

KINH DOANH CÓ TRÁCH NHIỆM TRONG LĨNH VỰC DỆT MAY TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

● LÊ THÙY DƯƠNG

TÓM TẮT:

Kinh doanh có trách nhiệm đang dần trở thành xu hướng chung toàn cầu, đặc biệt sau các tuyên bố và văn bản hướng dẫn của các tổ chức quốc tế như Liên hợp quốc (UN), Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD) và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Thêm vào đó, nhiều FTA thế hệ mới mà Việt Nam đã ký kết, đặc biệt là EVFTA, CPTPP, cũng đang dần siết chặt các tiêu chuẩn về lao động và môi trường. Nghiên cứu đánh giá thực trạng kinh doanh có trách nhiệm tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam hiện nay, từ đó đề xuất một số khuyến nghị nhằm thúc đẩy các thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong cộng đồng doanh nghiệp dệt may Việt Nam, đồng thời giúp gia tăng cơ hội để doanh nghiệp tham gia vào các chuỗi cung ứng toàn cầu.

Từ khóa: dệt may, chuỗi cung ứng dệt may, kinh doanh có trách nhiệm, quyền của người lao động, Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Kể từ thời điểm OECD công bố Hướng dẫn cho các doanh nghiệp đa quốc gia năm 1976, tổ chức này đã đặt những nền móng ban đầu cho việc thúc đẩy việc thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Đặc biệt, sau khi bộ Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp quốc về kinh doanh và quyền con người (UNGP) ra đời vào năm 2011, Chính phủ, doanh nghiệp, nhà đầu tư và công chúng tại nhiều quốc gia ngày càng quan tâm nhiều hơn đến các hành vi kinh doanh có trách nhiệm của doanh nghiệp. Theo OECD (2015, tr. 75), thực hành kinh doanh có trách nhiệm có nghĩa là “đóng góp tích cực cho sự tiến bộ về kinh tế, môi trường và xã hội của các quốc gia mà doanh nghiệp đang hoạt động, phòng tránh và giải quyết những tác động tiêu cực của các

hoạt động doanh nghiệp, bao gồm cả trong chuỗi cung ứng”. Cũng theo OECD (2011), kinh doanh có trách nhiệm trước hết là phải tuân thủ pháp luật, đơn cử như những quy định về tôn trọng quyền con người, bảo vệ môi trường, quan hệ lao động, trách nhiệm giải trình tài chính. Song song với đó, doanh nghiệp còn có thể thực hiện các thực hành ở mức độ cao hơn nhằm đáp ứng các kỳ vọng của các bên liên quan cũng như mong muốn của chính doanh nghiệp (OECD, 2011).

Lĩnh vực dệt may luôn được xem là một lĩnh vực chứa đựng nhiều rủi ro và thách thức vi phạm trách nhiệm về quyền con người, đặc biệt về các khía cạnh như mức lương, giờ làm việc, phân biệt đối xử về giới, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, an toàn vệ sinh lao động (VCCI & Ủy ban nhân quyền Úc, 2021). Chính vì vậy, vấn đề kinh doanh có

trách nhiệm trong lĩnh vực này luôn nhận được nhiều sự quan tâm của các tổ chức quốc tế, các chính phủ, các nhà đầu tư cũng như nhiều tổ chức chính trị - xã hội khác. Tại Việt Nam, dệt may luôn được xem là một lĩnh vực kinh tế quan trọng và có đóng góp lớn cho hoạt động xuất khẩu. Đây cũng là một lĩnh vực chứng kiến sự hội nhập sâu rộng vào chuỗi cung ứng toàn cầu khi nhiều công ty đa quốc gia lớn trên thế giới đều có các nhà cung cấp tại Việt Nam.

Tuy nhiên, trước những tác động lớn của đại dịch Covid-19, các chuỗi cung ứng toàn cầu đang có những thay đổi đáng kể. Theo Trung tâm Nghiên cứu quan hệ lao động (ERC, 2020), trong bối cảnh Covid-19, các nhãn hàng quốc tế đã, đang và sẽ có những điều chỉnh về chuỗi cung ứng theo hướng cắt ngắn chuỗi, gia tăng áp lực giảm giá cũng như siết chặt các tiêu chuẩn về lao động và môi trường khi lựa chọn các nhà cung ứng toàn cầu. Điều này sẽ khiến cho việc tham gia các chuỗi cung ứng toàn cầu của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam ngày càng khó khăn. Trong bối cảnh này, thực hành kinh doanh có trách nhiệm có thể trở thành một giải pháp chiến lược giúp các doanh nghiệp dệt may Việt Nam tham gia, duy trì và cải thiện vị thế trong các chuỗi cung ứng toàn cầu.

2. Tổng quan các nghiên cứu về kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực dệt may tại Việt Nam

Trong những năm qua tại Việt Nam, những nỗ lực nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm, bền vững thường được thể hiện thông qua lăng kính trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR). Đã có một số nghiên cứu trong nước đánh giá về vấn đề CSR tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam (Nguyễn Phương Mai, 2013; Đỗ Thị Hà Lan, 2018; Phạm Việt Thắng, 2018; Vương Thị Thanh Trì, 2019) song chưa có nhiều nghiên cứu về vấn đề kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực này. Từ năm 2018 trở lại đây, với cơ hội tiếp cận rộng rãi các hướng dẫn của UN, ILO và OECD, một số nghiên cứu của các cá nhân, tổ chức bắt đầu dành nhiều sự quan tâm hơn đến vấn đề quyền con người cũng như phát triển bền vững trong lĩnh vực dệt may.

Nghiên cứu của Nguyễn Đặng Anh Thi (2018), dưới góc nhìn của một giám đốc dự án của một

chương trình bền vững làm việc với các thương hiệu may mặc đa quốc gia tại Việt Nam, đã đánh giá ngành Dệt May từ góc độ bền vững, từ đó chỉ ra những thách thức về năng lực của ngành để đạt được sự phát triển bền vững và đề xuất các biện pháp nhằm cải thiện tính bền vững của ngành. Nghiên cứu của Đỗ Quỳnh Chi (2019) đánh giá về việc thực hiện UNGP trong các chuỗi cung ứng toàn cầu về may mặc, da giày và điện tử tại Việt Nam, tập trung vào quyền lao động, đã chỉ ra những vi phạm nổi bật trong lĩnh vực này bao gồm: Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể; Không phân biệt đối xử; Lương tối thiểu và lương đủ sống; Giờ làm việc; đồng thời đề xuất các giải pháp để các doanh nghiệp có thể thực hiện tốt hơn UNGP trong thời gian tới.

Một nghiên cứu khác của Đỗ Quỳnh Chi (2020) nhằm đánh giá những cải thiện về khía cạnh kinh tế và xã hội của chuỗi cung ứng hàng may mặc của Việt Nam đã cho thấy, các doanh nghiệp may mặc Việt Nam có rất ít sự cải thiện về khía cạnh kinh tế khi hầu hết vẫn chỉ đang tham gia vào những khâu đem lại giá trị gia tăng thấp nhất; còn về khía cạnh xã hội, sự cải thiện có thể được nhận thấy ở hầu hết các doanh nghiệp lớn, có định hướng xuất khẩu và chịu nhiều sức ép từ các khách hàng quốc tế, nhưng tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoặc quy mô hộ gia đình tình trạng buộc làm thêm giờ, lương thấp và đình công vẫn còn xảy ra.

Nhìn chung, đối với lĩnh vực dệt may, việc thực hiện một nghiên cứu đánh giá chi tiết thực trạng kinh doanh có trách nhiệm trong ngành là cần thiết, nhằm thúc đẩy các thực hành kinh doanh có trách nhiệm, cũng như đảm bảo cho sự tham gia ngày càng hiệu quả hơn của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam vào các chuỗi cung ứng toàn cầu.

3. Phương pháp nghiên cứu

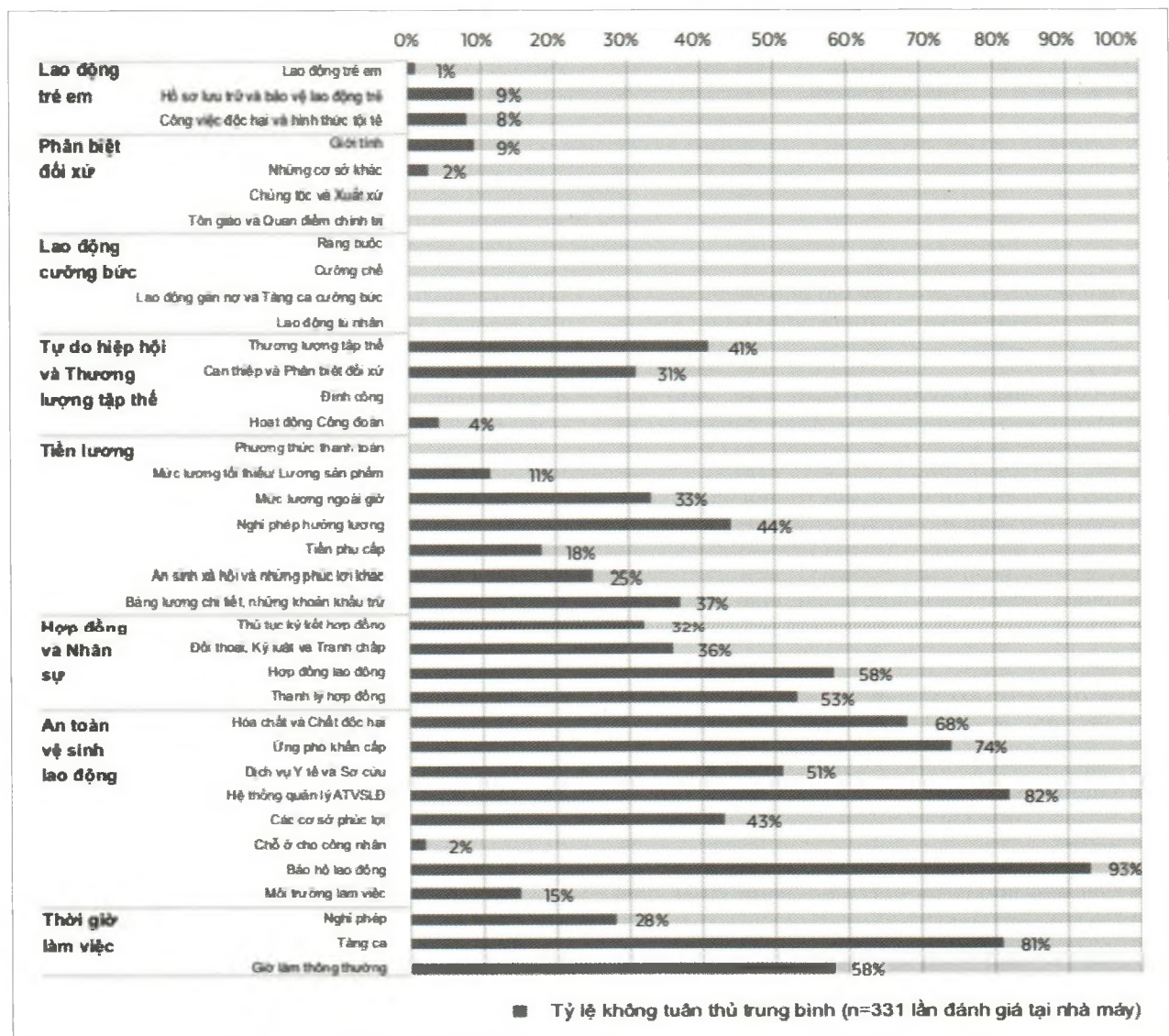
Nghiên cứu này sử dụng các nguồn dữ liệu thứ cấp từ các tổ chức uy tín trong nước và quốc tế, bao gồm số liệu thống kê và các báo cáo được đăng tải trên website của Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), các Báo cáo tổng hợp về tuân thủ trong ngành May mặc của Chương trình Better Work Việt Nam và một số báo cáo của các tổ chức uy tín khác để đánh giá về thực trạng kinh doanh có trách nhiệm tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam hiện nay.

4. Thực trạng kinh doanh có trách nhiệm tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam

Trong lĩnh vực dệt may của Việt Nam, thực trạng kinh doanh có trách nhiệm được đánh giá thông qua số liệu từ Báo cáo tổng hợp và tuân thủ trong ngành May mặc được Chương trình Better Work Việt Nam công bố trong những năm qua. Các nội dung báo cáo bao gồm những vấn đề liên quan đến an toàn cháy nổ, an toàn sức khỏe nghề nghiệp, tiền lương, hợp đồng lao động và các vấn đề tiêu chuẩn lao động cơ bản như phân biệt đối

xử, lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, tự do liên kết và thương lượng tập thể. 2 Báo cáo Better Work Việt Nam 2019, 2020 được công bố mới đây cho thấy mức độ tuân thủ tại các nhà máy tại Việt Nam tham gia Chương trình đã có sự cải thiện trong những năm qua ở hầu hết các tiêu chí. Tuy nhiên, trong số đó, vẫn còn một số tiêu chí ghi nhận ít sự thay đổi tích cực, đặc biệt là về hệ thống quản lý An toàn vệ sinh lao động, vấn đề làm thêm giờ và phân biệt đối xử về giới. (Hình 1, Hình 2)

Hình 1: Tỷ lệ không tuân thủ tại 331 nhà máy tham gia Better Work được đánh giá từ tháng 01/2017 đến tháng 06/2018



Nguồn: ILO (2019, tr. 16)

Hình 2: Tỷ lệ không tuân thủ tại 295 nhà máy tham gia

Better Work (năm 2019)

<p>LAO ĐỘNG TRẺ EM</p> <p>0% doanh nghiệp được đánh giá có lao động dưới 15 tuổi.</p> <p>4% doanh nghiệp không tuân thủ việc lưu trữ hồ sơ về việc sử dụng lao động dưới 18 tuổi.</p>	<p>PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ</p> <p>3% doanh nghiệp yêu cầu người lao động thử thai hoặc cung cấp thông tin về tình trạng có thai như một điều kiện trong tuyển dụng.</p>	<p>LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC</p> <p>Không có trường hợp lao động cưỡng bức nào xảy ra tại các doanh nghiệp tham gia Chương trình Better Work</p>	<p>QUYỀN TỰ DO LIÊN KẾT VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ</p> <p>22% lãnh đạo doanh nghiệp không tham vấn với Công đoàn, theo như yêu cầu của luật.</p> <p>22% DN không đảm bảo quyền tự chủ của Công đoàn trong quá trình ra quyết định.</p>
<p>LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI</p> <p>1% doanh nghiệp không trả lương đúng hạn và trả lãi trong tương hợp chỉ trả lương chậm.</p> <p>19% doanh nghiệp không tuân thủ quy định sử dụng một bảng lương duy nhất và chính xác.</p>	<p>HỢP ĐỒNG VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC</p> <p>8% doanh nghiệp không cung cấp đầy đủ hợp đồng lao động cho người lao động.</p> <p>20% doanh nghiệp không ghi rõ các điều khoản, điều kiện yêu cầu trong hợp đồng lao động.</p>	<p>AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG</p> <p>15% doanh nghiệp không tuân thủ việc dán nhãn các hóa chất nguy hiểm tại nơi làm việc.</p> <p>26% doanh nghiệp được đánh giá có cửa thoát hiểm hoặc lối thoát hiểm không sử dụng được, bị chặn, hoặc bị khóa trong giờ làm việc, bao gồm cả giờ làm thêm.</p>	<p>THỜI GIỜ LÀM VIỆC</p> <p>7% người sử dụng lao động chưa tuân thủ đầy đủ quy định về thời gian nghỉ phép năm.</p> <p>78% nhà máy không tuân thủ về quy định giới hạn làm thêm giờ theo tháng.</p>

Nguồn: ILO (2020, tr. 10)

Nhìn chung, tỷ lệ tuân thủ đạt mức tương đối cao đối với các tiêu chuẩn lao động cơ bản như không sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, trả lương công nhân đầy đủ và đúng hạn, đảm bảo người lao động có hợp đồng lao động; song vẫn còn những vi phạm về các vấn đề như an toàn vệ sinh lao động, làm việc thêm giờ, duy trì một bảng lương duy nhất, quy trình thương lượng tập thể và sự can thiệp của lãnh đạo doanh nghiệp vào hoạt động công đoàn. Đáng quan tâm là các hình thức phân biệt đối xử vẫn xảy ra tại các nhà máy may mặc tại Việt Nam, đặc biệt là phân biệt đối xử về giới. Giai đoạn 2017-2018, có 9% số nhà máy bị phát hiện phân biệt đối xử về giới, đa số đưa ra yêu cầu về giới trong thông báo tuyển dụng hoặc quy trình tuyển dụng nội bộ, yêu cầu thử thai khi tuyển dụng (sử dụng que thử thai), và yêu cầu người lao động ký điều khoản không mang thai, coi đó là điều kiện được gia hạn hợp đồng tiếp theo. Năm 2019, tình trạng này được cải thiện, song số nhà máy yêu cầu người lao động thử thai hoặc cung cấp thông tin về tình trạng có thai như một điều kiện trong tuyển dụng vẫn ở mức 3%.

Một nghiên cứu của Care (2020) cũng cho thấy

những bất cập về vấn đề quyền

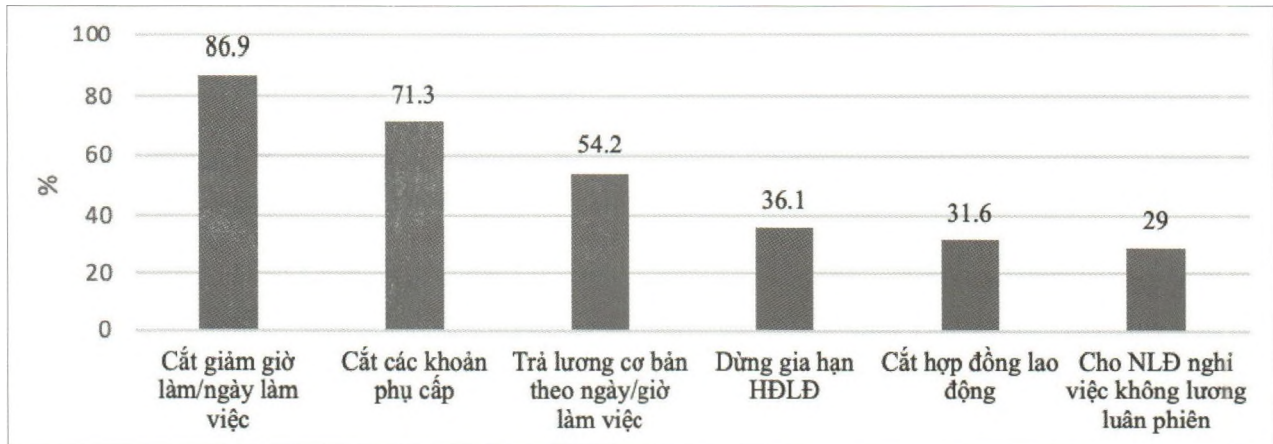
của người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Đại dịch Covid-19 đã khiến cho nhiều doanh nghiệp Việt Nam thuộc nhiều lĩnh vực kinh tế, trong đó có lĩnh vực dệt may, phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, kéo theo đó là nhiều người lao động phải đối mặt với tình trạng việc làm không ổn định, mất hoặc giảm thu nhập, có nguy cơ rơi vào nghèo đói (Care, 2020). (Hình 3)

Đại dịch cũng làm lộ rõ thực trạng tiếng nói của người lao động và vai trò đại diện người lao động của Công đoàn trong doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy có 76% số công nhân được doanh nghiệp chia sẻ chính thức về những khó khăn, song chỉ có 20,2% công nhân được biết về các biện pháp cắt giảm chi phí lao

động và cách thức điều chỉnh nhân sự. Thông tin không minh bạch và thiếu sự đối thoại giữa công nhân và người sử dụng lao động dẫn đến công nhân hoang mang và đa phần không hài lòng về cách thức điều chỉnh lao động (mức độ hài lòng trung bình 59/100 điểm).

Vấn đề phân biệt đối xử và quấy rối cũng nổi bật lên trong bối cảnh đại dịch. Theo nhận định của công nhân, việc điều chỉnh lao động của doanh nghiệp có xu hướng phân biệt tuổi và giới của người lao động, khi những người nghỉ thường là công nhân nữ đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ và công nhân lớn tuổi (50 - 55 tuổi trở lên). Thêm vào đó, trong khi mức thu nhập của công nhân nam cao hơn công nhân nữ thì khi phải giảm thu nhập, mức độ giảm thu nhập của công nhân nữ lại cao hơn công nhân nam (tỷ lệ giảm thu nhập đối với nữ và nam lần lượt là 27% và 19%). Về những hành vi bạo lực giới và quấy rối, kết quả nghiên cứu cho thấy 19,8% công nhân nữ báo cáo trải qua ít nhất 1 hình thức bạo lực trong 6 tháng qua và tỷ lệ này ở công nhân nam là 11,9%. Có 12% số công nhân nhận định có sự gia tăng các hành vi quấy rối tình dục đối với các công nhân nữ (Care, 2020).

Hình 3: Tình hình việc làm và thu nhập của công nhân dệt may da giày 8 tháng đầu năm 2020 (N= 1280)



Nguồn: CARE (2020, tr. 8)

Một số thống kê của các tổ chức khác cũng cho thấy rõ hơn về quyền của người lao động trong lĩnh vực dệt may tại Việt Nam hiện nay. Theo báo cáo của Tổ chức Chống nô lệ quốc tế, luật pháp của Việt Nam đã được cải thiện trong những năm gần đây, nhưng vẫn còn một số lượng lớn người lao động có nguy cơ bị bóc lột trong lĩnh vực may mặc ở Việt Nam (Sreedharan & Kapoor, 2018). Về lao động trẻ em, theo kết quả của cuộc “Khảo sát quốc gia về Lao động trẻ em năm 2018” được ILO, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA) và Tổng cục Thống kê (GSO) công bố, Việt Nam có 44.597 lao động trẻ em trong ngành Dệt May, chiếm 5% tổng số lao động trẻ em ở Việt Nam, trong số đó có 19,8% là trẻ dưới 15 tuổi. Đặc biệt, cuộc khảo sát cho thấy, khoảng 42.801 trẻ em làm việc trong lĩnh vực sản xuất hàng may mặc có liên quan đến công việc nguy hiểm. Về tiền lương, mức lương trung bình hiện tại trong lĩnh vực may mặc của Việt Nam đạt trên mức lương tối thiểu và dao động từ 4 đến 6 triệu đồng/người/tháng tùy thuộc vào từng nhà máy và thâm niên của người lao động. Song mức lương này thường không đủ đáp ứng điều kiện sống cơ bản cho gia đình của người lao động, dẫn tới người lao động thường phải làm tăng ca nhiều giờ để cải thiện thu nhập (VCCI & Ủy ban Nhân quyền Úc, 2021).

5. Một số khuyến nghị cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam

Phát triển bền vững và kinh doanh có trách nhiệm đang dần trở thành vấn đề trọng tâm trong

chiến lược của nhiều nhãn hàng quốc tế. Theo đó, các doanh nghiệp Việt Nam nên coi việc đẩy mạnh các thực hành kinh doanh có trách nhiệm là một chiến lược cạnh tranh quan trọng trong bối cảnh nhiều chuỗi cung ứng toàn cầu đang có những điều chỉnh. Nhằm thúc đẩy các thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực dệt may, nghiên cứu này đề xuất một số khuyến nghị cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam, cụ thể như sau:

Một là, doanh nghiệp cần chủ động tiếp cận với các khuôn khổ pháp lý trong nước và quốc tế về kinh doanh có trách nhiệm, đặc biệt là Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người và các hướng dẫn của OECD. Thêm vào đó, doanh nghiệp cũng cần chủ động tìm hiểu về các tiêu chuẩn liên quan đến phát triển bền vững được quy định trong Hiệp định EVFTA và CPTPP để tận dụng được những cơ hội từ các Hiệp định này.

Hai là, các lãnh đạo doanh nghiệp cần có sự thay đổi trong tư duy quản lý. Các doanh nghiệp cần nhận thức việc thực hiện kinh doanh có trách nhiệm có thể làm gia tăng chi phí trong ngắn hạn, nhưng trong dài hạn sẽ giúp doanh nghiệp đạt được nhiều lợi ích, bao gồm: lôi kéo được sự hợp tác từ các bên liên quan, đặc biệt là người lao động và khách hàng; phù hợp với xu thế hội nhập và đáp ứng được yêu cầu của khách hàng quốc tế; xây dựng uy tín, củng cố thương hiệu, tăng cơ hội mở rộng thị trường xuất khẩu và cải thiện được vị trí trong chuỗi giá trị toàn cầu. Tuy nhiên, để cải

thiện về các tiêu chuẩn lao động và môi trường, các doanh nghiệp cần thực hiện những bước đi bài bản, nhất quán, sẵn sàng đầu tư và thực sự kiên nhẫn.

Ba là, trong các khía cạnh của kinh doanh có trách nhiệm, doanh nghiệp cần đặc biệt chú ý đến vấn đề quyền của người lao động. Đây sẽ là vấn đề then chốt, nếu doanh nghiệp không đáp ứng được thì sẽ không có cơ hội thâm nhập được vào các thị trường khó tính như EU, Hoa Kỳ.

Bốn là, hiện tại, rất nhiều các đối tác quốc tế quan tâm đến vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và yêu cầu các doanh nghiệp cung cấp các chứng nhận về thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp như SA8000, WRAP, BSCI,... Do đó,

các doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu cần đầu tư thực chất để đạt được những chứng nhận trên, từ đó gia tăng cơ hội tham gia vào các chuỗi giá trị toàn cầu.

(vi) Các doanh nghiệp dệt may Việt Nam cần có sự phối hợp trong thực hành các hành vi kinh doanh có trách nhiệm do nhiều thách thức nảy sinh có thể mang tính hệ thống và một doanh nghiệp không thể tự giải quyết được. Các doanh nghiệp cũng có thể tăng cường hợp tác với các bên liên quan, bao gồm cả Chính phủ, các Bộ, ngành, các tổ chức xã hội, và các tổ chức quốc tế để nhìn nhận vấn đề dưới nhiều góc độ, từ đó đề xuất được những giải pháp mới nhằm giải quyết những vấn đề phức tạp mà toàn ngành đang phải đối mặt ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Care (2020). *Tác động của dịch COVID19 đến công nhân ngành Dệt may và Da giày Việt Nam góc nhìn của người lao động, các phát hiện chính sách và hàm ý chính sách cho Công đoàn và Chính phủ*, Hà Nội.
2. Chương trình phát triển của Liên hợp quốc (UNDP) (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework*, New York and Geneva.
3. Đỗ Quỳnh Chi (2019). *Kinh doanh và nhân quyền trong chuỗi cung ứng của các ngành may mặc, giày dép và điện tử tại Việt Nam Nghiên cứu cơ bản*.
4. Đỗ Quỳnh Chi (2020). Social and economic upgrading in the garment supply chain in Vietnam. *IPE Working Papers 137/2020*. Berlin School of Economics and Law, Institute for International Political Economy (IPE).
5. Đỗ Thị Hà Lan (2018). *Corporate Social Responsibility in the Vietnamese Garment and Food Industries: Antecedents, Strategies and Performance*, Luận án Tiến sĩ, Trường đại học RMIT.
6. Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS) (2020). *Tài liệu Hội thảo chuyên đề “Ngành Dệt may và Da giày Việt Nam tổng kết 1 năm sau Covid và phát triển bền vững”*, Hà Nội.
7. Nguyễn Đặng Anh Thi (2018). *The Textile and Apparel Manufacturing Industry in Vietnam from the sustainability perspective*, UBC Clean Energy Engineering Program.
8. Nguyễn Phương Mai (2013). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong ngành Dệt may Việt Nam - Trường hợp Công ty CP May Đáp Cầu. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh*, 29(1), 32-40.
9. Phạm Việt Thắng (2018). *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
10. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và 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.
11. Sreedharan.L and Kapoor.A (2018). *Sitting on pins and needles: a rapid assessment of labour conditions in Vietnams garment sector*, Commissioned by Anti-Slavery International.
12. Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD) (2011). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, Paris.
13. Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD) (2015). *Policy Framework for Investment 2015 Edition*, OECD Publishing, Paris.

14. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính quốc tế (IFC) (2019). *Better Work Việt Nam: Báo cáo tuân thủ lần thứ 10: Báo cáo tổng hợp về tuân thủ trong ngành May mặc*, Geneva.

15. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức Tài chính quốc tế (IFC) (2020). *Better Work Việt Nam: Báo cáo thường niên - Một thập kỷ nâng cao vị thế của người lao động và phát triển doanh nghiệp bền vững*, Geneva.

16. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020). *Báo cáo điều tra quốc gia về Lao động trẻ em năm 2018: Các kết quả chính*, Hà Nội.

17. Trung tâm nghiên cứu Quan hệ lao động Việt Nam (2020). *Ngành Dệt may và Da giày với Khủng hoảng COVID-19: Tác động và giải pháp*, Hà Nội.

18. Vương Thị Thanh Trì (2019). *Nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Ngày nhận bài: 2/5/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/5/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 14/6/2022

Thông tin tác giả:

ThS. LÊ THÙY DƯƠNG

Giảng viên Viện Thương mại và Kinh tế quốc tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân

THE CURRENT RESPONSIBLE BUSINESS OF VIETNAMESE TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES

● Master. **LE THUY DUONG**

Lecturer, School of Trade and International Economics
National Economics University

ABSTRACT:

Responsible business is gradually becoming a global trend, especially when international organizations such as the United Nations (UN), the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and the International Labor Organization (ILO) issued declarations and guiding documents about responsible business. In addition, many new generation FTAs that Vietnam has signed, especially the European Union - Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) and the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP), also gradually tighten labor and environmental standards. This study assesses the current responsible business of Vietnamese textile and garment enterprises. Based on the study's findings, some recommendations are made to promote responsible business practices of Vietnamese textile and garment enterprises, and help them obtain opportunities for participating into global supply chains.

Keywords: textile, textile supply chain, responsible business, workers' rights, Vietnam.