



**Working Paper 2026.1.5.4**

**- Vol. 1, No. 5**

---

**YÊU CẦU TUÂN THỦ ĐẠO LUẬT CHỐNG LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC ĐỐI VỚI  
DOANH NGHIỆP XUẤT KHẨU CỦA HOA KỲ- KINH NGHIỆM MALAYSIA  
VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM**

**Nguyễn Thị Cẩm Tú<sup>1</sup>, Phạm Lê Sao Mai**

Sinh viên K62 Luật Thương mại quốc tế - Khoa Luật

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

**Nguyễn Ngọc Hà**

Viện trưởng Viện Nghiên cứu sáng tạo

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

---

**Tóm tắt**

Trong bối cảnh các rào cản phi thuế quan gắn với phát triển bền vững ngày càng gia tăng, việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã trở thành điều kiện tiên quyết để duy trì và tham gia hiệu quả vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Bài viết tập trung nghiên cứu kinh nghiệm của Malaysia với vai trò là quốc gia tiên phong tại khu vực Đông Nam Á trong việc thiết lập chiến lược thích ứng với Đạo luật UFLPA của Hoa Kỳ. Thông qua việc phân tích cách thức Malaysia khắc phục các yếu tố dẫn đến lao động cưỡng bức, tăng cường kiểm toán độc lập và xây dựng hệ thống truy xuất nguồn gốc chuỗi cung ứng đa tầng nhằm đáp ứng yêu cầu của U.S. Customs and Border Protection, nghiên cứu nhận diện các mô hình thực thi hiệu quả từ phía doanh

---

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ, Email: K62.2315610071@ftu.edu.vn

ngành và Chính phủ. Trên cơ sở đối soát với thực trạng pháp luật và năng lực tuân thủ tại Việt Nam, đề tài chỉ ra những khoảng cách về mặt thể chế và quản trị rủi ro chuỗi cung ứng. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao khả năng thích ứng, bảo đảm duy trì thị phần xuất khẩu và vị thế trong chuỗi giá trị toàn cầu cho doanh nghiệp xuất khẩu của Việt Nam.

**Từ khóa:** chống lao động cưỡng bức, UFLPA, xuất khẩu, Malaysia, tuân thủ, Việt Nam

## **COMPLIANCE REQUIREMENTS UNDER U.S. FORCED LABOR PREVENTION LAWS FOR EXPORTING ENTERPRISES: THE MALAYSIAN EXPERIENCE AND IMPLICATIONS FOR VIETNAM**

### **Abstract**

In the context of the growing proliferation of non-tariff barriers associated with sustainable development, compliance with international labor standards has become a prerequisite for maintaining and effectively participating in global supply chains. This paper focuses on the experience of Malaysia, a pioneering nation in Southeast Asia, in establishing adaptation strategies for the U.S. Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA). By analyzing how Malaysia has addressed factors leading to forced labor, strengthened independent auditing, and developed multi-tier supply chain traceability systems to meet the requirements of U.S. Customs and Border Protection (CBP), this study identifies effective enforcement models from both governmental and corporate perspectives. Based on a comparative analysis of the current legal framework and compliance capacity in Vietnam, the research highlights institutional gaps and deficiencies in supply chain risk management. Consequently, the author proposes solutions to enhance adaptability, ensuring the maintenance of export market share and the global value chain positioning for Vietnamese exporters.

**Key words:** forced labor, UFLPA, supply chain, US, compliance, Vietnam

---

### **Lời mở đầu**

Trong bối cảnh các tiêu chuẩn lao động ngày càng trở thành điều kiện bắt buộc trong thương mại quốc tế, việc Hoa Kỳ ban hành Uyghur Forced Labor Prevention Act đã đặt ra yêu cầu tuân thủ nghiêm ngặt đối với các quốc gia xuất khẩu, trong đó có Việt Nam. Khi Hoa Kỳ là thị trường xuất khẩu chủ lực, nguy cơ bị áp dụng cơ chế suy đoán bất lợi và các biện pháp kiểm soát nhập khẩu đã tạo áp lực lớn đối với doanh nghiệp Việt Nam. Tuy nhiên, khung pháp lý trong nước hiện vẫn còn thiếu các quy định mang tính hệ thống về thẩm định chuỗi cung ứng, truy xuất nguồn gốc đa tầng và cơ chế hỗ trợ doanh nghiệp trong việc chứng minh tuân thủ, dẫn đến khoảng cách đáng kể so với yêu cầu quốc tế.

Trên cơ sở đó, đề tài tập trung nghiên cứu yêu cầu tuân thủ UFLPA thông qua phân tích khung pháp lý và thực tiễn thực thi, đồng thời tham chiếu kinh nghiệm từ Malaysia như một mô hình thích ứng điển hình. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích – tổng hợp, so sánh pháp luật và đánh giá thực tiễn nhằm làm rõ những vấn đề đặt ra đối với doanh nghiệp Việt Nam, từ đó đề xuất các định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao năng lực tuân thủ trong bối cảnh các rào cản phi thuế quan ngày càng gia tăng.

## **1. Khái quát về Đạo luật UFLPA của Hoa Kỳ**

### **1.1. Lao động cưỡng bức**

#### *1.1.1. Khái niệm*

Khái niệm chính thống và phổ quát nhất về lao động cưỡng bức được xác lập tại Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930 (Số 29) của Tổ chức Lao động Quốc tế. Tại Điều 2.1 của Công ước này, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc được định nghĩa là: *“mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm”*. Định nghĩa này bao quát mọi hoạt động kinh tế, không giới hạn trong quan hệ lao động chính thức mà áp dụng cho "một người" bất kỳ, không phân biệt giới tính hay địa vị pháp lý.

Bên cạnh đó, nhằm tăng cường khả năng nhận diện thực tiễn cho các nhà lập pháp và doanh nghiệp, ILO đã cụ thể hóa khái niệm này thông qua 11 Chỉ số về Lao động cưỡng bức. Các chỉ số này bao gồm từ những hình thức rõ ràng như bạo lực, dọa nạt đến những dạng thức tinh vi hơn như lệ thuộc vì nợ, giữ giấy tờ tùy thân hoặc lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động.

Tại Việt Nam, để nội luật hóa các tiêu chuẩn quốc tế, Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận khái niệm này dưới thuật ngữ "cưỡng bức lao động". Cụ thể, đây là hành vi dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm ép buộc người lao động làm việc trái ý muốn của họ. Tuy nhiên, so với Công ước số 29, quy định trong nước vẫn tồn tại một số điểm khác biệt về mặt kỹ thuật pháp lý. Trong khi Công ước số 29 sử dụng danh từ "lao động cưỡng bức" để chỉ trạng thái công việc và áp dụng cho "một người" (bất kỳ ai), thì pháp luật Việt Nam sử dụng động từ "cưỡng bức lao động" và giới hạn chủ thể bị tác động là "người lao động" trong quan hệ lao động cụ thể.

#### *1.1.2. Cách thức nhận diện*

Theo hướng dẫn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các dấu hiệu này thường được phân loại dựa trên hai giai đoạn: giai đoạn tuyển dụng và giai đoạn làm việc thực tế, gắn liền với việc tước đoạt quyền tự do và áp đặt hình phạt.

Dấu hiệu đầu tiên và phổ biến nhất là sự lừa gạt trong tuyển dụng và lạm dụng tình trạng khó khăn. Các đối tượng môi giới hoặc người sử dụng lao động thường đưa ra những lời hứa sai lệch về loại hình công việc, mức lương hoặc điều kiện làm việc để dụ dỗ người lao động. Trong nhiều trường hợp, họ lợi dụng sự thiếu hiểu biết, tình trạng di cư bất hợp pháp hoặc hoàn cảnh kinh tế ngặt nghèo của cá nhân để ép buộc họ chấp nhận những điều kiện lao động khắc nghiệt mà ban đầu họ không hề đồng ý. Sự lệ thuộc về tài chính, đặc biệt là tình trạng lệ thuộc vì nợ (debt bondage) phát sinh từ các khoản phí tuyển dụng cắt cổ, là một chỉ dấu điển hình của lao động cưỡng bức hiện đại.

Dấu hiệu thứ hai liên quan đến việc hạn chế quyền tự do cá nhân và cô lập người lao động. Điều này thường biểu hiện qua hành vi giữ giấy tờ tùy thân (hộ chiếu, căn cước công dân) trái phép nhằm ngăn cản người lao động rời bỏ công việc hoặc trình báo chính quyền. Bên cạnh đó, việc kiểm soát việc đi lại, giam lỏng tại nơi làm việc hoặc cô lập người lao động khỏi sự tiếp xúc với xã hội bên ngoài cũng là những phương thức phổ biến để duy trì trạng thái cưỡng bức. Các hành vi này thường đi kèm với sự đe dọa về bạo lực thân thể hoặc xâm hại tình dục đối với bản thân người lao động hoặc người thân của họ.

Cuối cùng, sự đe dọa và áp đặt các hình phạt kinh tế đóng vai trò là công cụ cưỡng chế then chốt. Hình phạt ở đây không chỉ là bạo lực mà còn là các biện pháp tinh vi hơn như giữ tiền lương trái luật để buộc người lao động phải tiếp tục làm việc, hoặc đe dọa tố cáo tình trạng cư trú bất hợp pháp với cơ quan chức năng để gây áp lực tâm lý.

## **1.2. Đạo luật UFLPA**

### *1.2.1. Bối cảnh ra đời*

Đạo luật Uyghur Forced Labor Prevention Act được ban hành trong bối cảnh cộng đồng quốc tế ngày càng quan ngại về các cáo buộc vi phạm quyền con người nghiêm trọng tại Tân Cương (XUAR) của Trung Quốc. Nhiều báo cáo chính thống, đặc biệt từ Văn phòng Cao ủy Liên Hợp Quốc về Nhân quyền, đã ghi nhận các dấu hiệu về giam giữ tùy tiện, phân biệt đối xử và các chương trình lao động mang tính cưỡng bức đối với người Duy Ngô Nhĩ và các nhóm Hồi giáo thiểu số, thậm chí có thể cấu thành “tội ác chống lại loài người”. Bên cạnh đó, các nghiên cứu và tài liệu từ cơ quan chính phủ Hoa Kỳ cũng chỉ ra sự tồn tại của các chương trình lao động cưỡng bức có tổ chức, gắn với chính sách chuyển dịch lao động và “giảm nghèo” do nhà nước điều phối tại khu vực này.

Trong bối cảnh đó, Hoa Kỳ nhận thấy các công cụ pháp lý trước đây (như lệnh cấm nhập khẩu theo từng doanh nghiệp) chưa đủ để xử lý rủi ro lan rộng trong chuỗi cung ứng toàn cầu có liên quan đến Tân Cương. Vì vậy, UFLPA được ban hành nhằm thiết lập một cơ chế kiểm soát chặt chẽ hơn, dựa trên giả định

pháp lý rằng hàng hóa có nguồn gốc từ khu vực này có liên quan đến lao động cưỡng bức, trừ khi được chứng minh ngược lại.

### *1.2.2. Nội dung cơ bản*

Nội dung cốt lõi của UFLPA có thể được phân tích qua hai trụ cột chính: (i) cơ chế “giả định có thể bác bỏ” đối với hàng hóa liên quan đến XUAR và (ii) các điều kiện nghiêm ngặt để doanh nghiệp chứng minh sự tuân thủ nhằm được phép nhập khẩu vào Hoa Kỳ.

*Thứ nhất*, UFLPA thiết lập một “giả định có thể bác bỏ” (rebuttable presumption) theo Mục 3(a), theo đó tất cả hàng hóa được khai thác, sản xuất hoặc chế biến toàn bộ hoặc một phần tại XUAR, hoặc có liên quan đến các thực thể bị liệt kê, đều bị coi là vi phạm Tariff Act of 1930 và mặc nhiên bị cấm nhập khẩu vào Hoa Kỳ. Cơ quan thực thi chính là U.S. Customs and Border Protection có trách nhiệm nhận diện, kiểm tra và từ chối thông quan đối với các lô hàng thuộc diện này.

Phạm vi điều chỉnh của quy định này rất rộng và mang tính “ngoại lãnh thổ”, không chỉ giới hạn ở các doanh nghiệp trực tiếp hoạt động tại XUAR mà còn bao trùm toàn bộ chuỗi cung ứng. Cụ thể, theo Mục 2(d)(2)(B) của UFLPA, các đối tượng bị nhắm tới bao gồm: (i) các nhà sản xuất hoặc xuất khẩu tại XUAR có sử dụng lao động cưỡng bức trong bất kỳ công đoạn nào của quá trình sản xuất; (ii) các doanh nghiệp hợp tác với chính quyền địa phương trong việc tuyển dụng, vận chuyển hoặc sử dụng lao động thuộc các nhóm dân tộc thiểu số như người Duy Ngô Nhĩ, Kazakhstan, Kyrgyzstan thông qua các chương trình bị nghi ngờ là cưỡng bức; (iii) các sản phẩm có nguồn gốc một phần hoặc toàn bộ từ các chủ thể nêu trên; (iv) các doanh nghiệp tham gia xuất khẩu các sản phẩm đó từ Trung Quốc vào Hoa Kỳ; và (v) các thực thể có liên quan đến Xinjiang Production and Construction Corps, một tổ chức kinh tế - bán quân sự bị Hoa Kỳ coi là có liên quan trực tiếp đến việc sử dụng lao động cưỡng bức.

Đáng chú ý, UFLPA còn mở rộng phạm vi áp dụng ra ngoài khu vực Tân Cương. Nhiều doanh nghiệp không đặt cơ sở tại XUAR nhưng vẫn có thể bị liệt kê nếu tham gia vào các chương trình chuyển giao lao động hoặc sử dụng nguyên liệu đầu vào có nguồn gốc từ khu vực này. Điều này khiến rủi ro pháp lý lan rộng đến cả các doanh nghiệp xuất khẩu ở quốc gia thứ ba nếu họ sử dụng nguyên liệu hoặc linh kiện có nguồn gốc từ khu vực này.

*Thứ hai*, mặc dù thiết lập một giả định rất nghiêm ngặt, UFLPA vẫn cho phép doanh nghiệp có cơ hội “bác bỏ giả định” theo Mục 3(b), nhưng với tiêu chuẩn chứng minh cực kỳ cao. Cụ thể, để hàng hóa được phép nhập khẩu, nhà nhập khẩu phải đáp ứng đồng thời ba điều kiện: (i) tuân thủ đầy đủ các hướng dẫn của Hoa Kỳ về thẩm định chuỗi cung ứng (due diligence); (ii) cung cấp toàn bộ thông tin và tài liệu theo yêu

cầu của CBP; và (iii) chứng minh bằng “bằng chứng rõ ràng và thuyết phục” (clear and convincing evidence) rằng hàng hóa không liên quan đến lao động cưỡng bức. Đây là một tiêu chuẩn chứng minh cao hơn đáng kể so với thông lệ thông thường trong thương mại quốc tế.

Tóm lại, UFLPA không chỉ là một công cụ kiểm soát nhập khẩu đơn thuần mà còn là một cơ chế tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu theo hướng minh bạch và có trách nhiệm hơn. Đối với doanh nghiệp xuất khẩu, đặc biệt là tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam, việc hiểu và tuân thủ các yêu cầu của UFLPA không còn là lựa chọn mà đã trở thành điều kiện tiên quyết để duy trì khả năng tiếp cận thị trường Hoa Kỳ.

### 1.2.3. Cơ chế thực thi

Để bảo đảm việc triển khai hiệu quả Uyghur Forced Labor Prevention Act, Forced Labor Enforcement Task Force đã ban hành *Chiến lược thực thi UFLPA* (UFLPA Strategy), đóng vai trò là tài liệu trung tâm hướng dẫn các cơ quan thực thi và doanh nghiệp.

*Thứ nhất*, Uyghur Forced Labor Prevention Act thiết lập cơ chế thực thi dựa trên việc xác định rủi ro mang tính hệ thống thông qua vai trò của Forced Labor Enforcement Task Force. Cụ thể, theo Mục 2(c) và 2(d), FLETF có trách nhiệm xây dựng chiến lược thực thi và công bố danh sách các thực thể bị nghi ngờ liên quan đến lao động cưỡng bức (*UFLPA Entity List*). Danh sách này không chỉ bao gồm các doanh nghiệp trực tiếp tại Tân Cương mà còn mở rộng tới các chủ thể trong toàn bộ chuỗi cung ứng, từ đó tạo cơ sở pháp lý để các cơ quan chức năng Hoa Kỳ nhận diện và kiểm soát hàng hóa có rủi ro ngay từ khâu nhập khẩu.

*Thứ hai*, cơ chế thực thi của UFLPA được cụ thể hóa thông qua quyền hạn mạnh mẽ của U.S. Customs and Border Protection theo Mục 3(a). Theo đó, CBP có nghĩa vụ áp dụng “giả định có thể bác bỏ” đối với hàng hóa có liên quan đến XUAR hoặc các thực thể trong danh sách, dẫn đến việc tạm giữ, từ chối thông quan hoặc tịch thu hàng hóa nếu không đáp ứng yêu cầu. Điểm đáng chú ý là cơ chế này đảo ngược gánh nặng chứng minh: thay vì cơ quan quản lý phải chứng minh vi phạm, doanh nghiệp phải chủ động chứng minh hàng hóa của mình không liên quan đến lao động cưỡng bức.

*Thứ ba*, UFLPA đặt ra tiêu chuẩn tuân thủ rất cao thông qua yêu cầu bác bỏ giả định tại Mục 3(b), buộc doanh nghiệp phải cung cấp “bằng chứng rõ ràng và thuyết phục”. Trên thực tế, yêu cầu này được cụ thể hóa thành nghĩa vụ thẩm định chuỗi cung ứng toàn diện, bao gồm truy xuất nguồn gốc nguyên liệu, minh bạch thông tin về các nhà cung cấp ở nhiều tầng và thực hiện kiểm toán độc lập.

## **2. Đánh giá tác động của UFLPA đối chuỗi cung ứng và các doanh nghiệp trên thế giới**

### **2.1. Đối với chuỗi cung ứng toàn cầu**

Đạo luật UFLPA không chỉ đơn thuần là một công cụ kiểm soát biên giới mà đã trở thành một định chế làm tái định hình cấu trúc chi phí và vận hành của thương mại đa phương. Điểm đột phá pháp lý của UFLPA nằm ở việc thiết lập "tiêu chuẩn bằng chứng rõ ràng và thuyết phục" (Clear and Convincing Evidence) như một ngưỡng chứng minh cao nhất trong hệ thống pháp luật dân sự Hoa Kỳ. Điều này buộc các chuỗi cung ứng toàn cầu phải chuyển dịch từ mô hình "quản trị dựa trên niềm tin" sang mô hình "quản trị dựa trên bằng chứng kỹ thuật số". Tác động lớn nhất được ghi nhận là hiện tượng "phân tách chuỗi cung ứng" (Decoupling). Trong ngành năng lượng mặt trời, do khu vực bị hạn chế cung cấp gần 50% lượng polysilicon toàn cầu, UFLPA đã tạo ra một cuộc chạy đua tìm kiếm nguồn cung thay thế tại Bắc Mỹ và Đông Nam Á, đẩy chi phí đầu vào tăng thêm từ 15% đến 30%. Các chuyên gia từ CSIS nhận định rằng UFLPA đã tạo ra một tiền lệ pháp lý, nơi "vùng rủi ro" không còn được định nghĩa theo biên giới quốc gia mà theo mối quan hệ của các thực thể trong mạng lưới sản xuất. Điều này buộc các tập đoàn như Apple, Tesla hay Nike phải triển khai hệ thống "Bản đồ hóa chuỗi cung ứng đa tầng" (Multi-tier Supply Chain Mapping) để nhận diện đến từng đơn vị cung ứng cấp 4 hoặc cấp 5.

### **2.2. Đối với doanh nghiệp trên thế giới**

Sau khi UFLPA đi vào thực thi, thực trạng cộng đồng doanh nghiệp quốc tế bộc lộ sự phân hóa sâu sắc về khả năng chống chịu pháp lý. Các doanh nghiệp tại các "trạm trung chuyển" sản xuất như Malaysia, Việt Nam và Thái Lan đang rơi vào tình trạng "khủng hoảng bằng chứng". Dữ liệu từ cơ quan hải quan cho thấy, tỷ lệ hàng hóa bị từ chối thông quan không chỉ nằm ở các sản phẩm hoàn thiện mà tập trung mạnh vào các linh kiện bán thành phẩm. Thực trạng này cho thấy các doanh nghiệp thế giới đang thiếu một hệ thống lưu trữ hồ sơ tích hợp (từ hợp đồng lao động, bảng lương đến hóa đơn nguyên liệu thô) có khả năng đối soát thời gian thực với yêu cầu của CBP.

Đặc biệt, trong ngành điện tử và dệt may, nhiều doanh nghiệp toàn cầu đã phải đối mặt với "rủi ro danh tiếng" và áp lực thoái vốn từ các quỹ đầu tư ESG khi bị liệt tên vào Danh sách thực thể UFLPA (UFLPA Entity List). Một thực trạng đáng chú ý là sự trở dậy của các dịch vụ kiểm toán bên thứ ba chuyên sâu. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn khi các đơn vị kiểm toán quốc tế từ chối thực hiện giám sát tại các vùng nhạy cảm do lo ngại về an ninh và tính xác thực của dữ liệu. Điều này tạo ra một vòng lặp bế tắc: doanh nghiệp không thể chứng minh mình sạch, trong khi hải quan không thể cho thông quan nếu thiếu bằng chứng. Thực trạng này cũng thúc đẩy xu hướng "Số hóa sự tuân thủ" (Digital Compliance). Các doanh nghiệp dẫn đầu thị trường đang chuyển sang sử dụng công nghệ định vị phân tử (molecular

tagging) hoặc DNA sợi bông để đánh dấu sản phẩm từ nguồn gốc, nhằm tạo ra một "hộ chiếu số" cho hàng hóa khi nhập khẩu vào Hoa Kỳ.

### **2.3. Đối với doanh nghiệp Việt Nam**

Sự ra đời và thực thi nghiêm ngặt của Đạo luật Ngăn chặn Lao động Cường bức người Duy Ngô Nhĩ (UFLPA) từ giữa năm 2022 đã tạo ra một bước ngoặt đầy thách thức cho các doanh nghiệp xuất khẩu Việt Nam, đặc biệt là trong các ngành hàng trọng điểm như dệt may, da giày và linh kiện điện tử. Thực trạng cho thấy, rủi ro lớn nhất mà các doanh nghiệp nội địa đang đối mặt không chỉ dừng lại ở việc kiểm soát nhân sự tại nhà máy, mà nằm ở sự đứt gãy và thiếu minh bạch trong chuỗi cung ứng thượng nguồn. Do đặc thù ngành sản xuất Việt Nam phụ thuộc lớn vào nguyên liệu nhập khẩu (như bông, sợi, polysilicon), nhiều lô hàng đã bị cơ quan Hải quan và Bảo vệ Biên giới Hoa Kỳ (CBP) tạm dừng thông quan dưới hình thức Lệnh tạm giữ hàng hóa (WRO) để thẩm tra nguồn gốc.

Một vấn đề nổi cộm trong thực trạng tuân thủ là năng lực quản trị dữ liệu và truy xuất nguồn gốc của doanh nghiệp Việt Nam còn ở mức sơ khai. Phần lớn các đơn vị xuất khẩu, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs), chưa thiết lập được hệ thống lưu trữ hồ sơ số hóa có khả năng chứng minh "sạch" đến tận mắt xích cuối cùng của nguyên liệu thô. Khi hàng hóa bị tạm giữ, doanh nghiệp thường lúng túng trong việc cung cấp các bằng chứng "rõ ràng và thuyết phục" theo yêu cầu của UFLPA, dẫn đến việc lưu kho kéo dài, phát sinh chi phí logistics khổng lồ và nguy cơ mất đối tác chiến lược tại thị trường Hoa Kỳ. Bên cạnh đó, thực trạng phản ứng của doanh nghiệp còn mang tính thụ động và đơn lẻ. Thay vì xây dựng một chiến lược thẩm định rủi ro (due diligence) hệ thống theo các bộ chỉ số của ILO, nhiều doanh nghiệp vẫn phụ thuộc vào các cam kết tự nguyện từ phía nhà cung cấp nước ngoài mà thiếu đi cơ chế kiểm chứng độc lập. Sự thiếu hụt về nguồn vốn và nhân sự chuyên trách về tiêu chuẩn ESG (Môi trường - Xã hội - Quản trị) khiến việc nội luật hóa các yêu cầu của Hoa Kỳ trở nên chậm chạp. Tuy nhiên, ở một góc độ tích cực, áp lực từ UFLPA cũng đang thúc đẩy một làn sóng chuyển dịch nguồn cung, buộc các doanh nghiệp Việt Nam phải tìm kiếm các đối tác thay thế ngoài các vùng rủi ro để bảo vệ vị thế trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Nhìn chung, thực trạng sau UFLPA đã bộc lộ những lỗ hổng lớn trong hệ thống quản trị rủi ro pháp lý của doanh nghiệp Việt Nam. Nếu không sớm hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế thực thi, doanh nghiệp nội địa sẽ tiếp tục đứng trước nguy cơ bị loại khỏi các chuỗi cung ứng bền vững do các tiêu chuẩn thực thi ngày càng khắt khe từ phía Hoa Kỳ.

### **3. Bài học từ kinh nghiệm của Malaysia đối với Việt Nam**

### 3.1. Bài học cho Việt Nam

Trong giai đoạn đầu, nhiều doanh nghiệp Malaysia gặp khó khăn do chưa đáp ứng được yêu cầu “truy xuất nguồn gốc toàn diện” và tiêu chuẩn chứng minh cao của U.S. Customs and Border Protection. Trước áp lực từ cơ chế thực thi của Uyghur Forced Labor Prevention Act và các biện pháp kiểm soát của U.S. Customs and Border Protection, Malaysia đã chuyển từ trạng thái bị động sang chủ động cải cách ở cấp doanh nghiệp với những biện pháp mang tính thực chất. Trường hợp của Sime Darby Plantation cho thấy rõ điều này: doanh nghiệp không chỉ tuyên bố tuân thủ mà triển khai các chương trình khắc phục cụ thể như hoàn trả hàng chục triệu USD phí tuyển dụng cho lao động nhập cư, yếu tố được coi là nguyên nhân dẫn đến “lao động cưỡng bức do nợ nần”; chấm dứt việc thu phí qua trung gian; ký lại hợp đồng lao động theo chuẩn quốc tế; và thiết lập cơ chế khiếu nại độc lập cho người lao động. Đồng thời, doanh nghiệp còn hợp tác với các tổ chức kiểm toán quốc tế để tiến hành đánh giá định kỳ và công khai kết quả, qua đó tăng độ tin cậy của bằng chứng cung cấp cho CBP.

Bên cạnh cải cách về lao động, Malaysia còn thông qua các doanh nghiệp lớn để đầu tư mạnh vào hệ thống truy xuất nguồn gốc chuỗi cung ứng. Với đặc thù ngành dầu cọ có chuỗi cung ứng phức tạp (từ đồn điền, nhà máy ép, nhà máy tinh luyện đến xuất khẩu), Sime Darby Plantation đã xây dựng hệ thống theo dõi nguyên liệu đến từng đồn điền và nhà cung cấp, đồng thời loại bỏ hoặc đình chỉ các nhà cung cấp không đáp ứng tiêu chuẩn lao động. Trên cơ sở các cải cách này, CBP đã tiến hành sửa đổi và dỡ bỏ biện pháp hạn chế nhập khẩu, cho thấy việc “bác bỏ giả định” không chỉ mang tính lý thuyết mà hoàn toàn khả thi nếu doanh nghiệp đáp ứng đầy đủ yêu cầu pháp lý.

Ở cấp độ quốc gia, thực tiễn của Malaysia thể hiện rõ cách tiếp cận mang tính hệ thống nhằm hỗ trợ doanh nghiệp thích ứng với các tiêu chuẩn quốc tế. Chính phủ đã ban hành *Kế hoạch hành động quốc gia về lao động cưỡng bức giai đoạn 2021–2025*, trong đó không chỉ dừng lại ở định hướng chính sách mà còn đưa ra các biện pháp cụ thể như tăng cường thanh tra lao động trong các ngành rủi ro cao, cải cách quy trình tuyển dụng lao động di cư và hợp tác với các tổ chức quốc tế để nâng cao năng lực giám sát. Đồng thời, Malaysia thúc đẩy đối thoại công – tư và yêu cầu doanh nghiệp tích hợp các tiêu chuẩn lao động vào quản trị chuỗi cung ứng.

Từ kinh nghiệm của Malaysia, một trong những bài học quan trọng đối với Việt Nam là cần sớm hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về nhận diện và quản lý rủi ro trong chuỗi cung ứng. Thực tiễn cho thấy nếu thiếu cơ chế đánh giá rủi ro mang tính hệ thống, doanh nghiệp dễ rơi vào thế bị động khi bị áp dụng cơ chế suy đoán bất lợi của Uyghur Forced Labor Prevention Act. Vì vậy, pháp luật cần từng bước thể chế hóa nghĩa

vụ thẩm định chuỗi cung ứng, yêu cầu doanh nghiệp chủ động xác định và kiểm soát rủi ro liên quan đến lao động cưỡng bức ngay từ khâu đầu vào.

Thứ hai, cần hoàn thiện pháp luật về truy xuất nguồn gốc và minh bạch chuỗi cung ứng theo hướng thống nhất và có tính bắt buộc cao hơn. Kinh nghiệm từ Malaysia cho thấy việc chỉ kiểm soát nhà cung cấp trực tiếp là không đủ, mà cần mở rộng đến các cấp sâu hơn. Do đó, pháp luật Việt Nam cần quy định rõ trách nhiệm truy xuất đa tầng, tiêu chuẩn hóa dữ liệu và cơ chế lưu trữ thông tin, qua đó nâng cao khả năng chứng minh nguồn gốc khi tham gia thị trường quốc tế.

Thứ ba, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật lao động theo tiêu chuẩn quốc tế, đặc biệt là các chuẩn mực của International Labour Organization, đồng thời nâng cao hiệu quả thực thi. Các yếu tố như điều kiện làm việc, chi phí tuyển dụng hay cơ chế bảo vệ người lao động đều có thể trở thành căn cứ đánh giá rủi ro. Vì vậy, việc tăng cường thanh tra, kiểm tra và bảo đảm quyền lợi người lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc giảm thiểu rủi ro pháp lý đối với hàng hóa xuất khẩu.

Thứ tư, cần xây dựng cơ chế pháp lý hỗ trợ doanh nghiệp trong việc chuẩn bị và cung cấp chứng cứ. Trong bối cảnh gánh nặng chứng minh ngày càng chuyển sang phía doanh nghiệp, việc thiếu hướng dẫn cụ thể về hồ sơ và quy trình giải trình có thể làm giảm khả năng tuân thủ. Do đó, Nhà nước cần ban hành các hướng dẫn mang tính chuẩn hóa, giúp doanh nghiệp chủ động thiết lập hệ thống lưu trữ và phản ứng kịp thời khi bị kiểm tra.

Cuối cùng, một bài học quan trọng là cần thiết lập cơ chế phối hợp hiệu quả giữa Nhà nước và doanh nghiệp. Doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, khó có thể tự đáp ứng các yêu cầu phức tạp nếu thiếu sự hỗ trợ về thông tin và kỹ thuật. Vì vậy, việc thể chế hóa các chương trình hỗ trợ, tăng cường vai trò của hiệp hội ngành hàng và thúc đẩy hợp tác công – tư sẽ góp phần nâng cao năng lực tuân thủ và sức cạnh tranh của Việt Nam trong dài hạn.

### ***3.2. Khả năng áp dụng kinh nghiệm của Malaysia vào Việt Nam***

Từ góc độ so sánh, kinh nghiệm tuân thủ Uyghur Forced Labor Prevention Act của Malaysia có mức độ tương thích tương đối cao với bối cảnh Việt Nam, do hai quốc gia có nhiều điểm tương đồng về cấu trúc chuỗi cung ứng và mô hình tăng trưởng xuất khẩu. Cả Việt Nam và Malaysia đều phụ thuộc đáng kể vào thị trường Hoa Kỳ và tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu trong các ngành như dệt may, điện tử và nông sản. Đồng thời, các chuỗi cung ứng này đều mang tính phân mảnh, sử dụng nhiều nhà cung cấp nhiều tầng (sub-tier suppliers), khiến việc truy xuất nguồn gốc và kiểm soát rủi ro lao động trở nên phức tạp. Do đó, các giải pháp mà Malaysia đã triển khai như tăng cường truy xuất nguồn gốc, kiểm toán độc lập và minh

bạch hóa quan hệ lao động, về cơ bản có thể áp dụng trực tiếp tại Việt Nam để đáp ứng yêu cầu của U.S. Customs and Border Protection.

Tuy nhiên, khả năng áp dụng cũng phụ thuộc vào một số điều kiện đặc thù. So với Malaysia, phần lớn doanh nghiệp Việt Nam là doanh nghiệp vừa và nhỏ, với nguồn lực hạn chế hơn trong việc đầu tư vào hệ thống truy xuất dữ liệu, kiểm toán quốc tế và quản trị chuỗi cung ứng. Ngoài ra, mức độ phụ thuộc của Việt Nam vào nguyên liệu nhập khẩu, đặc biệt từ Trung Quốc, trong các ngành như dệt may và điện tử là rất lớn, làm gia tăng rủi ro liên quan đến nguồn gốc đầu vào. Điều này cho thấy việc áp dụng kinh nghiệm của Malaysia tại Việt Nam cần có sự điều chỉnh phù hợp, trong đó Nhà nước đóng vai trò hỗ trợ thông qua hướng dẫn kỹ thuật, xây dựng cơ sở dữ liệu chuỗi cung ứng và tăng cường kiểm soát gian lận xuất xứ.

## **KẾT LUẬN**

Đề tài đã làm rõ các quy định chống lao động cưỡng bức của Hoa Kỳ đang đặt ra tiêu chuẩn tiếp cận thị trường ngày càng nghiêm ngặt và mang tính ngoài lãnh thổ. Nghĩa vụ tuân thủ vì vậy không còn dừng ở giao dịch mà đã mở rộng sang quản trị toàn diện chuỗi cung ứng, đặc biệt là truy xuất nguồn gốc và kiểm soát rủi ro lao động.

Kinh nghiệm của Malaysia cho thấy doanh nghiệp có thể chuyển từ bị động sang chủ động nếu đáp ứng tốt yêu cầu minh bạch và chứng minh nguồn gốc. Trên cơ sở đó, đề tài chỉ ra những hạn chế của Việt Nam và đề xuất hoàn thiện pháp luật, tăng cường thẩm định chuỗi cung ứng và nâng cao minh bạch. Đây là cơ sở quan trọng giúp doanh nghiệp Việt Nam thích ứng hiệu quả và duy trì năng lực cạnh tranh trong chuỗi giá trị toàn cầu.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Luật Lao động 2019

Center for Strategic and International Studies (2022), *The Ripple Effect: How UFLPA is Redrawing Global Trade Routes*, Washington, D.C.: CSIS.

Coalition for a Prosperous America (2023), *UFLPA Enforcement Report: Impact on Global Solar and Textile Industries*, Washington, D.C.: CPA Research Department.

Congressional Research Service (2023), *Section 307 and the UFLPA: Legal Tools to Combat Forced Labor in U.S. International Trade*, Washington, D.C.: Library of Congress.

Government of Malaysia, Ministry of Human Resources (2021), *National Action Plan on Forced Labour (2021–2025)*.

International Labour Organization (1930), *C029 – Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization (2012), *ILO Indicators of Forced Labour*, Geneva: Special Action Programme to Combat Forced Labour.

International Labour Organization (2016), *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*, 2nd ed., Geneva: International Labour Office.

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2022), *Assessment of Human Rights Concerns in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region, People’s Republic of China*, 31 August 2022.

Sime Darby Plantation Berhad (2022), *Forced Labour Remediation Programme Report*

Trần Thị Huyền Trang, “Trách nhiệm phòng chống lao động cưỡng bức từ phía doanh nghiệp”, *Tạp chí Công Thương*, 2021, xem tại: <https://tapchicongthuong.vn/trach-nhiem-phong-chong-lao-dong-cuong-buc-tu-phia-doanh-nghiep-79535.htm>

U.S. Customs and Border Protection (2022), *Operational Guidance for Importers under the UFLPA*, Washington, D.C., truy cập tại: <https://www.cbp.gov/document/guidance/uflpa-operational-guidance-importers>

U.S. Department of Homeland Security (2024), *2024 Strategy to Prevent the Importation of Goods Mined, Produced, or Manufactured with Forced Labor in the People’s Republic of China*, Washington, D.C.

U.S. Department of State (2021), *2021 Country Reports on Human Rights Practices: China*, Washington, D.C.

World Bank (2023), *Vietnam: Enhancing Supply Chain Transparency in Export Sectors*, truy cập tại: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail>