NÂNG CAO TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP MAY ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NAM ĐỊNH

IMPROVING SOCIAL RESPONSIBILITY OF GARMENT ENTERPRISES TOWARDS WORKERS IN NAM DINH

Nguyễn Thị Hương, Đỗ Thu Trang

Khoa Thương mại, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

Đến Tòa soạn ngày 11/4/2025, chấp nhận đăng ngày 12/5/2025

Tóm tắt: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp may không chỉ thực hiện quy định Nhà nước, mà còn khẳng định nghĩa vụ của doanh nghiệp về lợi ích người lao động, phát triển cộng đồng. Nhóm nghiên cứu 315 người lao động làm việc trong 55 doanh nghiệp may đang hoạt động tại tỉnh Nam Định. Dữ liệu dùng SPSS 20. Thống kê chỉ ra 5 nhân tố chi phối trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp may đối với người lao động tại tỉnh Nam Định: Quản lý nhà nước, Lãnh đạo doanh nghiệp, Hoạch định chiến lược, Tài chính doanh nghiệp và Văn hóa doanh nghiệp. Từ đó, nhóm đề xuất biện pháp nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp may đối với người lao động tại tỉnh Nam Định.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội, doanh nghiệp may, Nam Định.

Abstract: The social responsibility of garment enterprises not only implements State regulations, but also affirms the obligations of enterprises regarding the interests of workers and community development. The research team studied 315 employees working in 55 garment enterprises operating in Nam Dinh province. The data used SPSS 20. Statistics show 5 factors that influence the social responsibility of garment enterprises towards workers in Nam Dinh province: State management, Business leadership, Strategic planning, Corporate finance and Corporate culture. From there, the team proposed measures to improve the social responsibility of garment enterprises towards workers in Nam Dinh province.

Keywords: Social responsibility, garment enterprise, Nam Dinh.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp (DN) ngành may không chỉ dừng lại ở việc tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành, mà còn thể hiện qua những cam kết tự nguyện nhằm nâng cao phúc lợi cho người lao động (NLĐ) và đóng góp tích cực cho cộng đồng địa phương. Tại tỉnh Nam Định - nơi tập trung lực lượng lao động ngành may với quy mô lớn – các DN đã bước đầu triển khai các hoạt động TNXH. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, như tình trạng tăng ca kéo dài, chế độ phúc lợi chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu thiết yếu của NLĐ. Do đó, việc nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp nâng cao TNXH của DN ngành may đối với NLĐ trên địa bàn tỉnh Nam Định là cần thiết, nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ, đồng thời góp phần bảo đảm sự phát triển ổn định và bền vững của DN.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

NLĐ là cá nhân từ đủ 15 tuổi, làm việc

trong khuôn khổ luật lao động và hưởng quyền lợi cơ bản như tiền lương, bảo hiểm và việc làm phù hợp [4].

NLĐ không chỉ là góp sức tạo ra sản phẩm, mà còn xây dựng nên giá trị xã hội.

TNXH của DN thể hiện nghĩa vụ đối với các đối tác trong việc chấp hành và hơn cả các yêu cầu pháp lý, cải thiện mức sống của NLĐ, môi trường và xã hội vào chiến lược lâu dài [1].

Tổ chức lao động quốc tế đề cao quyền lợi và an toàn của NLĐ trong TNXH [5].

Vậy, TNXH của DN là việc bảo đảm quyền lợi và phúc lợi, cải thiện cuộc sống, định hướng phát triển lâu dài, gắn kết với lợi ích của NLĐ.

2.2. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp may đối với người lao động

Ngành công nghiệp may mặc là lĩnh vực kinh tế trọng điểm không chỉ ở xuất khẩu mà còn tạo việc làm. Nhưng điều kiện làm việc còn nhiều áp lực như tăng ca kéo dài, thu nhập chưa ổn định, công tác bảo hộ và an toàn chưa được chú trọng đúng mức.

Phần lớn lao động trong các DN may là nữ, thiếu kỹ năng và tay nghề còn hạn chế, được đào tạo ngắn hạn; lao động thiếu tính ổn định và tỷ lệ chuyển việc cao.

DN may cần thiết lập môi trường lao động hài hòa; đãi ngộ công bằng; lợi ích của chủ DN, NLĐ; đảm bảo phúc lợi y tế cho nhân viên; đồng thời DN đẩy mạnh hoạt động đào tạo và rèn luyện chuyên môn cho NLĐ [3].

DN may lập kế hoạch chi tiết, đồng thời thực hiện đồng bộ và thường xuyên rà soát mức độ hiệu quả TNXH đối với NLĐ.

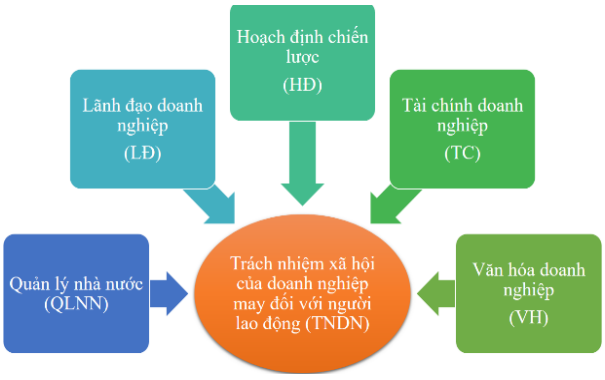
DN may khẳng định hình ảnh và phù hợp với thị trường toàn cầu qua việc áp dụng tiêu chuẩn SA8000, WRAP [6], [7].

Nhân tố tác động đến TNXH đối với NLĐ trong các DN may: Quản lý nhà nước, Lãnh đạo doanh nghiệp, Hoạch định chiến lược, Tài chính doanh nghiệp và Văn hóa doanh nghiệp

Vậy, TNXH trong ngành may không đơn thuần là một chuẩn mực đạo đức, mà còn đóng vai trò như một định hướng chiến lược giúp DN củng cố vị thế cạnh tranh trên thị trường và bảo vệ NLĐ.

2.3. Mô hình nghiên cứu

Nhóm phát triển mô hình từ các nền tảng lý luận có sẵn [1], [3] và tùy chỉnh phù hợp với mục tiêu nghiên cứu.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

(Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất)

Bảng 1. Hệ thống giả thuyết nghiên cứu

Mã giả thuyết	Nội dung giả thuyết	Dấu tác động
H1	Quản lý Nhà nước có tác động tích cực đến Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNDN)	(+)
H2	Lãnh đạo doanh nghiệp có tác động tích cực đến TNDN	(+)
H3	Hoạch định chiến lược có tác động tích cực đến TNDN	(+)
H4	Tài chính doanh nghiệp có tác động tích cực đến TNDN	(+)
H5	Văn hóa doanh nghiệp có tác động tích cực đến TNDN	(+)

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU

- Nghiên cứu định tính

Để chuẩn hóa mô hình, nhóm khảo sát 07 chuyên gia là các giảng viên ngành quản trị nhân lực, ngành may; giám đốc, lãnh đạo quản lý trong doanh nghiệp may tại Nam Định từ tháng 9 đến tháng 10 năm 2024. Nhóm nghiên cứu tiến hành mã hóa các ý kiến đóng góp, từ đó so sánh với khung lý thuyết ban đầu để thực hiện điều chỉnh mô hình và thang đo phục vụ cho nghiên cứu định lượng.

- Nghiên cứu định lượng

Nghiên cứu chính thức gửi phiếu khảo sát đến 350 NLĐ, làm việc trong 55 DN may đang hoạt động tại tỉnh Nam Định, thu về 315 phiếu hợp lệ. Dữ liệu được thu thập và phân tích trên phần mềm SPSS 20 từ tháng 9 đến tháng 12 năm 2024.

Thang đo Likert với 5 mức độ (1 đến 5) ứng với "hoàn toàn không đồng ý" đến "hoàn toàn đồng ý" cho các chỉ báo đo lường.

Bảng 2. Mã hóa các nhân tố

Nhân tố	Mã hóa	Nguồn TLTK
Quản lý Nhà nước (QL)	QL1	[3]
	QL2	
	QL3	
Lãnh đạo doanh nghiệp (LĐ)	LĐ1	[1]
	LĐ2	
	LĐ3	
	LĐ4	
	LĐ5	
Hoạch định chiến lược (HĐ)	HĐ1	[1]
	HĐ2	
	HĐ3	
	HĐ4	
Tài chính của doanh nghiệp (TC)	TC1	[3]
	TC2	
	TC3	
	TC4	
Văn hóa doanh nghiệp (VH)	VH1	[1]
	VH2	
	VH3	
	VH4	
TNXH của DN may đối với NLĐ (TNDN)	TNDN1	[1], [3]
	TNDN2	
	TNDN3	

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

- Mô tả mẫu nghiên cứu

NLĐ làm việc trong các công ty cổ phần là 15%, công ty trách nhiệm hữu hạn là 29%, công ty tư nhân là 45%, công ty vốn đầu tư nước ngoài là 11% . Về vị trí: NLĐ làm quản lý chiếm 23%, công nhân chiếm 77%. Về trình độ: 12% đại học và trên đại học, 13% trung cấp, cao đẳng, 38% tốt nghiệp THCS, 37% tốt nghiệp THPT. Về thu nhập bình quân/ tháng: Trên 15 triệu chiếm 23%, từ 10-15 triệu chiếm 31%, từ 5-10 triệu chiếm 46%.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Cronbach's Alpha > 0.6, thang đo là phù hợp, các chỉ báo đo lường đều được đưa vào phân tích EFA.

Bảng 3: Độ tin cậy của các nhân tố

TT	Nhân tố	Cronbach's Alpha
1	QL	0.839
2	LĐ	0.877
3	HĐ	0.887
4	TC	0.739
5	VH	0.855
6	TNDN	0.880

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

4.2. Kiểm định giá trị thang đo bằng phương pháp EFA

Nhóm thực hiện Principal components kết hợp với phép quay Varimax, hệ số tải 0.5 và dừng trích khi eigenvalue > 1.

Kết quả bảng 3 chỉ ra cả 5 nhân tố đạt, hệ số tải > 0.5, chênh lệch giữa các hệ số tải > 0.3. Mô hình EFA là phù hợp và đạt giá trị phân biệt.

Bảng 4. Phân tích EFA

	1	2	3	4	5
LĐ1	.676				
LĐ2	.784				
LĐ3	.806				
LĐ4	.824				
LĐ5	.829				
VH1		.722			
VH2		.801			
VH3		.788			
VH4		.793			
HĐ1			.760		
HĐ2			.804		
HĐ3			.788		
HĐ4			.793		
TC1				.790	
TC2				.699	
TC3				.734	
TC4				.701	
QL1					.797
QL2					.798
QL3					.806

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Mô hình là phù hợp, cơ sở cho kiểm định các giả thiết trong bước tiếp theo.

H1: Thành phần *Quản lý Nhà nước (QL)* có mối tương quan cùng chiều với TNDN.

H2: Thành phần *Lãnh đạo DN (LĐ)* có mối tương quan cùng chiều với TNDN.

H3**:** Thành phần *Hoạch định chiến lược (HĐ)* có mối tương quan cùng chiều với TNDN.

H4: Thành phần *Tài chính DN (TC)* có mối tương quan cùng chiều với TNDN.

H5: Thành phần *Văn hóa DN (VH)* có mối tương quan cùng chiều với TNDN.

KMO = 0.851 và Sig. = 0.000, Phương sai trích là là 67.109% > 50% tại Eigenvalue = 1.162. Các nhân tố rút trích giải thích tốt biến quan sát.

4.3. Đánh giá sự phù hợp của mô hình hồi quy bội

Bảng 5. Model Summary

Hệ số R	Hệ số R^2	Hệ số R^2 điều chỉnh	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
.840a	.706	.702	.475	1.717

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Mô hình hồi quy được đánh giá là phù hợp, với hệ số R^2 = 0,706, cho thấy rằng 70,6% sự biến thiên của biến Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp may đối với người lao động được giải thích bởi năm nhân tố trong mô hình nghiên cứu. Phần còn lại 29,4% sự biến thiên được giải thích bởi các yếu tố khác ngoài mô hình. Giá trị Durbin-Watson đạt 1,717, cho thấy không có hiện tượng tự tương quan giữa các sai số.

Bảng 6. Phân tích Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	425.520	5	85.104	186.35	.000a
Residual	141.573	310	.457		
Total	567.093	315			

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Phân tích ANOVA chỉ ra trị số F có mức ý

nghĩa Sig.= 0.000 (nhỏ hơn 0.05). Dữ liệu phù hợp, các biến đưa vào đều có ý nghĩa thống kê.

4.4. Kiểm định mô hình nghiên cứu

Sig. < 0.05, các biến có ý nghĩa thống kê VIF < 10, hiện tượng đa cộng tuyến không xảy ra[2].

Bảng 7. Kết quả phân tích hồi quy

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	1.206	.160		7.536	.000
LĐ	.681	.078	.287	8.689	.000
TC	.540	.048	.267	7.430	.000
HĐ	.347	.042	.326	8.322	.000
VH	.331	.045	.267	7.430	.000
QL	.302	.040	.287	8.689	.000

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Phương trình hồi quy:

TNDN = 1.206 + 0.681LĐ + 0.54TC + 0.347HĐ + 0.331VH + + 0.302QL

Các biến độc lập có hệ số hồi quy dương, ảnh hưởng cùng chiều đến TNDN với độ tin cậy 95%.

Lãnh đạo doanh nghiệp được xác định là nhân tố có tác động mạnh nhất, khi chỉ cần gia tăng 1 đơn vị hiệu quả LĐ đã làm TNDN tăng thêm 0,681 đơn vị, các nhân tố khác không thay đổi.

Tương tự, tài chính doanh nghiệp được cải thiện, hoạch định chiến lược, môi trường văn hóa doanh nghiệp tốt hơn 1 đơn vị, thì TNDN lần lượt tăng thêm lần lượt là 0.540; 0.347, 0.331 đơn vị. Điều này khẳng định vai trò của việc cải thiện tài chính doanh nghiệp, xây dựng chiến lược phát triển bền vững và văn hóa tổ chức tích cực trong việc nâng cao TNDN.

Và quản lý nhà nước có tác động thấp nhất, khi mỗi đơn vị cải thiện chỉ góp phần làm tăng 0.302 đơn vị TNDN. Sự giám sát và hỗ trợ từ phía Nhà nước cần được tăng cường hơn nữa, đặc biệt với nhóm doanh nghiệp nhỏ và hộ gia công.

5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1. Kết luận

Kết quả chỉ ra nâng cao TNXH của DN may đối với NLĐ tại tỉnh Nam Định phụ thuộc 5 nhân tố: *QL, LĐ, HĐ, TC, VH*. Có sự khác biệt về tác động giữa các nhân tố, mạnh nhất là *LĐ* và *QL* thấp nhất.

5.2. Một số khuyến nghị

Dựa trên những phát hiện từ quá trình nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất các một số giải pháp nhằm nâng cao TNXH của các DN ngành may đối với NLĐ tại tỉnh Nam Định trong giai đoạn 2025–2030. Nhằm khắc phục những hạn chế còn tồn tại trong việc thực hiện TNXH, đồng thời hướng tới việc cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo quyền lợi chính đáng cho NLĐ và thúc đẩy sự phát triển ổn định, bền vững của doanh nghiệp trong thời gian tới:

Thứ nhất, về phía cơ quan quản lý Nhà nước: Cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách hỗ trợ DN thực hiện TNXH, đồng thời tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và thúc đẩy sự phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các bên liên quan.

Thứ hai, *Lãnh đạo doanh nghiệp* cần chú trọng xây dựng một môi trường làm việc an toàn, ổn định và thân thiện, tạo điều kiện thuận lợi để người lao động phát huy tối đa năng lực. Đồng thời, cần tăng cường tổ chức các hoạt động hướng tới mục tiêu nhân đạo, gắn kết cộng đồng; thường xuyên đánh giá, giám sát hiệu quả việc thực hiện các cam kết về trách nhiệm xã hội đối với người lao động.

Thứ ba, *trong công tác hoạch định chiến lược*, các DN cần ưu tiên định hướng phát triển bền vững và lâu dài, đồng thời áp dụng các chính sách phúc lợi linh hoạt, phù hợp với nhu cầu của người lao động trong từng giai đoạn. Bên cạnh đó, cần chủ động tiếp cận và áp dụng các tiêu chuẩn, quy chuẩn quốc tế trong ngành may nhằm thiết lập và duy trì môi trường làm việc công bằng, đảm bảo quyền lợi và chăm sóc toàn diện sức khỏe thể chất, tinh thần cho người lao động.

Thứ tư, *về tài chính doanh nghiệp*, cần xây dựng và duy trì một nguồn lực tài chính ổn định, làm nền tảng cho việc triển khai hiệu quả các hoạt động TNXH. DN nên chú trọng cải thiện chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ, qua đó nâng cao phúc lợi và động lực làm việc cho người lao động. Đồng thời, cần quản lý chi phí một cách hiệu quả nhằm tối ưu hóa nguồn lực phục vụ cho các chương trình TNXH; tăng cường đầu tư cho công tác đào tạo và phát triển nhân sự; và đặc biệt là nâng cao tính minh bạch, rõ ràng trong quản lý tài chính để củng cố uy tín và niềm tin từ các bên liên quan.

Thứ năm, về văn hóa doanh nghiệp, cần đẩy mạnh việc xây dựng các giá trị cốt lõi gắn với TNXH, tạo ra môi trường làm việc nhân văn, đề cao sự tôn trọng và công bằng. TNXH cần được tích hợp vào các chính sách nhân sự và chế độ đãi ngộ, trở thành một phần trong chiến lược phát triển tổng thể của DN. Bên cạnh đó, vai trò của đội ngũ lãnh đạo trong việc thực thi và lan tỏa tinh thần TNXH cần được nâng cao nhằm góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] 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, Trường ĐH Thương mại, (2019).

[2] Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, "Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS", trang 235, NXB Hồng Đức, Hà Nội, lần 1 (2008).

[3] 3] Nguyễn Thị Lành, Phạm Thị Ngọc Trâm: "Các nhân tố tác động đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam", Tạp chí khoa học Đại học Đà Lạt, tập 6, số 1, trang 119-128, (2016).

[4] Quốc hội, Bộ luật Lao động Việt Nam, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, (2023).

[5] Bộ tiêu chuẩn ISO 26000:2010.

[6] Social Accountability International (SAI), SA8000 Standard:2014.

[7] WRAP, WRAP 12 Principles, (2022).

Thông tin liên hệ: **Nguyễn Thị Hương**

Điện thoại: 0917106819 – Email: nthuong.qtkd@uneti.edu.vn

Khoa Thương mại, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.