

THỰC TRẠNG TUÂN THỦ TRONG XUẤT KHẨU CỦA DOANH NGHIỆP MAY MẶC VIỆT NAM: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CỦA CÔNG TY MAY 10

● VŨ THỊ HẠNH

TÓM TẮT:

Trước bối cảnh yêu cầu của thị trường quốc tế đang ngày càng trở nên khắt khe hơn, việc tuân thủ các quy định của nước nhập khẩu cũng vì thế trở nên vô cùng cấp thiết tại các doanh nghiệp sản xuất hàng may mặc. Nghiên cứu phân tích thực trạng thực hiện chế độ tuân thủ đó tại Công ty May 10 với 4 vấn đề, gồm: tuân thủ xã hội, điều kiện làm việc, môi trường và chất lượng sản phẩm. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu bán cấu trúc với các quản lý tầm trung và cán bộ công nhân viên của May 10 để đảm bảo tính khách quan của việc tổng hợp, phân tích thông tin. Nghiên cứu là bài học kinh nghiệm để các doanh nghiệp sản xuất hàng may mặc xuất khẩu định hướng xây dựng chiến lược, kế hoạch hiệu quả trên thị trường quốc tế.

Từ khóa: xuất khẩu, doanh nghiệp may mặc, Công ty May 10.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, việc Việt Nam tham gia ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do đã giúp tạo ra một hướng đi mới, mở rộng thị trường cho các doanh nghiệp sản xuất nói chung và các công ty may mặc nói riêng. Tuân thủ có vai trò quan trọng trong sự phát triển và củng cố uy tín và danh tiếng của doanh nghiệp. Các lợi ích mà doanh nghiệp có thể đạt được khi thực hiện một chế độ tuân thủ tốt có thể kể đến như duy trì người mua hiện tại, thu hút người mua mới, duy trì mối quan hệ giữa người lao động và cấp quản lý, thực hiện trách nhiệm xã hội. (Kundu.S & Nahar.K, 2014)

Tại các nước phát triển, tuân thủ là một vấn đề đã được triển khai khá phổ biến. Tuy nhiên, tại Việt

Nam, đối với đại đa số các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp trong ngành May mặc, tuân thủ vẫn là một vấn đề mới và chưa được áp dụng rộng rãi. Là một doanh nghiệp đứng đầu trong ngành May mặc Việt Nam, May 10 có bề dày lịch sử phát triển hào hùng với uy tín và thương hiệu sản phẩm trên thị trường. Sản phẩm May 10 đã có mặt tại hầu hết các thị trường nhập khẩu lớn như Mỹ, EU, Nhật Bản. Vấn đề tuân thủ đã và đang được Công ty May 10 chú trọng nhằm duy trì vị thế cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Tuân thủ giúp các doanh nghiệp tăng cường năng lực cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Theo Tăng Văn Nghĩa & Nguyễn Phước Tài, (2020),

trong bối cảnh tự do hóa thương mại, mở cửa thị trường cùng với việc bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng đang ngày càng được quan tâm thì tuân thủ là vấn đề được đòi hỏi nghiêm ngặt hơn bao giờ hết đối với các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh. Do đó, khách hàng nhập khẩu đang ngày càng hạn chế giao dịch với các doanh nghiệp không tuân thủ, bởi vì điều đó có thể ảnh hưởng xấu đến danh tiếng của họ ở nước sở tại (Liu & cộng sự, 2010).

May mặc được coi là một trong những ngành công nghiệp gây ô nhiễm nhất trên thế giới do sử dụng nhiều năng lượng và carbon nhất, sử dụng một lượng lớn hóa chất, nước và nhiên liệu hóa thạch trong quá trình sản xuất, gây ô nhiễm đất, tiếng ồn, nước và không khí (Challa, 2007). Chính vì thế, các doanh nghiệp cần phải đảm bảo tuân thủ trong vấn đề môi trường (Seuring & Müller, 2008). Các tổ chức chính phủ và phi chính phủ ngày càng gây áp lực về vấn đề tuân thủ môi trường của các công ty và lợi dụng điểm yếu về danh tiếng của công ty để đạt được lợi ích về môi trường và xã hội (Roberts, 2003).

Tuân thủ xã hội có đóng góp lớn nhất trong việc phát triển môi trường làm việc và đảm bảo lợi ích của người lao động, giúp gia tăng mức độ hài lòng với công việc của họ (Tăng Văn Nghĩa & Nguyễn Phước Tài, 2020). Liên quan đến những ảnh hưởng của các yếu tố tuân thủ lên năng suất của nhân viên tại nơi làm việc trong các nhà máy RMG ở Bangladesh, (Alam & cộng sự, 2018) nhận thấy rằng có 9 yếu tố quan trọng nhất, đó là: giờ làm việc, tiền lương, lợi ích tiền lương, phân biệt đối xử, lạm dụng quấy rối, nghỉ phép, điều kiện làm việc, lao động cưỡng bức, phúc lợi, quan hệ việc làm, trong đó, 4 yếu tố sức khỏe, an toàn lao động, quyền của phụ nữ và tự do hiệp hội có ý nghĩa ảnh hưởng lớn nhất.

Thách thức nhất của người sử dụng lao động là tạo động lực cho người lao động vì các yếu tố tạo động lực của họ luôn thay đổi theo thời gian và môi trường (Hanaysha & Majid, 2018). Nguồn nhân lực đã trở thành tài sản quan trọng nhất của bất kỳ tổ chức nào trong thế kỷ II (Alam & Alias, 2018). Theo đó, ta có thể kết luận rằng, năng suất của một doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào các biến tuân thủ xã hội, chẳng hạn như tiền lương, phân biệt đối

xử, quấy rối, nghỉ lễ, phúc lợi và động lực của nhân viên khi làm việc.

3. Thực trạng tuân thủ của Công ty May 10

Nhìn chung, theo ý kiến thu thập được từ phỏng vấn, Công ty May 10 đều thực hiện chế độ tuân thủ ở các khía cạnh được đề cập đến như: tuân thủ xã hội, tuân thủ điều kiện làm việc, tuân thủ môi trường và tuân thủ chất lượng sản phẩm. Hầu hết ở các vấn đề, May 10 đều tuân thủ dựa vào các quy định của Bộ luật Lao động 2019 và các quy định có liên quan, do đó đạt được sự đồng nhất giữa tuân thủ nội bộ và tuân thủ pháp luật.

3.1. Tuân thủ xã hội

Lao động trẻ em: Vấn đề tuân thủ về lao động trẻ em được thực hiện tốt tại Công ty May 10. Tất cả ý kiến của người tham gia phỏng vấn đều cho rằng Công ty không sử dụng lao động dưới 15 tuổi và công nhân dưới 18 tuổi làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Không có tình trạng lao động trẻ em bị buộc làm những công việc trong danh sách cấm như mang, vác, nâng vật nặng vượt quá thể trạng hoặc làm các công việc tiếp xúc gần với hóa chất độc hại.

Phân biệt đối xử: Do tính đồng nhất về sắc tộc, tôn giáo và chính trị của lực lượng lao động, nên về cơ bản không có trường hợp phân biệt đối xử nào liên quan đến các vấn đề này ở Việt Nam. Và cũng không có tình trạng phân biệt đối xử về vấn đề này được ghi nhận trong các nhà máy của May 10.

Trong ngành Dệt may và Da giày, nơi có khoảng 5 triệu lao động, trong đó có tới hơn 70% là lao động nữ, thì việc giải quyết các vấn đề về bất bình đẳng giới của Công ty lại càng phải đối mặt với nhiều thách thức (Hong Kiều, 2022).

Tự do Hiệp hội và thương lượng tập thể: Tổng công ty May 10 - CTCP đã thực hiện nghiêm túc các vấn đề về tự do hiệp hội, như: Chấp nhận và tôn trọng quyền tự do tham gia các Hội đoàn được thành lập, hoạt động hợp pháp theo Luật pháp Việt Nam, không phân biệt đối xử đối với những người tham gia các Hội đoàn được thành lập hợp pháp và không chấp nhận các hoạt động Hội đoàn trái với pháp luật Việt Nam.

Vấn đề thương lượng tập thể tại Công ty May 10 được đánh giá là có sự hài hòa, ổn định và tiến bộ. Thỏa ước luôn được sự quan tâm, đầu tư xây dựng,

thực hiện của cả 2 phía: cổ đông công ty (đại diện người lao động) và lãnh đạo công ty (người sử dụng lao động).

Thương lượng tập thể thường mang lại cho người lao động những điều khoản và điều kiện tốt hơn và đại đa số có những điều khoản tốt hơn hoặc mang tính bảo vệ hơn so với những điều khoản được pháp luật đảm bảo, chẳng hạn như lương tháng 13, cũng như tiền thưởng và trợ cấp chuyên cần, trợ cấp đi lại, nhà ở, ngày lễ và các hoạt động gia đình.

Hoạt động công đoàn: Các hoạt động của công đoàn thường được lãnh đạo nhà máy ủng hộ. Hầu hết người lao động được hỏi đều có nhận thức (mặc dù thường đơn giản hoặc hạn chế) về quyền và trách nhiệm của họ khi tham gia công đoàn và phần lớn họ không chịu bất kỳ áp lực nào từ người sử dụng lao động về việc có tham gia công đoàn hay không. Tất cả công nhân tham gia phỏng vấn đều cho rằng, việc tham gia công đoàn của họ là hoàn toàn tự nguyện.

Lương làm thêm giờ: Theo quy định của Công ty, người lao động làm thêm không quá 200-300 giờ trong một năm. Công nhân làm thêm giờ trong các ngày từ thứ hai đến thứ sáu được hưởng 150% lương, hưởng 200% lương nếu làm thêm ngày thứ bảy, chủ nhật và hưởng 300% lương nếu làm thêm ngày lễ, tết.

Thanh toán và khấu trừ lương: Về thanh toán lương, thông tin về lương và các khoản khấu trừ, May 10 đã thực hiện tốt các quy định pháp luật về các vấn đề này. Cụ thể, các công nhân đều được nhận lương theo đúng với bảng lương đã được thông báo trước đó, thanh toán lương đúng hạn bằng hình thức trực tiếp hoặc vào số tài khoản ngân hàng mà người lao động đã cung cấp. Các ý kiến nhận định được đưa ra là: ban lãnh đạo luôn thực hiện thông báo cho người lao động về một bảng lương chính xác, trong đó có các khoản khấu trừ, lương thưởng, lương làm thêm giờ nếu có.

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Liên quan đến các quy định về lương, vấn đề bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cũng đang được May 10 quan tâm thực hiện và tuân thủ. Đặc biệt, Công ty thu và nộp đúng hạn các khoản đóng góp của người lao động và doanh nghiệp vào các quỹ bảo hiểm xã hội, y tế, bảo hiểm

thất nghiệp cũng như thực hiện đầy đủ nghĩa vụ khi người lao động bị thương, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người lao động có hợp đồng từ đủ 3 tháng trở lên phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm y tế bắt buộc.

Hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động của Công ty hiện nay có đầy đủ các điều khoản theo quy định của pháp luật^{1,2}. Hơn nữa, May 10 cũng tuân thủ chế độ này khi mọi công nhân sản xuất đều có hợp đồng lao động hợp pháp do chính người lao động ký và mọi người đều nhận được một bản sao của hợp đồng lao động. Các công nhân cho rằng họ nắm được nội dung các điều khoản và điều kiện làm việc trước khi ký kết hợp đồng.

Chấm dứt hợp đồng lao động: Vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động cũng đã được quy định cụ thể trong hợp đồng, bao gồm: các trường hợp chấm dứt hợp đồng, đơn phương chấm dứt, trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng không được đơn phương chấm dứt hợp đồng. May 10 hiện cũng không ghi nhận trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng với người lao động do ốm đau, tai nạn, bệnh nghề nghiệp hoặc với các công nhân nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản... Đặc biệt trong bối cảnh dịch Covid-19 vừa qua, May 10 vẫn duy trì được chế độ tuân thủ khi không chấm dứt hợp đồng đối với người lao động.

Đối thoại tại nơi làm việc: Việc đối thoại giữa người lao động hoặc tập thể người lao động với người sử dụng lao động được tiến hành định kỳ 3 tháng một lần hoặc có thể sớm hơn theo yêu cầu của một bên. Nội dung đối thoại bao gồm tình hình sản xuất, kinh doanh của Công ty; nội quy, quy chế, điều kiện làm việc; yêu cầu của tập thể người lao động đối với người sử dụng lao động.

Quản lý an toàn vệ sinh lao động: Để nâng cao hiệu quả hoạt động của Công ty, bảo đảm an toàn cho công nhân và giảm thiểu mức độ vi phạm về các vấn đề an toàn vệ sinh lao động, xây dựng hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động là biện pháp hiệu quả mà một doanh nghiệp sản xuất có thể triển khai. Cụ thể, May 10 cũng đã thiết lập một bộ máy an toàn vệ sinh lao động, nhằm quản lý và theo sát các vấn đề liên quan đến an toàn lao động tại nhà máy.

3.2. Tuân thủ môi trường

Xử lý chất thải: Nhà máy của May 10 được xây dựng ở vị trí cách xa khu dân cư đông đúc, nhằm đảm bảo giảm thiểu tối đa những ảnh hưởng xấu đến người dân và môi trường sống xung quanh. Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề xử lý trước khi xả thải, Công ty đã thực hiện khá tốt các công tác thu gom, xử lý (định lượng, tách, lọc,...), đưa nước thải vào hệ thống trạm xử lý nước thải tập trung, nhằm đáp ứng yêu cầu, quy định của pháp luật về xả thải nước thải của ngành. Công ty chú trọng vào các giải pháp nhằm phát triển ngành Dệt may theo hướng tuần hoàn. Việc tái chế có thể đạt được kết quả khả quan khi ngay từ đầu sản phẩm dệt may đã được thiết kế thuận lợi cho tái chế, ví dụ như giảm việc sử dụng nguyên liệu pha hoặc hàng dệt may chất lượng thấp.

Tuân thủ hóa chất trong sản xuất: Đây là yêu cầu pháp lý quan trọng nhất để xuất khẩu hàng may mặc sang các thị trường lớn và khó tính như EU, Mỹ, yêu cầu các nhà xuất khẩu hàng may mặc phải tuân thủ theo các quy định, nghị định về việc không hoặc hạn chế sử dụng một số hoá chất. Vì vậy, Công ty đã lên kế hoạch cho hệ thống quản lý hóa chất sử dụng, nhằm đảm bảo đạt tiêu

chuẩn yêu cầu về hóa chất hạn chế và danh mục hóa chất cần hạn chế.

Quản lý chất lượng sản phẩm trong quá trình sản xuất: Một trong những khâu quan trọng quyết định đến chất lượng của sản phẩm đó là quy trình sản xuất. Mặt khác, việc ngăn ngừa hàng kém chất lượng không chỉ phụ thuộc vào bộ phận kiểm tra chất lượng, hay coi phương pháp kiểm soát chất lượng là phương pháp chủ yếu để loại bỏ hàng lỗi, phế phẩm... Mục đích của công tác quản lý sản xuất của doanh nghiệp không phải là loại bỏ những sản phẩm xấu, kém chất lượng mà là ngăn chặn những sản phẩm lỗi xuất hiện trong quá trình sản xuất.

4. Kết luận

Vấn đề tuân thủ đã và đang được dành sự quan tâm nhất định trong các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh nói chung và các doanh nghiệp trong ngành May mặc nói riêng, đặc biệt trong bối cảnh tự do hóa thương mại toàn cầu như hiện nay. Các vấn đề tuân thủ nhìn chung đã được Công ty May 10 thực hiện khá toàn diện và đầy đủ. Công ty May 10 cũng gặp phải những thách thức không nhỏ trong việc triển khai hoạt động quản trị, kiểm tra, giám sát tuân thủ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Điều 23, Bộ luật Lao động năm 2012

²Điều 4, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hồng Kiều, (2022). Bình đẳng giới giúp cải thiện năng suất cho ngành dệt may và da giày. Truy cập tại <https://www.vietnamplus.vn/binh-dang-gioi-giup-cai-thien-nang-suat-cho-nganh-det-may-va-da-giay/791083.vnp>
2. Tăng Văn Nghĩa & Nguyễn Phước Tài, (2020). Quản trị tuân thủ: Những vấn đề đặt ra đối với doanh nghiệp Việt Nam. Tạp chí Kinh tế Đối ngoại, 123, 1-7.
3. Alam,M.N.,Alias,R.B. & Hasan,M.M., (2018). Impact of Social Compliance on Employee Motivation: An Empirical Study. International Journal of Advanced Science and Technology, 28(11), 42-50.
4. Challa, L., (2007). Impact Of Textiles And Clothing Industry On Environment: Approach Towards Eco-Friendly Textiles. [Online] Available at <https://www.fibre2fashion.com/industry-article/1709/impact-of-textiles-and-clothing-industry-on-environment-approach-towards-eco-friendly-textiles>
5. Hanaysha, J.R., & Majid, M.B., (2018). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. Journal of Entrepreneurship and Business, 6(1), 17-28.

6. Kundu, S & Nahar, K, (2014). Impact of Compliance in a Garments Industry: A Study in Fakir Apparels Limited, [Online] Available at <http://dspace.daffodilvarsity.edu.bd:8080/bitstream/handle/20.500.11948/10177/ACKNOWLEDGEMENT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Roberts, S., (2003). Supply Chain Specific? Understanding the Patchy Success of Ethical Sourcing Initiatives. *Journal of Business Ethics*, 44, 159-170.
8. Seuring & Müller, (2008). From a literature review to a conceptual framework for sustainable supply chain management. 16, 1699-1710.
9. Liu, X., Liu, B., Shishime, T., Yu, Q., Bi, J., & Fujitsuka, T (2010). An empirical Study on the Driving Mechanism of Proactive Corporate Environmental Management in China, *Journal of Environmental Management*, 91(8), 1707-1717.

Ngày nhận bài: 19/6/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/7/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 20/7/2023

Thông tin tác giả:

VŨ THỊ HẠNH

Trường Đại học Ngoại thương

THE CURRENT COMPLIANCE OF VIETNAMESE GARMET COMPANIES WITH INTERNATIONAL REQUIREMENTS: A CASE STUDY OF GARMENT 10 JOINT STOCK COMPANY (GARCO 10)

● VU THI HANH

Foreign Trade University

ABSTRACT:

As the international requirements are stricter, fully complying with the regulations of the importing countries has become an extremely essential issue for garment companies. This study analyzes the current compliance of Garment 10 Joint Stock Company (Garco 10) with international requirements, including social requirements, working conditions requirements, environment requirements, and product quality requirements. In this study, semi-structured, in-depth interviews are conducted with middle managers and employees of Garco 10 to ensure the study's objectivity. The study's findings are expected to provide implications for exporting garment companies to orient themselves towards building effective strategies and plans in the international market.

Keywords: export, garment companies, Garment 10 Joint Stock Company (Garco 10).