

# TRÁCH NHIỆM AN SINH XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

**HOÀNG KIM KHUYÊN \***

**Tóm tắt:** Trách nhiệm an sinh xã hội đối với người lao động là một dạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Doanh nghiệp đảm bảo được trách nhiệm an sinh xã hội tốt thì không những cuộc sống của người lao động được cải thiện mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của chính doanh nghiệp. Bài viết khái quát về trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp - một dạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; phân tích các hình thức trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp; liên hệ với trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam và đặt ra những vấn đề pháp lý cần giải quyết để đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong tiến trình hội nhập quốc tế. Với những nội dung nghiên cứu đó, bài viết nhằm giúp hoạch định, xây dựng các quy định về trách nhiệm an sinh xã hội cho doanh nghiệp ở Việt Nam.

**Từ khoá:** An sinh xã hội; doanh nghiệp; phát triển bền vững; trách nhiệm xã hội

Nhận bài: 13/11/2019

Hoàn thành biên tập: 25/6/2020

Duyệt đăng: 30/8/2020

THE SOCIAL SECURITY RESPONSIBILITY OF ENTERPRISES FOR EMPLOYEES IN THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

**Abstract:** Social security for employees is a form of corporate social responsibility. If an enterprise ensures good social security responsibility, not only the employees' lives but also the sustainable development of its business will be improved. This article discusses the corporate social security responsibility - a form of corporate social responsibility, analyzes the forms of corporate social security responsibility, examines the social security responsibilities of enterprises in Vietnam and introduces some legal issues to ensure the sustainable development of businesses in the process of international integration. With such research content, the article aims to plan and build regulations on social security for businesses in Vietnam.

**Keywords:** Social security; enterprise; sustainable development; social responsibility

Received: Nov 13<sup>th</sup>, 2019; Editing completed: June 25<sup>th</sup>, 2020; Accepted for publication: Aug 30<sup>th</sup>, 2020

## 1. Trách nhiệm an sinh xã hội doanh nghiệp - một dạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Hiện nay, dưới góc độ nghiên cứu, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate social responsibility - CSR) được tiếp cận

dưới 3 khía cạnh khác nhau: 1) Coi CSR là cách tạo ra giá trị cho doanh nghiệp, doanh nghiệp sử dụng CSR để tích hợp các mục tiêu kinh tế, môi trường và xã hội với hoạt động và tăng trưởng của công ti, làm tăng danh tiếng của thương hiệu công ti giữa các khách hàng và xã hội; 2) Coi CSR là phương pháp quản lý rủi ro, chính sách của doanh nghiệp và là một cách tiến hành kinh

\* Tiến sĩ, Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam  
E-mail: hoangkhuyentv@yahoo.com

doanh qua đó các doanh nghiệp đóng góp rõ ràng cho lợi ích xã hội; 3) Coi CSR là đạo đức của doanh nghiệp, là ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp với môi trường, cộng đồng xã hội.<sup>(1)</sup> Tuy nhiên, dù theo cách hiểu nào, tựu trung lại, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là trách nhiệm, nghĩa vụ mà khi đưa ra quyết định kinh doanh, mục tiêu của doanh nghiệp không chỉ đơn thuần là tối đa hoá lợi nhuận hoặc giá trị cho các thành viên trong doanh nghiệp mà còn phục vụ và bảo vệ lợi ích của các thành viên trong xã hội như người lao động (NLĐ), người tiêu dùng và cộng đồng nói chung.<sup>(2)</sup> Hiện nay, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trở thành đối tượng điều chỉnh trong pháp luật ở một số quốc gia trên thế giới như: Quy tắc của Công ti (chính sách trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp) năm 2013 (mục 135 và các tiểu mục (1) và (2) của mục 469 Đạo luật Công ti năm 2013, sửa đổi năm 2019 của Ấn Độ) (Companies (Corporate Social Responsibility Policy) Rules, 2013);<sup>(3)</sup> Bộ luật Quản trị doanh nghiệp của Vương quốc Anh (UK Corporate Governance Code) năm 2018<sup>(4)</sup>... Các đạo luật đều ghi nhận trách

nhiệm của doanh nghiệp trong việc thiết lập các giá trị, tiêu chuẩn ngoài hoạt động sản xuất, kinh doanh doanh nghiệp. Trong số các giá trị, tiêu chuẩn đó có trách nhiệm an sinh xã hội (ASXH) của doanh nghiệp.

Dưới góc độ pháp lí, trách nhiệm ASXH là trách nhiệm trước hết thuộc về các quốc gia. Theo đó, các quốc gia có trách nhiệm chính trong việc cung cấp ASXH cho tất cả người dân và trẻ em thông qua các quy định cụ thể trong pháp luật.<sup>(5)</sup> Để đạt được mục tiêu này, các quốc gia thông qua các biện pháp, phương tiện thực hiện và tài trợ. Trong số đó, doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc mở rộng ASXH theo chính sách, pháp luật của quốc gia. Để hướng dẫn, cung cấp thông tin trực tiếp doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp trong nước và đa quốc gia) về chính sách xã hội, thực hiện có trách nhiệm và bền vững tại nơi làm việc, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã thông qua Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy - MNE Declaration) vào năm 1977 (sau đây gọi tắt là Tuyên bố MNE).<sup>(6)</sup>

---

(1). *What is Corporate Social Responsibility*, <https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration/what-csr>, truy cập 19/8/2020.

(2). *Social Responsibility of Business*, <http://www.economicdiscussion.net/business/social-responsibility/social-responsibility-of-business/10141>, truy cập 19/8/2020.

(3). India as Act No. 18 of 2013, Companies Act <https://taxguru.in/company-law/presidents-assent-companies-act-2013.html>; <https://taxguru.in/company-law/govt-notifies-csr-rules-wef-01042014-companies-spend-2-profit.html>, truy cập 19/8/2020.

(4). *The UK Corporate Governance Code 2018*,

---

<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>, truy cập 19/8/2020.

(5). Điều 6 Khuyến nghị R.202 sản an sinh xã hội, 2012 của ILO, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3065524](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524), truy cập 19/8/2020.

(6). The Tripartite Declaration of principles concerning Multinational Enterprises and Social policy, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_627351.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_627351.pdf), truy cập 19/8/2020.

Tuyên bố MNE của ILO là công cụ pháp luật duy nhất của ILO có chứa các khuyến nghị không chỉ áp dụng cho các tổ chức thành viên (chính phủ, người sử dụng lao động và NLD) mà còn trực tiếp cho các doanh nghiệp. Mục đích của Tuyên bố này là thúc đẩy các nguyên tắc phù hợp với sự phát triển bền vững cần được các doanh nghiệp áp dụng. Theo đó, trách nhiệm ASXH của doanh nghiệp là những quyết định, hoạt động được thực hiện trên cơ sở tôn trọng pháp luật và cam kết với các bên có lợi ích liên quan nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống của lực lượng lao động và gia đình họ cũng như của cộng đồng địa phương, của toàn xã hội. Có thể thấy, CSR của doanh nghiệp bao gồm các yếu tố cấu thành sau: trách nhiệm với thị trường và người tiêu dùng; trách nhiệm về bảo vệ môi trường; trách nhiệm với NLD (đạy nghề, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, an toàn lao động...); trách nhiệm chung với cộng đồng (người nghèo, người cao tuổi, người khuyết tật, bảo vệ trẻ em, phòng chống tệ nạn xã hội...).(7) Như vậy, trách nhiệm ASXH là nội dung cơ bản và tất yếu trong thực hiện CSR của doanh nghiệp, mục đích nhằm bảo vệ đối với chính NLD nói riêng và bảo vệ các thành viên trong xã hội nói chung, nhất là khi họ lâm vào tình trạng khó khăn về kinh tế và xã hội (do bị mất hoặc bị giảm đột ngột nguồn thu nhập vì ốm

đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, khuyết tật, tuổi già, kể cả sự bảo vệ chăm sóc y tế và chăm sóc gia đình có con nhỏ). Tức doanh nghiệp không chỉ thực hiện các nghĩa vụ theo quy định trong việc bảo đảm quyền lợi cho NLD mà còn phải có tầm nhìn xây dựng, thực hiện những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng lao động và đời sống cho NLD và sâu xa hơn là gia đình họ và cộng đồng xã hội.

## **2. Các hình thức trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp**

Có thể nói, thành công trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào lực lượng sản xuất, trong đó có tinh thần làm việc của NLD. Nói cách khác, NLD là một trong những nhân tố đóng góp cho sự phát triển và bền vững của doanh nghiệp. Do đó, trách nhiệm quan trọng nhất của doanh nghiệp đối với NLD là thực hiện tốt các thoả thuận trong hợp đồng lao động như thanh toán tiền lương một cách công bằng; đảm bảo và cung cấp điều kiện làm việc lành mạnh và bền vững; sắp xếp, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề cho NLD đúng cách, đúng thời điểm... Bên cạnh đó, các doanh nghiệp phải nhận ra nhu cầu cung cấp các hoạt động phúc lợi thiết yếu cho NLD, đặc biệt là đối với lao động nữ. Đây có thể được coi là những trách nhiệm pháp lí chung của doanh nghiệp đối với NLD. Tuy nhiên, liên quan đến ASXH, để góp phần thực hiện mục tiêu chính sách, pháp luật của Nhà nước về ASXH, cần có sự chung tay của cả cộng đồng xã hội, trong đó có doanh nghiệp. Theo đó, doanh nghiệp phải nhìn nhận trách nhiệm ASXH đối với NLD như một chính sách phúc lợi để thu hút

---

(7). Hà Thị Hồng, Nguyễn Hoàng Nam, “Tăng cường vai trò thực hiện an sinh xã hội của doanh nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Tài chính*, <http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/tang-cuong-vai-tro-thuc-hien-an-sinh-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-viet-nam-313440.html>, truy cập 19/8/2020.

và trọng dụng lao động. Một mặt để đảm bảo về các lợi ích kinh tế, chế độ đãi ngộ cho NLĐ, mặt khác thể hiện trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển kinh tế, xã hội của quốc gia. Vì thế, dựa trên cơ sở pháp lí và thực tiễn thực hiện, có thể thấy, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với NLĐ được thể hiện trên hai phương diện: trách nhiệm bắt buộc và trách nhiệm tự nguyện.

### *2.1. Trách nhiệm an sinh xã hội bắt buộc*

Trách nhiệm ASXH bắt buộc của doanh nghiệp (Compulsory social security activities) là các hoạt động mang tính chất bắt buộc được quy định bởi Nhà nước nhằm bảo đảm quyền ASXH của NLĐ khi tham gia vào quan hệ lao động. Đây thực chất là các hoạt động, các chương trình phần lớn do Nhà nước quy định và quản lí. Có thể thấy, trách nhiệm ASXH bắt buộc của doanh nghiệp đối với NLĐ thể hiện ở những nội dung sau đây:

*Một là* trách nhiệm đảm bảo quyền lao động cho NLĐ. Theo nội dung các văn kiện quốc tế của Liên Hợp quốc<sup>(8)</sup> và ILO thì quyền lao động của NLĐ thuộc nhóm quyền kinh tế. Theo đó, quyền lao động bao gồm quyền có việc làm, quyền được làm việc trong điều kiện môi trường bảo đảm sức khoẻ và quyền được thụ hưởng các quyền và lợi ích hợp pháp trong quan hệ lao động cũng như sự công bằng trong lao động. Chính vì thế, để NLĐ tiếp cận, sử dụng được các quyền của mình thì quyền đó phải

được bảo đảm trên thực tế. Bảo đảm quyền của NLĐ được hiểu là các cách thức, biện pháp làm cho quyền của NLĐ được thực hiện trên thực tế phù hợp với các tiêu chuẩn, chuẩn mực trong lao động. Hiện nay, việc đảm bảo quyền lao động của NLĐ không chỉ dừng lại ở việc Nhà nước ghi nhận các quyền của NLĐ như quyền có việc làm, quyền hưởng lương, quyền công đoàn, quyền đình công mà còn thông qua các thiết chế bảo đảm như thiết chế quản lí nhà nước, tổ chức đại diện NLĐ, hệ thống toà án và trách nhiệm của doanh nghiệp. Doanh nghiệp - một bên trong quan hệ lao động với NLĐ, trong khuôn khổ có trách nhiệm đảm bảo thực hiện các quyền lao động cho NLĐ.

*Hai là* trách nhiệm về đóng góp các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Dưới góc độ pháp luật quốc tế, Công ước số 102 (Công ước về quy phạm tối thiểu được Hội nghị toàn thể thành viên của ILO thông qua ngày 25/6/1952) đã xác định nội dung của ASXH bao gồm 9 chế độ trợ cấp cụ thể là: chăm sóc y tế; trợ cấp ốm đau; trợ cấp thất nghiệp; trợ cấp tuổi già (hưu bổng); trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trợ cấp thai sản; trợ cấp tàn tật; trợ cấp tiền tuất; trợ cấp gia đình.<sup>(9)</sup> Căn cứ vào các chế độ ASXH đó mà mỗi quốc gia xây dựng mô hình về hệ thống ASXH phù hợp để bảo vệ cho các cá nhân trong xã hội (tức là không có mô hình ASXH duy nhất). Qua các tài liệu nghiên cứu của ILO thì ASXH được biết đến với

(8). - The Universal Declaration of Human Rights (UDHR), <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, truy cập 19/8/2020.

- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966, <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>, truy cập 19/8/2020.

(9). Convention 102, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102), truy cập 19/8/2020.

những bộ phận như sau: bảo hiểm xã hội; trợ giúp xã hội (cứu trợ xã hội) và cơ chế tuýt nghi (bao gồm các nội dung còn lại).<sup>(10)</sup> Với các bộ phận cấu thành ASXH đó, quốc gia quy định rõ về cơ chế tài chính, cách quản trị, đánh giá hệ thống để đảm bảo mục tiêu bao phủ toàn dân và chống lại các rủi ro xã hội. Như vậy, trong một thế giới toàn cầu hoá, trong đó các cá nhân nói chung và NLD nói riêng phải đối mặt với những rủi ro kinh tế là rất lớn, rõ ràng một chính sách ASXH nói chung và chính sách về bảo hiểm xã hội nói riêng của quốc gia có thể góp phần làm giảm bớt nhiều tác động tiêu cực của khủng hoảng kinh tế gây ra cho NLD. Vì vậy, trong chính sách, pháp luật của từng quốc gia phải ghi nhận và bảo đảm quyền ASXH của mọi người. Hiện nay, hầu hết pháp luật của các nước trên thế giới đều quy định về các hoạt động bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp nhằm ổn định cuộc sống NLD, trợ giúp NLD gặp rủi ro khi tham gia vào quan hệ lao động với người sử dụng lao động. Theo đó, cả doanh nghiệp và NLD có nghĩa vụ đóng khoản tiền nhất định, phù hợp vào các quỹ bảo hiểm.<sup>(11)</sup> Khi đó, NLD tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế mà ốm đau sẽ được khám chữa bệnh và được quỹ bảo hiểm y tế chi trả chi phí và được trợ cấp ốm đau, được nghỉ chăm con khi con ốm; khi thai sản được nghỉ khám thai, được nghỉ

sinh đẻ và nuôi con, được nhận trợ cấp khi sinh con và trợ cấp thai sản; khi bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp sẽ nhận được phần trợ cấp do giảm khả năng lao động do tai nạn, bệnh nghề nghiệp gây ra; được nghỉ dưỡng sức và phục hồi sức khoẻ sau khi ốm đau, sinh đẻ hay điều trị thương tật; được hưởng trợ cấp thất nghiệp và được giới thiệu việc làm hoặc được học nghề để có cơ hội tìm kiếm việc làm mới.

*Ba là về hỗ trợ NLD nói riêng và thành viên trong xã hội nói chung* khi họ lâm vào hoàn cảnh khó khăn. Xuất phát từ quy định trong Khuyến nghị sàn ASXH của ILO,<sup>(12)</sup> Nhà nước cần phải hiệu lực hoá nguyên tắc “phổ cập an sinh dựa trên đoàn kết dân tộc”. Theo đó, Nhà nước thay vì khuyến khích doanh nghiệp, Nhà nước cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp để giúp NLD nói riêng và thành viên trong xã hội nói chung vượt qua nghèo đói và tính dễ bị tổn thương để họ đóng góp cho phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia. Hiện nay, tùy từng quốc gia coi hoạt động hỗ trợ NLD nói riêng và thành viên trong xã hội nói chung khi họ lâm vào hoàn cảnh khó khăn là trách nhiệm ASXH bắt buộc hoặc trách nhiệm ASXH tự nguyện. Với vấn đề này, để thực thi được các cam kết quốc tế, các nước có xu hướng không khuyến khích mà coi đó là trách nhiệm bắt buộc của doanh nghiệp. Chẳng hạn như ở Ấn Độ, theo Đạo luật Công ti năm 2013, sửa đổi năm 2019, doanh nghiệp phải có trách nhiệm đóng góp vào các quỹ

(10). International Labour Standards on Social security, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm>, truy cập 19/8/2020.

(11). Social security rules for business, <https://www.businessnewsdaily.com/10977-social-security-rules-for-business.html>, truy cập 19/8/2020.

(12). R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R202](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202), truy cập 19/8/2020.

từ thiện hoặc quỹ khác để thực hiện các hoạt động liên quan đến xoá đói giảm nghèo, các hoạt động làm giảm tỉ lệ tử vong ở trẻ em và cải thiện sức khoẻ, vật chất cho cộng đồng là một trong các hoạt động thuộc trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.<sup>(13)</sup>

## 2.2. Trách nhiệm an sinh xã hội tự nguyện

Trách nhiệm ASXH tự nguyện của doanh nghiệp là sự cam kết, ứng xử của doanh nghiệp nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống của lực lượng lao động và gia đình họ, đồng thời đóng góp vào sự phát triển kinh tế của cộng đồng địa phương và toàn xã hội nói chung. Có thể nói, bên cạnh việc doanh nghiệp (bất kể quy mô) đều phải tuân thủ các quy định mang tính bắt buộc của Nhà nước về ASXH cho NLĐ phù hợp với các khoản đóng góp vào quỹ ASXH thì các doanh nghiệp phải xây dựng các chính sách phúc lợi để bảo vệ NLĐ và gia đình của họ. Có thể thấy, trách nhiệm ASXH tự nguyện của doanh nghiệp đối với NLĐ thể hiện thông qua các chính sách sau đây:

- Xây dựng và thực hiện chính sách liên quan quyền tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản của NLĐ. Quyền tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản là một trong những nhóm quyền thuộc quyền ASXH.<sup>(14)</sup> Đây là nhóm quyền cho phép mọi người (trong đó có NLĐ) được tận hưởng nhằm cải thiện và

nâng cao chất lượng cuộc sống trong suốt cuộc đời. Tại Điều 25 Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948 của Liên Hợp quốc (UDHR) đã đề cập ASXH và nhấn mạnh: “Mọi người dân và hộ gia đình đều có quyền có mức sống tối thiểu về sức khoẻ và các phúc lợi xã hội, bao gồm ăn, mặc, chăm sóc y tế, dịch vụ xã hội thiết yếu và có quyền được an sinh khi có các biến cố về việc làm, ốm đau, tàn tật, góa phụ, tuổi già... hoặc các trường hợp bất khả kháng khác”.<sup>(15)</sup> Chính vì thế, trong Chương trình hành động của Hội nghị thượng đỉnh thế giới về phát triển xã hội (Programme of Action of the World Summit for Social Development) tại Hội nghị thượng đỉnh thế giới về phát triển xã hội vào ngày 06 - 12/3/1995 tại Copenhagen, Đan Mạch đã đề cập thuật ngữ dịch vụ xã hội cơ bản.<sup>(16)</sup> Theo đó, tại điểm 8 Chương 1 về một môi trường kích hoạt để phát triển xã hội của Chương trình hành động đã ghi nhận thúc đẩy một môi trường cho phép dựa trên cách tiếp cận lấy người dân làm trung tâm để phát triển bền vững, mở rộng quyền truy cập của người dân vào kiến thức, công nghệ, giáo dục, dịch vụ chăm sóc sức khoẻ và thông tin.<sup>(17)</sup> Như vậy, nếu dựa vào phạm vi

(13). Phần 181 Đạo luật Công ti năm 2013, sửa đổi năm 2019 của Ấn Độ, <https://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/CompaniesAct2013.pdf>, truy cập 19/8/2020.

(14). Quyền được bảo vệ thu nhập; quyền được bảo vệ và chăm sóc sức khoẻ; quyền được trợ giúp trong các hoàn cảnh khó khăn; quyền được tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản; quyền ASXH đối với một số đối tượng đặc biệt...

(15). Điều 25 Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền của Liên Hợp quốc năm 1948.

(16). The Programme of action of the world summit for social development, <https://www.un.org/development/desa/dspd/world-summit-for-social-development-1995/wssd-1995-agreements.html>, truy cập 19/8/2020.

(17). Chapter 1: An enabling environment for social development, Programme of action of the world summit for social development, <https://www.un.org/development/desa/dspd/world-summit-for-social-development-1995/wssd-1995-agreements/pawssd->

nhận định về dịch vụ xã hội cơ bản được thể hiện trong Chương trình hành động về phát triển thế giới năm 1995 thì dịch vụ xã hội cơ bản được chia thành 4 loại chính: 1) Dịch vụ đáp ứng những nhu cầu vật chất cơ bản: ăn uống, vệ sinh, chăm sóc, nhà ở... mọi đối tượng yếu thế là trẻ em, người tàn tật mất khả năng lao động đều phải được đáp ứng nhu cầu này để phát triển về thể lực; 2) Dịch vụ y tế: bao gồm các hình thức khám chữa bệnh, điều dưỡng phục hồi chức năng về thể chất cũng như tinh thần cho các đối tượng; 3) Dịch vụ giáo dục: trường học, các lớp tập huấn, đào tạo kỹ năng sống, các hình thức giáo dục hoà nhập, hội nhập và chuyên biệt; 4) Dịch vụ về giải trí, tham gia và thông tin: đây là loại hình dịch vụ xã hội rất quan trọng đối với các đối tượng thuộc nhóm đối tượng công tác xã hội, hoạt động giải trí như văn nghệ, thể thao... nâng cao sự tự tin, đẩy mạnh hoà nhập tốt hơn với cộng đồng, nâng cao sự hiểu biết, kiến thức cho đối tượng... Hiện nay, trong phạm vi doanh nghiệp, doanh nghiệp cần phải coi NLD như thành viên của doanh nghiệp, cộng tác cùng phát triển, tạo được thế cân bằng giữa sự phát triển của doanh nghiệp và sự thoải mái làm việc của NLD. Để thực hiện chiến lược đó, các doanh nghiệp đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi (có thể miễn phí), cung cấp các dịch vụ xã hội cơ bản (có thể miễn phí) cho NLD như xây dựng kí túc xá, nhà ở miễn phí, dịch vụ điện nước, chế độ sinh hoạt miễn phí; xây dựng các cơ sở giáo dục, y tế phục vụ trực tiếp cho NLD và thân nhân của NLD... Đây không chỉ là sự đãi ngộ có

giá trị về kinh tế mà hơn hết đó là sự quan tâm, san sẻ, tạo động lực để NLD vượt qua khó khăn, ổn định cuộc sống, yên tâm lao động sản xuất.

- Xây dựng và thực hiện chính sách, chế độ đãi ngộ NLD. Hiện nay, trong thời đại công nghiệp mới, việc thu hút và giữ chân nhân tài (trong khu vực công và khu vực tư) luôn là bài toán khiến người sử dụng lao động nói chung và các doanh nghiệp nói riêng nhức nhối. Việc doanh nghiệp “tăng lương cơ bản” cho NLD không còn là chiêu bài “bất khả chiến bại”. NLD đang quan tâm nhiều hơn đến những “giá trị phúc lợi” thể hiện sự quan tâm đến cuộc sống lâu dài mà doanh nghiệp dành cho họ. GS. Dave Ulrich - một trong những nhà nghiên cứu hàng đầu thế giới về quản trị đã đưa ra phương pháp quản trị nhân sự với 3 cấp độ. Theo đó, cấp độ một là rèn luyện năng lực cho nhân viên (Employee Competence); cấp độ hai là rèn luyện sự tận tâm (Commitment); cấp độ ba là chú trọng hơn vào sự đóng góp và hạnh phúc cuộc sống của nhân viên (Contribution and Well being).<sup>(18)</sup> Như vậy, việc doanh nghiệp quan tâm đến hạnh phúc cuộc sống của NLD là đỉnh cao trong quản trị nhân sự hiện đại. Doanh nghiệp đạt đến cấp độ này sẽ không chỉ dành sự quan tâm tới việc phát triển năng lực của NLD trong công việc mà còn chăm sóc tới chất lượng cuộc sống và hạnh phúc của nhân viên. Dựa trên quan điểm này mà nhiều doanh nghiệp tiến hành các chính sách nhằm bảo vệ, hỗ trợ NLD, tạo sự an tâm của NLD trước những rủi ro, biến cố và nâng cao

---

(18). Dave Ulrich, *Human Resource Champions*, Publisher Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, USA, 1997, p. 254.

chất lượng của cuộc sống. Có thể kể đến một số chính sách phúc lợi như:

+ Chính sách y tế, sức khỏe (doanh nghiệp mua bảo hiểm nhân thọ cho NLD). Hiện nay, khi những chính sách đãi ngộ thông thường vẫn chưa đủ tạo sức hấp dẫn, việc mua bảo hiểm nhân thọ cho nhân viên là lợi ích đặc biệt có thể tạo điểm nhấn cho doanh nghiệp. Đó là sự tri ân cho những cống hiến và đóng góp bền bỉ của NLD trong sự phát triển của doanh nghiệp. Tuy nhiên, với việc đãi ngộ nhân sự bằng hợp đồng bảo hiểm nhân thọ, doanh nghiệp cần có chính sách cụ thể phù hợp đối với từng đối tượng nhân viên.

+ Chính sách ưu đãi tài chính (hỗ trợ cho NLD vay vốn với lãi suất thấp). Phần lớn, đây là chính sách của những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực tài chính như ngân hàng, cho thuê tài chính... Trong trường hợp này, một mặt NLD đóng vai trò là khách hàng của doanh nghiệp, một mặt thể hiện trách nhiệm của doanh nghiệp đối với NLD. Như vậy, trong phạm vi doanh nghiệp, chính sách ưu đãi tài chính của doanh nghiệp đối với NLD nhằm giúp họ giảm thiểu gánh nặng về các khoản vay bên ngoài và tạo sự yên tâm cống hiến "lâu dài" của NLD cho doanh nghiệp.

+ Chính sách thưởng theo hiệu suất làm việc của NLD. Đây là chính sách thưởng theo kết quả làm việc, chất lượng công việc đem lại và những biểu hiện thực tế khác như những ý tưởng mới lạ, những sáng kiến có giá trị mà NLD tạo ra trong quá trình làm việc... Điều này nhằm khích lệ tinh thần lao động của NLD và sự đóng góp có hiệu quả cho quá trình phát triển của doanh nghiệp.

+ Cơ hội được tham gia các đợt huấn luyện kỹ năng, đào tạo chuyên môn và học tập nâng cao trình độ. Hiện nay, phát triển năng lực, trình độ tay nghề cho NLD thông qua đào tạo luôn bắt nguồn chủ yếu từ nhu cầu của doanh nghiệp. Điều này sẽ có lợi cho cả doanh nghiệp và NLD. NLD có nhiều cơ hội phát triển, trau dồi kinh nghiệm, đồng thời doanh nghiệp có nhiều NLD tiềm năng góp phần quan trọng trong sự phát triển bền vững. Tuy nhiên, đối với NLD, việc doanh nghiệp bỏ ra các chi phí cần thiết cho việc đào tạo NLD nhằm nâng cao tay nghề thực sự có ý nghĩa. Điều này đồng nghĩa với việc NLD có thể được đề bạt lên những vị trí có mức lương cao hơn.

+ Chính sách về thời gian làm việc, thời gian nghỉ phép linh động. Có thể nói, trong thời đại công nghệ số, doanh nghiệp xây dựng chính sách về thời gian làm việc, thời gian nghỉ phép cho NLD sẽ đem lại những hiệu quả về năng suất lao động (đánh giá dựa trên đầu ra của công việc); cải thiện về chất lượng sản phẩm, dịch vụ; giảm chi phí sản xuất, kinh doanh cho doanh nghiệp; đem lại sự hài lòng cho NLD, giảm tỉ lệ NLD nghỉ việc; tạo cơ hội việc làm cho nhân viên tài năng của doanh nghiệp... Đơn cử, trong quy định của Trường Đại học Royal Holloway - một trong bốn trường đại học lớn nhất của Đại học London và cũng là một trong những ngôi trường có tầm bằng đại học sáng giá nhất thế giới có quy định về quyền yêu cầu làm việc, nghỉ ngơi linh hoạt trong đào tạo và thủ tục thực hiện.<sup>(19)</sup> Theo

---

(19). Royal Holloway - University London, *The Right to Request Flexible Working and/or Time Off for Training Policy and Procedure*, 2012, <https://intra>

đó, Trường nhận ra nhân viên của mình là tài sản quý giá nhất và tầm quan trọng của quyền làm việc, nghỉ ngơi linh hoạt. Nhân viên đều có quyền làm việc, nghỉ ngơi linh hoạt để cân bằng công việc và cuộc sống gia đình, từ đó đảm bảo tính hiệu quả, năng suất, khả năng cạnh tranh...<sup>(20)</sup>

+ Xây dựng quỹ hưu trí của doanh nghiệp để giúp đỡ NLD khi họ hết tuổi lao động. Trong cuốn sách “Nghỉ hưu và vấn đề lao động của người cao tuổi”, Joseph F. Quinn và Richard V. Burkhauser cho rằng, tất cả các nước công nghiệp hiện đại và nhiều nước đang phát triển đã tạo ra các chính sách để giảm thiểu rủi ro mất thu nhập do nghỉ hưu cho NLD.<sup>(21)</sup> Như vậy, việc quy định về chính sách lương hưu có tác động rất lớn đến cuộc sống của NLD sau khi họ hết độ tuổi lao động. Cần có chính sách nghỉ hưu mở rộng ngoài chương trình hưu trí an sinh xã hội do nhà nước quy định như hợp đồng giữa doanh nghiệp và NLD về việc hưởng chế độ hưu trí. Theo đó, doanh nghiệp hỗ trợ NLD trích đóng vào quỹ hưu trí của doanh nghiệp, khi hết tuổi lao động, NLD sẽ được hưởng nhiều chế độ hưu trí (từ phía nhà nước, từ phía doanh nghiệp)...

---

[net.royalholloway.ac.uk/staff/assets/docs/pdf/human-resources/flexible-working-and-time-off-for-training-policy.pdf](https://net.royalholloway.ac.uk/staff/assets/docs/pdf/human-resources/flexible-working-and-time-off-for-training-policy.pdf), truy cập 19/8/2020.

(20). Royal Holloway - University London, *The Right to Request Flexible Working and/or Time Off for Training Policy and Procedure*, 2012, p. 2, <https://intranet.royalholloway.ac.uk/staff/assets/docs/pdf/human-resources/flexible-working-and-time-off-for-training-policy.pdf>, truy cập 19/8/2020.

(21). Joseph F. Quinn and Richard V. Burkhauser, *Retirement and Labor Force Behavior of the Elderly*, Introduction, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK236680/>, truy cập 19/8/2020.

### **3. Trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam và một số vấn đề pháp lí đặt ra**

Ở Việt Nam, về nguyên tắc, mọi hoạt động của doanh nghiệp nói riêng, người sử dụng lao động nói chung nhằm đáp ứng quyền làm việc, quyền bảo đảm ASXH cho NLD luôn được Nhà nước coi trọng. Theo đó, Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp xây dựng những chính sách, quy định đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD cao hơn quy định của pháp luật. Một trong số các chính sách đó của doanh nghiệp là chính sách liên quan đến việc bảo đảm quyền ASXH cho NLD. Xét cho cùng, để doanh nghiệp bảo đảm quyền ASXH cho NLD còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như quy mô hoạt động của doanh nghiệp, hiệu suất kinh tế, điều kiện hoạt động... Bất cứ doanh nghiệp nào, ngoài việc quan tâm đến lợi nhuận, phía sau đó phải nâng cao mức sống và chất lượng sống cho NLD của mình. Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực hiện trách nhiệm ASXH của doanh nghiệp vẫn được xem là hành động giải quyết các vấn đề xã hội vì các mục đích từ thiện và nhân đạo chứ chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu bảo vệ, hỗ trợ NLD trong doanh nghiệp, đặc biệt là trách nhiệm ASXH tự nguyện. Hiện nay, pháp luật tạo cơ hội “mở” cho doanh nghiệp nếu như doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm ASXH như là trách nhiệm bắt buộc. Theo đó, pháp luật cho phép doanh nghiệp chi những khoản chi có tính chất phúc lợi được tính vào chi phí được trừ khi xác định thuế thu nhập doanh nghiệp khi đáp ứng các điều kiện nhất định.<sup>(22)</sup> Như vậy, tuy Nhà nước đã quy định

---

(22). Thông tư số 96/2015/TT-BTC ngày 22/6/2015 của Bộ Tài chính hướng dẫn về thuế thu nhập doanh nghiệp tại Nghị định số 12/2015/NĐ-CP ngày

“mở” dành cho các doanh nghiệp trong việc thực hiện ASXH của NLĐ nhưng dường như các doanh nghiệp đang “né tránh”.

Bên cạnh đó, liên quan đến trách nhiệm ASXH bắt buộc, còn nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm đóng góp ASXH cho NLĐ theo quy định pháp luật. Trên thực tế, theo báo cáo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, năm 2019, cả nước hiện có 610.000 doanh nghiệp đang hoạt động nhưng chỉ có 327.000 doanh nghiệp tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Như vậy, còn khoảng 283.000 doanh nghiệp chưa tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ. Điều này gây ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi của NLĐ nói riêng và quỹ bảo hiểm xã hội nói chung. Nguyên nhân là do trong số đó có những doanh nghiệp có quy mô nhỏ với các lao động thời vụ, có doanh nghiệp cố tình né đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ... Ngoài ra, quỹ BHXH đang có tổng số nợ khó thu lên đến 2.500 tỉ đồng vì doanh nghiệp “mất tích”, phá sản, giải thể, chủ bỏ trốn...<sup>(23)</sup>

Vì vậy, trong thời gian tới ở Việt Nam, để hiệu lực hoá các mục tiêu, nguyên tắc và nội dung của Khuyến nghị về sàn ASXH năm 2012 của ILO cũng như để đảm bảo tiến trình phát triển bền vững của doanh nghiệp trong xu hướng hội nhập, cần phải giải quyết các vấn đề pháp lí đặt ra liên quan đến trách nhiệm ASXH của doanh nghiệp như sau:

---

12/02/2015 quy định chi tiết thi hành luật sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật về thuế và sửa đổi, bổ sung một số điều của các nghị định về thuế.

(23). Báo Sài Gòn giải phóng, *Nhiều doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội chưa bị xử lí*, <https://www.sggp.org.vn/nhieu-doanh-nghiep-no-bao-hiem-xa-hoi-chua-bi-xu-ly-vi-sao-622342.html>, truy cập 19/8/2020.

*Thứ nhất*, về phía Nhà nước, trong bối cảnh Việt Nam tham gia kí kết, gia nhập nhiều hiệp định tự do thương mại thế hệ mới (FTA) và việc hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN đã và đang tiếp tục đặt ra nhiệm vụ hoàn thiện hệ thống pháp luật. Trong đó, việc tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về ASXH nói chung và chính sách, pháp luật về trách nhiệm ASXH của doanh nghiệp nói riêng là hết sức cần thiết. Theo đó, trong lộ trình hoàn thiện chính sách, pháp luật về trách nhiệm ASXH đối với NLĐ của doanh nghiệp cần đảm bảo các vấn đề sau đây:

- Nội luật hoá các quy định trên cơ sở mục tiêu, nguyên tắc và nội dung của các văn kiện quốc tế, đặc biệt trực tiếp là Khuyến nghị của ILO về sàn ASXH năm 2012. Nhà nước hiệu lực hoá các quy định về trách nhiệm ASXH dành cho các chủ thể, trong đó có doanh nghiệp. Theo đó, Nhà nước cần phải xây dựng các quy định theo hướng chuyển dần từ khuyến khích sang hướng bắt buộc, đó là mở rộng trách nhiệm bắt buộc ASXH của doanh nghiệp đối với NLĐ. Chỉ có như vậy thì NLĐ mới thụ hưởng quyền ASXH theo quy định của Hiến pháp năm 2013. Tuy nhiên, pháp luật cũng cần phải tính đến những doanh nghiệp nào, mức độ bao phủ trách nhiệm ASXH đến đâu cho phù hợp với từng điều kiện, hoàn cảnh của doanh nghiệp. Cụ thể, bên cạnh quy định về việc doanh nghiệp bảo vệ sức lao động, bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của NLĐ trên các phương diện như việc làm, thu nhập, tính mạng, sức khoẻ... thì cần có quy định doanh nghiệp phải tạo cơ hội để NLĐ được tiếp cận với phúc lợi xã hội (doanh nghiệp phải xây dựng chính sách riêng về ASXH hoặc thoả thuận với tổ chức đại diện NLĐ

ghi trong thoả ước lao động tập thể) và đảm bảo NLD được làm việc và phát triển trong môi trường lao động an toàn, lành mạnh.

- Có chính sách, cơ chế khuyến khích doanh nghiệp phát triển các mô hình, hình thức thực hiện trách nhiệm ASXH tự nguyện, cung ứng các dịch vụ xã hội cơ bản cho NLD ngày càng đa dạng hơn.

- Tạo cơ chế, chính sách khuyến khích các doanh nghiệp vừa làm nhiệm vụ kinh doanh vừa thực hiện nhiệm vụ chính trị. Theo đó, Nhà nước cần phải tạo điều kiện mở rộng quyền tự chủ cho doanh nghiệp để doanh nghiệp hướng sự phát triển của mình gắn với sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước; cùng Đảng, Nhà nước đưa các chủ trương, chính sách, pháp luật về ASXH đi vào cuộc sống để không ngừng nâng cao chất lượng cuộc sống của NLD nói riêng và cộng đồng xã hội nói chung.

*Thứ hai, về phía doanh nghiệp*

Để đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong xu hướng hội nhập quốc sâu rộng, có nhiều yếu tố tác động như mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp; xây dựng hệ thống quản trị doanh nghiệp hiệu quả; xây dựng văn hoá doanh nghiệp; không ngừng đổi mới tổ chức và hoạt động, sáng tạo phát triển các phương thức kinh doanh... Trong số các yếu tố đó thì yếu tố về mặt thể chế có tác động rất lớn đến sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Vì thế, đối với các quy định của pháp luật về trách nhiệm ASXH (bắt buộc hay tự nguyện) của doanh nghiệp thì:

- Trước hết, doanh nghiệp cần phải nâng cao ý thức trách nhiệm xã hội nói chung và trách nhiệm ASXH của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập của Việt Nam hiện nay.

Doanh nghiệp cần phải xác định trách nhiệm bảo đảm quyền ASXH của NLD như là một tôn chỉ mang tính nguyên tắc trong tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp chứ không phải là hoạt động mang tính nhân đạo. Bởi lẽ, chỉ khi quyền lao động, quyền ASXH của NLD được doanh nghiệp tận tâm, thiện chí thực hiện thì chất lượng cuộc sống của NLD mới được nâng cao, góp phần thúc đẩy sự ổn định, phát triển của xã hội. Ngoài ra, chính sách ASXH luôn được Nhà nước xác định là động lực phát triển bền vững đất nước, thể hiện tính ưu việt từ chế độ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đến bảo hiểm thất nghiệp... cho NLD. Chính sách về hệ thống ASXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ gặp phải những rủi ro trong cuộc sống.

- Ngoài ra, doanh nghiệp cần phải xây dựng quy định có tính đến đặc thù của mình khi cụ thể hoá các quy định của pháp luật về trách nhiệm ASXH, đặc biệt là trách nhiệm ASXH mang tính bắt buộc. Theo đó, có những nội dung, lĩnh vực doanh nghiệp phải quy định cao hơn, cụ thể hơn so với quy định của pháp luật. Đặc biệt, trong xu thế hội nhập, vấn nạn phân biệt đối xử tại nơi làm việc gia tăng, vì vậy doanh nghiệp cần phải trao quyền, tạo cơ hội việc làm tốt hơn cho lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp./.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dave Ulrich, *Human Resource Champions*, Publisher Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, USA, 1997, p. 254.

*(Xem tiếp trang 79)*