hội khoảng 3 tháng
4. Đăng ký dịch vụ chứng nhận SA 8000 ở một tổ chức chứng nhận độc lập uy tín.
5. Thực hiện đánh giá chứng nhận
6. Khắc phục lỗi (nếu có)
7. Nhận giấy chứng nhận và duy trì hệ thống quản lý TNXH SA 8000

*Nguồn: Tổng hợp từ ISO Việt Nam, 2013*

### Hộp 8: Các DN may trong ngành dệt may và da giày đạt thỏa thuận Hợp tác công tư

#### Ngành dệt may và da giày đạt thỏa thuận Hợp tác công tư

Ngày 27/10/2016, tại Hà Nội đã diễn ra lễ ký kết thỏa thuận hợp tác công tư hỗ trợ phát triển bền vững ngành dệt may và da giày tại Việt Nam nằm trong chương trình Vươn tới Đỉnh Cao (RTTT). Mô hình này được đánh giá không chỉ góp phần giảm chi từ ngân sách Nhà nước mà còn tăng hiệu quả xúc tiến thương mại, phát triển thị trường cho hàng Việt Nam. Tới tham dự lễ ký kết có đại diện lãnh đạo Vụ Công nghiệp nhẹ, Tổng cục Môi trường, Vụ Hợp tác Quốc tế và các đại diện liên quan. 8 cơ quan tham gia ký kết hợp tác công tư bao gồm: Vụ Công nghiệp nhẹ - Bộ Công Thương; Tổng cục Môi trường - Bộ Tài nguyên và Môi trường; Vụ Hợp tác Quốc tế - Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội; Hiệp Hội Dệt May Việt Nam (Vitas); Hiệp Hội Da giày và Túi xách Việt Nam (Lefaso); Hiệp Hội Bông Sợi Việt Nam (Vcosa); công ty Marks & Spencer; Tổ Chức Sáng Kiến Thương Mại Bền Vững IDH.

Ông Phan Chí Dũng, Vụ trưởng Vụ Công nghiệp nhẹ khẳng định: “vai trò quan trọng của ngành dệt may và da giày trong nền kinh tế Việt Nam. Đây là hai ngành xuất khẩu mũi nhọn, giải quyết nhiều việc làm, đảm bảo an sinh xã hội, đóng góp lớn vào quá trình dịch chuyển cơ cấu kinh tế, đẩy mạnh công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Đây là một sáng kiến mang lại những giải pháp giải quyết các vấn đề:

- Hỗ trợ sản xuất và thương mại có trách nhiệm với các mặt hàng dệt may, da giày;
- Ứng dụng sản xuất bền vững toàn cầu với thử nghiệm đầu tiên tại Việt Nam.
- Cải thiện năng suất người lao động bằng cách tăng cường đối thoại với người lao động.
- Giảm chi từ ngân sách Nhà nước mà còn tăng hiệu quả xúc tiến thương mại, phát triển thị trường cho hàng Việt Nam.
- Cải thiện môi trường, tăng cường phát triển bền vững.

*Nguồn: Bộ Công Thương, 2016*



## PHỤ LỤC 12

### TÌNH HUỐNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI MỘT SỐ DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM

#### 1. Nghiên cứu tình huống tại Tổng Công ty cổ phần May Nhà Bè

Tổng Công ty cổ phần May Nhà Bè là một thành viên của Tổng Công ty Dệt May Việt Nam (nay là Tập đoàn Dệt May Việt Nam). Tổng công ty có trụ sở tại số 04 đường Bến Nghé, phường Tân Thuận Đông Quận 7, TP. Hồ Chí Minh. Tổng công ty khởi đầu từ hai xí nghiệp may Ledgine và Jean Symi thuộc khu chế xuất Sài Gòn hoạt động từ trước năm 1975. Ngày 24/03/1992 Bộ Công nghiệp nhẹ lấy tên là Tổng công ty May Nhà Bè theo quyết định số 225/CNN - TCLĐ. Trải qua hơn 40 năm phát triển DN đã trở thành một Tổng công ty đại chúng lớn mạnh hàng đầu trong ngành Dệt May Việt Nam cả về qui mô, phạm vi hoạt động, mặt hàng sản xuất, ngành nghề kinh doanh và đạt hiệu quả kinh tế - xã hội ngày một cao. Năm 2012 DN được bình chọn là DN xuất sắc toàn diện khu vực Châu Á - Thái Bình Dương.

Tổng công ty đã khẳng định vị trí dẫn đầu ở thị trường trong nước và quốc tế. Kim ngạch xuất khẩu: năm 2015 là 651 triệu USD, năm 2016 là 729 triệu USD và năm 2017 là 820 triệu USD. Hiện tại, DN là đơn vị sản xuất cho những nhãn hiệu nổi tiếng trên thế giới với các thị trường: Hoa Kỳ (Alfani, BCBG,...); Châu Âu (Burton, H&M, Jules, Mango...); Nhật Bản (Itochu, Mitsui...). Đồng thời DN cũng “đi bằng cả hai chân” khi không chỉ thực hiện tốt các hợp đồng xuất khẩu, mà còn phục vụ tốt nhu cầu của thị trường nội địa với 200 cửa hàng và đại lý bán hàng.

Theo báo cáo thường niên của Tổng công ty (2017), vốn điều lệ của DN là 182 tỷ đồng, tổng tài sản hiện tại khoảng 3.000 tỷ đồng. Trong đó doanh thu tăng 4 lần trong 9 năm qua, từ 1800 tỷ đồng năm 2008 lên 5.800 tỷ đồng năm 2017. Đến nay DN có 37 đơn vị và xí nghiệp thành viên. TCT đã tạo việc làm ổn định cho hơn 30.000 lao động trong cả nước. Đây là lá cờ đầu về thực hiện TNXH đối với NLD trong ngành.



Thông điệp kinh doanh của May Nhà Bè là hướng đến sự phát triển bền vững. Logo của được thiết kế với ý tưởng cách điệu chữ N và B với bố cục chặt chẽ những nét uốn lượn đi lên thể hiện sự phát triển, vươn lên một cách bền vững.

#### 1.1. Thực trạng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động

Tổng Công ty là một trong những đơn vị tiên phong của các DN may trong thực hiện TNXH đối với NLD. Ông Đinh Văn Thập - Phó TCT cho rằng: “Chăm lo tới đời sống, đảm bảo các chế độ đãi ngộ cho NLD mới chính là sợi chỉ vô hình gắn kết chắc chắn nhất để níu chân NLD cũng như để họ nỗ lực cống hiến, mang lại sự thành công, phát triển bền vững cho DN”.

*Thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLD:* Khởi nguồn là việc ký kết HĐLĐ. Đây là trách nhiệm cơ bản nhất mà DN tuyệt đối tuân thủ. Loại hợp đồng chủ yếu tại Tổng Công ty là làm việc trên 3 năm trừ hợp đồng thử việc. NLD sẽ được hưởng các quyền mà NLD và NSDLĐ đã ký kết trong. Tổng công ty thực hiện tốt việc tuân thủ các quy định của Nhà nước, đặc biệt các quy định về đảm bảo thời gian làm việc, đảm bảo thời gian làm thêm, thời gian nghỉ ngơi, quy định về tiền lương tối thiểu... Bên cạnh đó, làm thêm giờ của NLD

không còn là mối bận tâm của DN. Bởi thời gian gần đây từ năm 2013 - 2016 năng suất lao động tăng 15% - 20%. Điều này đảm bảo thời gian làm việc đúng cam kết, số giờ làm thêm theo tuần, tháng, năm đúng quy định của PLLĐ; An toàn, vệ sinh lao động và sức khỏe nghề nghiệp được Tổng Công ty quan tâm hàng đầu và ngày càng được đầu tư trang thiết bị, đào tạo cho NLĐ về ATVSLĐ, PLLĐ, PCCC... Trong khoảng từ năm 2007 - 2017 DN đã đầu tư hơn 3000 tỷ đồng cho trang thiết bị cho sản xuất theo hướng tự động hóa giúp NLĐ giảm các công việc nặng nhọc, đảm bảo ATVSLĐ. Bên cạnh đó Tổng Công ty rất chú trọng đến công tác đóng BHXH, BHYT cho NLĐ đúng quy định, theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ cho NLĐ 2 lần/năm cũng như tôn trọng quyền tự do thương lượng và tự do hiệp hội của NLĐ... Điều này thể hiện sự tận tâm và nhiệt huyết của DN đối NLĐ. Chính nhờ vậy mà Tổng công ty đã có được một lực lượng NLĐ hùng mạnh, có khả năng thích ứng với mọi diễn biến khó lường của thị trường.

*Thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích:* là một đơn vị trả lương cho NLĐ khá hấp dẫn. Theo báo cáo thường niên của Tổng công ty (2017): “Thu nhập bình quân của NLĐ tại Tổng công ty cổ phần May Nhà Bè là 7,5 triệu đồng/người/tháng” cao hơn mức lương trung bình của các DN may Việt Nam là 2,7 triệu đồng. Bên cạnh đó Tổng Công ty luôn đánh giá NLĐ là yếu tố quan trọng nhất để tạo nên sự thành công của DN. Do vậy, DN đã nỗ lực hết mình bổ sung tiền lương cho NLĐ vào các dịp lễ (Tết dương lịch, lễ Giỗ Tổ Hùng Vương, lễ 30.4, 1.5, 2.9) 500.000 đồng, ngày mở máy đầu năm 500.000 đồng, thưởng Tết âm lịch ít nhất 2 tháng lương bình quân; quà mừng cưới: 1.00000.000 đồng. Theo Ông Đinh Văn Thập: “những TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ của TCT tập trung vào các vấn đề lớn về cải thiện thu nhập cho NLĐ, tạo điều kiện chỗ ở, bữa ăn ca. Thu nhập của NLĐ tại Tổng Công ty cổ phần May Nhà Bè mỗi năm tăng từ 7 - 10% năm/người. Mức ăn ca ngày là 25.000 đồng/suất; ca đêm là 30.000 đồng/suất”. Điều này cho thấy sự tận tâm và nhiệt huyết của DN đến cải thiện đời sống vật chất cho NLĐ; “Nội dung thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích còn thể hiện ở việc coi trọng đời sống tinh thần của NLĐ như: các chương trình chăm sóc sức khỏe mở rộng về bệnh phụ nữ, chương trình nghỉ mát, chương trình thể thao, văn nghệ, giao lưu chia sẻ kinh nghiệm sống... Đây không những là mong muốn của NLĐ khi làm việc tại DN mà còn là một công cụ quan trọng để tăng năng suất, chất lượng công việc.

## **1.2. Thực trạng quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động**

### **(i) Xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLĐ**

Xác định mục tiêu thực hiện TNXH đối với NLĐ của Tổng công ty rất cụ thể và khả thi. Mục tiêu thực hiện là phải đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ. Trong đó mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền là một trong những mục tiêu hàng đầu như: có các điều khoản đảm bảo quyền cho NLĐ, 100% NLĐ ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc, thời gian làm việc, làm thêm giờ theo quy định của PLLĐ, thực hiện trang bị bảo hộ lao động, trang bị đầy đủ nhà vệ sinh... Không dừng lại ở đó Tổng công ty còn dành những gì tốt đẹp nhất để thực hiện mục tiêu TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ bằng những nỗ lực của mình: có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLĐ, tạo điều kiện để NLĐ tham gia hoạt động tuyên truyền ATVSLĐ, đảm bảo cung cấp bữa ăn đủ dinh dưỡng, hợp vệ sinh cho NLĐ, chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao, tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao, trả mức lương cạnh tranh, ... để giúp NLĐ thực sự yên tâm làm việc, gắn bó với DN như ngôi nhà thứ hai của mình. DN



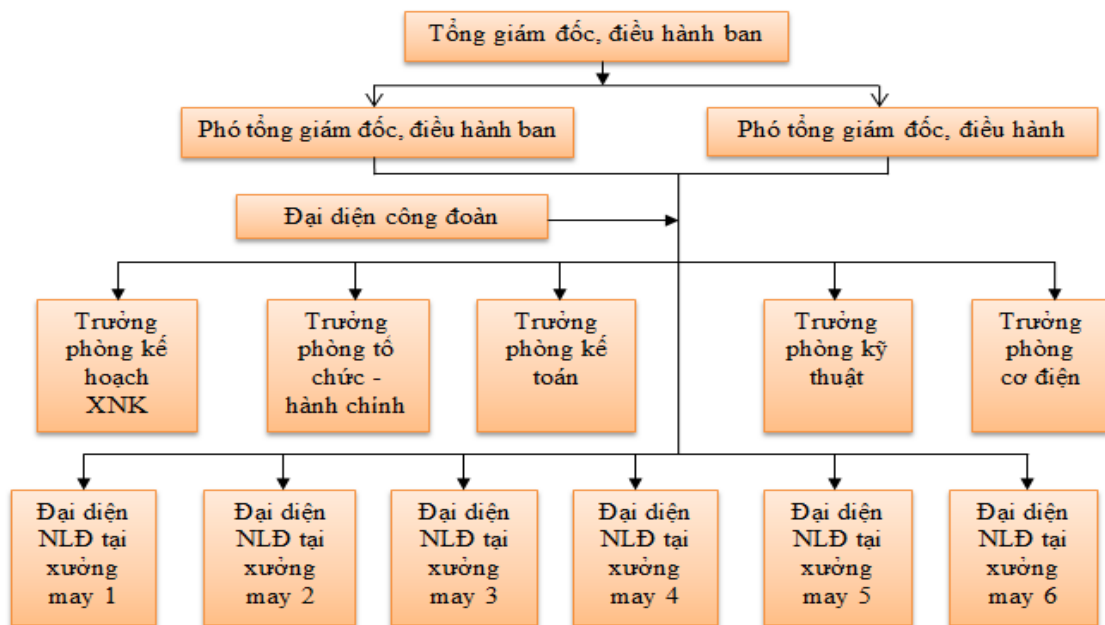
luôn coi NLD là gốc rễ của của sự phát triển, là người tạo nên chất lượng tốt nhất trong kinh doanh. Đại diện lãnh đạo Tổng công ty về quản lý chất lượng - Bà Lê Thị Ngọc Diệu cho biết: “Tổng công ty là DN tiên phong trong việc áp dụng hệ thống quản lý chất lượng SA8000, Wrap vào sản xuất, kinh doanh”. Bởi đây là yếu tố sống còn cho sự phát triển của DN cũng như TNXH bảo đảm quyền và lợi ích cho NLD.

Xây dựng chương trình thực hiện TNXH đối với NLD tại Tổng công ty cổ phần May Nhà Bè rất chủ động. Các chương trình này được sự ủng hộ, hưởng ứng nhiệt tình của tất cả NLD minh chứng như xây dựng: chương trình ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, PCCC, chế độ chính sách BHXH, chương trình tổ chức hội nghị NLD hàng năm, chương trình đảm bảo chương trình ngày hội gia đình... Điển hình như xây dựng chương trình trả mức lương cạnh tranh từ năm 2014-2017 Tổng công ty đặt mục tiêu mức lương của NLD tăng từ 10% - 12% mỗi năm. Bởi vì thu nhập là yếu tố quan trọng nhất quyết định chất lượng cuộc sống của NLD. Như vậy, các chương trình thực hiện TNXH đối với NLD này của Tổng công ty xuất phát chính từ mục tiêu thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD.

Công tác xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD khá được coi trọng. Theo Ông Đinh Văn Thập: “Tổng công ty luôn chủ động trong công tác xây dựng ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD. Chi phí cho thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLD chiếm hơn 50% chi phí chung của DN cụ thể như xây dựng ngân sách để tổ chức ngày hội gia đình cho NLD hàng năm là từ 700 triệu đến 1 tỷ đồng hay xây dựng ngân sách trả trợ cấp thất nghiệp khoảng 1- 3 tỷ đồng/năm cho NLD”. Phương pháp lập ngân sách thực hiện TNXH đối với NLD của Tổng công ty khá hợp lý là từ trên xuống. Tuy nhiên, DN vẫn thực hiện kế toán TNXH

(ii) Triển khai thực hiện TNXH đối với NLD

Tổng công ty cổ phần May Nhà Bè đã quan tâm đến xây dựng bộ máy tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD. Bộ máy tổ chức này của Tổng công ty May Nhà Bè được thành lập như Ban cải tiến tại Công ty cổ phần may Bình Thuận - Nhà Bè (Xem hình 1).



**Hình 1: Mô hình cấu trúc tổ chức của Ban cải tiến Công ty cổ phần may Bình Thuận - Nhà Bè**

(Nguồn: Tổng công ty may Nhà Bè)

Ban cải tiến sẽ chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện TNXH đối với NLĐ một cách chuyên biệt trong thực hiện TNXH đối với NLĐ. Thành viên ban này gồm đại diện cho ban quản lý, đại diện công đoàn và NLĐ. Tại Công ty Cổ phần may Bình Thuận - Nhà Bè đại diện cho ban quản lý DN chiếm 50% trong Ban cải tiến và còn lại là đại diện công đoàn và NLĐ. Ban này họp với tần suất thông thường là 1 tháng/1 lần. Các nội dung họp chủ yếu để triển khai: TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ (HĐLĐ, giờ làm việc, ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp, lương và phúc lợi, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể); Các mục tiêu, kế hoạch thực hiện, phân công công việc, nhiệm vụ cho các phòng ban, đơn vị, cá nhân NLĐ trong triển khai thực hiện.

Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện khá hiện đại. Để thuận tiện cho mọi NLĐ nắm bắt được thông tin liên quan đến TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của mình. Trang thông tin chính thức của DN: [www.nhabe.com.vn](http://www.nhabe.com.vn) vào năm 2005. Công tác tổ chức hệ thống thông tin và truyền thông nội bộ thực hiện TNXH đối với NLĐ được triển khai thu thập thông tin gián tiếp từ các phòng ban, NLĐ trong DN thông qua phương tiện thông báo bằng văn bản, bảng tin NLĐ, điện thoại, email, chat skype... áp dụng chữ ký điện tử vào trao đổi thông tin giữa NLĐ và NSDLĐ. Đặc biệt hàng năm Tổng công ty tổ chức Hội nghị NLĐ để trao đổi trực tiếp các vấn đề liên quan đến TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ.

Doanh nghiệp đào tạo đội ngũ triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ với các chuyên nghiệp với các chuyên gia hàng đầu về TNXH về lao động của tổ chức SGS - Thụy Sĩ. Các chuyên gia này đào tạo cho bộ phận nhân lực đảm trách thực hiện với chương trình đào tạo là nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ trong SA8000, tổ chức thực hiện... và thường xuyên cập nhật SA8000 phiên bản mới. Thiết nghĩ, DN tổ chức đào tạo đội ngũ triển khai thực hiện TNXH một cách bài bản là cấp thiết cũng như tạo ra hiệu quả trong tổ chức thực hiện.

Doanh nghiệp coi trọng triển khai các chương trình thực hiện mang lại niềm vui, niềm hạnh phúc cho NLĐ. Các chương trình triển khai cụ thể như: tăng tiền lương 12% năm 2017 hay hàng tháng Ban cải tiến cùng với công đoàn tổ chức đối thoại với NLĐ, qua đó kịp thời phản ánh những vấn đề tồn tại về đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ và kịp thời kiến nghị với Ban giám đốc. Đặc biệt trong năm 2017 thực hiện chỉ thị số 52-CT/TW nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp, khu chế xuất Phòng đoàn thể của Tổng công ty đã triển khai chương trình thực hiện TNXH nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho NLĐ bằng việc tổ chức Ngày hội gia đình. Với hơn 30.000 NLĐ trong DN là hơn 30.000 gia đình gắn bó với Tổng công ty. Ngày hội gia đình là một nét văn hóa đặc trưng của NBC được tổ chức định kỳ hằng năm nhằm tạo sân chơi thoải mái, giây phút nghỉ ngơi, thư giãn trong mỗi thành viên; Triển khai các chương trình văn nghệ, trò chơi, tặng quà nhân dịp 8/3, 20/20... Nhiều suất học bổng “Chấp cánh ước mơ” dành cho NLĐ, con em NLĐ nghèo hiếu học, vượt khó. Những hành động thiết thực này một lần nữa khẳng định một trong những bí kíp “chăm người và giữ người” của Tổng công ty. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai các chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ tại Tổng công ty cũng gặp phải một số vướng mắc như phải chi trả từ 1 - 3 tỷ đồng cho quỹ trợ cấp thất nghiệp trong khi DN đang rất cần NLĐ thì họ lại “nhảy việc”. Ông Đinh Văn Thập cho rằng: “Tại sao phải trả trợ cấp thất nghiệp cho những NLĐ mà DN đang rất cần họ làm

việc”. Cùng với đó hiện nay diện tích đất cho chương trình phúc lợi mở rộng như nhà văn hóa, nhà cho NLĐ thuê với giá rẻ... vẫn phải chịu thuế.

### *(iii) Đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ*

Các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện được thực hiện theo chu kỳ gắn với mục tiêu và nội dung TNXH đối với NLĐ của DN. Các tiêu chuẩn đánh giá này đảm bảo phương châm của Tổng công ty là kiên trì mô hình phát triển bền vững. Đây là dấu mốc để thấy được Tổng công ty luôn quan tâm đến đời sống, thực hiện các chế độ đảm bảo quyền và lợi cho NLĐ với mục tiêu lấy người lao động là trung tâm, là mục tiêu, là động lực phát triển bền vững

Kết quả thực hiện TNXH đối với NLĐ được Ban cải tiến tiến hành đo lường định kỳ tại Tổng công ty. Đây là một trong những hoạt động cụ thể để thấy được những thành quả trong thực hiện TNXH đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Qua hoạt động đo lường này cho thấy Tổng công ty May Nhà Bè là đơn vị đi đầu, nỗ lực không ngừng cải thiện môi trường làm việc, quan tâm đời sống NLĐ. DN thật xứng đáng đạt được những thành công vang dội với các giải thưởng: DN xuất sắc toàn diện khu vực Châu Á-Thái Bình Dương; DN thực hiện tốt trách nhiệm An sinh xã hội và phát triển cộng đồng; DN vì NLĐ... Điều này khiến NLĐ vinh dự, tự hào khi, làm việc trong “Ngôi nhà chung Nhà Bè - Ngôi nhà hạnh phúc”. Song trong quá trình đo lường còn phát hiện ra một số sai lệch như chưa đạt được mục tiêu đề ra là tăng 12% trong năm 2017 do năng suất lao động chưa đạt được kế hoạch.

Ban lãnh đạo DN, Ban cải tiến Tổng công ty có những hành động khắc phục kịp sai lệch trên như tổ chức “Hội thi thanh niên thợ giỏi”, “Bảo trì năng suất toàn diện”, “Phương pháp lean” là những giải pháp hữu ích tăng năng suất, tăng thu nhập. Những giải pháp khắc phục này đã phát huy tối đa trí tuệ, của toàn thể DN giúp tăng năng suất, chất lượng, hạ giá thành sản phẩm, giảm giờ làm 1 giờ/ngày cho NLĐ, giảm hàng tồn từ 30 sản phẩm xuống còn 3 sản phẩm, hàng lỗi giảm từ 20% xuống còn dưới 3% từ đó thu nhập NLĐ tăng từ 10%-12% như mục tiêu ban đầu. Tuy nhiên, DN chưa xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện TNXH đối với NLĐ như Báo cáo phát triển bền vững. Kết quả thực hiện TNXH đối với NLĐ mới chỉ dưới dạng báo cáo kết quả thực hiện các bộ CoC SA8000, Wrap... Ngay cả Website của DN cũng chưa có mục TNXH hoặc chuyên mục TNXH đối với NLĐ. Trong khi đó Tổng công ty lại là lá cờ đầu của các DN may về thực hiện TNXH đối với NLĐ.

## **2. Nghiên cứu tình huống tại Công ty Cổ phần May Thăng Long**

Công ty Cổ phần May Thăng Long được thành lập ngày 08/5/1958 tiền thân là Công ty May mặc xuất khẩu; tháng 8/1965 được đổi thành Xí nghiệp may mặc xuất khẩu trực thuộc Tổng Công ty Xuất nhập khẩu tạp phẩm - Tocontap, Bộ Ngoại thương. Năm 1979, được đổi tên thành Xí nghiệp May Thăng Long thuộc Liên hiệp xí nghiệp may - Bộ Công nghiệp nhẹ. Tháng 3/1992 được đổi tên thành Công ty May Thăng Long theo Quyết định số 218/BCN-TCLC của Bộ Công nghiệp nhẹ trực thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Tháng 10/2003, Công ty May Thăng Long được chuyển đổi từ DNNN thành Công ty Cổ phần May Thăng Long, Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối 51% theo Quyết định số 165/TCLĐ-BCN ngày 14/10/2003 của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp và Công ty hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. Tháng 12/2006, Công ty Cổ phần May Thăng Long thực hiện việc đấu giá bán cổ phần thuộc sở hữu Nhà nước tại DN, để chuyển thành Công ty Cổ phần May Thăng Long 100% vốn thuộc các cổ đông ngoài Nhà nước. Chặng đường gần 60 năm xây dựng và phát

triển của Công ty Cổ phần May Thăng Long. Với nỗ lực và phấn đấu không ngừng, DN đã gặt hái được thành công đáng kể trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Số vốn điều lệ của May Thăng Long là 23,3 tỷ đồng, doanh thu năm 2016 là 28.300.000 USD. Năng lực sản xuất của May Thăng Long từ 7- 10 triệu sản phẩm các loại mỗi năm. May Thăng Long là công ty hàng đầu Việt Nam về thời trang may mặc xuất khẩu sang các thị trường USA, EU, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đức... và thị trường nội địa với các chức năng chính: May gia công hàng xuất khẩu chất lượng cao cho các thương hiệu thời trang nổi tiếng quốc tế; Sản xuất hàng may mặc mang thương hiệu riêng theo đơn đặt hàng của các khách hàng si (như hệ thống siêu thị, bán lẻ) với yêu cầu chất lượng tốt và giá cả vừa phải; Công ty luôn tâm niệm: “phát triển DN bền vững nâng cao chất lượng đời sống của NLD, văn hóa DN tốt thông qua việc phát triển DN gắn liền với thực hiện TNXH đối với NLD, bảo vệ môi trường và chung tay vì cộng đồng”. Trên cơ sở đó, DN đã cam kết tạo, duy trì môi trường làm việc lành mạnh, đảm bảo ATVSLĐ trong quá trình làm việc trong và ngoài nhà máy cho NLD.

### 2.1. Thực trạng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với người lao động

Nội dung thực hiện TNXH đối với NLD tại DN là thực hiện TNXH đảm bảo quyền của NLD sau đó mới là TNXH đảm bảo lợi ích của NLD. Công ty luôn đảm bảo việc làm, thu nhập, và phúc lợi cho NLD với các chính sách linh hoạt.

**Bảng 1: Mức lương trung bình và số giờ làm thêm trong năm của NLD tại DN năm 2017**

TT	Tiêu chí	Số lượng (người)	Mức lương trung bình (trđ/người)	Số giờ làm thêm trong năm (giờ/người)
<b>I</b>	<b>Theo trình độ lao động</b>			
1	Đại học và trên Đại học	105	7,568	285
2	Cao đẳng, Trung cấp chuyên nghiệp	136	7,123	302
3	Sơ cấp, Công nhân kỹ thuật	345	6,825	397
4	Lao động phổ thông	2314	6,115	483
<b>II</b>	<b>Theo đối tượng lao động</b>			
1	Lao động trực tiếp	2677	6,203	528
2	Lao động gián tiếp	223	7,462	291
<b>III</b>	<b>Theo giới tính</b>			
1	Nam	804	7,036	594
2	Nữ	2096	6,018	512
	Tổng cộng	2900	6,300	487

*Nguồn: Báo cáo kết quả hoạt động Công ty Cổ phần may Thăng Long*

Công ty Cổ phần may Thăng Long có 2900 NLD (xem bảng 1) trong đó chủ yếu là lao động phổ thông chiếm gần 80% với mức thu nhập bình quân là 6,115 triệu đồng/người/tháng và số giờ làm thêm là 483 giờ. Đối tượng NLD nữ chiếm 73% nhưng thu nhập chỉ đạt 6,018 triệu đồng/người/tháng. Lý do là nam giới chịu trách nhiệm thực hiện những công việc nặng nhọc hơn và thời gian làm thêm giờ của Nam giới là 594 giờ/năm trong đó nữ chỉ là 512 giờ/năm. Tiền lương bình quân của NLD tăng 5,1%/năm, mặt bằng thời điểm hiện tại lương bình quân của DN là 6,3 triệu đồng/tháng. DN thiết lập quy chế trả lương bằng văn bản rõ ràng và công bằng theo năng lực. NLD được trả trực tiếp, đầy đủ và đúng hạn, đảm bảo tuân thủ mức lương tối thiểu đối với NLD đã qua đào tạo nghề, làm việc trong điều kiện lao động

nặng nhọc độc hại và NLĐ đã qua đào tạo nghề làm việc trong điều kiện bình thường. Tiền lương làm thêm giờ được trả theo quy định của PLLĐ. Thời gian tăng ca được cải thiện: Từ làm thêm 4 giờ/ngày giảm xuống còn 3 giờ và đến nay chỉ còn 2,5 giờ /ngày.

Công ty cam kết rằng tất cả các khu vực làm việc và đi lại của NLĐ phải sạch sẽ, không có các chất độc hại có thể ảnh hưởng đến NLĐ. Các cửa thoát có chỉ dẫn rõ nhằm mục đích hướng dẫn NLĐ biết lối thoát khi có cháy nổ hay trong trường hợp khẩn cấp khác. Cửa thoát hiểm tại Công ty được sắp xếp và duy trì thông thoáng, không bị chiếm dụng, che khuất cũng như không khóa trong suốt quá trình làm việc. Các bình chữa cháy, dụng cụ chữa cháy được định kỳ hàng tháng kiểm tra, các thiết bị hư hỏng hay quá hạn sử dụng được thay thế bằng cách trang bị mới. DN đang từng bước cải thiện môi trường làm việc, duy trì đảm bảo hệ thống xử lý nước thải cho các xí nghiệp, dành trên 3 tỉ đồng cho công tác ATVSLĐ để đầu tư mua sắm các phương tiện bảo vệ cá nhân, tổ chức khám sức khỏe định kỳ, tuyên truyền, huấn luyện nâng cao nhận thức của NLĐ về ATVSLĐ. Trong năm 2016 DN đã đầu tư hệ thống làm mát, đảm bảo sức khỏe cho NLĐ trong quá trình sản xuất. Với hệ thống làm mát này, khi nhiệt độ ngoài trời là 37 độ C thì nhiệt độ trong nhà máy chỉ khoảng 28 độ C.

Công ty thiết lập quy trình xúc tiến và duy trì ở mức độ cao nhất trong việc quản lý sức khỏe thể chất cho NLĐ. Mỗi NLĐ việc tại DN luôn có tình trạng sức khỏe về tinh thần và thể chất ổn định. Định kỳ 6 tháng/1 lần NLĐ được khám sức khỏe, theo dõi tình hình cơ thể, phát hiện và điều trị bệnh kịp thời. Tại DN nhân viên y tế được đào tạo qua các trường lớp về sức khỏe và cấp cứu. Tùy theo trình độ của họ mà có đăng ký và được cấp phép hành nghề (bằng chuyên môn, giấy chứng nhận) cũng như tuân thủ triệt để các quy định và tiêu chuẩn vệ sinh y tế. NLĐ được mua bảo hiểm tai nạn với mức bồi thường tối đa là 20 triệu đồng. Bên cạnh đó, DN cung cấp bữa ăn ca đảm bảo vệ sinh, đủ dinh dưỡng.

Công ty đảm bảo chăm lo tốt đến đời sống NLĐ thể hiện qua: Tăng mức lương tối thiểu mới của Nhà nước quy định, thực hiện đầy đủ chế độ BHXH, BHYT, BHTN, xét khen thưởng với nhiều hình thức: Thưởng danh hiệu thi đua, thưởng hoàn thành kế hoạch, thưởng hiệu quả sản xuất kinh doanh, thưởng cuối năm tháng lương 13 bằng 2,2 lần lương bình quân... Bên cạnh đó là đảm bảo các khoản phúc lợi đúng quy định pháp luật để đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ.

## ***2.2. Thực trạng quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động***

Công ty Cổ phần May Thăng Long đã thực hiện nghiêm ngặt hệ thống quản lý chất lượng như: SA8000, WRAP....Song Công ty cũng như một số các DN may khác trong ngành mới bắt đầu đầu tư cho tổ chức thực hiện TNXH đối với NLĐ. Các chương trình thực hiện TNXH đối với NLĐ tùy vào tình hình thực tế và kế hoạch của phòng tổ chức về trách nhiệm đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ trong từng năm để triển khai các chương trình TNXH đối với NLĐ cụ thể: Công ty luôn có chế độ đãi ngộ thỏa đáng cho NLĐ để họ ổn định cuộc sống, nâng cao tinh thần làm việc, hăng say lao động từ đó gắn bó với DN. Để đạt được mục tiêu này DN đã triển khai trích quỹ phúc lợi từ 8 - 10% lợi nhuận để giữ lại, duy trì chi phí thực hiện các chính sách phúc lợi cho NLĐ trong toàn DN. Trong năm 2017 DN đã hỗ trợ 113.720.000 đồng cho 3 NLĐ có hoàn cảnh thực sự khó khăn trong cuộc sống. Những hoạt động triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ này được toàn thể NLĐ trong DN ủng hộ; hay theo ông Đỗ Đình Thu - Chủ tịch hội đồng quản trị kiêm Tổng Giám đốc (2017): “dù hoạt động sản xuất

của DN trong những tháng cuối năm không sôi nổi như mong đợi, DN có khó khăn nhưng đời sống của NLD phải được chăm lo đủ. Đó là một trong những chính sách ưu tiên hàng đầu của DN. Năm 2017, Công ty thưởng tết 2 tháng lương cho người lao động, mức thưởng là 12 - 15 triệu đồng/người. Do thời gian nghỉ tết kéo dài khoảng nửa tháng nên DN hỗ trợ cho NLD sau khi đi làm khoảng 2 triệu đồng/người. Ngoài ra, DN hỗ trợ 50% chi phí tàu xe cho lao động xa nhà về quê đón tết”. Đây là hành động thiết thực, tích cực thể hiện sự chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần cho NLD. Tuy có rất nhiều các hoạt động triển khai thực hiện TNXH đối với NLD nhưng DN chưa xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLD mặc dù trên thực tế có triển khai thực hiện nhưng không có bộ phận, đơn vị đảm trách thực hiện TNXH đối với NLD như Ban trách nhiệm xã hội, Ban tư vấn cải tiến... Do đó, không thể thực hiện, giám sát và đánh giá việc tuân thủ các tiêu chuẩn về TNXH đối với NLD cũng như không có quy trình thực hiện những bước đi bài bản để có được kết quả đặt ra ban đầu. Hệ thống thông tin và truyền thông nội bộ chưa được quan tâm, chưa kiểm soát thực hiện cũng như không có Báo cáo truyền thông về hoạt động thực hiện TNXH đối với NLD. Theo ông Đỗ Đình Thu: “Thực hiện TNXH đối với NLD tại DN tùy thuộc vào từng chương trình từng thời điểm triển khai mà huy động từng đơn vị bộ phận thực hiện”. Điều này làm cho quá trình triển khai chưa được bài bản, trọn vẹn. Việc thiếu đi những đường đi nước bước một cách quy lát, chuyên nghiệp sẽ làm cho quá trình thực hiện trong một số trường hợp là mò mẫm, bối rối. Nhất là thiếu thống nhất, hợp tác giữa các đơn vị, phòng ban dẫn đến sự chông chéo, thiếu hiệu quả trong tổ chức thực hiện TNXH đối với NLD và mặc nhiên những kết quả thực hiện đó chưa tương xứng với các nguồn lực, tiềm năng và nỗ lực của DN.

### **3. Nghiên cứu tình huống tại Công ty TNHH Minh Hoàng 2**

Được thành lập ngày 10/08/2005 Công ty TNHH Minh Hoàng 2 (Minh Hoàng 2) với số vốn điều lệ là 6,2 tỷ đồng DN chuyên sản xuất và xuất khẩu trang phục may sẵn, quần áo thể thao cung cấp cho thị trường trong và ngoài nước. Với diện tích là 8780 m2, Minh Hoàng có 2 xưởng sản xuất để phục vụ hoạt động kinh doanh của DN. Từ khi thành lập DN đến nay Minh Hoàng 2 luôn xác định phải tuân thủ quy định của PLLĐ hiện hành về đảm bảo quyền và trên quyền chính là lợi ích cho NLD, đóng các khoản bảo hiểm, đoàn phí đúng, đầy đủ. Các khoản chi phí đều cơ cấu vào giá thành sản phẩm, nên nếu không thực hiện thì vi phạm pháp luật và còn làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của NLD. Cùng với đó, NLD được đảm bảo đối xử bình đẳng và công bằng, được tôn trọng trong quá trình làm việc tại DN.

<i>Tên giao dịch:</i> MHG2 Co.ltd
<i>Mã số thuế:</i> 4000424133
<i>Số điện thoại:</i> 05103734058
<i>Tỉnh/Thành phố:</i> Quảng Nam
<i>Địa chỉ:</i> Lô 12, KCN Điện Nam - Điện Ngọc, Phường Điện Nam Bắc, Thị xã Điện Bàn, Quảng Nam
<i>Đại diện pháp luật:</i> Nguyễn Vĩnh Sơn

Hoạt động kinh doanh của Minh Hoàng 2 thời gian gần đây đáng lo ngại khi doanh thu có sự giảm sút: 24,43% năm 2015 và 38,59% năm 2016 chỉ còn 13.006.438.330 đồng. Bên cạnh đó, do sự tăng lên khá lớn từ chi phí tài chính, chi phí bán hàng và chi phí quản lý DN nên lợi nhuận của Minh Hoàng 2 luôn bị âm trong các năm gần đây. Tình trạng thua lỗ này

kéo dài dẫn đến việc DN chậm trả lương, đóng các kinh phí Công đoàn, từ chối đóng BHXH làm ảnh hưởng đến quyền và lợi của NLĐ. Minh Hoàng 2 hiện đang sử dụng 950 NLĐ cho quá trình sản xuất và xuất khẩu hàng hóa. Đa số NLĐ của DN đều là lao động nữ hiện đang làm việc trực tiếp tại các xưởng sản xuất. Họ đều khó khăn về vật chất và tinh thần. Hàng tháng họ phải chi trả các khoản tiền ăn, tiền thuê nhà trọ, đi lại, con cái học hành.... Do vậy, tiền lương là một trong những vấn đề cốt yếu để đảm bảo cuộc sống cho NLĐ.

### **3.1. Thực trạng nội dung TNXH đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLĐ**

Minh Hoàng 2 cũng như nhiều DN khác đều phải tìm cho mình hướng đi đúng và không ngừng phát triển nhằm tạo ra sức mạnh cạnh tranh cho chính mình. Tại Minh Hoàng 2, DN trực tiếp ký HĐLĐ với NLĐ. Trong những năm làm ăn kinh doanh có lợi nhuận Minh Hoàng 2 đã xác định rõ ràng là phải đảm bảo các điều khoản hợp đồng đúng PLLĐ và phù hợp với điều kiện kinh doanh của DN. DN áp dụng hệ thống chấm công bằng vân tay để ghi nhận thời giờ làm việc, làm thêm của NLĐ. Như vậy, Minh Hoàng 2 đã xác định trong quá trình hoạt động kinh doanh của mình cần phải thực hiện TNXH đối với NLĐ, công việc này đối với DN chỉ là mới bắt đầu, song sẽ là vấn đề mang tính lâu dài.

Từ năm 2016 đến nay, tại Minh Hoàng 2 nội dung thực hiện TNXH đối với NLĐ của đều là những vấn đề liên quan đến quyền của NLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế các nội dung này tại Minh Hoàng 2 đang ở mức độ vi phạm cụ thể:

Hiện tại mức lương trung bình mà Minh Hoàng 2 chi trả cho NLĐ là 4,2 triệu đồng/tháng. Việc tính lương tháng 13 cho công nhân của công ty hết sức khắt khe, nếu công nhân làm đủ 12 tháng thì mới được tính tháng 13, còn chỉ nghỉ vài ngày cũng sẽ không được tính đủ. Công ty chia năm cấp bậc theo mức độ làm việc từ cao xuống thấp và tương ứng mức trợ cấp cao nhất là 700.000 đồng, thấp nhất là 200.000 đồng. Tuy nhiên đến nay, nếu làm tốt thì chỉ được hưởng trợ cấp 500.000 đồng, thấp nhất 100.000 đồng. Kỳ hạn trả lương tháng của NLĐ được quy định vào ngày 15 của tháng liền kề, nhưng DN liên tục chậm lương của NLĐ từ tháng này qua tháng khác nhất là các tháng cuối năm 2016 và các tháng đầu năm 2017. Đỉnh điểm là ngày 16/5/2017, gần 1.000 lao động của DN này đã ngừng việc tập thể để đình công.

Minh Hoàng 2 không những thường xuyên bị nợ lương, NLĐ còn không nhận được các chế độ thỏa đáng: đơn giá sản phẩm thấp, tiền thưởng chuyên cần, thưởng Tết... Thời gian làm tăng ca quá nhiều minh chứng là những ngày không làm kịp hàng theo quy định thì công ty bắt NLĐ tăng ca cả đêm; tiền làm thêm giờ không được trả đúng theo quy định; chế độ ăn uống của công nhân không được đảm bảo sức khỏe cho NLĐ. Nếu ốm đau hay có việc đột xuất phải nghỉ làm sẽ bị phía công ty trừ tiền lương. Ngoài ra, khi công ty có sự cố như hết hàng hoặc cúp điện thì NLĐ được nghỉ nhưng công ty lại trừ vào thời gian nghỉ phép. Thực trạng này cho thấy tại Minh Hoàng 2 DN chưa thể quan tâm đến NLĐ về mặt vật chất đến cả tinh thần không có giải pháp giúp họ tái tạo sức lao động.

Công ty chưa trang bị bảo hộ lao động như: các trang thiết bị bảo vệ mắt, bảo vệ đầu, tay chân, các thiết bị bảo vệ đường hô hấp hay các miếng chắn bảo vệ. Công ty chưa thiết lập văn bản về ATVSLĐ, các quy định về an toàn, sức khỏe để phổ biến rộng rãi trong toàn thể NLĐ; Chưa thiết lập, phân công nhiệm vụ chức năng bộ phận phụ trách về ATLĐ. Vì vậy không đánh giá được nguy cơ tiềm ẩn ảnh hưởng đến an toàn và sức khỏe NLĐ,

cũng như ngăn ngừa tổn thương hoặc bệnh nghề nghiệp phát sinh trong quá trình làm việc. Công ty chưa thực hiện phòng chống cháy nổ, mỗi phân xưởng chưa được trang bị đủ các thiết bị chữa cháy, các loại bình chữa cháy không được trang bị định kỳ, một số đã quá cũ, hệ thống PCCC không đảm bảo. Vì vậy, môi trường làm việc tại DN còn thiếu tính an toàn, không có cơ sở để xác định rõ vai trò và trách nhiệm của từng người trong ATVSLĐ.

Ngoài ra, DN không thực hiện chế độ bảo hiểm cho NLĐ. Đặc biệt, những công nhân nghỉ chế độ thai sản cũng không được thanh toán tiền và hỗ trợ theo quy định như trong hợp đồng lao động. Và cho đến nay DN đang nợ BHXH tỉnh Quảng Nam số tiền lên đến 10,8 tỷ đồng mà chưa có phương án trả nợ. Điều này làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền, lợi ích, chế độ của NLĐ khi nghỉ việc. Tổ chức Công đoàn tại Minh Hoàng 2 không độc lập, thiếu cơ chế, cách thức rõ ràng cho việc yêu cầu quyền và lợi ích cho NLĐ. Thương lượng và thỏa thuận tập thể không được tổ chức tại Minh Hoàng 2. Vì vậy, điều tất yếu là toàn thể NLĐ tại Minh Hoàng 2 đình công bất hợp pháp vào ngày 17/05/2017 để chống nợ lương, bớt xén các khoản phúc lợi đã xảy ra và điều này thì không được khuyến khích trong quan hệ lao động.

### **3.2. Thực trạng quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ**

Hiện nay Minh Hoàng 2 vẫn tiếp tục huy động NLĐ làm việc bằng hình thức gia công cho một số hợp đồng nhỏ. Theo bà Lê Thị Bé- Giám đốc công ty cho rằng: “công tác quản lý điều hành sản xuất hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty vẫn gặp nhiều khó khăn, không muốn nói là rất bi đát, DN phải chịu cảnh mất nhiều khách hàng”. Do vậy, doanh thu, lợi nhuận của DN đều giảm, đơn hàng thì ít ỏi. Để kiếm được một đơn hàng vào thời điểm này, Minh Hoàng 2 phải vật lộn, cạnh tranh khốc liệt không chỉ với DN trong nước mà cả với DN ở nước ngoài. Cùng với đó, hạn mức vay ngân hàng của DN bị cắt giảm khiến tình hình tài chính của DN gặp khó khăn. Minh Hoàng 2 đã huy động tiền từ các mối quan hệ thân quen để chi trả tiền lương cho NLĐ, song mới chỉ đáp ứng được khoảng 60% tiền lương của NLĐ. Còn đối với số tiền nợ bảo hiểm thì DN chưa có phương án truy nộp.

Mục tiêu của Minh Hoàng 2 thời điểm hiện tại là làm thế nào để có thể tồn tại được trong điều kiện khó khăn cả về điều kiện nguồn lực bên trong và bên ngoài DN. Đây cũng là mục tiêu của nhiều DN may cùng cảnh ngộ như Minh Hoàng 2. Do vậy, các mục tiêu triển khai thực hiện TNXH đảm bảo quyền cho NLĐ như trong hợp đồng lao động, tiền lương và phúc lợi, ATVSLĐ và sức khỏe NN mà DN còn đang loay hoay thực hiện được nói chi đến mục tiêu triển khai thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ như: hỗ trợ nhà ở cho NLĐ, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao để NLĐ cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ còn quá “viển vông” đối với Minh Hoàng 2.



## PHỤ LỤC 13

**Bảng 1: Tổng hợp kết quả thực trạng TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam**

		<i>Một số kết quả lạc quan</i>	<i>Một số khó khăn</i>
<b>Thực trạng nội dung</b>	<i>Các DN may (DN lớn, DNVV)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ký đúng loại HĐLĐ theo tính chất công việc.</li> <li>- Đảm bảo số giờ làm thêm theo ngày.</li> <li>- Nghỉ phép năm đúng PLLĐ.</li> <li>- Tập huấn về ATVSLĐ, PCCC.</li> <li>- Thực hiện trang bị bảo hộ lao động.</li> <li>- Đảm bảo theo dõi và kiểm tra sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần.</li> <li>- Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu.</li> <li>- Được thành lập Công đoàn cơ sở.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Có các điều khoản đảm bảo lợi ích cho NLD.</li> <li>- Đảm bảo số giờ làm thêm theo tháng, năm đúng PLLĐ.</li> <li>- Đảm bảo tính tự nguyện về thời gian làm thêm.</li> <li>- Không để bị vướng hoặc bị khóa các lối thoát hiểm khẩn cấp trong giờ làm việc.</li> <li>- Hỗ trợ nhà ở cho NLD.</li> <li>- TULĐTT có các điều khoản tốt hơn Luật.</li> </ul>
	<b>TNXH đảm bảo quyền và lợi ích</b>	<i>Các DN quy mô lớn thực hiện tốt hơn các DNNVV (Cũng là những tôn tại của các DNNVV)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Các điều khoản đảm bảo quyền cho NLD trong HĐLĐ.</li> <li>- Đảm bảo thời gian làm việc đúng cam kết.</li> <li>- Chương trình chăm sóc sức khỏe nâng cao.</li> <li>- Tổ chức các hoạt động văn hóa và thể thao cho NLD.</li> <li>- Thực hiện đúng quy định tiền lương ngày nghỉ phép, nghỉ lễ, đóng BHXH, BHYT cho NLD.</li> <li>- Trả lương cạnh tranh, trả phụ cấp, trợ cấp cao hơn quy định.</li> <li>- Tổ chức hội nghị NLD hàng năm.</li> <li>- NLD được tham gia Công đoàn, đoàn thể theo nguyện vọng.</li> <li>- Tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động;</li> </ul>
<b>Thực tiễn quá trình thực</b>	<i>Các DN may quy mô lớn</i>	<i>Một số kết quả lạc quan</i>	<i>Một số khó khăn</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định mục tiêu thực hiện.</li> <li>- Nghiên cứu và lựa chọn quy tắc ứng xử.</li> <li>- Xây dựng các chương trình.</li> <li>- Xây dựng ngân sách thực hiện.</li> <li>- Tổ chức bộ máy thực hiện.</li> <li>- Lập hồ sơ đăng ký đạt bộ CoC.</li> <li>- Ban hành các quy định, hướng dẫn bộ CoC.</li> <li>- Tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện.</li> <li>- Tổ chức triển khai chương trình thực hiện.</li> <li>- Xác định các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện.</li> <li>- Đo lường các kết quả chủ yếu.</li> <li>- Thực hiện hành động khắc phục và ngăn ngừa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kế toán thực hiện TNXH.</li> <li>- Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện</li> <li>- Xây dựng báo cáo truyền thông thực hiện.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định mục tiêu thực hiện.</li> <li>- Nghiên cứu và lựa chọn quy tắc ứng xử.</li> </ul>	

<b>hiện TNH đối với NLD</b>	<i>Khó khăn của các DN may quy mô nhỏ và vừa</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng các chương trình.</li> <li>- Xây dựng ngân sách thực hiện.</li> <li>- Kế toán thực hiện TNXH.</li> <li>- Tổ chức bộ máy thực hiện.</li> <li>- Lập hồ sơ đăng ký đạt bộ CoC.</li> <li>- Ban hành các quy định, hướng dẫn bộ CoC.</li> <li>- Tổ chức truyền thông nội bộ thực hiện.</li> <li>- Tổ chức đào tạo đội ngũ nhân lực thực hiện.</li> <li>- Tổ chức triển khai chương trình thực hiện.</li> <li>- Xác định các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện.</li> <li>- Đo lường các kết quả chủ yếu.</li> <li>- Thực hiện hành động khắc phục và ngăn ngừa.</li> <li>- Xây dựng bản báo cáo truyền thông thực hiện.</li> </ul>
---	--	--

## PHỤ LỤC 14

# BAN HÀNH CHÍNH SÁCH TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ CÁC CAM KẾT TUÂN THỦ SA 8000

TỔNG CÔNG TY CỔ PHẦN  
MAY VIỆT TIỀN

Số: 396/CS-VT.SPT

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 20 tháng 12 năm 2016

## CHÍNH SÁCH TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ CAM KẾT TUÂN THỦ CÁC YÊU CẦU CỦA TIÊU CHUẨN SA8000

Căn cứ vào bộ tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội (SA8000:2014) do Tổ chức trách nhiệm quốc tế SAI (Social Accountability International) ban hành;  
Căn cứ vào cam kết của Tổng công ty CP May Việt Tiến về thực hiện trách nhiệm xã hội,  
Nay Tổng Giám Đốc Tổng công ty ban hành chính sách trách nhiệm xã hội và cam kết tuân thủ các yêu cầu của tiêu chuẩn SA8000, như sau:

### I. Cam kết của Tổng công ty:

Tổng công ty cổ phần May Việt Tiến cam kết thực hiện chính sách trách nhiệm xã hội và tuân thủ các yêu cầu của Tiêu chuẩn SA8000.

#### 1. Lao động trẻ em:

- Tổng công ty cam kết không sử dụng hoặc hỗ trợ sử dụng lao động trẻ em vào bất cứ công việc nào có liên quan đến hoạt động sản xuất của Tổng Công ty.
- Tổng công ty chỉ tuyển dụng người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên vào làm việc.
- Tổng công ty thiết lập, ban hành và thông tin đến toàn thể Cán bộ công nhân viên và các bên liên quan về chính sách và quy trình khắc phục lao động trẻ em.

#### 2. Lao động cưỡng bức:

- Tổng công ty cam kết không sử dụng và không ủng hộ việc sử dụng lao động bắt buộc hay lao động cưỡng bức, lao động tù nhân hay các loại hình lao động không tự nguyện khác; không tham gia hoặc hỗ trợ buôn bán người.
- Mọi người lao động tại Tổng công ty đều làm việc trên tinh thần tự nguyện và đúng nội quy lao động. Kể cả làm thêm (khi cần) cũng được Tổng công ty thông báo và người lao động đăng ký tự nguyện bằng văn bản.
- Tổng công ty cũng cam kết không buộc người lao động phải ký quỹ hoặc cầm giữ giấy tờ tùy thân bản chính của người lao động.
- Người lao động được tự do di chuyển trong khu vực làm việc được chỉ định cho họ trong giờ làm việc, kể cả việc đi lấy nước uống và nhà vệ sinh; được phép rời khỏi Tổng Công ty trong thời gian nghỉ ăn trưa hoặc sau giờ làm việc và được tự do chấm dứt quan hệ lao động sau khi đã thông báo cho Tổng Công ty theo luật định.
- Tổng công ty thiết lập, ban hành và thông tin đến toàn thể Cán bộ công nhân viên và các bên liên quan về chính sách và quy trình v/v không cưỡng bức lao động, không phân biệt đối xử, không quấy rối và lạm dụng trong quan hệ lao động.

#### 3. Sức khỏe và an toàn:

Tổng công ty cam kết cung cấp cho người lao động môi trường làm việc an toàn và khỏe mạnh:

- Thiết lập bằng văn bản về an toàn lao động, các quy định về an toàn & sức khỏe và phổ biến rộng rãi đến toàn thể người lao động trong Tổng Công ty.

- Thành lập và phân công chức năng nhiệm vụ cho Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động (Ủy ban An toàn - Sức khỏe - Môi trường) trong đó có sự tham gia của thành viên Ban chấp hành Công đoàn và được thông tin đến toàn thể người lao động trong Tổng Công ty.
  - Thực hiện đánh giá rủi ro và thiết lập những biện pháp để ngăn ngừa những nguy cơ tiềm ẩn ảnh hưởng đến an toàn và sức khỏe, cũng như ngăn ngừa những tổn thương hoặc bệnh nghề nghiệp phát sinh trong quá trình làm việc.
  - Đào tạo các kiến thức về an toàn và sức khỏe cho toàn thể người lao động đang làm việc, kể cả những lao động mới tuyển dụng.
  - Cử 01 đại diện lãnh đạo để điều hành việc thực hiện các yêu cầu có liên quan đến an toàn lao động và chăm sóc sức khỏe người lao động.
  - Cam kết cung cấp đầy đủ nguồn nước uống sạch & an toàn, người lao động được quyền tự do sử dụng theo nhu cầu, khu ăn uống phù hợp và nơi lưu trữ thức ăn hợp vệ sinh.
  - Cung cấp đầy đủ hệ thống nhà vệ sinh sạch sẽ (có phân biệt nam/ nữ), nước sạch cho toàn thể người lao động tự do sử dụng.
  - Người lao động có quyền tự giải cứu bản thân khỏi những nguy hiểm nghiêm trọng sắp xảy ra mà không cần sự cho phép của Tổng Công ty.
  - Cung cấp đầy đủ hệ thống nhà vệ sinh, phòng tắm và nước sạch cho toàn thể CBCNV.
- 4. Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể:**
- Tổng công ty cam kết tuân thủ Bộ luật Công đoàn năm 2012 và các quy định khác có liên quan của Nước CHXHCN Việt Nam.
  - Tổng công ty đảm bảo không chống lại, không tách rời đại diện người lao động ra khỏi người lao động.
  - Hoạt động của cơ quan đại diện cho người lao động là độc lập và được thực hiện theo Bộ Luật Công đoàn năm 2012; người đứng đầu Công đoàn các cấp đều do người lao động tự nguyện bầu lên để làm đại diện cho họ.
  - Hằng năm, Tổng công ty đều phối hợp với Công đoàn tổ chức các Hội nghị người lao động từ cấp tổ đến cấp Tổng công ty.
  - Tổng công ty tạo điều kiện cho Công đoàn các cấp về thời gian, cơ sở vật chất để tổ chức các cuộc hội họp định kỳ hoặc đột xuất. Ngoài ra, Tổng công ty cam kết không có bất kì người lao động nào bị phân biệt đối xử, trả đũa hay đe dọa vì là thành viên tổ chức công đoàn hay là đại diện người lao động.
- 5. Phân biệt đối xử:**
- Tổng công ty cam kết không thực hiện và ủng hộ sự phân biệt đối xử người lao động trong tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu dựa trên dân tộc, tôn giáo, quốc gia, lãnh thổ hoặc nguồn gốc xã hội, khuyết tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, tuổi tác, quan điểm chính trị hay bất kì điều kiện nào khác có thể dẫn đến phân biệt đối xử.
  - Tổng công ty cam kết không can thiệp vào việc thực hiện quyền của người lao động đối với việc tuân thủ những đức tin hay tập tục đáp ứng nhu cầu liên quan đến giới tính, chủng tộc, tình trạng hôn nhân, quốc tịch, tôn giáo, quan điểm chính trị hay bất kì điều kiện nào khác có thể dẫn đến phân biệt đối xử.
  - Tổng Công ty cam kết không cho phép bất kỳ hành vi nào nhằm đe dọa, lạm dụng, bóc lột, hoặc cưỡng bức tình dục, bao gồm cử chỉ, ngôn ngữ hoặc tiếp xúc thân thể tại nơi làm việc.
  - Tổng Công ty cam kết không yêu cầu nhân viên thực hiện kiểm tra tình trạng thai nghén hoặc trình tiết trong bất kỳ trường hợp nào.

- Thiết lập, ban hành và thông tin đến toàn thể CBCNV và các bên liên quan về chính sách và quy trình v/v không cưỡng bức, không phân biệt đối xử, không quấy rối và lạm dụng trong quan hệ lao động.

#### **6. Thi hành kỷ luật:**

- Tổng công ty cam kết đối xử với tất cả nhân viên bằng sự tôn trọng và thái độ chân thành; không tham gia và nghiêm cấm việc sử dụng nhục hình, áp bức thể xác hoặc tinh thần và các hành vi đối xử thô bạo và vô nhân đạo.
- Tổng công ty thiết lập, ban hành và thông tin đến toàn thể Cán bộ công nhân viên và các bên liên quan về quy trình xử lý kỷ luật lao động tại Tổng công ty.

#### **7. Giờ làm việc:**

- Tổng công ty cam kết đảm bảo thời gian làm việc của người lao động đúng quy định của Bộ luật Lao động: 48 giờ/tuần.
- Người lao động được nghỉ một ngày sau mỗi sáu ngày làm việc liên tục.
- Mọi người làm việc tại Tổng Công ty trên tinh thần tự nguyện và đúng nội quy lao động.
- Trong một vài trường hợp cần thiết, Tổng công ty phải tổ chức làm thêm thì phải tuân thủ như sau:
  - Trên cơ sở tự nguyện của người lao động;
  - Thời gian làm thêm không vượt quá 4 giờ/ngày, 30 giờ/tháng, 300 giờ/năm;

#### **8. Lương và các khoản phúc lợi:**

- Tổng công ty cam kết thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với người lao động về tiền lương bao gồm:
  - Thiết lập quy chế trả lương bằng văn bản rõ ràng và công bằng theo năng lực;
  - Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn;
  - Đảm bảo mức lương tối thiểu tại Tổng công ty như sau:
    - + Mức 4.214.000 đồng/người/tháng đối với người lao động đã qua đào tạo nghề và làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc độc hại;
    - + Mức 4.013.000 đồng/người/tháng đối với người lao động đã qua đào tạo nghề làm việc trong điều kiện lao động bình thường hoặc người lao động không qua đào tạo nghề làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại.
  - Không sử dụng các hình thức kỷ luật phạt trừ lương của người lao động, trừ trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của Tổng công ty theo quy định của Bộ Luật Lao động.
  - Tiền lương của người lao động trong thời gian làm thêm giờ sẽ được trả theo quy định của Bộ luật Lao động.
- Ngoài tiền lương, người lao động còn được hưởng các khoản phúc lợi khác bao gồm:
  - Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế;
  - Trợ cấp lễ, Tết, các khoản thưởng...
- Tổng công ty cam kết không sử dụng lao động chỉ theo cam kết thỏa thuận (giao kết không bằng văn bản), lao động theo các hợp đồng ngắn hạn liên tiếp hoặc các hình thức khác nhằm né tránh trách nhiệm đối với nhân viên theo pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội.

#### **9. Hệ thống quản lý:**

trách nhiệm xã hội với số lượng thành viên tham gia phù hợp giữa đại diện người lao động và đại diện lãnh đạo.

- Trách nhiệm về việc tuân thủ Tiêu chuẩn thuộc về Ban lãnh đạo cấp cao.
- Thực hiện việc xem xét lãnh đạo định kỳ để đánh giá các chính sách, quy trình và kết quả thực hiện để cải tiến liên tục.
- Thành lập Ban trách nhiệm xã hội để thực hiện, giám sát và đánh giá việc tuân thủ các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội; với sự tham gia của đại diện người lao động và lãnh đạo cấp cao. Trong đó, trách nhiệm về việc tuân thủ Tiêu chuẩn thuộc về Ban lãnh đạo cấp cao.
- Ban trách nhiệm xã hội thực hiện đánh giá rủi ro định kỳ để xác định những nguy cơ không tuân thủ những tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội; đồng thời giám sát việc tuân thủ, thực hiện tránh các rủi ro và đảm bảo tính hệ thống trong quá trình tuân thủ.
- Ban trách nhiệm xã hội triển khai đánh giá nội bộ định kỳ, tổ chức họp định kỳ, báo cáo cho lãnh đạo cấp cao, đề ra hành vi khắc phục và phòng ngừa và theo dõi, đánh giá tính hiệu quả của hành động khắc phục.
- Tổng công ty thiết lập, ban hành và thông tin đến toàn thể Cán bộ công nhân viên và các bên liên quan về quy trình tiếp nhận và xử lý các góp ý, khiếu nại, khiếu kiện có liên quan đến trách nhiệm xã hội tại Tổng công ty.
- Thiết lập tài liệu đào tạo, kế hoạch đào tạo và tổ chức huấn luyện định kỳ cho toàn thể người lao động về việc tuân thủ những tiêu chuẩn này, dựa trên kết quả đánh giá rủi ro đã đưa ra.
- Lựa chọn và sử dụng nhà thầu có ý nghĩa đảm bảo tuân thủ những yêu cầu của tiêu chuẩn này.

## II. Xử lý vi phạm:

- Các trường hợp vi phạm chính sách này được xử lý theo quy trình xử lý kỷ luật lao động của Tổng công ty.
- Việc khiếu nại có liên quan đến tuân thủ trách nhiệm xã hội thực hiện theo quy định V/v tiếp nhận và xử lý các góp ý/khiếu nại/khiếu kiện liên quan đến trách nhiệm xã hội tại Tổng công ty. Người lao động có thể thông tin trực tiếp đến:

### **Phòng Nhân sự, Tổng công ty CP May Việt Tiến**

Địa chỉ: Số 7 Lê Minh Xuân, phường 7, quận Tân Bình, Tp.HCM

Điện thoại: +84 8 39 710 596

- Ngoài ra, người khiếu nại có thể thông tin đến Tổ chức trách nhiệm quốc tế SAI hoặc Văn phòng tổ chức chứng nhận của Viện tiêu chuẩn Anh tại Việt Nam BSI theo địa chỉ sau:
  - **Tổ chức trách nhiệm quốc tế SAI:**  
Địa chỉ: 15 West 44<sup>th</sup> Street, 6<sup>th</sup> Floor, New York, NY 10036, USA  
Điện thoại: +1 212 684 1414
  - **Văn phòng tổ chức chứng nhận của Viện tiêu chuẩn Anh tại Việt Nam BSI:**  
Địa chỉ: Phòng 1106, Tầng 11, Citylight Tower, 45 Võ Thị Sáu, phường Đa Kao, quận 1, Tp.HCM, Việt Nam.  
Điện thoại: +84 8 38 200 066

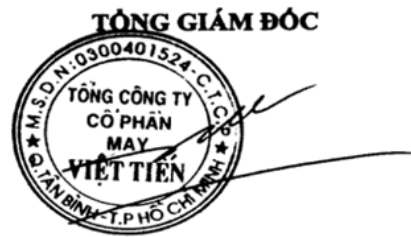
## III. Thời gian thực hiện: Từ ngày 01/01/2017.

---

Trên đây là Chính sách trách nhiệm xã hội và cam kết tuân thủ các yêu cầu của tiêu chuẩn SA8000 của Tổng công ty. Các quy định trước đây trái với quy định này không còn hiệu lực. Đơn vị trưởng các đơn vị triển khai cho toàn thể cán bộ công nhân viên trong đơn vị mình thực hiện các quy định nêu trên./.

**Nơi nhận:**

- Các đơn vị trực thuộc;
- Lưu Phòng Nhân sự.



*Bùi Văn Tiến*