

TUÂN THỦ CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG TRONG NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM

● NGUYỄN THỊ HỒNG - TĂNG VĂN NGHĨA

TÓM TẮT:

Việt Nam là một trong số các quốc gia xuất khẩu (XK) hàng dệt may lớn nhất trên thế giới. XK sản phẩm dệt may đóng góp lớn vào kim ngạch XK của Việt Nam. Tuy vậy, cũng có nhiều vấn đề đặt ra cho doanh nghiệp (DN) dệt may khi tham gia vào chuỗi giá trị dệt may toàn cầu. Dệt may là ngành sử dụng nhiều lao động nên chứa đựng nhiều rủi ro và thách thức trong việc tuân thủ quy định pháp luật về lao động và các quy định có tính ràng buộc khác. Trong khi đó, Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, vì vậy tuân thủ và kinh doanh có trách nhiệm trở thành yêu cầu tối thiểu đối với các DN Việt Nam, nếu muốn nắm bắt cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế. Bài viết này sẽ nghiên cứu vấn đề tuân thủ pháp luật lao động của các DN dệt may Việt Nam và đưa ra một số khuyến nghị cải thiện sự tuân thủ các tiêu chuẩn lao động, qua đó đảm bảo an toàn trong hoạt động, nâng cao uy tín, thương hiệu, hiệu quả kinh doanh và khả năng cạnh tranh của DN trên thị trường quốc tế.

Từ khóa: tuân thủ của doanh nghiệp, pháp luật về lao động dệt may.

1. Đặt vấn đề

Tuân thủ của DN (Corporate Compliance) nói chung và tuân thủ pháp luật về lao động (PLLĐ) nói riêng gắn liền với kinh doanh có trách nhiệm khi DN hoạt động trên thị trường. Sự phát triển của các nền kinh tế và hội nhập quốc tế đã góp phần tích cực vào việc hiện thực hóa các quyền của con người, giúp họ thoát khỏi cuộc sống nghèo đói và khó khăn, không ngừng cải thiện mức sống, điều kiện làm việc. Tham gia vào các hoạt động kinh doanh và chuỗi giá trị toàn cầu cũng mang lại nhiều thách thức đối với việc duy trì các lợi ích chung và phát triển bền vững nhất là các tiêu chuẩn về lao động của đối với các DN dệt may.

Dệt may là một trong những ngành sử dụng

nhiều LĐ, quỹ đất và tài nguyên. Do đó, dệt may cũng luôn được xem là lĩnh vực chứa đựng nhiều rủi ro và thách thức trong việc tuân thủ quy định pháp luật và các quy định có tính ràng buộc khác như về LĐ, môi trường... Những vi phạm trách nhiệm về xã hội, quyền con người, đặc biệt về các khía cạnh như mức lương, giờ làm việc, phân biệt đối xử về giới, LĐ trẻ em, LĐ cưỡng bức, an toàn vệ sinh LĐ cũng dễ xảy ra trong các DN ngành dệt may (VCCI & Ủy ban nhân quyền Úc, 2021). Từ năm 2017, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đã ban hành Hướng dẫn thẩm định đối với chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong lĩnh vực may mặc và giày dép. Chính phủ các nước châu Âu, thị trường nhập khẩu chính của hàng dệt may Việt Nam, cũng đã ban

hành Chiến lược về Dệt may Tuần hoàn và Bền vững nhằm đặt ra các tiêu chuẩn đối với hàng dệt may nhập khẩu từ các nước.

Năm 2021, tổng kim ngạch xuất khẩu (KNXK) ngành dệt may và da giày đạt hơn 60 tỷ USD. Năm 2022, con số này là 71 tỷ USD, chiếm 18% tổng KNXK của Việt Nam, tạo việc làm cho 4,3 triệu LĐ, chiếm 30% LĐ thuộc lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và 10% tổng LĐ trong độ tuổi LĐ của cả nước. Trong đó, KNXK ngành dệt may năm 2021, 2022 đạt lần lượt là 39 tỷ USD và 44 tỷ USD. Bình quân 5 năm (2015 - 2020), ngành dệt may liên tục tăng trưởng với tốc độ 17%/năm. Nếu tính chung cả 2 ngành dệt may và da giày trong nhóm công nghiệp thời trang nói chung (như thông lệ thế giới) thì đây là ngành công nghiệp lớn nhất của Việt Nam xét trên cả 3 tiêu chí: quy mô XK, giá trị sản xuất công nghiệp và lực lượng LĐ, vượt qua ngành điện thoại, linh kiện điện tử (Lê Tiến Trường, 2023).

Mặc dù có đóng góp lớn cho KNXK của Việt Nam, song cũng có nhiều thách thức lớn đặt ra cho DN ngành Dệt may khi tham gia vào thị trường quốc tế. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam đã tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do (FTAs) thế hệ mới quan trọng như EVFTA và CPTPP, RCEP... tuân thủ pháp luật và các quy định về điều kiện LĐ trở thành yêu cầu tối thiểu đối với các DN Việt Nam, nếu muốn nắm bắt cơ hội, tiếp cận chuỗi giá trị dệt may. Vì vậy, tuân thủ PLLĐ sẽ giúp các DN ngành dệt may cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao năng suất, nâng cao tính cạnh tranh và hiệu quả kinh doanh.

2. Khái quát về tuân thủ pháp luật lao động

Tuân thủ của DN (Corporate compliance) đối với pháp luật và các quy định có tính ràng buộc khác là một yêu cầu phổ quát đối với DN tại các nước có nền kinh tế thị trường hiện đại và phát triển ở bậc cao (Tăng Văn Nghĩa, 2014). Tuân thủ là vấn đề tự ý thức, tôn trọng và chấp hành các quy định của DN nên nó có tác động rất lớn tới hoạt động của DN để đảm bảo sự an toàn trong kinh doanh (Behringer, 2011). Tương tự, Miller (2019) cũng cho rằng tuân thủ là quá trình tổ chức tự điều chỉnh hành vi của mình để đảm bảo rằng tổ chức tuân thủ các quy tắc hiện hành (bao gồm các quy định pháp

luật và quy định hoặc các quy tắc nội bộ của tổ chức). Như vậy, có thể thấy, tuân thủ đòi hỏi DN bên cạnh việc phải đáp ứng các quy định pháp luật, còn đảm bảo cả những yêu cầu “ngoài” pháp luật, nếu đó là các quy tắc tiêu chuẩn, đạo đức, tập quán kinh doanh DN đưa ra và cam kết áp dụng (Tăng Văn Nghĩa, 2019). Tuân thủ PLLĐ là việc DN tôn trọng và chấp hành các quy định của pháp luật liên quan đến điều kiện làm việc, nghĩa vụ và quyền lợi của người LĐ và một số tiêu chuẩn khác về LĐ trong DN.

Tuân thủ PLLĐ là nghĩa vụ bắt buộc của DN đối với nhân viên của mình, song chính việc tuân thủ PLLĐ lại mang lại những lợi ích to lớn cho DN trong quá trình hoạt động, đó là:

Ngăn ngừa rủi ro pháp lý: Khi tuân thủ PLLĐ, DN sẽ phải chấp hành các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến việc sử dụng LĐ và áp dụng đúng các chế độ cho người LĐ. Từ đó, DN có thể tránh phải đối mặt với các chế tài hành chính, chẳng hạn phạt tiền hoặc bằng các hình thức phi hành chính khác như hạn chế hoặc cấm ký kết hợp đồng với các đối tác, khách hàng hoặc với người LĐ, không được mở rộng sản xuất kinh doanh, chia tách DN, chuyển quyền sở hữu, thậm chí đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép kinh doanh... do vi phạm PLLĐ.

Nâng cao uy tín và thương hiệu: Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt hiện nay, uy tín là một cấu phần quan trọng tạo nên giá trị thương hiệu của một DN. Việc tuân thủ đầy đủ các quy định của PLLĐ sẽ góp phần làm nên và nâng cao uy tín, quảng bá thương hiệu của DN. Một khi DN có uy tín cao, thương hiệu tốt và hình ảnh đẹp trong lòng công chúng sẽ giúp họ chiếm được niềm tin của các nhà đầu tư, các đối tác kinh doanh, người LĐ và khách hàng. Điều này tạo điều kiện thuận lợi để DN ngày càng lớn mạnh cả về mặt kinh tế lẫn uy tín và thương hiệu.

Giảm chi phí và các khoản dự phòng: Việc tuân thủ PLLĐ giúp DN ngăn ngừa được rủi ro về mặt pháp lý liên quan đến đảm bảo điều kiện làm việc, từ đó giúp DN hạn chế được các chi phí phát sinh do không tuân thủ (như chi phí điều tra vi phạm các quy định về sử dụng LĐ, chi phí bồi thường thiệt hại cho người LĐ nếu có). Đồng thời, DN cũng không

cần thiết phải trích lập dự phòng cho các chi phí liên quan đến giải quyết các vấn đề pháp lý đó. Hơn nữa, khi thực hành tuân thủ, DN sẽ không phải đối mặt với những thiệt hại kinh tế phát sinh do hoãn, tạm ngừng, chấm dứt hoạt động kinh doanh vì vi phạm các quy định của pháp luật liên quan đến vấn đề sử dụng LĐ.

Nâng cao năng suất LĐ và hiệu quả hoạt động: Khi DN tuân thủ tốt các quy định và chính sách như về tiền lương, có chế độ đãi ngộ, bồi thường, thưởng phạt rõ ràng nhằm đảm bảo lợi ích và quyền lợi của họ sẽ tạo ra một môi trường làm việc nghiêm túc, công bằng, đồng thời tạo ra động lực làm việc tích cực và cống hiến của người LĐ. Điều đó, giúp DN giảm bớt các chi phí quản lý, giám sát người LĐ, song vẫn đạt được năng suất LĐ cao. Bên cạnh đó, nếu người LĐ hài lòng với môi trường làm việc của mình họ sẽ gắn bó, trung thành với DN, giúp DN thu hút và giữ chân người LĐ có chuyên môn tốt. Kết quả là DN tiết kiệm được chi phí tuyển dụng, đào tạo các LĐ mới thay thế cho những LĐ bỏ việc.

3. Thực trạng tuân thủ pháp luật lao động của DN dệt may Việt Nam hiện nay

Dệt may là một trong những ngành sử dụng nhiều LĐ nên luôn được xem là lĩnh vực chứa đựng nhiều rủi ro và thách thức trong việc tuân thủ quy định PLLĐ và các quy định có tính ràng buộc khác. Ở Việt Nam, tuân thủ trong ngành Dệt may được Chương trình Better Work khảo sát và công bố định kỳ. Đây là chương trình hợp tác đặc biệt giữa Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC), bắt đầu hoạt động tại Việt Nam từ tháng 7/2009, với mục tiêu là để cải thiện sự tuân thủ các tiêu chuẩn LĐ, dựa trên pháp luật quốc gia và các tiêu chuẩn LĐ quốc tế cơ bản, nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh và tính cạnh tranh của DN, mục tiêu trọng tâm là hỗ trợ các DN trong ngành May mặc (bao gồm cả da giày). Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL), và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đã phối hợp chặt chẽ với chương trình trong quá trình hoạt động để đảm bảo mục tiêu của chương trình phù hợp với các ưu tiên phát triển của Việt Nam. Sau 14 năm vận

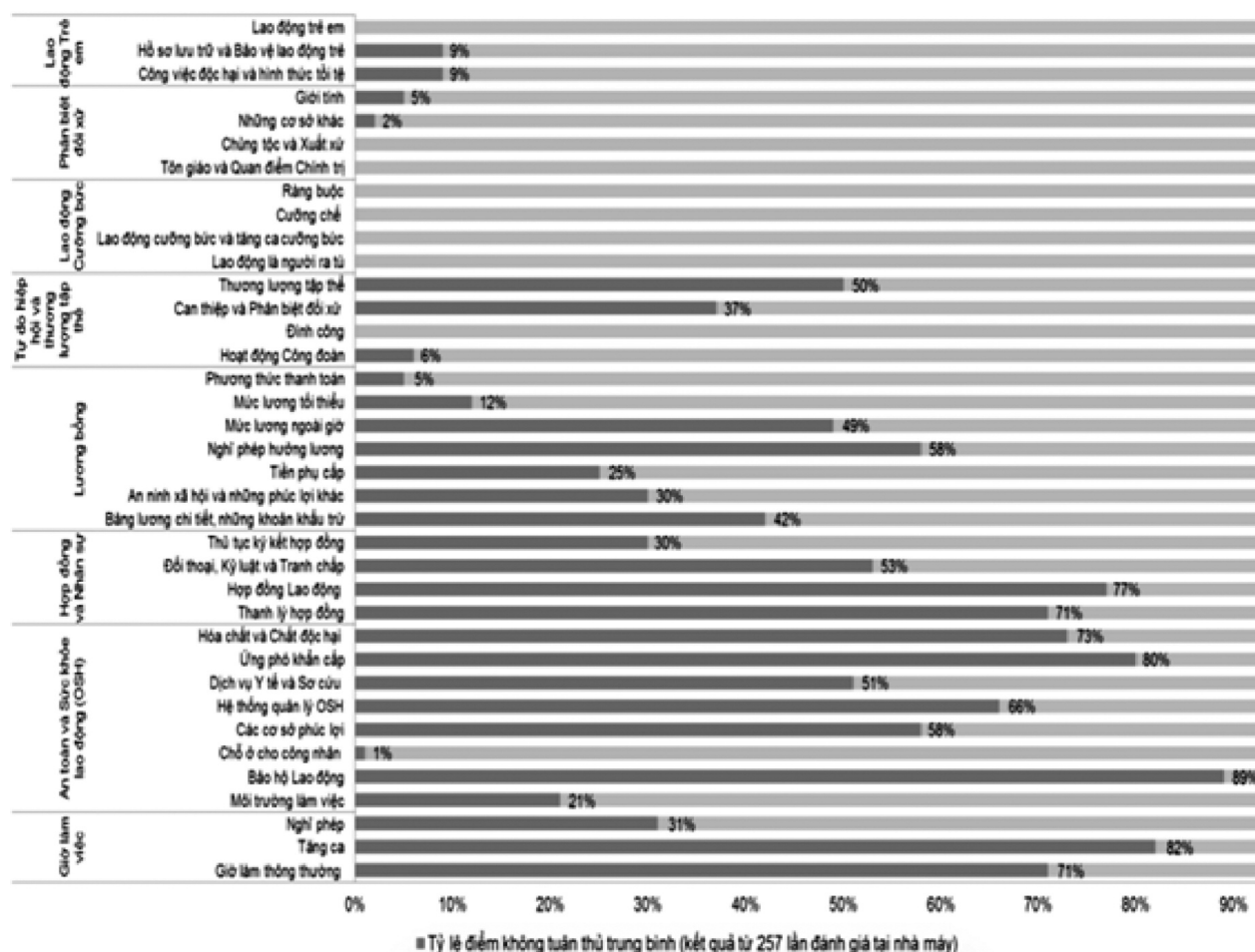
hành, Chương trình đã có những kết quả rõ rệt trong việc thúc đẩy tuân thủ PLLĐ của các DN trong ngành Dệt May. Nhiều DN đã cải thiện mức độ tuân thủ các tiêu chuẩn LĐ cơ bản theo PLLĐ Việt Nam và ILO, trong đó phải kể đến các điểm cải tiến như: bảng lương chính xác, bộ phận an toàn vệ sinh LĐ được đào tạo bài bản và đạt chuẩn, duy trì được các tác động tích cực của chính sách công bố công khai. Điều này đã giúp cải thiện đáng kể điều kiện làm việc của người LĐ, nâng cao năng suất, tính cạnh tranh của DN.

Trong báo cáo, các mục và điểm tuân thủ của bộ công cụ đánh giá tình trạng tuân thủ PLLĐ quốc gia và các tiêu chuẩn LĐ cơ bản quốc tế mà Better Work sử dụng có 8 khía cạnh, được chia vào 2 nhóm: Nhóm 1 là tiêu chuẩn LĐ cơ bản, gồm: LĐ trẻ em, phân biệt đối xử, LĐ cưỡng bức, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể. Nhóm 2 là điều kiện làm việc, gồm: lương, hợp đồng và nhân sự, an toàn vệ sinh LĐ (OSH), giờ làm việc. Về cách thức thực hiện, Better Work báo cáo theo tỷ lệ không tuân thủ (Non-Compliance rate) cho mỗi điểm trong tổng số 37 điểm tuân thủ. Điểm tuân thủ bị đánh dấu là “không tuân thủ” nếu trả lời bất kỳ câu hỏi nào trong đó bị phát hiện là không tuân theo pháp luật (ILO & IFC, 2017).

Theo một số báo cáo gần đây của Better Work Việt Nam, nhìn chung, mức độ tuân thủ PLLĐ tại các nhà máy tham gia chương trình đều được cải thiện, tỷ lệ không tuân thủ đã giảm ở hầu hết các khía cạnh. Đặc biệt, tỷ lệ tuân thủ đạt tương đối cao trong các vấn đề thuộc nhóm tiêu chuẩn LĐ cơ bản, ngoại trừ thương lượng tập thể, can thiệp và phân biệt đối xử, mặc dù có cải thiện tuy nhiên chưa đáp ứng được kỳ vọng.

Kết quả trên đạt được là nhờ hệ thống luật pháp của Việt Nam đã được cải thiện cũng như nhận thức về tuân thủ của DN trong nhóm tham gia tăng lên trong những năm gần đây. Bộ luật Lao động sửa đổi đã được thông qua năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 1/1/2021) có nhiều thay đổi lớn tác động nhiều tới ngành thâm dụng lao động như may mặc và da giày. Bộ luật này đã mở rộng phạm vi điều chỉnh bằng việc có thêm đối tượng là người LĐ làm việc mà không có hợp đồng LĐ bằng văn bản; bổ sung, hoàn thiện thêm các quy

Hình 1: Tỷ lệ không tuân thủ tại 257 nhà máy tham gia Better Work được đánh giá từ tháng 10/2015 đến tháng 12/2016



Nguồn: ILO & IFC (2017)

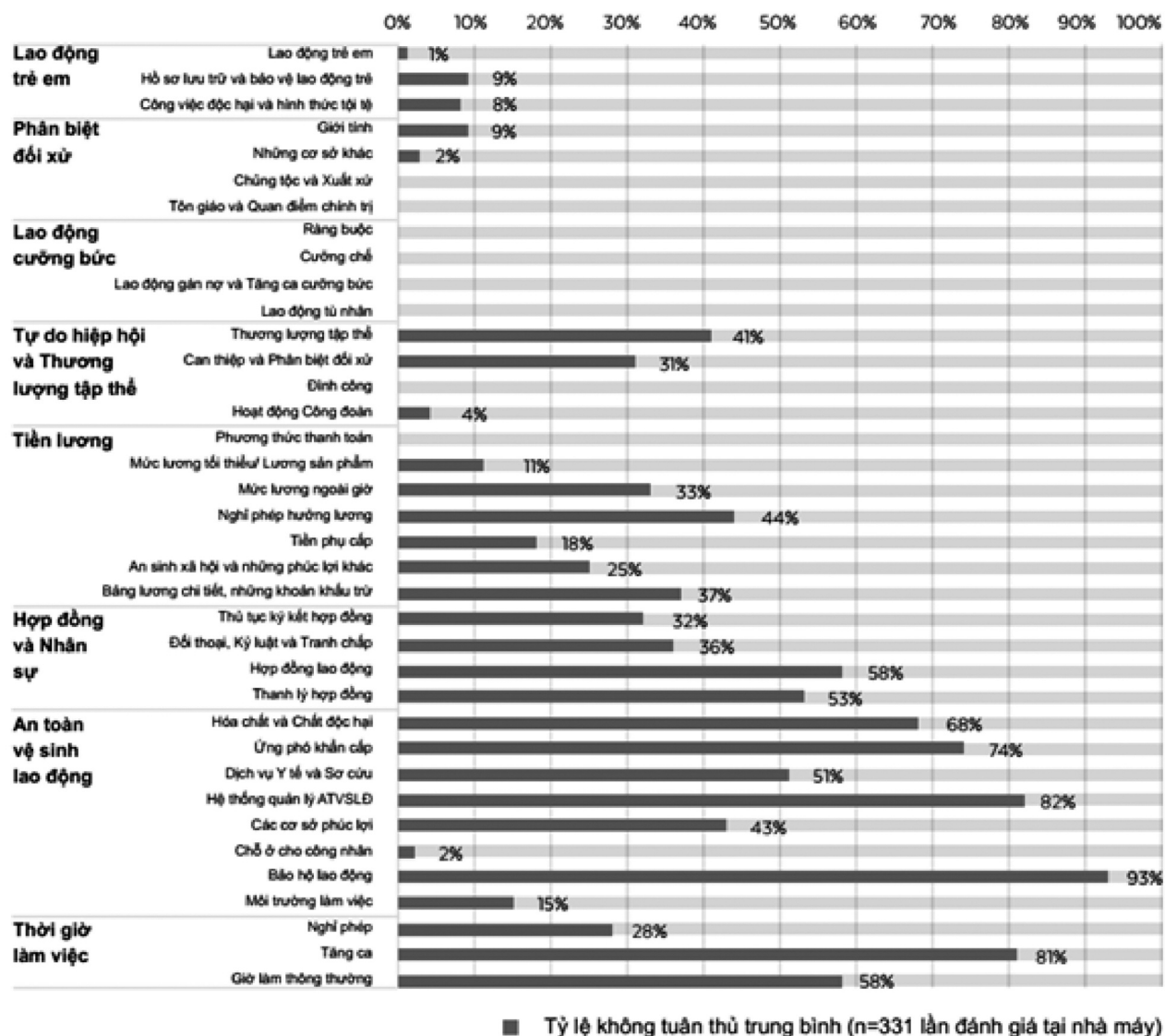
định nhằm đảm bảo hơn nữa quyền lợi của người LĐ. Tháng 5/2017, Việt Nam đã thông qua Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình Nghị sự 2030 về các mục tiêu phát triển bền vững theo Quyết định 633/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ.

Bên cạnh đó, bắt đầu từ tháng 4/2017, Chương trình Better Work thực hiện công bố công khai những vi phạm của nhà máy (với 26 điểm trong các báo cáo đánh giá) trên Cổng thông tin Minh bạch. Việc chia sẻ cả các DN tuân thủ và không tuân thủ giúp đảm bảo sự công bằng trong ngành, từ đó buộc DN vi phạm phải cải tiến tình trạng tuân thủ PLLĐ, giúp cho quyền lợi của người LĐ ngày càng được đảm bảo hơn. Ngoài ra, do bối cảnh kinh doanh thay đổi nhanh chóng, từ tháng 6

- 10 năm 2022, Better Work đã tổ chức một chuỗi các phiên tư vấn và hội thảo nhằm phổ biến các quy định pháp luật về đối thoại tới các nhà máy tham gia Chương trình. Song song với đó, nhằm tạo môi trường chia sẻ kinh nghiệm giữa các nhà máy tham gia Chương trình và nâng cao chuyên môn cho cán bộ nhà máy, vào tháng 6 năm 2023, Better Work Việt Nam đã triển khai nghiên cứu tổng hợp các thực hành tốt về nội quy lao động của DN tham gia Chương trình, bao gồm cả các quy định mới bắt buộc phải ghi trong nội quy lao động như phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (ILO & IFC, 2023).

Tuy vậy, vẫn còn một số vấn đề thay đổi chậm như tự thương lượng tập thể, can thiệp và phân biệt đối xử, hệ thống quản lý an toàn vệ sinh LĐ, tiền

Hình 2: Tỷ lệ không tuân thủ tại 331 nhà máy tham gia Better Work được đánh giá từ tháng 01/2017 đến tháng 6/2018



■ Tỷ lệ không tuân thủ trung bình (n=331 lần đánh giá tại nhà máy)

Nguồn: ILO & IFC (2019)

lương và thời giờ làm việc... Nhiều nhà máy vẫn chưa thực hiện đúng quy định pháp luật về quy trình thương lượng và bảo đảm quản lý DN không tham gia vào các hoạt động của công đoàn. Hậu quả là hiện tượng tranh chấp LĐ tập thể, đình công diễn ra ở nhiều DN dệt may. Theo số liệu của Tổng Liên đoàn Lao động, trong giai đoạn 2013-2016 trên cả nước xảy ra 1.284 cuộc tranh chấp LĐ tập thể, đình công, trong đó chủ yếu là của ngành dệt may (chiếm tới 39,17%). Tương tự, năm 2018 đã có 84 cuộc đình công trong ngành Dệt may, chiếm tỷ lệ

39,25%. Các cuộc đình công này xảy ra là do xung đột về tiền lương, tiền thưởng... (Dương Thị Liễu & Trần Thị Phương Hiền, 2020). Trong năm 2022, Better Work Việt Nam ghi nhận 15 trường hợp đình công xảy ra tại 442 nhà máy được đánh giá. Nguyên nhân chủ yếu do người lao động không chấp thuận việc thay đổi lương và phụ cấp lương (bao gồm lương tháng 13) và người lao động yêu cầu tăng lương. Tuy vậy, phần lớn các cuộc đình công đã được giải quyết trong vòng 1-2 ngày (ILO & IFC, 2023).

Hình 3: Tỷ lệ không tuân thủ tại 334 nhà máy tham gia Better Work được đánh giá trong năm 2020

 LAO ĐỘNG TRẺ EM 0% nhà máy sử dụng người lao động dưới 15 tuổi 3% nhà máy vi phạm quy định về thời giờ làm việc của lao động dưới 18 tuổi	 PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ 9% nhà máy tồn tại một số hình thức phân biệt đối xử về giới chủ yếu liên quan đến phụ nữ có thai.	 LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC 0% nhà máy được phát hiện có sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.	 TỰ DO HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ 17% nhà máy không thực hiện quy trình lấy ý kiến phê duyệt của người lao động trước khi ký kết TULĐTT. 19% nhà máy không đảm bảo tính tự chủ của công đoàn trong các quá trình ra quyết định.
 VẤN ĐỀ CHI TRẢ 1% nhà máy vi phạm quy định về tiền lương tối thiểu cho người lao động. 19% nhà máy đã không đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ và đúng hạn.	 HỢP ĐỒNG VÀ NHÂN SỰ 4% nhà máy có vi phạm quy định về ký kết hợp đồng với người lao động. 9% nhà máy có vi phạm quy định về trợ cấp thôi việc.	 AN TOÀN VỀ SINH LAO ĐỘNG 36% nhà máy có các thực hành không đảm bảo an toàn điện. 45% nhà máy không bố trí đủ bộ phận y tế cơ sở.	 THỜI GIOR LÀM VIỆC 7% nhà máy có vi phạm quy định về bố trí nghỉ phép năm cho người lao động. 76% nhà máy không tuân thủ giới hạn về làm thêm giờ theo tháng.

Nguồn: ILO & IFC (2020)

Hình 4: Tỷ lệ không tuân thủ tại 293 nhà máy tham gia Better Work được đánh giá trong năm 2022

 LAO ĐỘNG TRẺ EM 1% nhà máy sử dụng lao động dưới 15 tuổi 4% nhà máy không có cơ chế tin cậy để xác minh độ tuổi của người lao động trước khi tuyển dụng	 PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ 4% nhà máy còn tồn tại một số hình thức phân biệt đối xử về giới, chủ yếu liên quan đến tình trạng mang thai	 LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC 0% nhà máy được phát hiện có sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc	 TỰ DO HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ 14% nhà máy không thực hiện quy trình lấy ý kiến phê duyệt của người lao động trước khi ký kết TULĐTT 9% nhà máy không đảm bảo tính tự chủ của công đoàn trong các quá trình ra quyết định
 VẤN ĐỀ CHI TRẢ 1% nhà máy vi phạm quy định về tiền lương tối thiểu cho người lao động 12% nhà máy không đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ và đúng hạn	 HỢP ĐỒNG VÀ NHÂN SỰ 8% nhà máy không tuân thủ quy định về lao động thuê lại 18% nhà máy có nội quy lao động không đầy đủ hoặc phù hợp với pháp luật lao động	 AN TOÀN VỀ SINH LAO ĐỘNG 24% nhà máy không tuân thủ việc duy trì hệ thống báo cháy hoạt động hiệu quả 14% nhà máy không bảo vệ đầy đủ lao động nữ trong thời kỳ mang thai và cho con bú khỏi các rủi ro an toàn và sức khỏe	 THỜI GIOR LÀM VIỆC 9% nhà máy vi phạm quy định về bố trí nghỉ phép năm cho người lao động 75% nhà máy không tuân thủ giới hạn giờ làm việc thêm quy định theo tháng

Nguồn: ILO & IFC (2023)

Về hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh LĐ, vẫn còn nhiều rủi ro mất an toàn khi lối thoát nạn hoặc cửa ra thoát nạn bị che chắn, chưa thực hiện đầy đủ các quy định về hệ thống báo cháy và chữa cháy tự động, an toàn điện chưa đảm bảo, lưu trữ bất cẩn các vật liệu sản xuất (như vải và hộp carton)... Trong năm 2022, theo khảo sát, có khoảng 25% số nhà máy được đánh giá không trang bị hoặc không đảm bảo duy trì hệ thống báo cháy hoạt động hiệu quả. Hầu hết các nhà máy đã được trang bị hệ thống báo cháy tự động trước khi được cấp phép xây dựng, tuy nhiên, do không bảo dưỡng định kỳ nên các hệ thống này thường hoạt động không chính xác. Các thực hành không an toàn về điện cũng khá phổ biến, khoảng 32% nhà máy được đánh giá gặp lỗi này. 16% số nhà máy được đánh giá không đảm bảo lối thoát hiểm thông thoáng và tiếp cận được, số liệu này giảm nhẹ so với 19% nhà máy gặp lỗi tương tự ở kỳ báo cáo năm 2021 (ILO & IFC, 2023).

Về tiền lương và chế độ đãi ngộ, thu nhập LĐ theo tháng của LĐ dệt may Việt Nam trung bình khoảng 250 USD, cao hơn Ấn Độ (220 USD), Campuchia (180 USD), Bangladesh (150 USD) (Lê Tiến Trường, 2023). Việt Nam

cũng là nước có tỷ lệ không tuân thủ quy định về lương tối thiểu trong ngành dệt may và da giày thấp nhất trong số 7 quốc gia XK may mặc tại châu Á, gồm: Philippines, Ấn Độ, Campuchia, Thái Lan, Pakistan, Indonesia. Tuy vậy, so với các ngành khác, dệt may lại là ngành có mức lương cơ bản thấp, người LĐ phải tăng ca, tăng giờ làm quá mức để có thêm thu nhập. Hậu quả là các vi phạm quy định về giới hạn làm thêm giờ vẫn phổ biến và còn tồn tại dai dẳng. Theo số liệu của Better Work Việt Nam, năm 2018, 78% DN không tuân thủ giới hạn giờ làm thêm hàng tháng và 74% không tuân thủ giới hạn hàng năm (ILO & IFC, 2019). Đến năm 2022, vẫn còn tới 75% DN không tuân thủ giới hạn giờ làm thêm hàng tháng và 76% không tuân thủ giới hạn hàng năm (ILO & IFC, 2023). Như vậy, các DN vẫn tiếp tục gặp khó khăn trong việc thực hiện quy định về giới hạn giờ làm thêm.

Ngoài ra, vấn đề phân biệt đối xử về giới vẫn còn tồn tại dai dẳng. Thực tiễn cho thấy, do đặc thù công việc trong ngành dệt may cần sự tỉ mỉ, khéo léo nên tỷ trọng LĐ nữ nhiều hơn nam (LĐ nữ chiếm khoảng 75%) có tuổi đời dao động từ 15 - 40 (trong đó từ 15 - 35 tuổi chiếm tỷ lệ 71,92% (Lê Tiến Trường, 2023), đây là độ tuổi sinh đẻ và nuôi con nhỏ) và chủ yếu đến từ các vùng nông thôn, với trình độ LĐ phổ thông và dưới phổ thông chiếm trên 80%, chủ yếu qua đào tạo sơ cấp, ngắn hạn dưới 3 tháng. Hậu quả là phụ nữ bị loại khỏi các vị trí yêu cầu kỹ thuật hơn và được trả lương cao hơn. Nói cách khác, cơ hội thăng tiến và thu nhập của nữ giới không bằng nam giới cho dù thực tế là thời gian trung bình phụ nữ làm việc nhiều hơn nam giới trong cùng một nhà máy. Hơn nữa, với tuổi đời còn trẻ công việc mà nhiều phụ nữ làm là công việc chính thức đầu tiên của họ, khiến họ dễ bị lạm dụng và quấy rối trong điều kiện các vị trí quản lý thường do nam giới đảm nhiệm (VCCI & Ủy ban nhân quyền Úc, 2021). Đặc biệt, đại dịch Covid-19 còn tạo thêm những bất bình đẳng giới mới. Phụ nữ phải chịu "gánh nặng kép" khi vừa phải đi làm với số giờ gần tương đương nam giới, vừa phải dành hơn gấp đôi thời gian để làm việc nhà và chăm sóc con nhỏ vì tình trạng giãn cách xã hội.

Tóm lại, qua phân tích có thể thấy mức độ tuân thủ PLLĐ tại các DN dệt may Việt Nam đã có những cải thiện nhất định, song vẫn còn một số vấn đề cần được cải thiện nhằm đáp ứng các yêu cầu mới khi tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu dệt may. Để khắc phục tình trạng này, nhận thức và thực hành tuân thủ các quy định của PLLĐ của các tổ chức, hiệp hội, DN đóng vai trò hết sức quan trọng.

4. Một số kết luận mang tính khuyến nghị

Phát triển ngành dệt may, đặc biệt là hàng may mặc XK là một hướng đi quan trọng đóng góp vào sự tăng trưởng kinh tế do đặc thù Việt Nam có nguồn lực LĐ dồi dào. Ngày 29/12/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1643/QĐ-TTg về việc phê duyệt Chiến lược Phát triển ngành Dệt May và Da Giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035. Theo đó, mục tiêu và định hướng phát triển ngành Dệt may (bao gồm cả da giày) tăng trưởng KNXX ngành Dệt may giai đoạn 2021 - 2030 đạt 6,8% - 7,2%/năm, trong đó giai đoạn 2021 - 2025 đạt 7,5% - 8,0%/năm. Phấn đấu KNXX ngành Dệt May năm 2025 đạt 50 - 52 tỷ USD và năm 2030 đạt 68 - 70 tỷ USD. Đến năm 2035, ngành Dệt May và Da Giày Việt Nam phát triển hiệu quả, bền vững theo mô hình kinh tế tuần hoàn; hoàn thiện chuỗi giá trị sản xuất trong nước, tham gia hiệu quả vào chuỗi giá trị toàn cầu; phát triển được một số thương hiệu mang tầm khu vực và thế giới.

Để đạt được các mục tiêu và định hướng trên, việc duy trì chế độ tuân thủ của DN sản xuất hàng dệt may là hết sức cần thiết, trước hết là tuân thủ các quy định về LĐ (quốc gia cũng như quốc tế) để đảm bảo quyền lợi và tăng cường chế độ trách nhiệm của họ đối với quá trình sản xuất. Các tiêu chuẩn về chất lượng hàng dệt may trong chuỗi giá trị hiện nay đều gắn với tiêu chuẩn về tuân thủ các quy định của PLLĐ. Việc tham gia vào mạng lưới của Chương trình BetterWork đối với các DN sản xuất hàng dệt may sẽ cải thiện tốt hơn chế độ tuân thủ về điều kiện LĐ, phù hợp với yêu cầu của chuỗi giá trị dệt may. Việc gia tăng vai trò của MOLISA, VGCL và VCCI góp phần hỗ trợ khuếch trương tác động tác động của chương trình; đồng thời, góp phần nâng cao năng

lực, tính cạnh tranh của những DN tham gia vào chuỗi giá trị dệt may.

Bên cạnh đó, việc rà soát, sửa đổi và hoàn thiện chính sách, pháp luật trong nước về LĐ theo các tiêu chuẩn mới của ILO, của các nước phát triển cũng như các cam kết trong các FTAs thế hệ mới... sẽ làm cho các quy chuẩn về LĐ phù hợp hơn với các nước đặt gia công hoặc nhập khẩu hàng dệt may từ Việt Nam.

Việc nâng cao nhận thức về tuân thủ điều kiện làm việc, tiêu chuẩn về LĐ của DN ngành dệt may đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Cải thiện được sự tuân thủ các tiêu chuẩn LĐ dựa trên PLLĐ quốc gia và các tiêu chuẩn LĐ cơ bản của

ILO góp phần giúp không chỉ cải thiện điều kiện LĐ, mà còn nâng cao năng suất, nâng cao tính cạnh tranh và hiệu quả kinh doanh của DN trong ngành Dệt May.

Ngoài ra, DN ngành Dệt May cũng cần phải thực hành kinh doanh có trách nhiệm và tôn trọng quyền của người tiêu dùng. Để tránh đối mặt với các rủi ro pháp lý, DN cũng sẽ cần phải chủ động tìm hiểu và thực hành tuân thủ luật pháp và kinh doanh có trách nhiệm, đặc biệt là vận dụng các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người, các hướng dẫn của OECD, các quy định trong các hiệp định thương mại tự do song phương và đa phương ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Dương Thị Liễu & Trần Thị Phương Hiền (2020). Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam trong điều kiện hội nhập CPTPP, Tạp chí Tài chính Kỳ 1, Tháng 9/2020, tr. 90-93.
2. Lê Thùy Dương (2022). Kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực Dệt May tại Việt Nam hiện nay, Tạp chí Công Thương, Số 16, tháng 6/2022, tr. 337-343.
3. Lê Tiến Trường (2023). Vai trò của kinh tế nhà nước trong xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ gắn với hội nhập quốc tế - từ góc nhìn của ngành dệt may, da giày, Tạp chí Công sản, truy cập tại <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/827127/vai-tro-cua-kinh-te-nha-nuoc-trong-xay-dung-nen-kinh-te-doc-lap%2C-tu-chu-gan-voi-hoi-nhap-quoc-te---tu-goc-nhin-cua-nganh-det-may%2C-da-giay.aspx>.
4. Nguyễn Thanh Tùng (2022). Tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động ngành Dệt may, Da giày, Tạp chí điện tử Lao động và Công đoàn, truy cập tại <https://laodongcongdoan.vn/tac-dong-cua-dai-dich-covid-19-den-lao-dong-nganh-det-may-da-giay-80383.html>.
5. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) & Ủy ban nhân quyền Úc (2021). Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong ngành May mặc và Da giày ở Việt Nam - Hướng dẫn dành cho các công ty tại Việt Nam, Hà Nội.
6. Tăng Văn Nghĩa (2019). Tuân thủ của doanh nghiệp đối với trách nhiệm sản phẩm và một số khuyến nghị cho các doanh nghiệp Việt Nam, Tạp chí Kinh tế Đối ngoại, Số 119 (7/2019), tr. 86-96.
7. Behringer, S. (2011). Compliance Kompakt, 2. Aufl., Erich Schmidt Verlag, Berlin.
8. ILO & IFC (2017), Better Work Việt Nam: Báo cáo tuân thủ lần thứ 9. Báo cáo tổng hợp về tuân thủ trong ngành may mặc.
9. ILO & IFC (2019). Better Work Việt Nam: Báo cáo tuân thủ lần thứ 10. Báo cáo tổng hợp về tuân thủ trong ngành may mặc.
10. ILO & IFC (2020). Better Work Việt Nam: Báo cáo thường niên.
11. ILO & IFC (2023). Better Work Việt Nam: Báo cáo thường niên.
12. DeStefano, M. (2014). Creating a culture of compliance: Why departmentalization may not be the answer, Hastings Business Law Journal, Vol. 10:1, pp. 71-82.
13. Miller, G. (2019). The Law of Governance, Risk Management and Compliance (Aspen Casebook) 3rd Ed, Wolters Kluwer.

Ngày nhận bài: 12/11/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/11/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 14/12/2023

Thông tin tác giả:

TS. NGUYỄN THỊ HỒNG¹

PGS. TS. TĂNG VĂN NGHĨA²

¹Khoa Kinh tế Quốc tế, Đại học Ngoại thương

²Khoa Sau đại học, Đại học Ngoại thương

THE COMPLIANCE OF VIETNAMESE TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES WITH LABOR REGULATIONS AND STANDARDS

● Ph.D **NGUYEN THI HONG¹**

● Assoc.Prof. Ph.D **TANG VAN NGHIA¹**

¹Foreign Trade University

ABSTRACT:

Vietnam is one of the largest textile and garment exporting countries in the world. Textile and garment exports contribute greatly to Vietnam's export turnover. However, Vietnam's textile and garment industries also face many problems when participating in the global textile value chain. The textile and garment industry is a labor-intensive industry, so it contains many risks and challenges in complying with labor regulations and other laws. As a result, Vietnamese textiles and garments must comply with regulations and responsible business standards to seize opportunities in the global market. This study analyzed the compliance of Vietnamese textile and garment enterprises with labor laws. Based on the study's findings, some recommendations are made to improve the compliance of Vietnamese companies with labor standards, thereby ensuring safety in operations, enhancing the reputation and brand, and improving business performance and competitiveness in the international market.

Keywords: enterprise compliance, textile labor regulations.