

Bộ Quy tắc ứng xử về chế độ lao động ETI

Người lao động có thực sự được hưởng

"Chúng ta không được phép làm việc khi không có đồ bảo hộ lao động cá nhân. Nay hầu như không còn người bệnh. Trước đây thì khác, có rất nhiều vấn đề cần phải nói."

Công nhân trồng chuối, Costa Rica

"Áp lực về giá cả đã làm ảnh hưởng đến quan hệ đối xử với người lao động - chẳng hạn như, không thể tăng lương."

Nhà cung cấp trái cây, Nam Phi

"Bộ Quy tắc đã cung cấp kiến thức cho chúng ta về quyền và những tiêu chuẩn cơ bản mà người lao động được hưởng. Trước đây chưa bao giờ chúng ta nghĩ về điều đó và cảm thấy công bằng chỉ phải đảm bảo mức lương tối thiểu cho người lao động."

Chủ nhà máy, Ấn Độ

Bản tổng hợp
Đánh giá độc lập về hiệu quả của
Bộ Quy tắc Ứng xử về Chế độ Lao động ETI

Stephanie Barrientos &
Sally Smith

Institute of Development Studies
University of Sussex

Các kết quả chính: phạm vi của quy tắc ứng xử và người lao động được hưởng lợi như thế nào

Bộ quy tắc ứng xử ETI áp dụng cho trên 20.000 thành viên là nhà cung ứng và mang lại lợi ích cho rất nhiều người lao động, đặc biệt là những lợi ích về sức khỏe và an toàn. Tuy nhiên, không thể đánh giá chi tiết một số nội dung của Bộ Quy tắc Cơ bản ETI, như quyền tự do tham gia đoàn hội và không phân biệt đối xử, hay đánh giá cụ thể một nhóm đối tượng người lao động.

Nội dung của bộ quy tắc ETI

Bộ Quy tắc ETI 29 dành cho thành viên là công ty bao gồm trên 20.000 nhà cung ứng. Hầu hết các nhà cung ứng đều được cảnh báo về việc phải tuân thủ các quy tắc và khoảng 9.000 nhà cung ứng đã được đánh giá là đã tuân thủ quy tắc này. Hầu hết những nhà cung ứng này đều nằm ở phân khúc cuối của chuỗi cung ứng hàng hóa (như nhà đóng gói, nhà sản xuất cuối), cho thấy ảnh hưởng chủ yếu đến những người lao động là thuộc phân khúc này. Việc đánh giá tuân thủ quy tắc đã được tiến hành chủ yếu ở một số quốc gia, đặc biệt là ở Trung Quốc và Vương Quốc Anh.

Tác dụng của việc thực hiện quy tắc đối với người lao động

Qua nghiên cứu tại nhiều địa điểm, chúng tôi nhận thấy có sự cải thiện trong một số nội dung của Bộ Quy tắc Cơ Bản ETI như sau:

- **sức khỏe và an toàn:** an toàn phòng chống cháy nổ tốt hơn, có sự tập huấn cho những tình huống khẩn cấp, an toàn sử dụng hóa chất tốt hơn;
- **thời gian làm việc** - giảm thời gian làm chính thức và thời gian làm ngoài giờ;
- **tiền lương:** bảo đảm mức lương tối thiểu, bảo hiểm xã hội và trợ cấp hưu trí;
- **lao động trẻ em** - giảm việc tuyển dụng lao động trẻ em và vị thành niên.

Ảnh hưởng lớn nhất của bộ quy tắc này là về lĩnh vực sức khỏe và an toàn; về những nội dung khác, có sự khác biệt lớn giữa các quốc gia và ngành nghề. Chúng tôi thấy có rất ít ảnh hưởng liên quan đến quyền tự do tham gia đoàn thể, phân biệt đối xử, tuyển dụng lao động thường xuyên và đối xử thô bạo, là những lĩnh vực còn nhiều vấn đề nghiêm trọng.

Nhìn chung, lao động dài hạn và lao động thường xuyên được hưởng lợi nhiều hơn, lao động nhập cư và lao động theo hợp đồng vẫn còn ít thay đổi hoặc được hưởng lợi ít hơn. Mặc dù bộ quy tắc này có hướng dẫn một số ưu tiên cụ thể cho lao động nữ (như chế độ thai sản), nhưng có rất ít tác dụng, không công bằng so với việc tuyển dụng lao động, khuyến khích và huấn luyện.

Gia đình của người lao động đã được hưởng lợi từ việc giảm giờ làm, bảo hiểm xã hội, huấn luyện về sức khỏe và an toàn. Tuy nhiên, những thay đổi liên quan đến giờ làm việc, lao động trẻ em, đôi khi bị coi là bất lợi, vì nó làm giảm thu nhập của hộ gia đình hoặc làm mất cơ hội việc làm cho người lao động trẻ.

Ở rất nhiều nơi, bộ quy tắc này đã nâng cao nhận thức về quản lý và/hoặc tác động đến việc chấp hành luật lao động của nước sở tại. Sự thay đổi này là rất quan trọng trong việc đảm

“Nếu một công việc không được hoàn thành tốt, [thì quản đốc] nhẹ nhàng chỉ bảo cho chúng tôi phải làm gì ... Đây thực sự là thay đổi cơ bản. Nay đã có sự đối thoại và tôn trọng. Trước đây, đôi khi họ mắng mỏ chúng tôi như những đứa trẻ.”

Công nhân trồng chuối, Costa Rica

Các kết quả chính: những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của bộ quy tắc về chế độ lao động

Trong chuỗi cung ứng hàng hóa phức tạp trên toàn cầu, việc thay đổi về ứng xử với người lao động không thể do vai trò riêng lẻ của từng công ty hay của bản thân Bộ Quy tắc Cơ bản ETI. Ảnh hưởng tích cực chỉ có được khi đa số các công ty cùng cam kết thực hiện tốt những quy tắc về chế độ lao động và cùng phối hợp hành động với nhiều tổ chức khác. ETI và các công ty thành viên đang có những đóng góp quan trọng qua việc cùng phối hợp và hiểu biết lẫn nhau.

Chúng tôi thấy rằng, những ảnh hưởng tích cực có được là do:

- mức độ cam kết cao của các công ty, đại lý và/hoặc nhà cung cấp áp dụng ETI;
- có sự giao tiếp thường xuyên và chắc chắn giữa những công ty mua hàng về vấn đề đạo đức kinh doanh, kể cả việc tổ chức hội thảo tại các nước cung ứng;
- việc đánh giá định kỳ tại nước cung ứng hàng dựa vào thông tin phản hồi và hỗ trợ đầy đủ cho những nhà cung ứng. Việc phớt lờ hoàn toàn cho nhà cung ứng tự đánh giá việc thực hiện của họ là không hiệu quả;
- có sự huấn luyện cho công nhân và quản đốc về những quy tắc ứng xử và những kênh thông tin kiểm tra phát hiện việc không tuân thủ quy tắc.

Ngược lại, áp lực giảm giá và quay vòng nhanh có tất cả các nước, các ngành nghề đều cho rằng những áp lực này làm

hạn chế khả năng cải thiện điều kiện lao động cho công nhân của họ.

Chúng tôi cũng nhận thấy rằng, cấu trúc của chuỗi cung ứng có ảnh hưởng rất quan trọng đến việc quyết định ứng xử. Quan hệ trực tiếp và ổn định giữa công ty mua hàng và nhà cung ứng làm tăng khả năng thay đổi. Ngược lại, các công ty thành viên ETI có ít khả năng ảnh hưởng đến việc thực hiện quy tắc về chế độ lao động của các nhà cung cấp trong những chuỗi cung ứng phức tạp, phụ thuộc nhiều vào thái độ của từng nhà cung ứng và/hoặc từng đại lý.

Chúng tôi có được bằng chứng cho thấy sự phức tạp trong chuỗi cung ứng hàng hóa sẽ được xử lý cân bằng nếu nhiều công ty mua hàng và nhà cung ứng cùng thực hiện quy tắc này. Tuy nhiên, việc sử dụng những bộ quy tắc ứng xử riêng lẻ thay cho một bộ quy tắc thống nhất và sự thiếu phối hợp giữa các công ty mua hàng hiện nay đang hủy hoại khả năng cân bằng này.

Hành động cùng nhiều tổ chức khác

Hành động của các tổ chức khác (ngành đoàn, các tổ chức phi chính phủ; các tổ chức sáng kiến khác; giới truyền thông) có thể chung sức tạo thành một số lượng đủ lớn gây áp lực thay đổi, cho dù đó là việc tạo sự chú ý của dư luận vào những khu vực có điều kiện lao động kém, hỗ trợ cho nhà cung ứng và công nhân cải thiện điều kiện lao động, hay là việc tăng cường nội dung hoặc hiệu lực thi hành của bộ luật lao động. Ở những nước có sự phối hợp giữa các tổ chức khác nhau - kể cả sự tham gia của những cơ quan nhà nước - để xử lý những vấn đề cụ thể, thì điều kiện lao động được cải thiện như những trường hợp nghiên cứu điển hình sau đây.

Hành động phối hợp đối phó với cai thầu nhân công - một trường hợp điển hình tại Vương Quốc Anh

Năm 2002, ETI thành lập một Nhóm Hành động Chung về Lao động Tạm thời (TLWG) để điều tra những cáo buộc về những hành động đối xử thô bạo đối với lao động tạm thời của các cai thầu hoặc các đơn vị cung ứng lao động tại Vương Quốc Anh. TLWG không chỉ thành công trong việc làm dấy lên sự cảnh báo đến vấn đề này trong ngành cung ứng lao động, mà còn mang lại những thay đổi luật pháp trong việc kiểm soát những đơn vị cung ứng lao động. Hiện nay, tất cả các đơn vị cung ứng lao động bắt buộc phải xin giấy phép hoạt động và giấy phép chỉ được cấp cho những đơn vị đảm bảo tuân thủ những tiêu chuẩn lao động tối thiểu.

Nghiên cứu của chúng tôi ở ngành trồng trọt tại Vương Quốc Anh cho thấy là hiện nay những điều kiện cho lao động tạm thời đã được những nhà cung ứng giám sát chặt chẽ hơn và họ không còn sử dụng những đơn vị cung ứng không có giấy phép. Nhiều người được phỏng vấn tin rằng TLWG đã thể hiện được vai trò của ETI là người khởi xướng và hỗ trợ, cũng như sức mạnh của đại chúng trong việc xử lý các vấn đề về lao động.

Những đề xuất chính

Sự cải thiện điều kiện lao động lâu dài và bền vững yêu cầu các công ty phải đưa các tiêu chí về đạo đức vào chiến lược kinh doanh của mình và đòi hỏi các chính phủ phải ban hành và thực thi có hiệu quả hơn các quyền của người lao động. ETI có thể phát huy vai trò tích cực bằng cách đề cao hơn nữa quyền của người lao động và hỗ trợ tốt hơn sự phối hợp và đồng bộ hóa của những quy tắc ứng xử về chế độ lao động, đặc biệt là ở các quốc gia cung ứng.

Dựa vào những kết quả nghiên cứu ở trên, IDS đề xuất ETI, thành viên và các tổ chức khác của ETI thực hiện những hành động chính sau đây để cải thiện hiệu quả của quy tắc ứng xử. Nếu được thực hiện, những hành động này sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện điều kiện lao động cho người lao động trên toàn chuỗi cung ứng hàng hóa toàn cầu. Tuy nhiên, bộ quy tắc này cũng chỉ là một công cụ để xử lý các điều kiện lao động kém, và những đề xuất này không loại trừ việc phải thực hiện thêm nhiều biện pháp khác, kể cả việc các chính phủ tăng cường luật pháp và hiệu lực thi hành luật pháp về quyền của người lao động.

Cùng phối hợp hành động để đạt hiệu quả tối đa

Những ảnh hưởng tích cực của bộ quy tắc ứng xử hiện đang bị đe dọa bởi các phương pháp thực hiện riêng lẻ của từng công ty và thiếu sự phối hợp chiến lược giữa các thành viên của ETI và các tổ chức khác. Bằng sự phối hợp chặt chẽ hơn trong việc thực hiện, ETI, thành viên và các tổ chức khác của ETI sẽ hoạt động có hiệu quả hơn trong việc tạo ra sự thay đổi.

ETI phải:	- Tạo điều kiện cho những hành động phối hợp giữa những công ty thành viên (như trao đổi thông tin, huấn luyện cho nhà cung ứng và công nhân) - Xây dựng chiến lược để có một bộ quy tắc ứng xử hài hòa chung cho các thành viên - Tiếp tục phối hợp với các tổ chức sáng kiến khác, như Tổ chức Sáng kiến chung về Trách nhiệm Xã hội và Quyền của người lao động (JO-IN)
Công ty/nhà bán lẻ phải:	- Phối hợp các hoạt động thực hiện bộ quy tắc này (như đánh giá chéo, tổ chức hội nghị các nhà cung ứng) - Các công ty thành viên ETI nên sử dụng chung Bộ Quy tắc Cơ bản ETI thay vì những bộ quy tắc riêng lẻ của công ty
Công đoàn và các NGO phải:	- Cùng hành động để tạo ra thay đổi trong các lĩnh vực và vấn đề cụ thể - Phát huy lợi thế hệ thống các tổ chức toàn cầu để phối hợp các hành động về ứng xử

Phổ biến bộ quy tắc ứng xử đến tất cả người lao động

Việc thực hiện những quy tắc ứng xử đã góp một phần nhỏ để cải thiện những điều kiện lao động kém theo một số nội dung thuộc Bộ Quy tắc Cơ bản ETI và cho một số nhóm lao động cụ thể. Cần phải tập trung hơn nữa vào những nội dung nhiều thách thức hơn trong lĩnh vực tuyển dụng và quản lý lao động, đặc biệt là quyền tự do tham gia đoàn thể, phân biệt đối xử, và việc phổ biến bộ quy tắc này đến tất cả người lao động - đặc biệt là những người lao động nhập cư và lao động theo hợp đồng.

ETI phải:	- Lãnh đạo và phối hợp thực hiện những vấn đề lao động phức tạp, như đã làm ở Nhóm Hành động Chung về Lao động Tạm thời - Thành lập các nhóm hành động chung khác để giải quyết những vấn đề có được từ nghiên cứu này (như vấn đề áp dụng Bộ Quy tắc Cơ bản ETI đối với người lao động nhập cư)
Các công ty và bán lẻ phải:	- Xây dựng các giải pháp chiến lược để xử lý các vấn đề cơ bản như quyền tự do tham gia các đoàn thể, phân biệt đối xử và tuyển dụng lao động theo hợp đồng - Đảm bảo về việc các nhà cung ứng đã áp dụng Bộ Quy tắc Cơ bản ETI
Công ty kiểm toán phải:	- Cải thiện khả năng đánh giá các vấn đề như quyền tự do tham gia các đoàn thể, tuyển dụng lao động và phân biệt đối xử, huấn luyện cần thiết cho các nhân viên kiểm toán - Phỏng vấn tất cả các nhóm công nhân trong khi đánh giá, kể cả công nhân theo hợp đồng

Xem tiếp đề xuất ở trang sau

Giới thiệu về nghiên cứu này

Bản tổng hợp này căn cứ vào các kết quả nghiên cứu và những đề xuất của một nghiên cứu do tổ chức Sáng Kiến về Đạo Đức trong Kinh Doanh (ETI) giao phó và được Viện Nghiên cứu Phát Triển (IDS) của Trường Đại học Sussex thực hiện trong những năm 2003-2006. ETI là một liên minh của các công ty, nghiệp đoàn, tổ chức phi chính phủ có cam kết cải thiện điều kiện làm việc của người lao động trong các chuỗi cung ứng hàng hóa toàn cầu. Những công ty thành viên của ETI yêu cầu các nhà cung ứng của họ phải tuân thủ Bộ Quy tắc Cơ bản ETI, đây là một bộ quy tắc về điều kiện lao động trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động quốc tế (xem tóm tắt bên dưới). Sau 5 năm hoạt động, ETI muốn đánh giá:

- các công ty thành viên đã áp dụng Bộ Quy tắc Cơ bản ETI như thế nào;
- ảnh hưởng từ các hoạt động của các thành viên đến người lao động trong chuỗi cung ứng hàng hóa;
- làm thế nào để cải thiện ảnh hưởng từ các hoạt động của các công ty thành viên.

Phương pháp nghiên cứu

Chúng tôi soát xét lại quy mô và phạm vi áp dụng bộ quy tắc này của các công ty thành viên ETI, sau đó, cùng phối hợp với các đối tác nghiên cứu ở nước ngoài, thực hiện năm nghiên cứu điển hình để kiểm tra sự ảnh hưởng trong một chuỗi cung ứng hàng hóa gồm 11 thành viên ở:

- **Ba quốc gia:** Nam Phi – trái cây; Việt Nam – may mặc và giày da; và Ấn Độ – may mặc
- **Hai công ty:** Vương Quốc Anh – trồng trọt và Costa Rica – trồng chuối.

Chúng tôi đã thu thập những thông tin định tính và định lượng từ tất cả các nhóm thành viên, bao gồm những công ty và nhà bán lẻ, các đại lý, các giám đốc nhà máy và nông trại, các công đoàn, các tổ chức phi chính phủ cấp quốc tế và quốc gia, và công nhân. Trên 400 công nhân từ 23 địa điểm

cung cấp được phỏng vấn, bao gồm cả phụ nữ và nam giới, công nhân nhập cư, công nhân theo hợp đồng cũng như lao động thường xuyên. Chúng tôi cũng đã tiến hành một nghiên cứu khả thi tại Trung Quốc.

Những hạn chế của nghiên cứu

Các công ty thành viên của ETI lấy hàng hóa từ hàng chục ngàn nhà cung ứng trên hơn 100 quốc gia. Vì nguồn lực hạn chế nên không thể tiến hành nghiên cứu trên mẫu đại diện cho toàn bộ nguồn cung ứng hàng hóa. Đồng thời cũng có thể có sai số điều tra khi số lượng nhà cung cấp không ngừng tăng lên trong quá trình lựa chọn. Tuy vậy, đây là nghiên cứu đầy đủ nhất thuộc dạng này và chúng tôi tin rằng đây là các kết quả đủ tin cậy đảm bảo cho các đề xuất được chúng tôi đưa ra.

Các tra cứu và sử dụng tài liệu nghiên cứu

Các kết quả nghiên cứu, các đề xuất và phương pháp nghiên cứu, kể cả các ví dụ thành công điển hình và các phần phỏng vấn công nhân được trình bày đầy đủ trong 10 bản báo cáo, có thể tải về miễn phí từ địa chỉ www.ids.ac.uk/ và www.ethicaltrade.org/d/impactreport :

Phần 1: Các kết quả và các đề xuất chính.

Phần 2: Các báo cáo trường hợp nghiên cứu (6 báo cáo riêng).

Phần 3: Địa điểm và tình hình áp dụng quy tắc ứng xử của các công ty thành viên ETI (các kết quả của nghiên cứu giai đoạn 1).

Phần 4: Phương pháp nghiên cứu.

Bản báo cáo này còn được trình bày bằng tiếng Trung, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Pháp và tiếng Việt.

Để biết thêm chi tiết, xin liên hệ với (+44 (0)1273 606 261) hoặc ETI (+44 (0)20 7404 1463).

Tóm tắt các điều khoản của Quy tắc Cơ bản ETI

- Tự do lựa chọn việc làm
- Tự do tham gia đoàn thể và tôn trọng thỏa ước tập thể
- Môi trường làm việc an toàn và vệ sinh
- Không sử dụng lao động trẻ em
- Đảm bảo mức lương đủ sống
- Không làm việc quá giờ
- Không phân biệt đối xử
- Tuyển dụng lao động thường xuyên.
- Không đối xử thô bạo hoặc vô nhân đạo.

Tài liệu này do Viện nghiên cứu Phát triển (IDS) thực hiện và phần trình bày ở đây không nhất thiết giống với phần trình bày cho ETI hoặc các công ty hay tổ chức thành viên của ETI. IDS chịu trách nhiệm về sự chính xác của thông tin trong tài liệu này và những đề xuất của IDS không nhất thiết phải được ETI chấp thuận.

Những đề xuất chính - tiếp theo

Nghịệp đoàn phải:	- Sử dụng Bộ Quy tắc Cơ bản ETI mạnh hơn nữa để thúc đẩy các công ty mua hàng và các nhà cung ứng đảm bảo quyền tự do tham gia các đoàn thể. - Phát triển và chia sẻ kinh nghiệm hoạt động cho người lao động không thườn
NGO phải:	Cung cấp kiến thức về các vấn đề giới tính cho công ty mua hàng và nhà cung ứng
Chính phủ phải:	Đảm bảo quyền được tự do tham gia các đoàn thể của tất cả người lao động và hướng dẫn giải quyết các vấn đề về phân biệt đối xử

Tập trung vào các quốc gia cung ứng

ETI và các công ty thành viên của ETI hiện đang dành tương đối ít nguồn lực cho việc nâng cao nhận thức và hỗ trợ trực tiếp cho công nhân và những nhà cung ứng tại các quốc gia cung ứng. Chuyển sự tập trung vào những quốc gia này sẽ làm nâng cao nhận thức, và việc tham gia của các nhà cung ứng và các tổ chức khác tại các quốc gia đó sẽ là giải pháp tiết kiệm chi phí hơn trong việc cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động.

ETI phải:	- Nâng cao nhận thức về đạo đức kinh doanh và về ETI tại các quốc gia cung ứng - Hỗ trợ sự phát triển của các tổ chức sáng kiến nhiều thành phần tại các quốc gia cung ứng và việc áp dụng Bộ Quy tắc Cơ bản ETI tại địa phương - Cung cấp nhiều hướng dẫn và hoạt động trực tiếp tới nhà cung ứng và công nhân (như việc phổ biến Bộ Quy tắc Cơ bản ETI bằng nhiều thứ tiếng, hội thảo và tập huấn các vấn đề liên quan đến bộ quy tắc này)
Công ty/nhà bán lẻ	- Tuyển dụng nhân viên chuyên trách về đạo đức kinh doanh tại các quốc gia cung ứng chính - Xây dựng chương trình nâng cao nhận thức và các hoạt động đào tạo cho nhà cung ứng và công nhân trên cơ sở phối hợp với các tổ chức tại địa phương - Khuyến khích nhà cung ứng tham gia hoặc thành lập các tổ chức sáng kiến nhiều thành phần (ví dụ như Tổ chức Đạo đức Kinh doanh ngành Rượu và Nông sản, tại
Nghịệp đoàn và NGO phải:	Tạo điều kiện liên lạc thuận lợi giữa các đối tác của họ ở các quốc gia cung ứng và các công ty mua hàng, các nhà cung ứng có hoạt động tại các nước đó.

Đưa vấn đề đạo đức kinh doanh vào trọng tâm của chiến lược kinh doanh

Các nhà cung ứng ở tất cả các nước và các ngành nghề đều cho biết họ gặp khó khăn trong việc cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động trước áp lực phải giảm giá thành, quay vòng nhanh và đầu ra không ổn định. Tương tự như vậy, các công ty và nhà bán lẻ cũng không thu được gì thêm từ người tiêu dùng và nhà đầu tư cho những ứng xử tốt về đạo đức kinh doanh. Phải ban hành những chiến lược tạo nguồn cung ứng bền vững và những chính sách khuyến khích thị trường cho các công ty áp dụng những quy tắc này (như quy định các điều khoản ưu tiên cho nhà cung ứng).

ETI phải:	- Tích cực giới thiệu những công ty này cho người tiêu dùng và khuyến khích mua hàng của các công ty thành viên - Có những biện pháp quảng bá việc thực hiện tốt giữa các công ty thành viên (chẳng hạn như phát hành các báo cáo hàng năm)
Công ty/nhà bán lẻ phải:	- Rà soát lại hoạt động kinh doanh (như thời gian thực hiện) và thực hiện các biện pháp đảm bảo chúng không làm phá vỡ sự phù hợp với Bộ Quy tắc Cơ bản ETI - Có chính sách khuyến khích các nhà cung cấp tuân thủ Bộ Quy tắc Cơ bản ETI (như quy định các điều khoản ưu tiên cho nhà cung ứng) - Hướng khách hàng vào các công ty đáp ứng được các chuẩn mực về đạo đức kinh doanh
Nghịệp đoàn và NGO phải:	- Xây dựng (tham gia) các chiến dịch nâng cao nhận thức của người tiêu dùng về các ảnh hưởng tiêu cực dây chuyền của hàng hóa giá rẻ đối với công nhân và sự cần thiết phải sử dụng quyền mua hàng của họ một cách tích cực. - Hỗ trợ và tham gia các tổ chức sáng kiến Đầu tư vào Trách nhiệm Xã hội (SRI)