

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC VĂN KIẾN QUỐC TẾ VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM

LÊ THỊ HOÀI THU (*)

Tóm tắt: Bài viết làm rõ “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp” (CSR) là cam kết tự nguyện nhằm phát triển bền vững, gồm trách nhiệm với người lao động, môi trường và cộng đồng. Các văn kiện quốc tế như ISO 26000, Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc, Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và nhân quyền cùng Tuyên bố ba bên của ILO đã định hình nội dung và chuẩn mực quốc tế cho CSR, đặc biệt là trong lĩnh vực lao động. Tại Việt Nam, CSR ngày càng được đề cao, đặc biệt qua Bộ luật Lao động năm 2019 góp phần bảo đảm quyền lợi cho người lao động và thúc đẩy phát triển bền vững.

Từ khóa: CSR; cam kết tự nguyện; doanh nghiệp; quyền lợi người lao động; trách nhiệm xã hội.

Abstract: This paper clarifies that “corporate social responsibility” (CSR) is a voluntary commitment to sustainable development that involves the responsibility to the employees, environment, and community. International documents such as ISO 26000, United Nations Global Compact, Guiding Principles on Business and Human Rights, and ILO Tripartite Declaration of Principles, have shaped the contents and international standards for CSR, especially regarding labor sector. In Vietnam, CSR is a highly appreciated subject matter, especially in 2019 Labor Code, which contributes to ensuring the employees’ rights and interests and promoting sustainable development.

Keywords: CSR; voluntary commitment; corporate; employees’ rights; social responsibility.

Ngày nhận bài: 20/4/2025

Ngày biên tập: 09/6/2025

Ngày duyệt đăng: 18/6/2025

Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility - CSR) được hình thành dựa trên quan điểm doanh nghiệp là một phần của xã hội. Doanh nghiệp đã sử dụng một số nguồn lực của xã hội như sức người, tài nguyên thiên nhiên, vì vậy doanh nghiệp phải có nghĩa vụ bù đắp, đóng góp lại cho cộng đồng xã hội, đặc biệt là cho những tổ chức, cá nhân có lợi ích liên quan, gắn gũi với doanh nghiệp.

Có nhiều định nghĩa khác nhau về CSR, chẳng hạn như Howard R.Bowen (1953) cho rằng, “Trách nhiệm xã hội của người làm kinh doanh là việc đề xuất và thực thi các chính sách không làm tổn hại đến quyền và lợi ích của

người khác”⁽¹⁾. Trong khi đó, Archie B.Carroll đưa ra quan điểm “CSR bao gồm sự mong đợi của xã hội về kinh tế, luật pháp, đạo đức và thiện nguyện mà một doanh nghiệp cần đáp ứng tại một thời điểm nhất định”, theo đó nó bao gồm trách nhiệm kinh tế (tạo ra lợi nhuận), trách nhiệm pháp lý (tuân thủ pháp luật), trách nhiệm đạo đức (tôn trọng các chuẩn mực đạo đức xã hội) và trách nhiệm thiện nguyện (tự nguyện đóng góp nguồn lực của doanh nghiệp cho xã hội)⁽²⁾. Năm 2003, nhóm phát triển kinh tế tư nhân của Ngân hàng Thế giới (WB) đề xuất “CSR là sự cam kết của doanh nghiệp đóng góp vào sự phát triển kinh tế bền vững, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động và các thành viên trong gia đình họ, cho cộng đồng và toàn xã hội, theo cách có lợi nhất cho cả doanh nghiệp cũng như sự phát triển chung

(*) PGS.TS; Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

của toàn xã hội”⁽³⁾. Nói một cách cụ thể, doanh nghiệp muốn phát triển bền vững thì luôn phải tuân theo những chuẩn mực về bảo vệ môi trường, bình đẳng về giới, an toàn lao động, quyền lợi lao động, trả lương công bằng, đào tạo và phát triển nhân viên và phát triển cộng đồng⁽⁴⁾. Cách tiếp cận này của WB được xem là tương đối đầy đủ, toàn diện và nhận được sự ủng hộ của nhiều nhà nghiên cứu.

Từ những quan điểm đề cập ở trên cho thấy, mặc dù không có định nghĩa chung về CSR và các hoạt động thực thi trên thực tiễn của nó có sự khác biệt giữa các quốc gia, nhưng trọng tâm của CSR có xu hướng tập trung vào những đóng góp tích cực cho xã hội bằng cách giúp giải quyết các vấn đề nổi bật. Đây thường được coi là một trách nhiệm tồn tại riêng biệt với các chức năng và hoạt động kinh doanh cốt lõi⁽⁵⁾. Vì vậy, có thể hiểu, *CSR là sự tự nguyện của doanh nghiệp trong việc cam kết sẽ thực hiện những chuẩn mực của đạo đức và xã hội vì mục tiêu con người và phát triển bền vững*.

Trong các CSR nói chung của doanh nghiệp, trách nhiệm đối với người lao động là một trong những vấn đề trọng tâm, được các tổ chức quốc tế và các quốc gia đặc biệt chú trọng, thể hiện ở việc được ghi nhận trong nhiều văn kiện quốc tế, pháp luật quốc gia cũng như được triển khai thực hiện trong thực tiễn.

Các văn kiện quốc tế về CSR tiêu biểu là: (i) Hướng dẫn ISO 26000:2010 về Trách nhiệm xã hội; (ii) Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc; (iii) Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người; (iv) Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội của ILO. Các văn kiện nêu trên mặc dù không có tính ràng buộc về mặt pháp lý như các điều ước quốc tế song có vai trò quan trọng trong việc định hình nội dung của CSR, làm cơ sở cho các doanh nghiệp tuân thủ, thực thi. Cụ thể:

- *Hướng dẫn ISO 26000 về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*.

Hướng dẫn ISO 26000 là một tài liệu quan trọng về CSR, được xây dựng bởi Tổ chức Tiêu chuẩn hóa quốc tế (ISO). Tài liệu này

cung cấp ý kiến tư vấn và khung khổ nội dung cho các doanh nghiệp và tổ chức trong việc thực hiện và tích hợp CSR vào hoạt động kinh doanh của họ. Trong lĩnh vực lao động, trên cơ sở các công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) như Tuyên bố về các nguyên tắc cơ bản và các quyền tại nơi làm việc của ILO (1998), Công ước số 87 về tự do Hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức (1948); Công ước 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể (1949); Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức (1957); Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (1951), Công ước 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (1958); Công ước 138 về tuổi lao động tối thiểu (1973)... Tiêu chuẩn quốc tế ISO 26000 đã đưa ra các nội dung về CSR đối với người lao động gồm: Các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc (Điều 6.3.10); Việc làm và mối quan hệ việc làm (Điều 6.4.3); Điều kiện làm việc và bảo trợ xã hội (Điều 6.4.4); Đối thoại xã hội (Điều 6.4.5); Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc (Điều 6.4.6); Đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho người lao động (Điều 6.4.7).

- *Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc*.

Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc là một thỏa thuận nhằm mục đích hỗ trợ các công ty đa quốc gia cam kết thực hiện những phương thức kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực nhân quyền, lao động, môi trường và tham nhũng. Dưới góc độ lao động, mục tiêu của Hiệp ước này là khuyến khích sự tôn trọng đối với quyền của người lao động và xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và công bằng. Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc được xây dựng dựa trên 10 nguyên tắc xác định hệ thống giá trị của công ty và phương pháp kinh doanh. Trong đó có thể kể đến một số nguyên tắc xác định CSR đối với người lao động như: Tán thành quyền tự do lập đoàn thể và thực sự công nhận quyền thương lượng tập thể; Loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc; Loại bỏ việc sử dụng lao động trẻ em; Loại bỏ sự phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng và công việc⁽⁶⁾. Điểm nổi bật của Hiệp ước Toàn cầu là đã quy định bộ tiêu chuẩn về CSR và sau đó cung cấp nền tảng

cho các công ty và tổ chức phi chính phủ thảo luận và chia sẻ kinh nghiệm về áp dụng CSR vào các vấn đề cụ thể⁽⁷⁾.

- *Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và nhân quyền.*

Kể từ khi khái niệm CSR ra đời, các quốc gia, các tổ chức quốc tế đã cố gắng xây dựng khung khổ pháp lý cho CSR nhằm đáp ứng nhu cầu của đời sống kinh tế - xã hội cũng như sự phát triển của doanh nghiệp. Tuy vậy, phải đến năm 2011, khi Hội đồng nhân quyền của Liên hợp quốc phê chuẩn Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và nhân quyền thì việc thiết lập khung khổ pháp lý của CSR mới đạt được những cột mốc đáng nhớ. Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và nhân quyền phản ánh quan điểm của Liên Hợp quốc về cách thức mà các chính phủ và doanh nghiệp cần hành động trong vấn đề quyền con người, trong đó bao gồm các quyền trong lĩnh vực lao động. Theo đó: 1) Bất kỳ doanh nghiệp nào cũng cần phải có nghĩa vụ tôn trọng quyền con người. Nguyên tắc này xác định rằng không chỉ chính phủ mà cả doanh nghiệp cũng phải đảm bảo rằng họ không vi phạm quyền con người trong quá trình kinh doanh của mình; 2) Nhà nước có trách nhiệm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người; 3) Các doanh nghiệp nên xác định, ngăn chặn và giảm thiểu tác động tiêu cực đối với quyền con người mà họ có thể gây ra thông qua hoạt động kinh doanh của họ; 4) Khi có vi phạm quyền con người do hoạt động kinh doanh của họ gây ra, doanh nghiệp nên đảm bảo có cơ chế bồi thường cho những người bị ảnh hưởng; 5) Doanh nghiệp nên công khai thông tin về tình hình thực hiện các tiêu chuẩn kinh doanh và quyền con người của họ và phải chịu trách nhiệm về những hậu quả của các vi phạm.

- *Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội.*

Tuyên bố ba bên về những nguyên tắc liên quan tới doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội được phê chuẩn năm 1977, sửa đổi vào năm 2017 và được biết đến dưới tên Tuyên bố MNE. Đây là công cụ duy nhất của ILO hướng dẫn trực tiếp doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp trong nước và

đa quốc gia) về chính sách xã hội, thực hành có trách nhiệm và bền vững tại nơi làm việc⁽⁸⁾. Tuyên bố này cung cấp các nguyên tắc hướng dẫn, chủ yếu dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bao gồm cả những nội dung được nêu trong Tuyên bố của ILO về nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc (1998) như việc làm, đào tạo, các điều kiện làm việc và điều kiện sống, quan hệ lao động... Các điều khoản của Tuyên bố được củng cố bởi một số Công ước và Khuyến nghị về lao động quốc tế mà các đối tác xã hội được thuyết phục ghi nhớ và áp dụng ở mức độ cao nhất có thể.

Điểm chung của các văn kiện đề cập ở trên là đều thống nhất với Tuyên bố của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc năm 1998. Điều này có nghĩa, các hướng dẫn đều hướng đến việc giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ việc làm, quyền của người lao động, bao gồm quyền tham gia công đoàn và thương lượng tập thể; vấn đề xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, xóa bỏ lao động trẻ em và xóa bỏ sự phân biệt đối xử liên quan đến việc làm và nghề nghiệp... Bên cạnh đó, Hướng dẫn của ISO 26000 còn giải quyết các vấn đề về giới hạn giờ làm việc hàng tuần, sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, tiền lương, việc làm của lực lượng lao động địa phương, việc cung cấp dịch vụ giáo dục và phát triển kỹ năng, cơ chế xử lý các vấn đề phát sinh giữa người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động. Trong khi đó, Hướng dẫn UNGP (bộ nguyên tắc về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tôn trọng nhân quyền, được Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc thông qua năm 2011) gợi ý cho doanh nghiệp thiết lập quy trình thẩm định về bảo vệ quyền của người lao động, bao gồm việc xác định các tác động bất lợi tiềm ẩn và thực tế đối với quyền con người, giải pháp phòng ngừa, giảm thiểu các tác động đó và việc khắc phục, đền bù cho nạn nhân bị vi phạm quyền (ví dụ như bồi thường)⁽⁹⁾.

Ở Việt Nam, CSR đối với người lao động là vấn đề được chú trọng trong quá trình hướng tới mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp nói riêng và của nền kinh tế nói chung.

Song hành cùng sự phát triển của kinh tế - xã hội, pháp luật về lao động không ngừng được sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện với sự ra đời của Bộ luật Lao động năm 1994 và được sửa đổi qua các năm 2002, 2006, 2007 và 2012, Luật Công đoàn năm 2012, Luật Việc làm năm 2013, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành. Mặc dù ở giai đoạn này, các quy định điều chỉnh về CSR đối với người lao động chưa đầy đủ và còn hạn chế nhưng bước đầu đã tạo cơ sở pháp lý để doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm bảo vệ người lao động ở các khía cạnh như môi trường làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương...

Đến nay, CSR đối với người lao động ở Việt Nam ngày càng được hoàn thiện, nhất là với việc sửa đổi, bổ sung một cách cơ bản, tổng thể và toàn diện Bộ luật Lao động năm 2019 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Bộ luật này được đánh giá đã tiệm cận dần với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Qua đó, người lao động với tư cách là chủ thể của quan hệ lao động, là người tạo ra của cải, vật chất cho xã hội được bảo đảm các quyền và lợi ích chính đáng. Người lao động được bảo vệ trên mọi khía cạnh liên quan đến việc làm, nghề nghiệp, danh dự, nhân phẩm, sức khỏe, quyền bình đẳng trước mọi cơ hội, an sinh xã hội... Về nguyên tắc, người sử dụng lao động nói chung và doanh nghiệp nói riêng phải tuân thủ những quy định của pháp luật lao động, trong đó cần đảm bảo quyền lợi cho người lao động ít nhất là ở mức tối thiểu theo quy định. Khoản 1 Điều 4 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động”. Quy định này thể hiện rõ quan điểm của Nhà nước ta là bên cạnh trách nhiệm pháp lý, Nhà nước luôn khuyến khích và thúc đẩy doanh nghiệp đưa ra những cam kết, bảo đảm tốt hơn cho người lao động trong quan hệ lao động. Tinh thần khuyến khích CSR được thể hiện trong rất nhiều nội dung của pháp luật lao động, tập trung vào các nội dung cốt lõi như: tiền lương;

thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động; đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Ở Việt Nam, CSR vẫn là một vấn đề còn tương đối mới mẻ cả trên phương diện nhận thức và phương diện chính sách pháp luật. Do đó, quy định của pháp luật về CSR đối với người lao động và việc thực thi những quy định này vẫn còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Do vậy, cần nghiên cứu kỹ lưỡng trong việc tìm kiếm giải pháp hoàn thiện pháp luật và rút ngắn khoảng cách từ quy định tới thực tiễn./

Ghi chú:

(1), (3) Archie B. Carroll, “Corporate Social Responsibility - Evolution of a Definitional Construct”.

(2) Tạp chí Business and Society, Số 38 (286-295), 1999, tr.270.

(3) Halona Ward, “Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: Taking stock”, xem <https://www.iied.org>.

(4) Phạm Văn Đức, “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách”, Tạp chí Triết học, số 2, 2010.

(5) VCCI & AHRC, Sách: “Thực hành kinh doanh có trách nhiệm và ngành du lịch tại Việt Nam - Hướng dẫn dành cho các công ty”, 2022, tr.19.

(6) UN Global Compact, “The Ten Principles of the UN Global Compact”. Available via UN, 2020.

(7) Hens Runhaar and Helene Lafferty, “Governing Corporate Social Responsibility: An Assessment of the Contribution of the UN Global Compact to CSR Strategies in the Telecommunications Industry”, Journal of Business Ethics 84(2009): 479-95.

(8) ILO, Sách: “Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp Đa quốc gia và chính sách xã hội của ILO - Hỏi và đáp liên quan tới 11 chủ đề chính”, 2019, tr. 9.

(9) Vũ Công Giao, Nguyễn Mạnh Tuấn, “Tổng quan quy định quốc tế về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp trường “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Quy định quốc tế và những vấn đề pháp lý đặt ra đối với Việt Nam”, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2023, tr.14-15.