

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN KIM ANH ĐÀO

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, 2016

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN KIM ANH ĐÀO

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. NGUYỄN NHƯ PHÁT

HÀ NỘI- 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này là do tự bản thân thực hiện và không sao chép các công trình nghiên cứu của người khác để làm sản phẩm của riêng mình. Các thông tin tham khảo được sử dụng trong luận văn đều có nguồn gốc và được trích dẫn rõ ràng. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm về tính xác thực và nguyên bản của luận văn.

Trong quá trình hoàn thành luận văn, tôi đã nhận được sự hướng dẫn quý giá của cán bộ hướng dẫn khoa học, PGS.TS. Nguyễn Như Phát. Thầy đã hết lòng định hướng và tạo điều kiện cho tôi để hoàn thành luận văn. Tôi xin gửi Thầy lời biết ơn sâu sắc và kính chúc Thầy luôn dồi dào sức khỏe.

Nguyễn Kim Anh Đào

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP	7
1.1. Khái niệm và bản chất của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp.....	7
1.2. Nguồn của chế độ Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp.....	16
1.3. Nội dung của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp	21
1.4 Cơ chế thực thi Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp	26
Chương 2 : THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP VÀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.	29
2.1 Thực trạng pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp hiện nay ở Việt Nam.....	29
2.2 Thực tiễn thi hành trách pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh.....	42
Chương 3 : HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	53
3.1 Phương hướng hoàn thiện các quy định của pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp.....	53
3.2 Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp	56
KẾT LUẬN	67
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	70

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Từ nguyên nghĩa
BQT	Bộ quy tắc ứng xử
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHYT	Bảo hiểm y tế
CSR	(Corporate Social Responsibility) Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp
DN	Doanh nghiệp
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NLĐ	Người lao động
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Theo chủ thuyết quản trị đại diện, Milton Friedman cho rằng: “Doanh nghiệp chỉ có một trách nhiệm duy nhất là tối đa hóa lợi nhuận, gia tăng giá trị cổ đông, trong khuôn khổ luật chơi của thị trường là cạnh tranh trung thực và công bằng” (New York Times tháng 09/1970). Quan điểm này nổi bật các đặc điểm sau:

Thứ nhất, DN được tạo ra vì mục đích lợi nhuận. Người quản lý DN đại diện cho chủ sở hữu đứng ra quản lý DN với nhiệm vụ tạo ra lợi nhuận càng nhiều càng tốt trên cơ sở tuân thủ các quy tắc cơ bản đã được thể hiện trong luật và các nguyên tắc đạo đức xã hội phổ biến.

Thứ hai, DN là một thực thể nhân tạo “vô tri vô giác”, do đó, nó không thể tự nhận thức và gánh vác nghĩa vụ đạo đức vốn chỉ hiện diện ở con người vì chỉ duy ở con người mới có lương tâm để suy xét mặt đúng sai của sự việc.

Thứ ba, trách nhiệm xã hội là lĩnh vực thuộc về quản lý của nhà nước. Nhà nước với chức năng cung cấp các dịch vụ công đảm bảo an sinh xã hội, phục vụ lợi ích công cộng. Chỉ có nhà nước mới có đủ quyền lực và thông tin để quyết định việc phân bổ các nguồn lực xã hội kịp thời và đúng đắn. Ở đây xuất hiện sự phân công giữa DN và nhà nước trong đó DN có trách nhiệm tạo ra lợi nhuận, đóng thuế cho nhà nước và nhà nước có trách nhiệm quản lý và sử dụng nguồn lực đó có hiệu quả nhất vì lợi ích công cộng. Nếu DN cũng thực hiện trách nhiệm xã hội thì sẽ có sự trùng lặp và DN đóng vai trò vừa nộp thuế vừa quyết định mục đích để chi tiêu khoản thuế đó. DN trở thành công cụ thực hiện công vụ và điều này đi ngược lại với mục đích thành lập DN của chủ sở hữu.

Đối lập với quan điểm này là quan điểm ủng hộ cho việc thực hiện trách nhiệm xã hội của DN (CSR). Lập luận được nêu ra rất đơn giản nhưng mang tính thuyết phục.

Thứ nhất, khi DN hoạt động, nó trở thành một chủ thể của xã hội có sự tương tác với các chủ thể khác. DN trong sự vận hành của mình sử dụng nguồn lực của xã hội và môi trường tự nhiên vì thế nó sẽ có tác động trở lại và tác động đó có thể tạo

ra ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực. DN phải có ý thức về những tác động từ hoạt động sản xuất kinh doanh của mình và có trách nhiệm về hành vi của mình đối với xã hội và môi trường. Như vậy, nếu chỉ nhìn nhận đơn giản rằng mục đích duy nhất của DN là lợi nhuận và DN sẽ bù đắp những tác động của mình đối với xã hội bằng việc đóng thuế thì những tác động gây ô nhiễm môi trường, gây tổn hại đến xã hội mà DN gây ra có thể lớn hơn rất nhiều so với những lợi ích do DN mang lại như số tiền thuế hay công việc làm cho NLĐ mà DN tạo ra.

Thứ hai, việc thực hiện Trách nhiệm xã hội của DN mang lại nhiều lợi ích cho chính DN. Trước đây, các DN dùng biện pháp đa dạng hóa mẫu mã sản phẩm, nâng cao chất lượng hàng hóa làm biện pháp cạnh tranh hữu hiệu để giành lợi thế trên thương trường. Hiện nay, công cụ cạnh tranh phổ biến của các DN chính là củng cố hình ảnh, nâng cao uy tín, phát triển thương hiệu thông qua việc xây dựng văn hóa DN, đạo đức kinh doanh. Người tiêu dùng hiện nay không chỉ quan tâm đến chất lượng sản phẩm, dịch vụ mà còn coi trọng cách thức sản phẩm, dịch vụ đó được tạo ra. Tính thân thiện với môi trường, tính nhân đạo, lành mạnh, cộng đồng ở các sản phẩm được đề cao và có sức ảnh hưởng lớn đến tính cạnh tranh của DN trên thương trường. Vì vậy, hầu hết các công ty đa quốc gia hiện nay đã chủ động xây dựng và áp dụng các bộ quy tắc ứng xử để phát triển thương hiệu, tăng doanh thu, tăng sự nổi kết trong nội bộ DN, giảm chi phí hoạt động... và lợi ích đạt được đã được ghi nhận.

Khái niệm Trách nhiệm xã hội được giới thiệu lần đầu ở Việt Nam thông qua các tập đoàn đa quốc gia dưới hình thức bộ quy tắc ứng xử của DN với các tiêu chuẩn áp dụng cho toàn bộ nhân viên và đối tác. Một số DN lớn của Việt Nam trong tình hình hội nhập toàn cầu cũng xây dựng các chính sách Trách nhiệm xã hội của DN và thông qua đó đã thành công trong việc xây dựng thương hiệu và nâng cao uy tín của DN. Tuy nhiên, phải thừa nhận rằng ở Việt Nam, trách nhiệm xã hội của DN vẫn là vấn đề còn khá mới mẻ và được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Hơn nữa, trong nhiều năm trở lại đây, đạo đức kinh doanh của DN trở thành vấn đề rất được dư luận quan tâm và gây bức xúc trước hàng loạt các vi phạm, xâm hại của DN đến

môi trường và con người ở mức độ nghiêm trọng. Chúng ta có thể điếm qua các sự việc nổi cộm như vụ xả chất thải trực tiếp không qua xử lý của công ty Vedan ra sông Thị Vải, vụ 60 tấn rác thải y tế lây nhiễm và độc hại được Bệnh viện Đa khoa tư nhân Lê Ngọc Tùng (Tây Ninh) chôn lấp trên một khu đất rộng hơn 2.300 m² trong gần một năm, vụ các sản phẩm của Tân Hiệp Phát có vật lạ và cách hành xử của DN này trước sự việc đó.... Trước thực tế đang diễn ra hàng ngày, bên cạnh nhận thức và cam kết của DN đối với xã hội, vấn đề về vai trò quản lý của nhà nước thông qua công cụ pháp luật trong việc định hướng Trách nhiệm xã hội của DN cần được xem xét một cách nghiêm túc về cả lý luận và thực tiễn.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vấn đề Trách nhiệm xã hội của DN, đã được nhiều học giả nghiên cứu và phản ánh ở nhiều khía cạnh khác nhau. Có thể kể đến một số sách, bài viết tiêu biểu nghiên cứu về Trách nhiệm xã hội của DN như:

- TS. Lê Thanh Hà, 2006, “Trách nhiệm xã hội DN trong vấn đề tiền lương”, Báo Lao động xã hội, số 290, ngày 15/05/2006.

- Hoàng Long, 2007, “Trách nhiệm xã hội DN – Động lực cho sự phát triển”, Báo Thương Mại, số 26/2007.

- Hồng Minh, 2007, “Trách nhiệm xã hội và đạo đức DN”, Báo Văn hoá và đời sống xã hội, số 2/2007.

- Nguyễn Đình Long, Đoàn Quang Thiệu, 2009, “Trách nhiệm xã hội của các DN nhỏ và vừa trong khu vực nông nghiệp, nông thôn”, Tạp chí cộng sản ngày 11/05/2009.

- Phạm Thị Huyền Sang, 2015, “Tăng cường vai trò của các tổ chức phi Nhà nước trong thực hiện trách nhiệm xã hội của DN ở Việt Nam”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật ngày 29/12/2015.

- TS. Nguyễn Mạnh Quân, 2004, Giáo trình “Đạo đức kinh doanh và văn hoá DN”, NXB Lao động Xã hội.

Ngoài ra, các nhà khoa học và các tổ chức cũng thực hiện các buổi tham luận, tọa đàm về Trách nhiệm xã hội của DN như:

- Hội thảo “Trách nhiệm Xã hội DN và Chiến lược Truyền thông, kinh nghiệm quốc gia và quốc tế” do VCCI hợp tác với Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tổ chức ngày 1/4/2009.

- Hội thảo “Phương pháp tiếp cận của Châu Á về Trách nhiệm xã hội của DN (CSR), Cơ hội và thách thức trong việc áp dụng thành công CSR” do Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tại TP.HCM (VCCI-HCM) phối hợp cùng Văn phòng đại diện Viện Konrad Adenauer (CHLB Đức) tại Nhật Bản tổ chức ngày 19/11/2014.

- Tọa đàm khoa học “Trách nhiệm của DN đối với NLD và đối với cộng đồng” do Học viện Khoa học xã hội tổ chức ngày 22/ 5 /2012, nằm trong dự án về Diễn đàn giáo dục quyền con người giữa Viện Khoa học Xã hội Việt Nam với Trung tâm Nhân quyền Na Uy.

Bên cạnh đó còn có rất nhiều khóa luận tốt nghiệp, luận văn Thạc sĩ, luận án Tiến sĩ và các công trình nghiên cứu khoa học khác tại các cơ sở giáo dục đại học, sau đại học thực hiện nhằm phản ánh thực tế và thông qua đó đưa ra các đề xuất, kiến nghị các giải pháp để nâng cao nhận thức của DN về Trách nhiệm xã hội. Tuy nhiên, hiện nay chưa có nhiều công trình nghiên cứu luật học chuyên biệt về Trách nhiệm xã hội của DN với mục đích hệ thống những nội dung lý luận cơ bản đánh giá thực trạng pháp luật trên cơ sở so sánh từ đó đưa ra các kiến nghị để hoàn thiện pháp luật.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Việc nghiên cứu đề tài “Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh” nhằm hệ thống những vấn đề lý luận về Trách nhiệm xã hội của DN thông qua việc tìm hiểu về nguyên tắc, căn cứ hình thành pháp luật điều chỉnh Trách nhiệm xã hội của DN, đồng thời đánh giá thực trạng của pháp luật Việt Nam về Trách nhiệm xã hội của DN và tình hình thực hiện thực tế tại Thành phố Hồ Chí Minh. Trên cơ sở đó đưa ra những hạn chế, bất cập của pháp luật và nêu lên các ý kiến nhằm góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về Trách nhiệm xã hội của DN.

Để thực hiện mục đích trên, đề tài nêu ra các nhiệm vụ cần phải thực hiện sau đây:

- *Thứ nhất*, nghiên cứu những vấn đề lý luận pháp lý về Trách nhiệm xã hội của DN.

- *Thứ hai*, nghiên cứu phân tích một cách có hệ thống các quy định của pháp luật hiện hành về Trách nhiệm xã hội của DN, đánh giá qua thực tiễn thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Thứ ba*, thông qua thực tế thực hiện pháp luật tại địa phương, nêu đề xuất các giải pháp đổi mới, hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật đến Trách nhiệm xã hội của DN.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1 Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn dựa trên các quan điểm khoa học, khoa học pháp lý về Trách nhiệm xã hội của DN, các quy phạm pháp luật điều chỉnh đến hoạt động của DN có liên quan đến đề tài của luận văn để nghiên cứu các vấn đề đã đặt ra ở Mục đích nghiên cứu

4.2 Phạm vi nghiên cứu:

CSR là vấn đề rất rộng, bao gồm nhiều lĩnh vực pháp lý. Trong khuôn khổ giới hạn, đề tài nghiên cứu về những vấn đề đang được xã hội quan tâm hiện nay là lao động và môi trường. Đề tài nghiên cứu dưới góc độ đánh giá sự điều chỉnh của pháp luật về Trách nhiệm xã hội của DN trên hai lĩnh vực là lao động và môi trường đồng thời đề xuất giải pháp nên thực hiện dưới hình thức là “luật mềm”, tức là giao cho các DN quyền chủ động đưa ra cam kết và thực hiện cam kết về Trách nhiệm xã hội của mình hay luật hóa các tiêu chuẩn về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp.

Luận văn dựa trên các dữ liệu thu thập từ các tài liệu tham khảo, các văn bản pháp luật hiện hành và các báo cáo đánh giá tình hình thực tiễn tại địa phương được công bố gần đây.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Nhằm thực hiện các nhiệm vụ đã đặt ra cho nghiên cứu, luận văn áp dụng những phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp phân tích tổng hợp: phương pháp này được sử dụng để phân tích, lập luận và tổng hợp những vấn đề lý luận về Trách nhiệm xã hội DN.

- Phương pháp so sánh pháp luật: dùng để so sánh quy phạm pháp luật về Trách nhiệm xã hội ở Việt Nam so với các nước phát triển và đang phát triển.

- Phương pháp nghiên cứu thực nghiệm: nghiên cứu phân tích từ dữ liệu báo cáo thực tế ở địa phương để đánh giá hiệu quả thực hiện Trách nhiệm xã hội của DN.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Luận văn là công trình nghiên cứu khoa học chuyên sâu về Trách nhiệm xã hội của DN theo pháp luật Việt Nam. Công trình nghiên cứu này sẽ trở thành tài liệu tham khảo cho các đối tượng muốn tìm hiểu về Trách nhiệm xã hội của DN dưới góc độ khoa học pháp lý, sự tác động qua lại giữa DN và chính sách pháp luật thông qua cách DN thực hiện Trách nhiệm xã hội của mình cũng như các quy định của pháp luật Việt Nam.

7. Cơ cấu của luận văn

Với đề tài “Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh”, ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu chia thành ba phần với những nội dung như sau:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng pháp luật Việt Nam về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp và tình hình thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3: Hoàn thiện pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP

1.1 Khái niệm và bản chất của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

1.1.1 Khái niệm Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

DN, theo nghĩa rộng, là tổ chức có tư cách pháp lý/pháp nhân, quy tụ các phương tiện tài chính, vật chất và con người nhằm thực hiện các hoạt động kinh tế, trên cơ sở tối đa hóa lợi ích của chủ sở hữu đồng thời kết hợp một cách hợp lý các mục tiêu xã hội. DN là một phần của xã hội, một thực thể sử dụng các nguồn lực của xã hội để tồn tại và phát triển. Bất kỳ hoạt động nào của DN cũng gây ra ảnh hưởng không chỉ lên bản thân của DN mà còn đến xã hội cụ thể là môi trường bên ngoài nơi DN trú đóng. Khi xem xét đến ảnh hưởng của DN đến môi trường bên ngoài, cần phải nhìn thấy môi trường ở đây bao gồm môi trường hoạt động kinh doanh và môi trường xã hội. Ảnh hưởng của DN đến môi trường thể hiện dưới nhiều dạng như:

- Sự khai thác các tài nguyên thiên nhiên phục vụ cho hoạt động của DN.
- Ảnh hưởng của DN trong việc cạnh tranh với các đối thủ trong cùng thị trường.
- Giải quyết vấn đề lao động tại địa phương thông qua các cơ hội việc làm mà DN cung cấp.
- Thay đổi cảnh quan môi trường do DN khai thác nguyên vật liệu hoặc xử lý chất thải.
- Phân phối thu nhập bên trong DN giữa chủ DN là các nhà đầu tư, thông qua cổ tức, và NLĐ, thông qua lương và các chế độ.
- Mối quan tâm của DN về vấn đề biến đổi khí hậu toàn cầu.

Từ đó, có thể nhìn thấy DN có những ảnh hưởng rất lớn đến xã hội thông qua hoạt động của mình. Những hoạt động này gây tác động khác nhau và trong một số hoàn cảnh chúng có thể mang lại lợi ích nhưng cũng có thể gây hại trong một số tình huống khác, hoặc trong cùng hoàn cảnh có hoạt động mang lại lợi ích, có hoạt động mang lại nguy hại. Vì những lý do đó, xã hội mong đợi DN có những ứng xử vì lợi ích của toàn xã hội nói chung, phù hợp với các chuẩn mực về đạo đức, văn hóa bên cạnh các yếu tố kinh tế hay lợi ích. Việc DN bù đắp, gìn giữ hoặc gây dựng lại cho xã hội những giá trị đã khai thác sử dụng là điều tất yếu nhằm đảm bảo duy trì liên tục nguồn tài nguyên cung cấp cho DN cũng như cho thế hệ tương lai. Đó là trách nhiệm xã hội của DN.

Hiện nay chưa có một định nghĩa duy nhất về trách nhiệm xã hội (CSR) của DN được chấp nhận trên toàn thế giới. Về bản chất, CSR đòi hỏi DN phải quan tâm đến các khía cạnh xã hội, môi trường trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh. Mặt khác, DN vẫn phải đảm bảo chức năng của mình thông qua việc đáp ứng nhu cầu lợi ích nhà đầu tư. DN hiện nay không chỉ mang trách nhiệm tạo ra lợi nhuận đơn thuần mà nó còn phải tự cân bằng giữa lợi ích của nhà đầu tư với lợi ích của khách hàng, NLD, và cộng đồng ... còn gọi là các bên hữu quan. Trên cơ sở đó, quan điểm về CSR của Ngân hàng Thế Giới (WB) là quan điểm được thống nhất lựa chọn xuyên suốt quá trình nghiên cứu. Theo đó, *“Trách nhiệm xã hội của DN (Corporate Social Responsibility - CSR) là sự cam kết của DN đóng góp vào việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đời sống của NLD và các thành viên gia đình họ, cho cộng đồng và toàn xã hội, theo cách có lợi cho cả DN cũng như phát triển chung của xã hội”*.

1.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

Từ khoảng 4.000 năm trước, trải dài trong lịch sử và rộng về phạm vi địa lý, ý niệm Trách nhiệm xã hội được các tôn giáo định nghĩa dưới nhiều dạng hình. Cơ Đốc Giáo có điều luật về “Năm Sabbath” (theo đó việc canh tác thực hiện trong sáu

năm, còn năm thứ bảy phải để đất nghỉ và hoa lợi trong năm đó để cho người nghèo khổ trong cộng đồng và cho thú vật ăn), đạo Hồi thì ủng hộ cho chính sách “Zakat” (Zakat là khoản tiền mà mỗi người khỏe mạnh đóng góp để giúp đỡ cho một số đối tượng nhất định). Từ thế kỷ XVIII, giới thương nhân Nhật Bản đã có triết lý kinh doanh “Sampo Yoshi”- tốt cho người bán, cho người mua và cho xã hội, đề ra yêu cầu DN phải có ý thức chăm sóc cho người dân trong khu vực kinh doanh. Quan điểm hiện đại về Trách nhiệm xã hội của DN có thể nói được đánh dấu từ giữa những năm 1800 với tên tuổi của John H. Patterson khi ông làm đầy lên làn sóng về phúc lợi xã hội trong ngành công nghiệp và John D. Rockefeller lập nên một quỹ từ thiện. Tuy nhiên, mãi đến năm 1953, thuật ngữ “Trách nhiệm xã hội của DN” lần đầu tiên được đề cập trong quyển sách “Social Responsibilities of the Businessmen” (Tạm dịch: “Trách nhiệm xã hội của doanh nhân”) của Howard R. Bowen. Từ đó đến nay, Trách nhiệm xã hội của DN đã trở thành một chủ đề gây nhiều tranh luận cho tất cả các học giả, các nhà nghiên cứu, các nhà kinh tế học, và cả các chính trị gia trên toàn thế giới.

Lịch sử phát triển học thuật về CSR có thể được chia thành các cột mốc thời gian như sau:

Khoảng từ 1950- 1970

Quyển sách “Social Responsibilities of the Businessmen” (Tạm dịch: “Trách nhiệm xã hội của doanh nhân”) của Howard R. Bowen xuất bản năm 1953 được xem như là quyển sách đầu tiên về CSR với các câu hỏi đặt ra về Trách nhiệm của doanh nhân đối với xã hội thông qua hoạt động kinh doanh của họ. Sau đó, các tranh luận về trách nhiệm của DN đã trải rộng ra từ trách nhiệm tập trung tạo ra lợi nhuận (như M. Friedman, 1962; Hayek, 1944; Levitt, 1958), đến trách nhiệm đối với xã hội (như Mc Guire, 1963), mối quan tâm về các vấn đề đạo đức (Eells & Walton, 1961) và các hoạt động thiện nguyện của DN (Manne & Wallich, 1972). Ý tưởng về CSR ở giai đoạn sơ khởi này dựa trên hai cơ sở. Cơ sở thứ nhất có liên quan đến khế ước xã hội giữa DN và xã hội thể hiện dưới hình thức bộ chỉ dẫn về

các quyền và nghĩa vụ, được gọi là thuyết khế ước xã hội (Social Contract Theory). Cơ sở thứ hai là DN có năng lực để hành động như một tác nhân đạo đức trong xã hội, phản ánh và hỗ trợ cho các giá trị đạo đức, được gọi là thuyết tác nhân đạo đức (Moral Agency Theory)

Khoảng từ 1970-1990

Trong những năm 1970, hai khái niệm mới được đưa ra đã đẩy các cuộc thảo luận khoa học về CSR lên vị trí chủ động hơn. Đó là các khái niệm về trách nhiệm công (tập trung vào những phương pháp để đưa những phát hiện từ các cuộc tranh luận về CSR vào các quy trình chính sách công minh bạch, Preston & Post, 1975) và sự đáp ứng xã hội của DN (khả năng và thành ý của của DN trong việc đáp ứng và dự liệu một số nhu cầu và áp lực xã hội, Sethi, 1975). Mặc dù cả hai khái niệm này không tồn tại lâu dài nhưng chúng đã gây ảnh hưởng đến sự phát triển của khái niệm mới nổi sau đó được Carroll (1979), Wartick và Cochran (1985) và Wood (1991) phát triển, khái niệm về nghĩa vụ xã hội của DN (Corporate Social Performance –CSP). Carroll là người đầu tiên đưa ra mô hình kim tự tháp bốn tầng với bốn nội dung kinh tế, pháp luật, đạo đức và lòng từ thiện trong Nghĩa vụ xã hội của DN. Wartick và Cochran bổ sung bằng việc lập quy trình phân tích để xác định các vấn đề liên quan. Sau đó, Wood tích hợp quy trình và nội dung, hoàn thiện thành một bộ quy tắc cam kết. So với các khái niệm trước đó, ưu điểm của CSP có thể thấy được là nó thúc đẩy sự phát triển các ý tưởng về trách nhiệm xã hội, tích hợp nội dung, quy trình và đánh giá đáp ứng cũng như tạo ra một sự định hướng thực tế hơn. Tuy nhiên, mô hình CSP bị chỉ trích là khó đánh giá thực nghiệm và một số nghiên cứu chỉ ra các mô hình khác nhau cho ra kết quả không thuyết phục. Sự thiếu thuyết phục này được cho là do thiếu rõ ràng về cấp độ đánh giá thích hợp và thiếu định nghĩa chính xác nội dung và đối tượng nhắm đến (Clarkson, 1995; Wood và Jones, 1995). Cuộc tranh luận sau đó phát triển đến mức độ đưa ra khái niệm về các bên hữu quan (stakeholders) là đối tượng thụ hưởng trách nhiệm xã hội của DN, hoặc/và là nạn nhân của các hành vi thiếu trách nhiệm của DN.

Từ 1990-2010

Từ 1990 trở đi, các học giả đã sử dụng thuật ngữ “các bên hữu quan” trong các giả thuyết và mô hình nghiên cứu. Wood và Jones là những người đầu tiên nhận xét về nhu cầu này khi giải thích rằng sự phát triển của các khái niệm trước đó không chỉ ra bất kỳ sự khác biệt nào giữa quyền lợi, mong muốn, trải nghiệm và đánh giá của các đối tượng liên quan. Họ kết luận rằng sự phân biệt chúng là cần thiết, sau đó cùng với sự phát triển các nghiên cứu về thương mại và xã hội, thuật ngữ “các bên hữu quan” đã trở nên thông dụng.

Một cuộc tranh biện khác nhằm vào việc sử dụng thuật ngữ “xã hội” ví dụ như trách nhiệm xã hội của DN, đáp ứng xã hội của DN, nghĩa vụ xã hội của DN. Clarkson (1995) nêu lên rằng sự lẫn lộn và hiểu sai về định nghĩa của các thuật ngữ này góp phần tạo nên định nghĩa thiếu thuyết phục và mơ hồ của từ “xã hội”. Từ năm 1990 trở về sau các học giả bắt đầu thảo luận những vấn đề này và hình thành các khái niệm như tư cách công dân của DN (corporate citizenship) (Andriof & McIntosh, 2001; Matten & Crane, 2005; Wood & Logsdon, 2002), phát triển bền vững (sustainability) (Dunphy & Benn, 2003; Hart, 1997; Prahalad & Hart, 2002; Zadek, 2002), và trách nhiệm DN (Corporate responsibility) (Andriof & Waddock, 2002; Waddock, 2002). Việc giới thiệu các thuật ngữ và khái niệm mới mở rộng các cuộc tranh luận cuối thế kỷ XX, đầu thế kỷ XXI. Nó phản ánh rằng các nghĩa vụ xã hội là giới hạn quá hẹp để phân tích hiệu quả của trách nhiệm DN.

Từ 2010 trở về sau

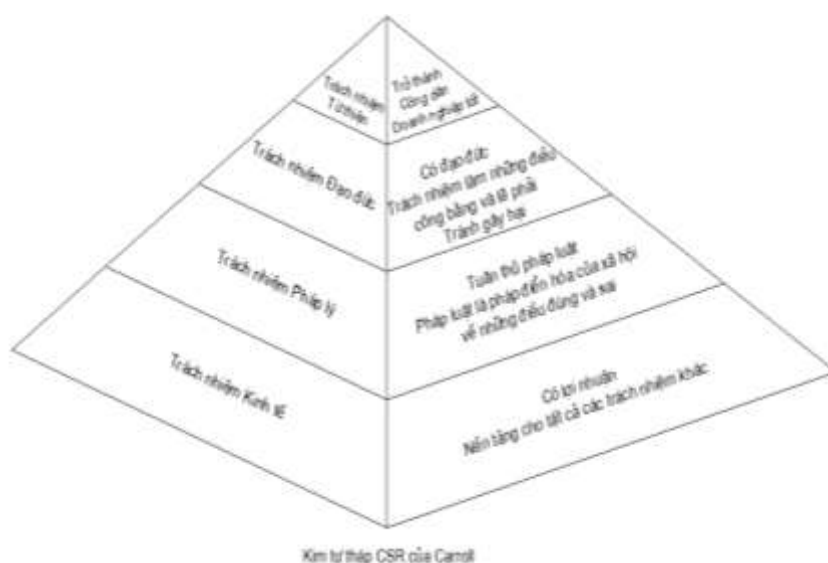
Trong vài năm qua, một số ý tưởng sáng tạo liên quan đến trách nhiệm DN đã được thảo luận và thực thi, chẳng hạn như cách tiếp cận giá trị chia sẻ (Porter & Kramer, 2011), tổ chức hỗn hợp (hybrid organization) (Billis, 2010), và các sáng kiến “dưới đáy Kim tự tháp” (Base of Pyramid) (Kolk, Rivera-Santos, & Rufin, 2014; London & Hart, 2011). Ví dụ, những người ủng hộ các sáng kiến dưới đáy Kim tự tháp đã gắn kết chiến lược phát triển kinh doanh của DN với cộng đồng địa phương để cung cấp cho người tiêu dùng có thu nhập thấp các sản phẩm giá thấp,

lợi nhuận thấp (London & Hart, 2011). Lĩnh vực DN xã hội cũng đã tăng đáng kể với nỗ lực thông qua DN đẩy mạnh mục tiêu xã hội, văn hóa, môi trường và hơn nữa phát triển các giải pháp sáng tạo cho các vấn đề kinh doanh và xã hội (Arend, 2013; RiveraSantos, Holt, Littlewood, & Kolk, 2015).

Đồng thời với những khái niệm truyền thống về trách nhiệm DN, tư cách công dân của DN, và phát triển bền vững đã không chỉ thống trị trong các nghiên cứu học thuật về kinh doanh thương mại mà còn tác động đến các hành động của DN và tiếp tục định hướng cho sự phát triển trong kinh doanh (Matten & Crane, 2005). Điểm chung của nhà hành động CSR và học giả hiện nay là tập trung vào một loạt các vấn đề, bao gồm mở rộng đối tượng thuộc về các bên hữu quan, và thay đổi suy nghĩ về cách kinh doanh truyền thống.

1.1.3 Bản chất và vai trò của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

Khi nói đến CSR, người ta thường nói đến các khía cạnh hoạt động xã hội, từ thiện của DN. Điều này chỉ phản ánh phần ngọn của CSR. Hoạt động CSR rộng hơn rất nhiều, đó là sự tổng hợp và bổ sung của nhiều yếu tố liên quan khác nhau, mà khi thiếu một trong số đó thì không thể coi là một DN có trách nhiệm xã hội. Theo lý thuyết của Carroll, các yếu tố này hình thành nên mô hình “kim tự tháp” CSR với các nghĩa vụ nằm ở các tầng khác nhau và thứ tự ưu tiên thực hiện sẽ lần lượt từ dưới đáy lên đỉnh.



Hình 1. Mô hình trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp của Carroll Archie [18, tr.33]

Việc thực hiện CSR phải bắt nguồn từ các nghĩa vụ kinh tế, bởi đây là mục tiêu, bản chất, là lý do tồn tại của DN và cũng là cơ sở để thực hiện các nghĩa vụ tiếp sau của CSR. Tiếp theo là nghĩa vụ pháp luật tức là DN hoạt động dưới sự quản lý của hệ thống pháp luật quốc gia vì thế để tồn tại lâu dài thì DN phải tuân thủ pháp luật. Bên cạnh đó, nội dung CSR chính là các cam kết của DN thông qua hoạt động của mình đem lại lợi ích tốt nhất cho tất cả các bên hữu quan. Tính chất của các cam kết đó là đơn phương tự nguyện nhằm đáp ứng những mong đợi, kì vọng của xã hội, đặt trên sự đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật. Như vậy, tuân thủ pháp luật là tiền đề cơ bản nhất của CSR. Tuy nhiên, để thực hiện tốt CSR, các chuẩn mực pháp lý bắt buộc thi hành chỉ mang giá trị tối thiểu, các giá trị khác vượt ngoài khuôn khổ pháp lý nằm trong khuôn khổ “cam kết tự nguyện” của DN. Vì thế, có thể thấy CSR chính là sự tuân thủ những trách nhiệm pháp lý do pháp luật quy định và **đồng thời** tự nguyện cam kết để thực hiện những giá trị cao hơn trách nhiệm pháp lý. Đây chính là bản chất “luật mềm” của CSR, là “các quy tắc ứng xử, trên nguyên tắc, không có hiệu lực ràng buộc pháp lý, nhưng vẫn có thể có hiệu quả thiết thực” (tạm dịch từ “rules of conduct which, in principle, have no legally binding force but which nevertheless may have practical effects”). Với hình thức tự

nguyện, CSR rất linh hoạt, dễ điều chỉnh cho phù hợp với sự phát triển của DN trong từng giai đoạn. CSR không phải là một gánh nặng bắt buộc DN phải thực hiện mà ngược lại, khi được thực hiện một cách tự nguyện và có chủ ý, CSR mang lại lợi ích lớn không chỉ đối với DN. Ngoài ra, CSR cũng đóng vai trò quan trọng đối với chính sách pháp luật trong nước. Cụ thể:

Vai trò thứ nhất của CSR đối với pháp luật là CSR bảo đảm cho pháp luật được thực thi. Mặc dù mang bản chất là luật mềm, là các cam kết đơn phương tự nguyện nhưng nội dung của các cam kết đó có điểm xuất phát tối thiểu từ các quy định pháp luật. Đối với DN, để thực hiện tốt CSR thì trước hết phải tuân thủ pháp luật. CSR là những cam kết về trách nhiệm được mở rộng từ những quy định bắt buộc của pháp luật vì vậy không có chuyện CSR bỏ qua các quy định của “luật cứng”. CSR bắt nguồn từ tiền đề rằng các DN sẽ áp dụng pháp luật đầy đủ với tư cách một công dân gương mẫu (citizenship), vì vậy sẽ không có CSR nếu DN không thực hiện tư cách công dân. Ngược lại các DN mang tư cách công dân thì sẽ không cố gắng trốn tránh việc thi hành pháp luật, đặc biệt là liên quan đến quyền con người, môi trường và quan hệ lao động.

Vai trò thứ hai là CSR mở rộng "pháp luật" xuất phát từ hai nguyên nhân sau:

Thứ nhất, do áp lực của toàn cầu hóa và vai trò ngày càng lớn mạnh của các tập đoàn đa quốc gia. Ngày nay, trong nền kinh tế thế giới, các tập đoàn đa quốc gia đóng vai trò chủ đạo tác động đến sự tăng trưởng kinh tế thông qua các hoạt động đầu tư, thương mại, phát triển công nghệ, tài chính, hạ tầng và nhân lực .. Trong các cuộc khủng hoảng kinh tế, các tập đoàn đa quốc gia trở thành các đối tác ưu tiên của chính phủ mọi quốc gia, kể cả quốc gia phát triển, đang phát triển và chưa phát triển. Ảnh hưởng của chúng đến kinh tế và chính sách phúc lợi xã hội tại quốc gia được đầu tư rất rõ nét. Sức mạnh tài chính, công nghệ của các tập đoàn đa quốc gia và sự khao khát thu hút đầu tư của các nước đang phát triển đã trao cho các tập đoàn ưu thế trong việc thương lượng về ưu đãi đầu tư. Các tập đoàn có thể gây áp lực lên các quốc gia nhận đầu tư để đạt được các chính sách ưu đãi như lương tối

thiếu, các phúc lợi xã hội, chuyển giao công nghệ, thuế... Mức đầu tư càng lớn thì mức độ lệ thuộc của quốc gia được đầu tư vào tập đoàn càng lớn. Vì thế, ở một góc độ nào đó thì nhà nước phải nhượng bộ trước yêu sách của các tập đoàn đa quốc gia, do đó pháp luật cũng có những tác động bị hạn chế.

Thứ hai, do sự chênh lệch giữa các hệ thống pháp luật của các quốc gia. Tập đoàn đa quốc gia với đặc tính là DN hoạt động xuyên biên giới, đa quốc gia, và pháp luật tác động lên chúng là pháp luật tại quốc gia chủ đầu tư, nơi đặt trụ sở chính hoặc/và pháp luật ở các quốc gia được đầu tư, nơi các chi nhánh tập đoàn hoạt động. Sự lưỡng phân này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất hoạt động và lợi nhuận của tập đoàn mà còn phản ánh sự khác biệt đáng kể về tiêu chuẩn được áp dụng giữa quốc gia nơi đặt trụ sở chính và các quốc gia nơi đặt các công ty con, nơi thường có những tiêu chuẩn pháp lý thấp hơn. Hơn nữa, nếu thiếu sự kết hợp phù hợp thì có thể xảy ra xung đột pháp luật giữa pháp luật quốc gia, nơi đặt trụ sở chính hoặc luật ở các quốc gia nơi có các chi nhánh tập đoàn hoạt động trong việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động, quy định hợp đồng, quản lý...

Từ hai nguyên nhân trên, các tập đoàn đa quốc gia, đối tượng điều chỉnh của pháp luật, sẽ phụ thuộc vào khuôn khổ pháp lý quốc tế chung quy định về các hành động kinh doanh phù hợp với sự phát triển bền vững toàn cầu - thông qua nội dung chính sách CSR, và có thể đóng góp vai trò tích cực trong việc khuyến khích thực hiện các chính sách trong quản lý và kinh doanh có trách nhiệm - thông qua việc thực hiện chính sách CSR. Từ đó, các chính sách và các công cụ CSR cuối cùng có thể trở thành một khuôn khổ quan trọng để tham chiếu đến chính sách pháp luật. Khi các hoạt động CSR đạt đến mức độ rõ ràng phù hợp với mục tiêu chính sách công, các hoạt động trong lĩnh vực công thì chúng sẽ trở thành tác nhân tác động đến pháp luật và đôi khi còn là đóng vai trò dẫn đường cho các thay đổi của pháp luật.

1.2. Nguồn của chế độ Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

Như đã phân tích, CSR xuất phát từ yêu cầu DN tuân thủ pháp luật, đó là tiền đề tối thiểu. Vì vậy, yêu cầu cốt yếu là DN phải nắm được các quy định “cứng” của pháp luật để làm cơ sở thực hành CSR. Nếu chỉ dừng lại ở mức độ này, DN chưa thực sự thực hiện CSR vì CSR còn bao gồm phần mở rộng ở các cam kết tự nguyện. Các ràng buộc “mềm” này thể hiện ở các quy tắc ứng xử, các tiêu chuẩn mà DN cam kết thực hiện vượt trên các chuẩn mực pháp lý. Các quy tắc “luật cứng” và các ràng buộc “luật mềm” đã tạo ra hai cơ sở pháp lý là nội dung chính của CSR:

- Các quy định pháp luật bắt buộc phải tuân thủ liên quan đến trách nhiệm xã hội của DN.

- Các cam kết đơn phương của DN về trách nhiệm xã hội thể hiện trong bộ quy tắc ứng xử và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế.

Từ hai cơ sở trên, nội dung CSR được xem xét từ ba nguồn hình thành đó là pháp luật quốc gia, các tiêu chuẩn quốc tế và bộ quy tắc ứng xử của DN

1.2.1 Trách nhiệm xã hội Doanh nghiệp theo pháp luật quốc gia

Để thực hiện CSR, trước tiên hết DN phải tuân thủ pháp luật. Trong phạm vi quốc gia, pháp luật, dưới hình thức thể hiện là các văn bản quy phạm pháp luật, có giá trị pháp lý cao nhất, được đảm bảo thi hành bằng sức mạnh cưỡng chế của Nhà nước. Pháp luật là các quy định “cứng” bao gồm các nội dung về địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của DN trong mối quan hệ với các chủ thể khác trong xã hội vì thế nội dung pháp lý về Trách nhiệm của DN rất đa dạng và dàn trải trong hệ thống pháp luật, đơn cử:

- Các quy định về DN theo pháp luật về DN, pháp luật về thuế;
- Quy định về quyền và nghĩa vụ của DN với tư cách là Người sử dụng lao động và NLD theo pháp luật lao động;
- Quy định về quyền và nghĩa vụ của DN đối với người tiêu dùng;
- Các quy định về cạnh tranh, sở hữu trí tuệ, thương mại.
- Các quy định riêng đối với từng lĩnh vực kinh doanh đặc thù;
- Các quy định về quyền và nghĩa vụ của DN trong việc bảo vệ môi trường.

Ngoài ra, pháp luật cũng quy định các trách nhiệm pháp lý của DN, là những hậu quả bất lợi DN phải gánh chịu nếu không thực hiện, hoặc thực hiện không đúng, không đủ những nghĩa vụ được quy định, gây thiệt hại cho các chủ thể khác trong xã hội. Các trách nhiệm pháp lý này có thể bao gồm trách nhiệm về dân sự, trách nhiệm về hành chính, và trách nhiệm về hình sự. Khi DN vi phạm, phải thực hiện trách nhiệm pháp lý thì Nhà nước thực hiện các biện pháp cưỡng chế có tính chất răn đe, trừng phạt thông qua các quy định chế tài để duy trì trật tự công cộng xã hội.

Như vậy, pháp luật điều tiết các hoạt động của DN trong một khuôn khổ thể hiện ở cụm từ “được pháp luật quy định”. Đó là căn cứ thỏa mãn điều kiện cần và đủ để điều chỉnh trách nhiệm tối thiểu của DN.

Tuy nhiên CSR đòi hỏi DN thực hiện trách nhiệm của mình vượt ngoài phạm vi bao quát của pháp luật. Nội dung của CSR ngoài các quy định của pháp luật còn bao gồm các cam kết đơn phương về nghĩa vụ của DN xuất phát từ các tiêu chuẩn quốc tế và Bộ quy tắc ứng xử của DN.

1.2.2 Trách nhiệm xã hội Doanh nghiệp theo các tiêu chuẩn quốc tế

Các tiêu chuẩn quốc tế quy định về CSR là phần mở rộng thêm về nội dung của CSR vượt ngoài các quy định của pháp luật. Các tiêu chuẩn này có nội dung bao quát mọi lĩnh vực từ kinh tế, đạo đức, quyền con người, lao động, môi trường... do các tổ chức quốc tế và các tổ chức phi chính phủ xây dựng nên. Các tiêu chuẩn này có các giá trị ràng buộc pháp lý khác nhau từ những quy định mang tính chất bắt buộc thực hiện đối với các quốc gia thành viên đến các chỉ dẫn khuyến nghị về hoạt động có trách nhiệm của DN. Số lượng của các bộ tiêu chuẩn quốc tế này rất nhiều, ta có thể liệt kê một số tiêu chuẩn tiêu biểu như:

- Bộ chỉ dẫn của tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD): Bộ chỉ dẫn này là khuyến nghị của các chính phủ đối với các tập đoàn đa quốc gia. Mặc dù chúng không có giá trị ràng buộc pháp lý đối với tập đoàn đa quốc gia, nhưng các quốc gia thành viên đã đồng ý tuân thủ các chỉ dẫn và khuyến khích các DN trong nước thực hiện ở bất cứ nơi nào DN hoạt động. Bộ chỉ dẫn đã được xuất bản lần

đầu vào năm 1976 và gần đây nhất được cập nhật vào năm 2011, chứa các khuyến nghị về quyền con người, việc làm và quan hệ lao động, môi trường, hối lộ, lợi ích của người tiêu dùng, khoa học và công nghệ, cạnh tranh, và thuế... với mục tiêu tăng cường cơ sở tin tưởng lẫn nhau giữa các DN và xã hội, giúp cải thiện môi trường đầu tư nước ngoài, đóng góp vào sự phát triển bền vững.

- Thỏa ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc (UN Global Compact): là một bộ quy tắc yêu cầu các DN phải nhận thức, hỗ trợ và thực hiện các nguyên tắc ứng xử cốt lõi về bảo vệ quyền con người, tiêu chuẩn lao động, bảo vệ môi trường và chống tham nhũng. Thỏa ước này được chính thức ra mắt vào tháng 9 năm 2000 xuất phát từ đề xuất của Tổng thư ký Liên Hiệp Quốc.

- Các tiêu chuẩn về lao động của Tổ chức lao động quốc tế (ILO): ILO đóng một vai trò quan trọng trong CSR vì các tiêu chuẩn về lao động và đối thoại xã hội là những khía cạnh quan trọng của CSR và đây cũng là sứ mạng cốt lõi của ILO. ILO thúc đẩy đối thoại giữa các chính phủ, các tổ chức đại diện của NLĐ và người sử dụng lao động và hỗ trợ cũng như cung cấp các công cụ để hiểu rõ hơn về khía cạnh lao động trong CSR. Hầu hết các phát kiến CSR đều dựa trên các công ước ILO phát xuất từ hai điểm chính do ILO phát triển.

Thứ nhất, tám công ước cơ bản của ILO trong Tuyên bố về các Nguyên tắc cơ bản và các Quyền tại Nơi làm việc (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), ràng buộc các nước thành viên ILO tôn trọng và tuân thủ trong các lĩnh vực chủ yếu về tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Thứ hai, các công ước trong Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc liên quan tới DN Đa quốc gia và Chính sách Xã hội (the tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises & social policy) cung cấp hướng dẫn cho các tập đoàn đa quốc gia, các chính phủ và tổ chức của NLĐ và người sử dụng lao động trong những lĩnh vực như việc làm, đào tạo, các điều kiện làm việc và điều kiện sống, quan hệ lao động.

- Tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) do Liên minh và Chương trình môi trường của Liên Hợp quốc thành lập năm 1997 ở Boston (Mỹ), cung cấp các tiêu chí và hướng dẫn xây dựng báo cáo phát triển bền vững của các quốc gia. Từ tháng 5 năm 2013, Hướng dẫn GRI G4 của Tổ chức này đã đưa ra các tiêu chí sau để đánh giá về CSR:

- Các tiêu chí về kinh tế, gồm: Hiệu quả hoạt động kinh tế, sự hiện diện trên thị trường, ảnh hưởng gián tiếp về kinh tế.....

- Các tiêu chí về môi trường, gồm: Vật liệu, năng lượng, nước, đa dạng sinh học, chất thải, nước thải và khí thải, thông tin và nhãn sản phẩm/dịch vụ, tính tuân thủ, đánh giá của nhà cung cấp về vấn đề môi trường, cơ chế khiếu nại về môi trường.

- Các tiêu chí về xã hội, gồm: cách đối xử với NLĐ và việc làm bền vững, tiêu chí về bảo đảm quyền con người, tiêu chí xã hội, trách nhiệm đối với sản phẩm.

Ngoài ra còn có thể kể đến các bộ tiêu chuẩn ISO điều chỉnh các vấn đề cụ thể như ISO 14000 về môi trường, ISO 22000 về an toàn thực phẩm .., các tiêu chuẩn áp dụng chung cho mọi loại hình DN như ISO 9000, ISO 26000, hoặc các quy định chung về hướng dẫn thực hành CSR như SA 8000, BSCI...

1.2.3 Bộ quy tắc ứng xử của Doanh nghiệp

Bộ quy tắc ứng xử (BQT) được Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) định nghĩa là “Những cam kết tự nguyện của các DN, hiệp hội hoặc các cơ quan khác, đặt trong các chuẩn mực và nguyên tắc cho việc tiến hành hoạt động kinh doanh trên thị trường”. Chúng là các tuyên bố về chính sách hành động, phác thảo các tiêu chuẩn đạo đức của hành vi, mà một DN cam kết tuân thủ. BQT có thể dưới hình thức của một chính sách áp dụng chung trong nội bộ DN hoặc được chèn vào trong hợp đồng của DN với các nhà cung cấp, các đại lý, hoặc nhà thầu, với ý nghĩa rằng họ phải đồng ý tuân theo các tiêu chuẩn đạo đức của DN. Không phải tất cả các DN đều có BQT và BQT của các DN cũng khác nhau tùy theo lĩnh vực kinh

doanh và tùy theo DN. Các cam kết phổ biến nhất trong BQT là các vấn đề liên quan đến quan hệ môi trường và lao động, tiếp theo là bảo vệ người tiêu dùng và chống tham nhũng.

Thực tế, BQT bao gồm các chuẩn mực cao hơn những quy định pháp luật trong nước. BQT là các cam kết đơn phương của DN nên nó hạn chế về ràng buộc pháp lý. Tuy vậy, BQT thường được DN tự nguyện tuân thủ vì các lý do sau:

Thứ nhất, BQT có giá trị như là bộ cẩm nang hướng dẫn nội bộ. BQT là văn bản do DN ban hành trong đó nêu rõ sứ mệnh, giá trị và nguyên tắc của DN và liên kết chúng với chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và đạo đức xã hội. BQT là những giá trị mà DN mong muốn thúc đẩy các lãnh đạo và nhân viên đạt được, và như vậy, xác định những hành vi DN mong muốn. Kết quả là BQT sẽ trở thành tiêu chuẩn mà dựa vào đó có thể đo lường được hiệu suất của cá nhân và DN. Ngoài ra, BQT còn là một bảng chỉ dẫn và có thể được dùng như là tài liệu tham khảo có giá trị, giúp nhân viên xác định các văn bản, các dịch vụ và các nguồn lực liên quan đến các vấn đề đạo đức trong tổ chức, qua đó hỗ trợ việc ra quyết định và trao quyền cho nhân viên để xử lý các tình huống nan giải mà họ gặp phải trong công tác hàng ngày của họ.

Thứ hai, BQT là một tuyên bố ra bên ngoài các giá trị của công ty. Thực hiện tốt BQT, đối với hình ảnh bên ngoài, DN đạt được một số mục tiêu quan trọng:

- Nâng cao hình ảnh và giá trị của DN: Thông qua việc cam kết tuân thủ pháp luật, DN đề cao giá trị tư cách công dân của mình.

- Công cụ Marketing: Hiện nay thói quen tiêu dùng có một số thay đổi. Các phương pháp Marketing truyền thống không còn hiệu quả khi mối quan tâm của người tiêu dùng không chỉ dừng lại ở việc chất lượng hay giá cả sản phẩm hàng hóa dịch vụ mà còn là xuất xứ sản phẩm, quá trình gia công và đạo đức của DN. Thông qua những giá trị đạo đức mà DN cam kết đeo đuổi trong hoạt động kinh doanh của mình, BQT có tác dụng như một công cụ Marketing rất hữu hiệu khi kéo gần giá trị của DN đến với giá trị chung mà người tiêu dùng và xã hội đòi hỏi.

- Giảm thiểu rủi ro: khi thực hành BQT, DN có thể làm giảm rủi ro tài chính gắn liền với các khoản phạt của chính phủ hoặc chi phí kiện tụng đối với hành vi sai trái đạo đức ảnh hưởng đến cộng đồng dân cư nơi DN trú đóng.

Như vậy, sự tổng hợp các quy định tối thiểu của pháp luật và các tiêu chuẩn quốc tế, các cam kết đơn phương về đạo đức của DN trong BQT tạo thành nội dung của CSR. Mỗi thành phần đều có giá trị và không thể thiếu được nếu DN muốn thực hành CSR hiệu quả.

1.3. Nội dung của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

Rất dễ nhìn thấy rằng để phát triển kinh tế thì sẽ tổn hại đến tài nguyên và xã hội ở một mức độ nào đó. Đổi lại, đầu tư và phát triển xã hội, bảo tồn môi trường sẽ làm giảm sức hấp dẫn về đầu tư và kéo theo là chậm phát triển kinh tế. Ba yếu tố kinh tế, xã hội và môi trường rất khó có thể cùng phát triển đồng bộ và thường đối với quốc gia hay DN đều chọn lựa phát triển kinh tế làm ưu tiên. Tuy nhiên, sự tập trung phát triển kinh tế, bỏ qua các vấn đề về môi trường và xã hội đã gây ra những hậu quả vô cùng nghiêm trọng và chính con người đang phải gánh chịu những hậu quả đó. Tình trạng ô nhiễm môi trường, hiệu ứng nhà kính và biến đổi khí hậu gây ra thiên tai ảnh hưởng đến cuộc sống và làm cho hàng tỷ người rơi vào tình trạng nghèo đói, thất nghiệp. Vấn đề ngày càng trở nên nghiêm trọng, đặt ra thách thức mới trong việc phát triển kinh tế đối với các quốc gia và DN, đó chính là phát triển bền vững. Khái niệm "phát triển bền vững" xuất hiện trong phong trào bảo vệ môi trường từ những năm đầu của thập niên 70 của thế kỷ XX và được Hội đồng thế giới về môi trường và phát triển (WCED) của Liên Hợp Quốc định nghĩa là "*sự phát triển đáp ứng được những yêu cầu của hiện tại, nhưng không gây trở ngại cho việc đáp ứng nhu cầu của các thế hệ mai sau*". Phát triển bền vững là quá trình phát triển có sự kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hoà giữa 3 yếu tố của sự phát triển, bao gồm:

- Phát triển kinh tế: sự tăng trưởng kinh tế ổn định

- Phát triển xã hội: thực hiện tốt tiến bộ và công bằng xã hội xoá đói giảm nghèo và giải quyết việc làm

- Bảo vệ môi trường: khai thác hợp lý, sử dụng tiết kiệm tài nguyên thiên nhiên, bảo vệ và nâng cao được chất lượng môi trường sống.

Phát triển bền vững hiện nay không còn là một tùy chọn mà trở thành điều kiện sống còn không những đối với quốc gia mà còn đối với DN. Nhiều DN đã nhận ra ưu thế và thụ hưởng lợi ích kinh doanh nhờ chính sách năng lượng sạch và đầu tư phát triển công nghệ bảo vệ môi trường; chủ động đề ra và thực hiện các chiến lược CSR tích hợp hoạt động xã hội với ngành kinh doanh cốt lõi trong bối cảnh khách hàng và các đối tác có liên quan ngày càng quan tâm đến các tác động xã hội và môi trường của DN. CSR ngày nay trở thành công cụ tốt nhất để tiếp cận và giải quyết vấn đề phát triển bền vững thông qua các nội dung bảo vệ quyền con người và bảo vệ môi trường

1.3.1 Nội dung của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp về quyền con người trong lao động

Các DN đối diện rất nhiều vấn đề về quyền con người khi quyết định đầu tư nước ngoài nhất là ở các nước đang phát triển. Hệ thống pháp luật lỏng lẻo, chính phủ tham nhũng, các tiêu chuẩn về nhân quyền và môi trường thấp để thu hút đầu tư phát triển kinh tế ... đã tạo ra các kẽ hở pháp lý có lợi cho DN. Đồng thời trong một số trường hợp, đối với DN, chi phí bỏ ra để bồi thường hoặc tham gia kiện tụng cho hành vi thiếu trách nhiệm nhỏ hơn chi phí tuân thủ các tiêu chuẩn về kinh doanh có trách nhiệm. Do đó, các DN vì nhu cầu phát triển lâu dài nên có thể lựa chọn thực hiện các hành vi kinh doanh gây tổn hại đến xã hội. Để tránh việc các DN lợi dụng khai thác gây ra các hậu quả khó kiểm soát, các tổ chức quốc tế tích cực xây dựng các nguyên tắc chỉ dẫn, các khuyến nghị thúc đẩy việc thực hành CSR trên toàn thế giới. Trong các nguyên tắc chỉ dẫn, các khuyến nghị này, nội dung về bảo vệ quyền con người và môi trường luôn đóng vai trò chủ đạo. Riêng vấn đề quyền con người

trong CSR bao gồm rất nhiều yếu tố và nhiều đối tượng liên quan. Trong khuôn khổ nghiên cứu của mình, tôi chỉ đề cập đến quyền con người trong lao động.

Bộ chỉ dẫn của OECD, UN Global Compact và các tiêu chuẩn lao động của ILO đều tập trung vào sáu nguyên tắc cơ bản về lao động mà các DN phải lưu tâm, đó là:

- Quyền tự do lập hội và công nhận giá trị của thỏa ước tập thể;
- Loại trừ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức;
- Bãi bỏ lao động trẻ em;
- Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm;
- Khuyến khích hình thành nguồn nhân lực;
- Chấp hành các quy định sức khỏe và an toàn lao động.

Ngoài ra, các tác động xã hội ảnh hưởng từ vấn đề lao động đặc biệt là nguồn lao động dồi dào liên quan đến việc giải thể, sáp nhập DN nhất là trong tình hình toàn cầu hóa và khoa học kỹ thuật hiện đại ngày nay cũng rất cần phải lưu tâm. Các tác động này là nguyên nhân dẫn đến việc vấn đề lao động cần phải được giám sát chặt chẽ để giảm thiểu và ngăn ngừa các thiên tai xã hội.

Mặc dù việc thực hiện các nguyên tắc trên được xem như là điều hiển nhiên nhưng thực tế không như vậy. Ví dụ như quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể có thể bị hạn chế nghiêm trọng ở các nước cai trị bởi chế độ phi dân chủ. Tương tự, các quy định về sức khỏe và an toàn lao động tại quốc gia được đầu tư có thể chênh lệch, không đáp ứng các tiêu chuẩn quy định trong Luật ở quốc gia đầu tư. Hơn nữa, mức lương tối thiểu ở một số nước kém phát triển, cùng với điều kiện làm việc, có thể hình thành vấn đề nô lệ lao động. Sự thiếu quản lý trong việc đăng ký lao động dẫn đến việc rất khó để xác định chính xác tuổi của NLD gây ra tình trạng lao động trẻ em. DN chỉ cần đơn giản tuân thủ pháp luật địa phương, từ đó thể hiện sự thiếu trách nhiệm một cách hợp pháp và, hy vọng, thoát khỏi các sự chỉ trích công khai của xã hội. Một số DN sản xuất, chẳng hạn như Nike, đã thực hiện chính sách đầu tư vào các quốc gia có chi phí lao động thấp, đóng cửa các nhà máy ở những quốc gia kinh tế phát triển có yêu cầu cao hơn về lương và chế độ phúc lợi.

Lao động là vấn đề quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống của con người vì thế việc loại bỏ các chính sách thiếu dân chủ, thiếu tiến bộ, mặc dù là chính sách hợp pháp, phải là mục tiêu thực hành CSR. Hiện nay, các tổ chức quốc tế trong nỗ lực của mình hỗ trợ các quốc gia đang phát triển hoàn thiện hệ thống pháp luật, siết chặt vấn đề bảo vệ quyền con người trong lao động, đồng thời đưa ra các chỉ dẫn và công cụ thực hiện cơ chế giám sát và đánh giá quyền con người dành cho các tập đoàn đa quốc gia tại quốc gia được đầu tư khi thực hiện đầu tư nước ngoài.

1.3.2 Nội dung của Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp trong bảo vệ môi trường

Chưa bao giờ vấn đề môi trường lại được quan tâm nhiều như hiện nay. Các nguồn tài nguyên thiên nhiên như đất, nước, không khí, rừng, biển.. đều ở trong tình trạng báo động về ô nhiễm và cạn kiệt. Trách nhiệm bảo vệ môi trường không còn chỉ thuộc về một quốc gia hay tổ chức nào mà đã trở thành trách nhiệm chung của nhân loại, của toàn xã hội. Mỗi DN, một thực thể trong xã hội, cũng mang lấy trên mình trách nhiệm bảo vệ môi trường.

Trong pháp luật quốc gia có chứa đựng một số quy định về nghĩa vụ bảo vệ môi trường ràng buộc vào đối tượng là công dân hoặc tổ chức, bao gồm cả DN, trong quốc gia đó. Ngoài các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường, hầu như không có bất kỳ một ràng buộc pháp lý nào khác đối với DN về vấn đề môi trường. Vì vậy, các tổ chức quốc tế đẩy mạnh việc nâng cao nhận thức và phát triển thành hành động đối với mục tiêu phát triển bền vững nhắm vào các quốc gia, các DN, các tổ chức xã hội dân sự và tổ chức liên chính phủ. Các bộ chỉ dẫn, cam kết với bản chất “luật mềm” thúc đẩy việc theo đuổi các mục tiêu kinh tế phải trùng với sự tăng trưởng về môi trường và xã hội. Ví dụ như, các khoản đầu tư của Ngân hàng thế giới (WB) đòi hỏi phải kiểm tra nghiêm ngặt các vấn đề về môi trường và thực hiện việc kiểm soát trước và trong khi triển khai đầu tư. Ngoài ra, tất cả các dự án đầu tư của WB đều nhận được một khoản vay để xử lý về môi trường và nâng cao năng lực xã hội nhằm đối phó với các vấn đề có liên quan phát sinh từ các hoạt động của dự án. Việc xây dựng các chính sách hoạt động CSR liên quan đến môi

trường có thể được xem như là nền tảng của phát triển bền vững. Trong đó, các quốc gia có thể giám sát, triển khai và thi hành các quy định về bảo vệ môi trường thông qua pháp luật, các DN sở hữu năng lực về khoa học kỹ thuật để thực hiện việc tái chế, tìm kiếm các nguồn năng lượng thay thế hoặc sản xuất không khí sạch... Năng lực khoa học kỹ thuật này là thế mạnh độc nhất của các DN mà các quốc gia, ngay cả quốc gia phát triển cũng không sở hữu được. Nếu chúng được kết hợp với việc phát triển nguồn nhân lực và phát triển xã hội thì rõ ràng tập đoàn đa quốc gia chính là động lực điều tiết sự phát triển bền vững, mặc dù khung pháp lý được lập bởi các quốc gia. Các chính sách CSR về bảo vệ môi trường trong bộ chỉ dẫn của OECD, UN Global Compact, và các công cụ khác có liên quan đều dựa trên bốn nguyên tắc chủ đạo gồm:

- Các quy định quản lý môi trường;
- Các giải pháp phòng ngừa hạn chế tác động xấu đến môi trường từ hoạt động kinh doanh của DN;
- Sản xuất sạch, tái chế và sử dụng các nguồn tài nguyên tái tạo thông qua đổi mới công nghệ, và chia sẻ về công nghệ mới trong việc bảo vệ môi trường.
- Báo cáo, công bố công khai và tham vấn với các bên hữu quan.

Bốn nguyên tắc này có mối liên hệ với nhau và mang lại lợi ích lớn cho DN thực hiện chúng. Khi kết hợp nguyên tắc về giải pháp phòng ngừa và thực hiện quy định về quản lý môi trường, DN phải kiểm soát những hoạt động có tiềm năng gây hậu quả xấu đến môi trường, hoặc là hạn chế việc thiếu căn cứ khoa học khi biện minh cho sự trì hoãn thực hiện các biện pháp tốn kém ngăn chặn suy thoái môi trường. Thỏa ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc hợp nhất hai nguyên tắc này và phát triển chúng thành các mục tiêu kinh doanh của DN bằng việc ghi nhận các lợi ích DN sẽ đạt được về chi phí bảo hiểm, hình ảnh DN và lợi ích lâu dài thông qua các cơ chế đánh giá về rủi ro môi trường, tác động môi trường, và chiến lược, các cơ chế báo cáo công khai và tham vấn các bên hữu quan. Trong các báo cáo về tình hình thực hiện Thỏa ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc, rất nhiều DN đạt được lợi ích khi quan tâm sử dụng khoa học công nghệ để giảm thiểu nguy cơ về môi trường

hoặc để phát triển các nguồn năng lượng tái tạo. Những lợi ích đó có thể là lợi ích kinh tế DN được thụ hưởng từ việc tái chế, sử dụng năng lượng thay thế và nguyên liệu thân thiện môi trường trong sản xuất, hoặc khi triển khai thực hiện trong nội bộ DN, nhân viên của họ đã chủ động tìm tòi và phát triển thêm công nghệ mới.

1.4 Cơ chế thực thi Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

CSR là các cam kết tự nguyện của DN vượt trên các quy định tối thiểu của pháp luật, vì vậy việc ràng buộc thực hiện CSR bao hàm những bảo đảm thực thi của pháp luật, những cơ chế tự thân của DN và vai trò của các tổ chức phi nhà nước.

Bảo đảm bằng pháp luật

Trong từng lĩnh vực pháp luật điều chỉnh mối quan hệ giữa DN với các chủ thể khác trong xã hội đều có các quy định về các hành vi cam kết tự nguyện của DN và DN chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thực hiện theo các cam kết này. Ví dụ như cam kết về việc sử dụng một phần lợi nhuận vào các hoạt động CSR được ghi nhận trong điều lệ DN hoặc điều khoản về quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng thể hiện các vấn đề CSR cụ thể về môi trường hay lao động hay việc DN công khai hứa thưởng, tài trợ cho các hoạt động CSR ... thì có giá trị ràng buộc bởi pháp luật.

Các cơ chế tự thân của Doanh nghiệp

Cơ chế nội bộ của DN cũng góp phần ràng buộc DN thực hiện các cam kết tự nguyện của mình. Sự ràng buộc thể hiện thể ba nội dung:

+ Điều lệ và quy chế hoạt động: Được xem như là luật trong nội bộ DN, điều lệ và quy chế nội bộ là phần mở rộng của luật dành cho DN tự chịu trách nhiệm về các cam kết của mình với các bên hữu quan. Điều lệ và quy chế hoạt động của DN cũng là một sự công bố cho bên ngoài các giá trị của DN, thể hiện tinh thần và văn hóa của DN. Trong các tranh chấp, những quy định của điều lệ không trái pháp luật sẽ được thừa nhận và ưu tiên áp dụng.

+ Chế độ báo cáo: Ngoài một số báo cáo được pháp luật quy định, các báo cáo về tài chính, DN cũng tự nguyện thực hiện các báo cáo đánh giá về môi trường, xã hội và phát triển bền vững. Các báo cáo này được lập dựa trên các tiêu chí trong các quy tắc, các bộ chỉ dẫn quốc tế. Chúng được DN công khai cho các bên hữu quan. Đối với một số quốc gia, các báo cáo này gắn liền với sự sống của DN khi nó phản ánh các vấn đề mà người tiêu dùng và cộng đồng quan tâm.

+ Quảng cáo và Marketing: Các DN tất nhiên không phải là các nhà hoạt động từ thiện và không có sự bắt buộc nào đối với DN trong hoạt động từ thiện nhưng các DN ngày càng ý thức rõ ràng hơn vị trí của mình trong xã hội và đóng góp nhiều hơn qua các hoạt động này. Có thể nhìn thấy các quảng cáo và chiến dịch marketing của DN ngày càng mang đậm tính xã hội hơn. Tuy không thể quy chụp về động lực khiến các DN thực hiện điều này nhưng rõ ràng kết quả hình ảnh của DN được củng cố và quảng bá rộng rãi. DN rất coi trọng hình ảnh, thương hiệu của mình nên hoạt động quảng cáo, marketing cũng được xem như một phương thức ràng buộc thực hiện cam kết của DN về các hoạt động CSR.

Vai trò của các tổ chức phi nhà nước trong đảm bảo thực hiện các bộ quy tắc: các tổ chức quốc tế và phi chính phủ đóng vai trò quan trọng trong việc đề xuất các tiêu chí thực hành CSR, đánh giá báo cáo cũng như thúc đẩy việc thực hiện CSR ở DN. Ngoài ra một số tổ chức xã hội dân sự trong nước đại diện cho các bên hữu quan để thương lượng và giám sát DN thực hiện các cam kết.

Kết luận chương 1

Xu hướng tiêu dùng và các vấn đề xã hội, môi trường, phát triển bền vững tạo động lực để các DN xem CSR thành một yếu tố không thể tách rời trong hoạt động của DN. Thực tế, CSR tạo ra các ưu thế cạnh tranh nhất định cho DN. CSR cũng hình thành nên bản sắc và văn hóa DN, tạo sự khác biệt cho DN trên thị trường.

Tuy nhiên, CSR là vấn đề phức tạp vì nó bao gồm các khía cạnh kinh tế, pháp luật, đạo đức và từ thiện tích hợp trong hoạt động của DN. Để đảm bảo thực hiện tốt CSR, ngoài bản thân của DN còn có sự đóng góp phản biện của toàn xã hội. Vai trò của Nhà nước thông qua pháp luật với vai trò là các quy định cứng và các cơ chế giám sát thực hiện ràng buộc mềm phải được phối hợp để hỗ trợ DN nhận thức, thực hiện CSR hiệu quả.

Với cơ sở lý luận phân tích trong chương một, có thể thấy đề sống còn trong quá trình hội nhập kinh tế toàn cầu, DN không thể lãng tránh việc thực hiện CSR. Một số quốc gia xem việc thực hiện CSR là tự nguyện, nhưng cũng có quốc gia như Ấn Độ lại bắt buộc thực hiện CSR đối với các DN thỏa mãn một số điều kiện luật định. Ở Việt Nam, CSR là một khái niệm mới vì vậy cần thiết phải xem xét thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện tại địa phương để có một đánh giá cụ thể hơn.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP VÀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.

2.1 Thực trạng pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp hiện nay ở Việt Nam

Trong quá trình hội nhập nền kinh tế toàn cầu, Việt Nam đã tham gia và ký kết nhiều điều ước quốc tế có liên quan đến CSR. Trên cơ sở nguyên tắc tôn trọng các cam kết chuẩn mực pháp lý quốc tế và nhằm đảm bảo sự hài hòa giữ pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế, chính phủ Việt Nam đã từng bước cụ thể hóa các điều ước này bằng pháp luật quốc gia. Cụ thể từ việc ghi nhận và thực hiện CSR theo nguyên tắc chung của các cam kết và các bộ chỉ dẫn, nhà nước đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật tạo hành lang pháp lý từ các quy định trong Hiến pháp 2013, các văn bản luật chung như Bộ Luật Dân sự 2005, Bộ Luật Hình sự 1999 (sửa đổi bổ sung năm 2009), Luật DN 2014, Luật Đầu tư 2014, Luật Xử phạt vi phạm hành chính 2012... đến các luật chuyên ngành như Luật Lao động 2012, Luật công đoàn 2012, Luật An toàn vệ sinh lao động 2014, Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng 2010, Luật Bảo vệ môi trường 2014..... và các văn bản hướng dẫn thi hành. Mặt khác, như đã nêu trong phần lý luận, nội dung CSR bao gồm một phần là các quy định pháp lý tối thiểu và phần còn lại là những ràng buộc mềm, thể hiện là sự cam kết tự nguyện của DN. Vì vậy, khi đánh giá thực trạng pháp luật về CSR ở Việt Nam cũng cần phải đánh giá đồng bộ hai cơ chế luật cứng và luật mềm. Cũng cần nhìn thấy các nội dung về CSR rất đa dạng, bao gồm nhiều lĩnh vực. Trong giới hạn nghiên cứu, luận văn này chỉ nêu lên các quy định CSR về lao động và bảo vệ môi trường

2.1.1 Các quy định pháp luật bắt buộc phải tuân thủ liên quan đến Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

DN là một chủ thể có đầy đủ địa vị pháp lý theo quy định của pháp luật dân sự, kinh doanh thương mại. Do đó, trong các mối quan hệ xã hội mà DN tham gia,

DN cũng có các quyền và nghĩa vụ do pháp luật quy định. Trong Luật DN 2014, tại khoản 4, 8 điều 8 quy định về Nghĩa vụ của DN đã nêu:

4. Bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD theo quy định của pháp luật về lao động; không được phân biệt đối xử và xúc phạm danh dự, nhân phẩm của NLD trong DN; không được sử dụng lao động cưỡng bức và lao động trẻ em; hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho NLD tham gia đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và bảo hiểm khác cho NLD theo quy định của pháp luật.

8. Tuân thủ quy định của pháp luật về quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội, bình đẳng giới, bảo vệ tài nguyên, môi trường, bảo vệ di tích lịch sử-văn hóa và danh lam thắng cảnh.

Từ luật định, DN đã mang trên mình trách nhiệm thực hiện CSR về bảo vệ môi trường và lao động.

2.1.1.1 Quy định pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp trong lao động

Trong lao động, DN bằng hoạt động của mình phải đảm bảo các lợi ích phát sinh từ các quyền của NLD được pháp luật quy định, đồng thời xóa bỏ các hành vi tiêu cực ảnh hưởng đến quyền con người trong lao động và việc làm. Điều này hoàn toàn phù hợp với các công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng như các bộ chỉ dẫn, bộ tiêu chuẩn quốc tế (ISO). Về tổng thể, pháp luật lao động Việt Nam đã có sự tương thích khá lớn so với các chuẩn mực pháp lý quốc tế. Nội dung về thực hiện CSR trong pháp luật lao động có thể chia thành các nhóm như sau:

Bảo đảm các quyền lao động

Quyền lao động và việc làm là một trong những quyền trọng tâm trong hệ thống các quyền con người được quy định trong Hiến pháp 2013. Theo khoản 1, 2 điều 35, Hiến pháp năm 2013, quyền về lao động, việc làm bao gồm:

1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.

2. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi

Những quy định mới và rõ ràng này trong Hiến pháp năm 2013 có giá trị xã hội to lớn bảo vệ quyền con người trong điều kiện phân công lại lao động xã hội, tái cấu trúc nền kinh tế và hội nhập kinh tế thế giới đang diễn ra sôi động trên đất nước ta. Pháp luật lao động đã chi tiết hóa các quyền cơ bản này thành các nội dung thực hiện CSR để bảo vệ NLD bao gồm:

Đảm bảo tự do về việc làm và lao động thể hiện ở quyền tự do chọn lựa việc làm và giao kết HĐLĐ của NLD. Pháp luật lao động quy định rất rõ về nguyên tắc tự do trong việc chọn lựa việc làm được nêu tại trong Luật Việc làm 2013 và Bộ luật lao động. NLD tham gia vào quan hệ lao động, có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào, làm bất cứ công việc gì mà pháp luật không cấm cũng như có quyền lựa chọn nơi làm việc phù hợp với điều kiện sinh sống. NLD có quyền chủ động nắm bắt công việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và sức khỏe của mình. Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm công việc. NLD có quyền giao kết HĐLĐ với nhiều người sử dụng lao động. HĐLĐ được giao kết trên nguyên tắc tự nguyện, tự do, bình đẳng có nội dung cụ thể không trái với pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, an sinh xã hội

An sinh xã hội là hệ thống các chính sách và chương trình do Nhà nước và các lực lượng xã hội thực hiện nhằm bảo đảm cho mọi người dân ít nhất có được mức tối thiểu về thu nhập, có cơ hội tiếp cận ở mức tối thiểu về các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu. Chính sách an sinh xã hội trong lao động tập trung nội dung tăng cường cơ hội có việc làm, bảo đảm thu nhập tối thiểu thông qua hỗ trợ việc làm và kết nối thông tin thị trường lao động và mở rộng cơ hội cho NLD tham gia hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp để chủ động đối phó khi thu nhập

bị suy giảm hoặc bị mất do các rủi ro, ốm đau, tai nạn lao động, tuổi già. Hiến pháp năm 2013 lần đầu tiên khẳng định quyền an sinh xã hội cơ bản cho người dân “*Công dân có quyền được bảo đảm an sinh xã hội*” (điều 34 Hiến pháp 2013) và “*Nhà nước tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống an sinh xã hội*” (điều 59 Hiến pháp 2013). Bộ Luật Lao động 2012 tiếp tục phát triển quy định về thị trường lao động, tăng cường điều kiện hoạt động của các đối tác tham gia thị trường lao động, tăng cường hỗ trợ của Nhà nước đối với NLD yếu thế trên thị trường thông qua các chính sách hỗ trợ tạo việc làm. Luật Việc làm 2013 tiếp tục mở rộng cơ hội cho NLD tham gia bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc khi làm việc tại DN từ 3 tháng trở lên. Luật Bảo hiểm xã hội 2014 mở rộng diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với NLD làm việc có hợp đồng từ 1 tháng trở lên; tăng cường chế tài đối với việc trốn đóng bảo hiểm xã hội.

Song song với các chính sách an sinh xã hội, an toàn và vệ sinh lao động quy định trong Bộ Luật Lao động 2012, Luật An toàn lao động 2014 cũng được quy định chặt chẽ nhằm bảo vệ tính mạng, sức khỏe của NLD, đồng thời duy trì tốt khả năng làm việc lâu dài của NLD.

Đảm bảo dân chủ trong lao động thể hiện ở việc được tham gia thỏa ước lao động tập thể, thành lập và tham gia công đoàn, quyền được đình công theo quy định của pháp luật, đối thoại tại nơi làm việc. NLD thực hiện các quyền này thông qua việc tổ chức công đoàn tại DN. Hiện nay tổ chức Công đoàn duy nhất đại diện cho NLD là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, hoạt động theo Bộ Luật Lao động 2012, Luật Công đoàn 2012 và Điều lệ Công đoàn với trách nhiệm được quy định:

Đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD

1. *Hướng dẫn, tư vấn cho NLD về quyền, nghĩa vụ của NLD khi giao kết, thực hiện HĐLĐ, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động.*

2. *Đại diện cho tập thể NLD thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể.*

3. Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.

4. Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLD.

5. Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho NLD.

6. Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.

7. Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD hoặc của NLD bị xâm phạm.

8. Đại diện cho tập thể NLD khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD bị xâm phạm; đại diện cho NLD khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD bị xâm phạm và được NLD uỷ quyền.

9. Đại diện cho tập thể NLD tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản DN để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLD và NLD.

10. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Chính phủ quy định chi tiết Điều này sau khi thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (điều 10 Luật Công đoàn 2012)

NLD có quyền tham gia hoặc không tham gia vào tổ chức Công đoàn. Luật pháp sẽ không yêu cầu tổ chức công đoàn bắt buộc phải đại diện cho những NLD chưa tham gia công đoàn và quy định rằng tổ chức của NLD ở cấp trên có thể đại diện cho những NLD chưa tham gia công đoàn chỉ khi có yêu cầu của những NLD chưa tham gia công đoàn và chỉ đại diện cho một, hoặc một số, NLD đã đưa ra yêu cầu cụ thể đó.

Các hành vi bị cấm trong pháp luật lao động

Thể hiện sự “nội luật hóa” các Công ước mà Việt Nam đã ký kết và tham gia, Hiến pháp năm 2013 đã nghiêm cấm một số hành vi trong lao động. Quy định tại khoản 3, điều 35 Hiến pháp năm 2013 thể hiện ba nhóm nội dung chính bị nghiêm cấm thực hiện, bao gồm: nhóm các hành vi phân biệt đối xử; nhóm các hành vi cưỡng bức lao động và nhóm các hành vi sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu do luật định.

Phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động. Để nhận thấy giới tính là vấn đề trội nhất trong phân biệt đối xử. Ở xã hội tiên bộ, ranh giới phân biệt đối xử giữa nam và nữ cần phải được xóa bỏ triệt để. Mục tiêu bình đẳng giới tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Trong pháp luật lao động, người sử dụng lao động có nghĩa vụ “*bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác*” (điều 154 Bộ Luật Lao động 2012).

Ngoài bình đẳng giới, pháp luật nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử trên các cơ sở dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc tham gia hoạt động công đoàn tại nơi làm việc. Tất cả các hành vi phân biệt đối xử với các đối tượng trên trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý lao động sẽ bị phạt theo Nghị định số 95/2013/NĐ-CP, Nghị định về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động.

Cưỡng bức lao động: Khái niệm cưỡng bức lao động được quy định tại Bộ Luật Lao động 2012, theo đó “*cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ*” (điều 3). Từ khái niệm này cho thấy mục đích của cưỡng bức lao động không nhằm vào việc gây tổn hại đến sức khỏe, tính mạng của NLD mà hướng đến việc buộc

NLĐ phải lao động trái ý muốn của họ. Các hình thức cưỡng bức lao động bị cấm tồn tại dưới dạng là những hành vi trực tiếp hoặc gián tiếp, như cản trở NLĐ tự do lựa chọn việc làm, tự do chấm dứt việc làm theo quy định của pháp luật (chẳng hạn thông qua việc quy định các nguyên tắc giao kết hợp đồng, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ; yêu cầu NLĐ phải thực hiện biện pháp đảm bảo bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện HĐLĐ...); hoặc ép buộc NLĐ làm việc nhằm bóc lột vì lợi ích của người sử dụng (thông qua việc bớt xén tiền lương, giữ lại một phần tiền công lao động, buộc NLĐ phải làm thêm giờ, làm việc trong tình trạng có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa đến sức khỏe, tính mạng của NLĐ, giam giữ, đánh đập hoặc cưỡng bức...); hoặc bắt buộc NLĐ làm việc như một hình thức xử lý kỷ luật, như một biện pháp trừng phạt vì lý do đình công... Tất cả những hành vi cưỡng bức lao động đều bị truy cứu trách nhiệm pháp lý từ trách nhiệm về hành chính đến trách nhiệm hình sự.

Lao động trẻ em: Trẻ em là đối tượng đặc biệt, là chủ thể yếu thế trong xã hội và cần phải được bảo vệ. “*Trẻ em có quyền được bảo vệ dưới mọi hình thức để không bị bóc lột sức lao động; không phải lao động trước tuổi, quá thời gian hoặc làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của pháp luật; không bị bố trí công việc hoặc nơi làm việc có ảnh hưởng xấu đến nhân cách và sự phát triển toàn diện của trẻ em*” (điều 26 Luật Bảo vệ trẻ em). Hiến pháp nghiêm cấm việc tuyển dụng lao động trẻ em dưới độ tuổi tối thiểu và độ tuổi lao động tối thiểu là 15 tuổi. Người sử dụng lao động có thể sử dụng lao động dưới 15 tuổi (tối thiểu là 13 tuổi) để thực hiện các công việc nhẹ được quy định trong danh mục ban hành bởi Bộ Lao động Thương binh xã hội trong Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH. Cũng theo Thông tư này thì người sử dụng lao động phải đăng ký sử dụng lao động tại Sở Lao động thương binh xã hội địa phương, phải đảm bảo trẻ em đủ sức khỏe phù hợp với công việc theo xác nhận của Trung tâm y tế cấp huyện hoặc phòng khám bệnh viện đa khoa; có giấy cam kết và đồng ý theo dõi của cha mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp; có sơ yếu lý lịch của trẻ em đã được xác nhận

của chính quyền địa phương... Đồng thời, phải tuân thủ các quy định tại khoản 2 điều 162 của Bộ Luật Lao động 2012 về sử dụng lao động chưa thành niên.

Đối với hành vi vi phạm về lao động trẻ em, pháp luật quy định những chế tài xử phạt vi phạm hành chính theo Nghị định 95/2013/NĐ-CP hoặc xử lý hình sự.

Phát triển nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực nói chung và nhân lực lao động chất lượng cao được coi là một loại tài nguyên vô hình quan trọng nhất, quyết định đến sự tăng trưởng và năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Nước ta với thế mạnh về dân số trẻ, sức lao động dồi dào nhưng trình độ kỹ thuật và chất lượng tay nghề còn thấp. Ngân hàng Thế giới (WB) đánh giá, Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Nhận thức được tầm quan trọng đó, Đảng ta đã xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược và Nghị quyết Đại hội XII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh, coi đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm giai đoạn 2016 - 2020. Hệ thống chính sách, pháp luật về lao động cũng được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, phù hợp với Hiến pháp năm 2013 và các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Bên cạnh những sửa đổi của Bộ Luật Lao động 2012 bổ sung nhiều điểm mới phù hợp với quá trình phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, Quốc hội còn ban hành Luật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014. Theo đó, Chính phủ và các bộ, ngành cũng ban hành các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành các luật nêu trên.

2.1.1.2 Quy định pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp trong bảo vệ môi trường

Hiến pháp 2013 được ban hành có rất nhiều nội dung liên quan đến bảo vệ môi trường, cụ thể, “mọi người có quyền được sống trong môi trường trong lành và có nghĩa vụ bảo vệ môi trường” (điều 43 Hiến pháp 2013). Quy định này đã khẳng định quyền được sống trong môi trường trong lành cũng như nghĩa vụ bảo vệ môi trường của mọi người. Khi Nhà nước ghi nhận quyền được sống trong môi trường

trong lãnh của mọi người cũng có nghĩa là Nhà nước ghi nhận trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ môi trường. Đồng thời, điều 50, Hiến pháp 2013 cũng có quy định: *“Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, phát huy nội lực, hội nhập, hợp tác quốc tế, gắn kết chặt chẽ với phát triển văn hóa, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ môi trường, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.”* Như vậy, việc quy định của Hiến pháp cho thấy Nhà nước ta đã và đang đánh giá cao tầm quan trọng của bảo vệ môi trường. Việc xây dựng đất nước, phát triển kinh tế, xã hội là rất quan trọng nhưng cũng cần đảm bảo việc bảo vệ môi trường. Như vậy, thông qua hoạt động bảo vệ môi trường mà việc xây dựng kinh tế, xã hội của đất nước được đảm bảo. Việc xây dựng, phát triển kinh tế, xã hội với mục tiêu phát triển bền vững thì không thể tách rời với bảo vệ môi trường. Đặc biệt tại điều 63, Hiến pháp 2013 thể hiện:

“1. Nhà nước có chính sách bảo vệ môi trường; quản lý, sử dụng hiệu quả, bền vững các nguồn tài nguyên thiên nhiên; bảo tồn thiên nhiên, đa dạng sinh học; chủ động phòng, chống thiên tai, ứng phó với biến đổi khí hậu.

2. Nhà nước khuyến khích mọi hoạt động bảo vệ môi trường, phát triển, sử dụng năng lượng mới, năng lượng tái tạo.

3. Tổ chức, cá nhân gây ô nhiễm môi trường, làm suy kiệt tài nguyên thiên nhiên và suy giảm đa dạng sinh học phải bị xử lý nghiêm và có trách nhiệm khắc phục, bồi thường thiệt hại.”

Hiến pháp đã vạch rõ những mục tiêu trong việc bảo vệ môi trường. Đó là quản lý, sử dụng hiệu quả, bền vững các nguồn tài nguyên thiên nhiên; bảo tồn thiên nhiên, đa dạng sinh học; chủ động phòng, chống thiên tai, ứng phó với biến đổi khí hậu; khuyến khích phát triển khoa học công nghệ sạch, năng lượng tái tạo và xử lý nghiêm các hành vi phá hoại môi trường.

Từ các quy định trong Hiến pháp, cho đến nay, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật điều chỉnh về vấn đề bảo vệ môi trường, từ các quy định về phòng ngừa ô nhiễm, suy thoái, sự cố môi trường; khắc phục ô nhiễm, suy thoái, sự

cô môi trường cho đến các quy định về khai thác sử dụng hợp lý, tiết kiệm, hiệu quả tài nguyên thiên nhiên và bảo tồn đa dạng sinh học; trách nhiệm, nghĩa vụ của các cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân trong bảo vệ tài nguyên, môi trường,... Các quy định này được ghi nhận trong nhiều văn bản pháp luật với các cấp độ hiệu lực khác nhau như Luật Bảo vệ môi trường năm 2014, Luật Tài nguyên nước năm 2012, Luật Thủy sản 2003, Luật Bảo vệ và phát triển rừng năm 2004, Luật Khoáng sản... và hàng trăm các văn bản dưới luật hướng dẫn các đạo luật này. Nội dung pháp luật quy định đối với bảo vệ môi trường rất dàn trải tuy nhiên trong giới hạn trách nhiệm xã hội DN, vấn đề bảo vệ môi trường bao gồm: Trách nhiệm tuân thủ các quy định bảo vệ môi trường và sử dụng khoa học công nghệ trong bảo vệ môi trường

Trách nhiệm Doanh nghiệp tuân thủ các quy định về bảo vệ môi trường trong Luật bảo vệ môi trường 2014, gồm có:

DN có trách nhiệm lập kế hoạch bảo vệ môi trường hoặc tiến hành đánh giá tác động môi trường đối với các dự án có quy mô tương ứng phụ lục 2 thuộc Nghị định 18/2015/NĐ-CP nhằm đánh giá những tác động xấu mà dự án có thể gây ra cho môi trường khu vực và đưa ra những biện pháp giảm thiểu. Tất cả các dự án phát triển kinh tế-xã hội đều có những tác động đến tình trạng tài nguyên thiên nhiên, môi trường tại nơi thực hiện dự án và qua đó ảnh hưởng đến đời sống vật chất và tinh thần, hoạt động sản xuất, kinh doanh của cộng đồng dân cư sinh sống trên địa bàn tác động của của dự án. Để hạn chế các tác động tiêu cực, phát huy các tác động tích cực, pháp luật về môi trường quy định rằng trong hồ sơ trình duyệt các dự án phát triển kinh tế xã hội phải có báo cáo đánh giá tác động môi trường của dự án. Báo cáo tác động môi trường chính là lời cam kết của chủ dự án trước các cơ quan quản lý và cộng đồng dân cư liên quan đến dự án về việc phát huy các tác động tốt và khắc phục các tác động xấu về tài nguyên môi trường của dự án. DN phải có trách nhiệm công bố nội dung các cam kết của DN về bảo vệ môi trường với các cơ quan quản lý nhà nước có trách nhiệm, và cộng đồng dân cư để được phản biện, kiểm tra việc thực hiện và góp phần tham gia thực hiện. Theo quy định của Luật Bảo vệ môi trường 2014, đối tượng tham vấn không chỉ bao gồm cộng

đồng mà còn các cơ quan, tổ chức chịu tác động trực tiếp bởi dự án. Bên cạnh đó, vai trò của cộng đồng và Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị xã hội, xã hội nghề nghiệp trong phản biện và giám sát các vấn đề môi trường của dự án cũng được tăng cường (Chương XV). Các nguyên tắc và quy định chung trong Luật bảo vệ Môi trường 2014 về sự tham gia của cộng đồng và các tổ chức xã hội được cụ thể trong Nghị định 18/2015/NĐ-CP4 hướng dẫn về tham vấn trong quá trình lập báo cáo đánh giá tác động môi trường và Nghị định 19/2015/NĐ-CP5 hướng dẫn sự tham gia, giám sát trong công tác bảo vệ môi trường đã được ban hành.

DN có trách nhiệm phòng ngừa và hạn chế tác động xấu đối với môi trường từ hoạt động của mình và khắc phục ô nhiễm do hoạt động của mình gây ra và thực hiện các nghĩa vụ bảo vệ môi trường theo quy định (từ điều 65 đến điều 79). DN phải xây dựng các hệ thống xử lý nước thải, chất thải rắn, khí thải để khi thải ra môi trường ngoài đáp ứng đủ điều kiện tiêu chuẩn môi trường theo quy định và đăng ký sổ chủ nguồn thải đối với DN có phát sinh chất thải nguy hại theo quy định Thông tư 36/2015/TT-BTNMT, Nghị định 38/2015/NĐ-CP, QCVN 07:2009/BTNMT. DN phải đảm bảo rằng trong quá trình hoạt động tuân thủ đúng theo những gì đã cam kết trong các hồ sơ môi trường (báo cáo tác động môi trường, kế hoạch bảo vệ môi trường, đề án bảo vệ môi trường) để bảo vệ môi trường và thực hiện lập Báo cáo giám sát môi trường định kỳ. DN phải thực hiện nghĩa vụ nộp thuế, phí môi trường theo Luật Thuế bảo vệ môi trường 2010 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Ngoài ra đối với các DN hoạt động trong các ngành nghề đặc thù còn phải thực hiện các quy định về môi trường theo các luật chuyên ngành, các bộ tiêu chuẩn, quy chuẩn. DN không tuân thủ quy định pháp luật về môi trường sẽ bị phạt hoặc đình chỉ hoạt động theo Nghị định 179/2013/NĐ-CP.

Trong việc khuyến khích các DN phát triển khoa học công nghệ bảo vệ môi trường, nhà nước cũng có các quy định rất đồng bộ. Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 03/06/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu, tăng cường quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường cũng xác định một trong năm giải pháp để thực hiện Nghị quyết là “*Đẩy mạnh nghiên*

cứu, ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ trong ứng phó với biến đổi khí hậu, quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường”. Trên cơ sở đó, nhà nước khuyến khích DN với tiềm lực về khoa học kỹ thuật đầu tư vào các ngành khoa học công nghệ cao để phát triển các sản phẩm mới, vật liệu mới thân thiện với môi trường. Các chính sách của nhà nước đối với DN tập trung vào:

Huy động các nguồn lực đầu tư, áp dụng đồng bộ các cơ chế, biện pháp khuyến khích, ưu đãi ở mức cao nhất về đất đai, thuế và ưu đãi khác cho hoạt động công nghệ cao nhằm phát huy vai trò chủ đạo của công nghệ cao trong phát triển khoa học và công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh, bảo vệ môi trường và nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân (Điều 4 Luật Công nghệ cao).

Kèm theo các ưu đãi:

1. Tổ chức, cá nhân thực hiện hoạt động ứng dụng công nghệ cao quy định tại khoản 2 Điều 9 của Luật này được ưu đãi, hỗ trợ như sau:

a) Hưởng mức ưu đãi cao nhất theo quy định của pháp luật về đất đai, thuế thu nhập DN, thuế giá trị gia tăng, thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu;

b) Được xem xét hỗ trợ chi phí từ kinh phí của Chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao và kinh phí khác có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước;

c) Hưởng ưu đãi khác theo quy định của pháp luật. (Điều 10 Luật Công nghệ cao)

Theo Luật Bảo vệ môi trường 2014, các tổ chức, DN, cá nhân khi đầu tư vào lĩnh vực bảo vệ môi trường, trong đó có ứng dụng các giải pháp khoa học công nghệ mới, sẽ được ưu tiên vay vốn từ các quỹ bảo vệ môi trường; trường hợp vay vốn tại các tổ chức tín dụng khác để đầu tư bảo vệ môi trường thì được xem xét hỗ trợ lãi suất sau đầu tư hoặc bảo lãnh tín dụng đầu tư theo điều lệ của quỹ bảo vệ môi trường. Ngoài ra, các tổ chức, cá nhân khi có dự án đầu tư nghiên cứu khoa học, chuyển giao và ứng dụng công nghệ xử lý, tái chế chất thải, công nghệ thân thiện

với môi trường sẽ được ưu đãi hỗ trợ về đất đai, vốn, miễn hoặc giảm thuế thu nhập DN, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm...

2.1.2 Các ràng buộc trách nhiệm trong cam kết đơn phương

Bên cạnh các quy định ràng buộc của pháp luật, việc thực hiện CSR của DN còn phụ thuộc phần lớn vào các cam kết tự nguyện của DN. Những cam kết này của DN có phần vượt ngoài phạm vi ràng buộc trách nhiệm pháp lý vì nó không trở thành các giá trị bắt buộc có tính áp dụng chung đối với mọi loại hình DN. Nói cách khác, các cơ chế đảm bảo thực thi cam kết đơn phương của DN chưa được quy định cụ thể tại bất cứ nội dung thành văn có giá trị pháp lý nào. Vì vậy, khi xem xét tính pháp lý của các cam kết CSR thì cần phải xem xét ý nghĩa, những nguyên tắc xây dựng cũng hình thức có được pháp luật quy định hay không.

DN là một chủ thể có đầy đủ địa vị pháp lý theo quy định của pháp luật dân sự, kinh doanh thương mại. Vì thế, khi tham gia vào các quan hệ pháp luật với các chủ thể khác, DN cũng được hưởng các quyền và gánh vác các nghĩa vụ theo luật định. Đối với các cam kết CSR, DN với tư cách là một bên chủ thể xây dựng mối quan hệ với các chủ thể khác (các bên hữu quan) thông qua các cam kết đơn phương nhằm thực hiện các hành vi hướng về lợi ích của các chủ thể đó. Theo quy định của pháp luật dân sự, cam kết đơn phương xét về bản chất là hành vi pháp lý đơn phương cũng được xem là căn cứ phát sinh nghĩa vụ dân sự. Bộ Luật Dân sự 2005 quy định, hành vi đơn phương thực hiện công việc cụ thể vì lợi ích của một hay nhiều chủ thể khác mà công việc đó pháp luật không cấm và không trái đạo đức xã hội thì có căn cứ và giá trị pháp lý (điều 280, 281, 282 Bộ Luật Dân sự 2005). Như vậy, DN khi đưa ra các cam kết CSR thì trở thành chủ thể có nghĩa vụ và các chủ thể khác trở thành chủ thể có quyền thụ hưởng nội dung cam kết. Quy định của pháp luật thể hiện nguyên tắc thực hiện nghĩa vụ dân sự là “Bên có nghĩa vụ dân sự phải thực hiện nghĩa vụ của mình một cách trung thực, theo tinh thần hợp tác, đúng cam kết, không trái pháp luật, đạo đức xã hội.” (điều 283 Bộ Luật Dân sự 2005).

Các cam kết đơn phương được pháp luật ghi nhận hiện nay là đề nghị giao kết hợp đồng, hứa thưởng và thi có giải. Hành vi đề nghị giao kết Hợp đồng là hành

vi cam kết đơn phương nhằm đến chủ thể xác định rõ ràng với mục đích xác lập quan hệ pháp lý dựa trên các quyền và nghĩa vụ có tính chất đối xứng, đền bù. Hành vi thi có giải thì phải có cuộc thi được tổ chức với các điều kiện dự thi, thang điểm, các giải thưởng và mức thưởng của mỗi giải được công bố rõ ràng (điều 593 Bộ Luật Dân sự 2005). Các cam kết CSR của DN có bản chất tương đồng với hành vi hứa thưởng được quy định tại điều 590 Bộ Luật dân sự 2005. Tức là, DN công khai cam kết (hứa) với cộng đồng, xã hội những hành động (công việc hứa thưởng cụ thể) hướng đến mục đích nâng cao chất lượng cuộc sống của các bên hữu quan, góp phần phát triển xã hội, bảo vệ môi trường.

Các cam kết CSR để bảo đảm có hiệu lực thi hành ngoài điều kiện về năng lực hành vi dân sự đầy đủ của chủ thể cam kết (DN), tính tự nguyện của chủ thể khi cam kết và mục đích và nội dung cam kết không trái pháp luật và đạo đức xã hội, thì điều kiện về hình thức cũng cần phải đảm bảo. Các cam kết của DN phải được công khai, thể hiện tính chắc chắn và thời hạn xác định, ghi nhận ý chí và thái độ mong muốn của DN được ràng buộc vào các cam kết đó. Tất cả các yêu cầu đó thể hiện trên hình thức của cam kết, đó là bộ quy tắc ứng xử của DN.

Như vậy, một khi các cam kết đơn phương của DN được thành lập với ý nghĩa, nguyên tắc xây dựng và hình thức thỏa mãn các quy định pháp luật về điều kiện có hiệu lực của giao dịch dân sự (điều 122 Bộ Luật Dân sự 2005) thì chắc chắn có giá trị pháp lý, xác lập nghĩa vụ của chủ thể cam kết với chủ thể thụ hưởng cam kết. Nếu chủ thể cam kết vi phạm nghĩa vụ thì phải chịu trách nhiệm dân sự theo quy định (điều 302 Bộ Luật Dân sự 2005), và gánh chịu các hậu quả pháp lý như: buộc thực hiện nghĩa vụ cam kết, bồi thường thiệt hại (nếu có) và các hình thức khác theo luật định.

2.2 Thực tiễn thi hành trách pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh

Trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam gồm các tỉnh, thành TP.HCM, Bình Phước, Tây Ninh, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Long An, Tiền Giang, sự phát triển của TP.HCM được Nghị quyết số 53/NQ-TU Bộ Chính trị

Trung ương Đảng xác định là có ý nghĩa to lớn, là đầu tàu thúc đẩy sự phát triển kinh tế của cả vùng, tạo đà cùng cả nước tiến nhanh, tiến vững chắc vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của TP.HCM đối với cả nước thể hiện ở vai trò là trung tâm kinh tế, tài chính, văn hoá, khoa học kỹ thuật của cả nước với mức đóng góp vào khoảng 1/5 GDP của cả nước và 1/3 tổng thu ngân sách nhà nước. Hơn nữa, TP.HCM còn có một vị trí địa lý, kinh tế đặc biệt quan trọng như có hệ thống mạng lưới cơ sở hạ tầng kinh tế kỹ thuật và xã hội đồng bộ; là nơi kết nối giao thông thuận lợi về đường bộ, đường sông, đường biển và hàng không giữa 2 miền Đông và Tây Nam bộ với khu vực Đông Nam Á, liên thông vào mạng lưới chung về giao thông với Châu Á và thế giới; ở giữa khu vực Đông Nam Á có các điều kiện thuận lợi để phát triển kinh tế, văn hoá, trong đó Thành phố có tốc độ phát triển kinh tế hàng hoá, dịch vụ nhanh nhất và ổn định nhất.

Với vai trò và tầm vóc của mình, TP.HCM thu hút rất nhiều vốn đầu tư của nước ngoài và thông qua các nhà đầu tư này, các hoạt động CSR cũng được giới thiệu và thực hiện. Một bộ phận các DN thuộc các tập đoàn đa quốc gia, các DN xuất khẩu sang các thị trường lớn, các công ty niêm yết nhận thức được tác động của CSR đến hình ảnh DN, hỗ trợ trong việc cạnh tranh trên thị trường do đó các DN này đã từng bước xây dựng các bộ quy tắc ứng xử và thông qua đó thực hiện nghiêm túc các tiêu chuẩn quốc tế về an toàn vệ sinh trong lao động, môi trường và thực hiện báo cáo công khai các hoạt động CSR hàng năm. Điển hình là các doanh nghiệp đạt giải thưởng Trách nhiệm xã hội (CSR Award) năm 2009 như: Công ty Cổ phần Đồng Tiến (giải nhất trong lĩnh vực Bảo vệ môi trường), Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Y Tế Domesco (giải nhất trong việc thực hiện trách nhiệm đối với NLĐ), Công ty cổ phần xây dựng và kinh doanh địa ốc Hòa Bình, Tập đoàn Sanofi-Aventis Việt Nam,.. Những doanh nghiệp này xem việc nâng cao chất lượng nguồn lao động lao động, thực hiện bảo vệ môi trường là một mục tiêu chiến lược lâu dài, là đòn bẩy để nâng cao năng lực cạnh tranh, phát triển của doanh nghiệp.

Tại TPHCM, việc xây dựng văn hóa DN gắn liền với các trách nhiệm xã hội cụ thể là các hoạt động từ thiện, xã hội đã được các DN quan tâm thực hiện trong nhiều năm qua. Trong hoạt động CSR, các DN rất tích cực thực hiện các chương trình từ thiện tích hợp trong hoạt động kinh doanh của mình nhằm thúc đẩy nhận thức xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống cho cộng đồng. Các DN tiêu biểu có thể kể đến là:

- Công ty Dow Chemical Việt Nam: Các dự án CSR sáng tạo đã được Dow triển khai trong 20 năm hoạt động tại Việt Nam có thể kể đến như: Trang bị kiến thức về sản xuất sạch và tăng cường năng lực cạnh tranh cho hơn 2.200 kỹ sư thông qua hơn 30 hội thảo về “Đào tạo Sản xuất Sạch hơn và Quản lý Chất thải cho các DN Việt Nam”; Trong năm 2015, nâng cao nhận thức về bảo vệ môi trường và phát triển bền vững cho hơn 800 kỹ sư thông qua chương trình đào tạo ISO 14000; Giải quyết vấn đề về nước sạch cho nhiều trường học, bệnh viện tại khu vực nông thôn của Việt Nam thông qua việc tài trợ trên 20 hệ thống xử lý nước sạch công nghệ thẩm thấu ngược (RO), có công suất lên đến 7.000 lít nước/ngày/hệ thống. Trong năm 2015, thông qua sự phối hợp với Ban Điều phối viện trợ nhân dân (PACCOM), Dow đã tài trợ hệ thống lọc nước uống sạch, an toàn và đạt chuẩn của Bộ Y tế cho hơn 3.000 học sinh và giáo viên Việt Nam; Phối hợp với tổ chức Habitat for Humanity giải quyết khó khăn về nhà ở cho trên 20 hộ gia đình khó khăn; cùng rất nhiều hoạt động ý nghĩa khác trong lĩnh vực giáo dục và y tế.

- Chương trình “Triệu viên gạch hồng, nối nhịp cầu vui” được khởi xướng nhân dịp Dai-ichi Life Việt Nam đạt cột mốc phục vụ 1 triệu khách hàng vào tháng 7/2014. Theo đó, công ty đã tài trợ 1 tỷ đồng và cùng phối hợp với chính quyền địa phương xây dựng 10 chiếc cầu tại các vùng nông thôn khó khăn trên toàn quốc thuộc các tỉnh Hậu Giang, An Giang, Trà Vinh, Tuyên Quang, Lào Cai, Thái Nguyên, Vĩnh Long, Gia Lai, Quảng Bình và Bình Phước. Ước tính có khoảng trên 20.000 người dân được hưởng lợi trong việc đi lại thuận tiện từ những chiếc cầu mới xây này, đặc biệt là trẻ em có thể đến trường an toàn trong mùa mưa lũ.

- Chương trình “6 triệu ly sữa cho trẻ em Việt Nam” của Vinamilk đã đưa CSR vào chiến lược kinh doanh của mình. Vinamilk còn thực hiện nhiều chương trình xã hội khác nữa, cùng với ý nghĩa này.

- Tập đoàn Hoa Sen thông qua các hoạt động tài trợ, từ thiện, ví dụ như: Tài trợ cho chương trình Vượt lên chính mình, Trái tim nhân ái, Chuyện không của riêng ai, Giải bóng đá Futsal cho trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, chương trình Lục lạc vàng, chương trình Mái ấm gia đình Việt cho khoảng 1700 em nhỏ có hoàn cảnh đặc biệt tại các mái ấm, nhà mở trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh và các vùng lân cận.

Chính quyền, các tổ chức xã hội và cộng đồng ghi nhận đóng góp của các DN thông qua các giải thưởng vinh danh các DN thực hiện CSR như Giải thưởng Trách nhiệm xã hội DN do Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam trao cho các DN cho chế độ trách nhiệm tốt trong hai lĩnh vực lao động và môi trường, các giải thưởng CSR của các Hiệp hội DN như Amcham, Hiệp hội DN Nhật Bản, Hiệp hội DN Hàn Quốc. Các giải thưởng này góp phần khuyến khích các DN thực hiện trách nhiệm của mình đối với xã hội đồng thời lan tỏa tinh thần trách nhiệm trong cộng đồng các DN.

Có thể thấy tình hình thực hiện CSR ở một số DN lớn tại TP.HCM mang lại những kết quả đáng mừng và được xã hội hoan nghênh đón nhận. Tuy nhiên, vấn đề CSR vẫn còn khá mới mẻ và việc thực hiện cho đến nay vẫn còn tồn tại một số hạn chế.

2.2.1 Hạn chế trong việc thực hiện các quy định có liên quan đến Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp đối với vấn đề lao động

Tại TP.HCM, hiện tại có khoảng 140.000 DN đang hoạt động. Trong đó có các DN đầu tư nước ngoài, các DN trong nước, các DN có vốn đầu tư lớn cũng như DN vừa và nhỏ. Ngoài một số DN đã có thương hiệu mạnh, việc thực hiện CSR là vấn đề cốt lõi để bảo vệ và nâng cao uy tín, các hoạt động CSR được thực hiện đều đặn và được báo cáo CSR công khai.

Bên cạnh các DN thực hiện CSR, đa số DN, việc thực hiện trách nhiệm xã hội là điều không được quan tâm đến và vẫn còn có những vi phạm về lao động.

Theo báo cáo của Sở Lao động thương binh và xã hội năm 2015, số DN thực hiện các quy định về lao động còn khá khiêm tốn. Cụ thể:

- Tiếp nhận và thẩm định đăng ký nội quy lao động của 2.310 DN, trong đó đăng ký tại Sở là 496 DN, tại quận - huyện là 1.814 DN,

- Tổng số đơn vị thực hiện đăng ký thỏa ước lao động tập thể trong năm là 1.892 DN

- 53 DN thông báo làm thêm từ trên 200 đến 300 giờ/năm cho; 9 DN thông báo sử dụng nhiều lao động nữ với 2.312 lao động nữ/4.679 tổng số lao động (chiếm 49,22%);

- 15.500 DN đăng ký thang lương bảng lương.

Từ con số trên cho thấy số lượng DN vừa và nhỏ khá lớn, chiếm khoảng 97% tổng số DN trên địa bàn thành phố. Việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các DN này còn rất hạn chế.

Bảo đảm quyền tự do lựa chọn việc làm và không bị phân biệt đối xử và cưỡng bức lao động

Trên thực tế, NLD tại một số DN vừa và nhỏ không được đảm bảo quyền tự do chọn lựa việc làm. Việc NLD làm việc trái ngành nghề đào tạo hoặc mong muốn bản thân còn rất phổ biến. Các DN khi tuyển dụng, nhất là đối với các vị trí kế toán, văn phòng thường hay yêu cầu NLD thực hiện thêm các công việc khác. Điều này được hợp thức hóa bằng điều khoản trong HĐLĐ, ghi rõ “*các công việc khác do Giám Đốc phân công hoặc yêu cầu*”. Đây là một điều khoản mở ra cho các vi phạm về quyền tự do chọn lựa việc làm của NLD. Ngoài ra, tại một số DN còn tồn tại tình trạng phân biệt đối xử về giới tính, tình trạng hôn nhân và vùng miền trong việc tuyển dụng và phân công lao động. Điều này cản trở nỗ lực của nhà nước trong việc thực hành bình đẳng giới và xóa bỏ các hình thức phân biệt đối xử trong lao động.

Bảo đảm quyền của NLD thông qua giao kết HĐLĐ, thỏa ước lao động

Các quy định về giao kết HĐLĐ còn bị vi phạm về hình thức và nội dung. Đa số người tham gia lao động không có HĐLĐ bằng văn bản chính thức, mà chủ yếu là qua thỏa thuận bằng miệng, hoặc các nội dung của HĐLĐ không quy định rõ thời giờ làm việc nghỉ ngơi, nơi làm việc không đúng với thỏa thuận trong HĐLĐ, vi phạm thời hạn thử việc và một số quy định trái pháp luật khác. NLĐ tại một số DN còn chưa được phổ biến về nội dung của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động tại DN. Điều này cho thấy việc DN thực hiện đăng ký thỏa ước lao động, nội quy lao động, thang bảng lương chỉ là hình thức.

Tình trạng vi phạm phổ biến khác là DN vì muốn giữ NLĐ nên đã đề ra các biện pháp như là giữ bản chính các văn bằng của NLĐ, yêu cầu ký quỹ, trả lương gởi đầu.

Bảo đảm an sinh xã hội và an toàn vệ sinh lao động, các khoản phúc lợi NLĐ được hưởng theo hình thức phi chính thức.

Vẫn còn một số DN không thực hiện BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ. Đối với một số ngành liên quan đến dịch vụ, vệ sinh an toàn thực phẩm thì NLĐ chưa được đi khám sức khỏe định kỳ; còn đối với các ngành khác thì chưa được khám sức khỏe định kỳ hàng năm. Tình trạng nợ lương, nợ BHXH còn nghiêm trọng. Theo thống kê của BHXH TP.HCM, hiện nay còn khoảng 2.000 DN, đơn vị trên địa bàn TP.HCM đang nợ BHXH 2.995 tỷ đồng.

Tình trạng DN nhập nhằng giữa tiền lương và phụ cấp, lách luật khi thực hiện điều chỉnh lương cơ bản bằng cách chuyển số tiền chênh lệch mức lương này vào phụ cấp (phụ cấp chuyên cần, hoàn thành nhiệm vụ), thay vì đưa vào lương cơ bản khiến NLĐ bị thiệt thòi khi thực hiện chính sách BHXH, căn cứ để tính tiền tăng ca hoặc chuyển từ phụ cấp sang lương khiến mức lương thực lãnh không thay đổi sau khi đã trích đóng BHXH, BHYT, BHTN. Trong năm, trên địa bàn thành phố đã xảy ra 83 vụ tranh chấp lao động tập thể, với 28.869 người tham gia; 26 vụ ngừng việc không xuất phát từ quan hệ lao động, với 105.781 người tham gia; có 5 DN có chủ bỏ trốn trong đó có 4 DN có vốn đầu tư nước ngoài, với tổng số khoảng 1.375 lao

động bị ảnh hưởng (theo báo cáo sơ bộ của các DN thì số tiền nợ lương của NLĐ khoảng 8,042 tỷ đồng và nợ bảo hiểm xã hội khoảng 14,594 tỷ đồng).

Số liệu của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội TP.HCM công bố tại hội thảo “Thực trạng hệ thống tổ chức, bộ máy và lực lượng quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động” do Cục An toàn lao động tổ chức ngày 26/08/2015 tại TP.HCM, qua thanh tra tại 2.149 đơn vị, DN trên địa bàn thành phố thì có tới 2.130 đơn vị vi phạm. Riêng lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động, các DN thường vi phạm các lỗi như làm thêm giờ quá quy định; không huấn luyện an toàn vệ sinh lao động; không định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị; không kiểm định thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động trước khi đưa vào sử dụng; không đo kiểm môi trường lao động; không khám sức khỏe định kỳ, không phát hiện bệnh nghề nghiệp...

Lao động trẻ em

Được xem như vùng “đất hứa” nên TP. HCM không chỉ thu hút lao động nhập cư mà còn cả lao động trẻ em. Hiện TP. HCM có gần 180.000 trẻ em con gia đình nhập cư (chiếm trên 10% số trẻ em toàn thành phố) và 1.150 lượt trẻ em lang thang kiếm sống. Theo Thanh tra Lao động TP.HCM, hiện nay các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ, lẻ, kinh tế hộ gia đình đang là nơi thu hút lao động trẻ em. Hiện các cơ sở tại 12/24 quận, huyện tại TP.HCM có sử dụng lao động trẻ em, nhiều nhất là quận Bình Tân và Tân Bình. Trong đó, trên 50% trẻ em dưới 15 tuổi làm ở nhiều ngành nghề khác nhau như: may mặc, tiện, cơ khí, nài ngựa...

Hiện tình trạng trẻ em bị bóc lột là đáng báo động. Theo Thanh tra Lao động TP.HCM, hầu hết các cơ sở sử dụng lao động trẻ em đều không có hợp đồng lao động, do các cơ sở thường là nhỏ, lẻ mang tính hộ gia đình, lao động là con cháu trong nhà, đồng thời chủ sử dụng lao động trẻ em lại không hiểu biết quy định về pháp luật lao động. Hậu quả của việc thiếu các ràng buộc về quan hệ lao động giữa bên sử dụng lao động với lao động trẻ em thông qua HĐLĐ, là các chế độ, quyền lợi của lao động trẻ em cũng bị xâm phạm nghiêm trọng. Lao động trẻ em làm việc trong điều kiện nguy hiểm độc hại, không được tham gia BHXH, không được khám

chữa bệnh, không được bảo hộ lao động, lương tối thiểu của lao động trẻ em rẻ mạt, phần lớn số tiền lương này cũng không trực tiếp đến tay các em, mà được chủ trao cho cha mẹ của các em mỗi năm một lần. Không những vậy, các em đều không được trả lương làm thêm giờ và làm ban đêm.

Từ tình hình thực tiễn, có thể khẳng định nhiều DN Việt Nam thực hiện chưa tốt trách nhiệm xã hội của mình đối với NLĐ, ngay cả DN vừa và nhỏ; và đặc biệt các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ mang tính hộ gia đình, kinh tế cá thể thì việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với NLĐ hầu như chưa quan tâm.

2.2.2 Hạn chế trong việc thực hiện các quy định có liên quan đến Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp đối với vấn đề môi trường

Cùng với việc phát triển kinh tế là hệ lụy về ô nhiễm môi trường. TP.HCM là địa phương có tình trạng ô nhiễm môi trường ở mức báo động. Theo báo cáo của Sở Tài nguyên Môi trường, nguyên nhân chủ yếu gây ô nhiễm không khí của TP.HCM là từ hoạt động sản xuất của nhà máy công nghiệp nằm ở các khu vực ngoại thành hoặc nằm ngay trong nội thành như các khu công nghiệp Tân Bình, khu chế xuất Tân Thuận, khu chế xuất Linh Trung, các nhà máy xi măng Hà Tiên, nhà máy Thép Thủ Đức... và rất nhiều cơ sở sản xuất công nghiệp chưa trang bị hệ thống xử lý khí thải, khói bụi. Cụ thể như trong số 170 trường hợp nhà máy, cơ sở sản xuất có phát sinh khí thải ra môi trường thì hiện còn tới 81 DN chưa trang bị hệ thống xử lý khí thải đang ngày đêm thải ra lượng khói bụi rất lớn mang nhiều chất độc hại, gây ô nhiễm môi trường không khí, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của người dân sinh sống xung quanh. Điển hình như hàng loạt nhà máy công nghiệp sản xuất mì ăn liền, dầu thực vật, hóa chất, dệt nhuộm... nằm dọc bờ kênh Tham Lương thường xuyên thải khói bụi độc hại vào không khí mỗi ngày đến nay vẫn chưa di dời.

Mặc dù chất lượng nước kênh Tham Lương – Vàm Thuật so với năm 2011 mức độ ô nhiễm giảm khoảng 22% đối với chỉ tiêu ô nhiễm hữu cơ, 3% đối với chỉ

tiêu dinh dưỡng và 49% đối với vi sinh, nhưng tăng 25% đối với chất rắn lơ lửng, tuy nhiên, chất lượng nước vẫn còn vượt quy chuẩn loại B2 từ 2 – 3 lần.

Thực tế cho thấy, việc thực hiện các quy định pháp luật về bảo vệ môi trường còn rất giới hạn. Các biện pháp bảo vệ môi trường được phê duyệt trong các kế hoạch bảo vệ môi trường, các báo cáo đánh giá tác động, các tiêu chuẩn đã đăng ký chưa được các DN quan tâm và tuân thủ thực hiện. Các báo cáo đánh giá tác động môi trường hay kế hoạch bảo vệ môi trường chỉ có vai trò hình thức, hay là thủ tục mang tính chất bắt buộc của cơ quan nhà nước để DN được cấp giấy phép hoạt động chứ chưa phải là một trách nhiệm gắn liền với hoạt động của mình mà DN nhận thức được. Đa số DN khi đi vào hoạt động không thực hiện hoặc thực hiện nửa vời, không đúng không đủ các nội dung đã đăng ký.

Một thực tế khác là các DN tuy đã thực hiện đầy đủ các nội dung đăng ký về quản lý, xử lý chất thải, nước thải nhưng hệ thống không được vận hành hoặc sau khi đã vận hành một thời gian thì không được bảo trì, nâng cấp, thay đổi công nghệ cho phù hợp với quy mô sản xuất của DN. Các chất thải công nghiệp, chưa xử lý hoặc xử lý không đủ tiêu chuẩn được xả thẳng ra ngoài gây ô nhiễm môi trường, ảnh hưởng đến sức khỏe của cộng đồng dân cư và hệ sinh thái địa phương. Ngoài ra, nhiều DN còn trốn tránh nghĩa vụ đóng thuế và phí môi trường theo luật định.

Nguyên nhân của thực trạng này nằm ở cả hai phía DN và cơ quan quản lý. Đối với DN, việc thực hiện các công trình xử lý thải, bảo vệ môi trường sẽ phát sinh thêm chi phí trong giai đoạn đầu mới hoạt động tạo thêm gánh nặng cho nhà đầu tư. Đối với cơ quan quản lý, do những yếu kém trong quy trình quản lý và ngay trong yếu tố con người dẫn đến việc không phát hiện kịp thời hoặc phát hiện nhưng xử lý qua loa, chiếu lệ không triệt để. Hệ lụy sau đó, DN hình thành nhận thức chung là chi phí do bị xử phạt hành chính, hoặc khắc phục hậu quả các vấn đề môi trường trong từng vụ việc sẽ thấp hơn chi phí tổ chức thực hiện các biện pháp bảo vệ môi trường. Ngoài ra còn tồn tại tình trạng DN có thể trốn tránh việc thanh tra, kiểm tra bằng các biện pháp không chính thống. Thực trạng phản ánh sự thiếu hiệu quả và

thiếu minh bạch trong cơ chế hoạt động thanh tra, kiểm tra của cơ quan nhà nước, tạo kẽ hở cho DN trốn tránh thực hiện trách nhiệm của mình.

Tuy đã có một số tín hiệu rất đáng mừng về việc thực hiện CSR nhưng thực tế chỉ có một bộ phận nhỏ các DN chú ý đến CSR. Đối với các DN trong nước, các công ty xuất khẩu, cụ thể là DN trong ngành may mặc, giày dép, thủy sản là những công ty tiên phong trong việc thực hiện CSR. Nguyên nhân nằm ở việc hầu hết các đơn đặt hàng từ các thị trường lớn như Châu Âu, Mỹ hay Nhật Bản đều đưa ra những quy định khắt khe đối với sản phẩm giày dép hay may mặc về điều kiện làm việc, an toàn lao động; về đảm bảo vệ sinh, an toàn thực phẩm đối với sản phẩm thủy hải sản. Bởi vậy, để giành được hợp đồng, duy trì hoạt động xuất khẩu đứng vững trên thị trường thì thực hiện CSR là yêu cầu bắt buộc đối với DN xuất khẩu. Còn đa số các DN khác của Việt Nam do hạn chế về nhận thức, không bị sức ép từ các bên liên quan, thiếu nguồn lực tài chính, hoặc do chính bản thân DN không muốn thực hiện nên việc thực hiện CSR không được quan tâm và ít phổ biến. Nếu các DN có chú ý thì thực hiện CSR cũng trên quy mô đơn lẻ, manh mún, tự phát, thiếu hiệu quả và các DN cũng chưa coi đó là trọng tâm trong chiến lược phát triển của DN. Nhìn chung, việc áp dụng và thực hiện CSR ở các DN Việt Nam hiện chưa được đánh giá cao.

Kết luận chương 2

CSR là một chủ đề rất dàn trải, gắn với nhiều lĩnh vực pháp luật khác nhau từ pháp luật quốc tế, pháp luật dân sự, pháp luật kinh doanh thương mại, pháp luật lao động, pháp luật môi trường.... Tuy pháp luật Việt Nam đã xây dựng được hệ thống khá đầy đủ trong việc điều chỉnh nội dung CSR, nhưng khi tiếp cận thực hiện, khó tránh khỏi những khó khăn, các quy định còn mâu thuẫn với nhau, một nội dung có nhiều quy định chồng chéo, xung đột khi áp dụng, hoặc nội dung chưa được quy định, có những lỗ hổng bất cập nhất là trách nhiệm đạo đức, từ thiện của DN.

Việc tuân thủ các quy định về lao động và môi trường tại DN còn bị xem nhẹ, bộ máy kiểm tra, thanh tra của cơ quan nhà nước chưa hoạt động hiệu quả. Điều này cho thấy nhu cầu cần phải hoàn thiện hành lang pháp lý tương xứng, nâng cao ý thức của DN về trách nhiệm xã hội đồng thời tạo thuận lợi cho DN, thúc đẩy DN thực hiện CSR qua đó xây dựng một cơ chế thực hành CSR ổn định ở Việt Nam.

Chương 3

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1 Phương hướng hoàn thiện các quy định của pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

Từ những phân tích về thực trạng pháp luật và tình hình thực hiện trên thực tiễn, có thể thấy được nhu cầu hoàn thiện quy định pháp luật về CSR ở nước ta hiện nay. Xét ở khía cạnh tuân thủ pháp luật và cam kết tự nguyện ở nội dung CSR, cho thấy quá trình hội nhập nền kinh tế toàn cầu đặt ra rất nhiều thách thức trong việc thu hút đầu tư nước ngoài về vốn, khoa học kỹ thuật, nhân lực để phát triển kinh tế. Một trong những thách thức là việc cải thiện các chính sách, cải thiện môi trường pháp lý để trở thành thị trường hấp dẫn các nhà đầu tư. Mặt khác, hiện nay các nhà đầu tư, nhập khẩu hàng hóa chú trọng nhiều hơn đến việc yêu cầu các đối tác phải nghiêm túc áp dụng các quy tắc xử sự, các bộ chỉ dẫn quốc tế như một sự ràng buộc trong hoạt động của mình. Các quy tắc xử sự, các chỉ dẫn này đồng thời là các chuẩn mực pháp lý quốc tế phổ biến như các tiêu chuẩn hệ thống quản lý chất lượng ISO, SA8000, bộ hiệp ước toàn cầu Liên Hiệp Quốc, các tiêu chuẩn lao động của tổ chức ILO... DN trong nước đối mặt với hai ràng buộc là pháp luật quốc gia và các quy tắc ứng xử quốc tế và dĩ nhiên giữa hai ràng buộc này sẽ có những chênh lệch. Như vậy, để khắc phục thì đòi hỏi pháp luật quốc gia phải được hoàn thiện để hài hòa các điều kiện của quốc tế với tình hình và điều kiện quốc gia.

Hơn nữa, việc tự nguyện cam kết thực hiện CSR thông qua bộ quy tắc xử sự cũng có những yếu tố pháp lý mà hiện pháp luật còn bỏ ngỏ. Bộ quy tắc xử sự là một lời tuyên bố của DN với các bên hữu quan vì thế nó mang nhiều yếu tố. Các quy tắc về tiêu chuẩn hành vi của DN nêu trong bộ quy tắc xử sự cũng mang dáng dấp của một thỏa ước lao động tập thể giữa DN và NLD, đôi khi được lồng ghép trong HĐLĐ và có giá trị ràng buộc pháp lý. Tuy nhiên không có chế tài cho cả hai phía khi vi phạm bộ quy tắc xử sự này. Rõ ràng, bộ quy tắc xử sự không có tính

cưỡng chế thi hành về mặt pháp lý nên nếu DN không thực hiện thì cũng không có phương pháp bắt buộc thực hiện vì luật không quy định. Mặt khác, nếu DN áp dụng bộ quy tắc xử sự trong nội bộ thì vai trò của nó có giống như nội quy lao động không? Nếu có xung đột với nội quy lao động thì những quy định trong bộ quy tắc ứng xử có được áp dụng không? Đối với cam kết về đạo đức kinh doanh của DN đối với khách hàng và cộng đồng nếu vi phạm thì có biện pháp nào xử lý để đảm bảo quyền lợi của khách hàng không?

Các yếu tố pháp lý này hiện chưa có quy định pháp luật điều chỉnh. Vì thế cần phải hoàn thiện các cơ chế đảm bảo thực hiện các cam kết tự nguyện của DN.

Vai trò của CSR là hoạt động như một công cụ cân bằng mục tiêu kinh tế và mục tiêu xã hội của DN. Trong hoạt động vì mục tiêu kinh tế, nhà nước có những quy định khá đầy đủ cho DN trong Luật Doanh nghiệp 2014, Luật thương mại 2005 và các văn bản luật về thuế, luật chuyên ngành. Tuy nhiên về mục tiêu xã hội của DN thì hiện chưa có quy định cụ thể. Mặc dù bản chất mục tiêu xã hội của DN là tự nguyện nhưng do ý thức pháp luật và trình độ dân trí ở nước ta còn thấp nên sự tự nguyện còn chưa phổ biến vì thế để bảo vệ lợi ích của cộng đồng và xã hội, đem lại hiệu quả đồng bộ, cân bằng giữa hai mục tiêu của DN thì cần phải quy định việc thực hiện CSR là bắt buộc. Trên cơ sở này, pháp luật về CSR cần phải được hoàn thiện theo các phương hướng sau đây:

Thứ nhất, xem xét các yêu cầu và điều kiện để đưa CSR vào quy định pháp luật. Cần phải có các quy định pháp luật về thực hiện CSR để điều chỉnh và thúc đẩy trách nhiệm xã hội của các DN. Pháp luật về CSR phải có các quy định rõ ràng về điều kiện thực hiện, phạm vi, giới hạn trách nhiệm của DN trong việc thực hiện CSR đồng thời cũng phải có hệ thống để tránh việc chồng chéo, thiếu minh bạch gây khó khăn cho DN cũng như các bên hữu quan trong việc áp dụng và thực hiện. Trong việc xây dựng pháp luật về CSR cần lưu ý các vấn đề pháp lý sau:

Về mặt nội dung: Cần phải quy định rõ các điều kiện ràng buộc thực hiện CSR bao gồm điều kiện quy định về quy mô DN và điều kiện quy định về việc tổ

chức CSR; hiệu lực pháp lý của các cam kết đơn phương, địa vị pháp lý của bộ quy tắc ứng xử của DN, của các hiệp hội ngành nghề; hệ thống các cơ chế bảo đảm thi hành và chế tài xử lý vi phạm trong việc thực hiện CSR và cơ chế thi hành các biện pháp xử lý vi phạm.

Về mặt tố tụng: Cần thiết phải có các quy định về việc tiếp cận thông tin, quy định khiếu nại tố cáo và các cơ chế tài phán giải quyết tranh chấp về CSR

Ở góc độ chính sách nhà nước, cần làm rõ việc thực hiện CSR là bắt buộc đối với các DN thỏa mãn các điều kiện quy định bất kể loại hình DN, chế độ kiểm tra báo cáo và công khai minh bạch thông tin liên quan CSR cho các bên hữu quan. Bên cạnh đó, cần có chính sách khuyến khích các DN cam kết và thực thi CSR thông qua các biện pháp kinh tế (có thể so sánh với khuyến khích đầu tư).

Thứ hai, xây dựng các thiết chế cần thiết đảm bảo CSR được thực hiện trên thực tế. Mặc dù bản chất CSR là DN tự nguyện cam kết đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng và xã hội, tuy nhiên khi đã quy định thành hoạt động bắt buộc thì cần phải có các cơ chế để đảm bảo thực hiện. Việc này không chỉ là đòi hỏi hoạt động có hiệu quả của cơ quan nhà nước trong việc quản lý, thanh tra kiểm tra mà còn thể hiện sự tham gia, phối hợp đồng bộ giữa DN, cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội và cộng đồng địa phương. Vì vậy cần phải có quy định về vai trò hoạt động của từng chủ thể trong mối quan hệ này. Bên cạnh đó cũng cần phải xây dựng hệ thống chế tài và khen thưởng trong hoạt động CSR một cách minh bạch và đáng tin cậy. Hệ thống này hoạt động như một thước đo đạo đức của DN đồng thời hỗ trợ nhà nước trong việc hoạch định chính sách pháp luật để đẩy mạnh việc thực hiện CSR trong cộng đồng DN, khuyến khích thực hiện CSR.

Thứ ba, nâng cao ý thức về trách nhiệm xã hội của DN. Sự phát triển CSR phụ thuộc rất nhiều vào việc tuyên truyền, tập huấn và tư vấn cho DN và cộng đồng. Hoạt động này rất cần sự hỗ trợ của nhà nước, các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ và các tổ chức xã hội dân sự khác vì thế cần thiết phải xây dựng các chính sách về tuyên truyền nâng cao ý thức pháp luật về CSR, đưa CSR vào chương

trình giáo dục của các trường học. Ngay từ cấp học tiểu học, tư tưởng về trách nhiệm xã hội nên được đưa vào chương trình giảng dạy. Những bài học về đạo đức cư xử, lòng nhân ái, ý thức bảo vệ môi trường theo học sinh ở những cấp bậc học cao hơn. Sinh viên nên được đào tạo về ý thức xã hội, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức kinh doanh, văn hóa ứng xử DN. Có như vậy, những người chủ tương lai của đất nước sẽ có ý thức về CSR tốt hơn. Bên cạnh việc tuyên truyền cũng cần phải nhận diện và loại bỏ các yếu tố cản trở, trì hoãn hiệu quả thực hiện và nếu cần thiết phải kèm theo những chế tài có tính chất răn đe để từng bước loại bỏ ý thức lách luật, né luật trong việc thực hiện CSR.

3.2 Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp.

3.2.1 Hoàn thiện pháp luật về Trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

3.2.1.1 Pháp luật trong lĩnh vực lao động

Cần có những sửa đổi, hoàn thiện các quy định liên quan đến vấn đề tiền lương

Theo báo cáo của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Việt Nam có tốc độ tăng trưởng mức lương tối thiểu khá nhanh so với các quốc gia trong khu vực, tuy nhiên mức lương tối thiểu vẫn trong nhóm thấp nhất. Ở TP.HCM thuộc vùng 1 thì mức lương tối thiểu năm 2016 theo quy định là 3,5 triệu đồng trong khi dự báo nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình năm 2016 đối với vùng 1 là 4,2 triệu như vậy mức lương tối thiểu mới đạt 74% mức sống tối thiểu và không đảm bảo theo quy định tại điều 91 Bộ Luật Lao động 2012 là lương tối thiểu “phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ”. Trên thực tế hiện nay, nhiều DN bóc lột NLĐ rất tinh vi bằng cách chia nhỏ thu nhập của NLĐ ra thành nhiều khoản ngoài lương với mục đích là giảm đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ, cắt xén, khấu trừ khoản phải trả cho NLĐ. Điều này dẫn đến việc đối với một bộ phận NLĐ, lương chỉ chiếm 75-80% thu nhập và phải làm tăng giờ mới đủ sống. Bên cạnh đó còn có sự chênh lệch trong việc xây dựng định mức, thang bảng lương giữa các loại hình

DN dẫn đến sự cạnh tranh không lành mạnh giữa những NLD cùng làm một công việc nhưng mức lương khác nhau do làm việc tại các loại hình DN khác nhau. Vì vậy cần có những thay đổi pháp luật về tiền lương và từng bước thống nhất các quy định về tiền lương giữa các loại hình DN để giải quyết kịp thời các bức xúc của NLD, tạo sự an tâm cho NLD từ đó hạn chế chảy máu chất xám, nâng cao năng suất lao động, tăng năng lực cạnh tranh lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.

Nâng cao mức phạt nợ lương, nợ BHXH để đảm bảo quyền lợi của NLD

Theo quy định của Bộ Luật Lao động 2012, DN không được nợ lương quá 1 tháng và “phải trả thêm cho NLD một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương” (điều 96). Quy định này tạo một kẽ hở cho DN chiếm dụng lương của NLD. Thực tế, lãi suất huy động tiền gửi của Ngân hàng nhà nước nhỏ hơn lãi suất huy động và lãi suất cho vay của ngân hàng thương mại. Việc chiếm dụng lương của NLD để hoạt động sản xuất kinh doanh sẽ mang lại cho DN lợi ích và thiệt hại cho NLD. Điều 13 Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định mức phạt hành chính từ 5 triệu đến 50 triệu cho hành vi vi phạm trả lương không đúng hạn theo quy định tại điều 96 Bộ Luật Lao động 2012. Mức phạt này còn thấp, chưa đủ sức răn đe đối với DN so với quy mô DN được quy định. Vì thế cần điều chỉnh khoản tiền phải trả cho NLD bị nợ lương ít nhất phải bằng lãi suất huy động của ngân hàng thương mại đồng thời nâng cao mức phạt đối với DN vi phạm để đảm bảo quyền lợi cho NLD. Song song với đó là tăng cường hoạt động tuyên truyền phổ biến cho NLD biết về quyền lợi của mình khi bị nợ lương.

Tình trạng DN trốn tránh nghĩa vụ đóng các khoản BHXH, BHYT, BHTN cho NLD cũng rất phổ biến gây thiệt hại đến quyền lợi của NLD. Nguyên nhân của tình trạng này là do chế tài xử lý vi phạm còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe DN vi phạm. Mặt khác, việc giám sát chưa hiệu quả của cơ quan BHXH dẫn đến việc DN nợ dồn BHXH đến khi mất khả năng thực hiện nghĩa vụ. Vì thế giải pháp tăng cường thanh

tra kiểm tra việc thực thi pháp luật lao động về BHXH trong các DN nhằm xử lý kịp thời, tránh tình trạng nợ dồn ở các DN là cần thiết. Mặt khác, cần phải quy định mức phạt chậm nộp BHXH phải đủ sức răn đe để loại trừ tình trạng DN chiếm dụng số tiền đóng BHXH để hoạt động sản xuất kinh doanh và trường hợp nghiêm trọng thì có thể cân nhắc việc quy định thành tội phạm hình sự thay vì chỉ là vi phạm hành chính như hiện nay.

Điều chỉnh những bất cập về quy định thời giờ làm việc, nghỉ ngơi

Việc DN yêu cầu tăng ca, thêm giờ làm là tình trạng phổ biến hiện nay. Phía DN, nhất là các DN gia công hàng may mặc, chế biến thủy sản do áp lực hoàn thành đơn hàng nên việc các DN này vi phạm quy định về giờ làm thêm là phổ biến. Đối với NLĐ, do nhu cầu tăng thu nhập vì mức lương cơ bản không đáp ứng được mức sống cơ bản vì thế việc làm thêm giờ hiện nay là nhu cầu của cả NLĐ và DN. Vì thế quy định hiện tại về giới hạn giờ làm thêm đã hạn chế khả năng sản xuất kinh doanh của DN đồng thời làm mất quyền lợi của NLĐ mặc dù họ tự nguyện làm thêm giờ.

Pháp luật lao động hiện nay quy định giờ làm thêm 200- 300 giờ/năm, thấp hơn quy định tại một số nước như Thái Lan, Malaysia. Điều này dẫn đến việc giảm sức cạnh tranh về thị trường lao động của nước ta trong khu vực. Hơn nữa, mức phạt vi phạm hành chính tối đa cho hành vi vi phạm làm thêm giờ là 50 triệu đồng (khoản 4 điều 14 Nghị định 95/2013/NĐ-CP) là khá nhỏ so với giá trị đơn hàng hoặc mức bồi thường vi phạm Hợp đồng nên DN sẵn sàng vi phạm.

Quy định về giờ làm thêm hiện nay đang có sự bất cập, cần phải có giải pháp nâng số giờ làm thêm đặc biệt là đối với một số ngành nghề, các công việc mang tính chất đặc thù về thời vụ, đột xuất hay các công việc gấp theo chu kỳ sản xuất kinh doanh của DN.

Hoàn thiện vai trò của tổ chức Công đoàn

Ở Việt Nam hiện duy chỉ có Liên đoàn lao động Việt Nam được công nhận là tổ chức công đoàn đại diện cho NLĐ tại DN, bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ, là một trong những chủ thể của quan hệ lao động tập thể, có vai trò quan trọng trong

việc củng cố xây dựng và phát triển quan hệ lao động. Trên thực tế, nhiều tổ chức công đoàn tại DN chưa thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Nhiều quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân lao động bị vi phạm nhưng chưa được công đoàn bảo vệ có hiệu quả dẫn đến các cuộc đình công của NLĐ. Theo thống kê phần lớn các cuộc đình công đều là đình công tự phát. Nói cách khác, các cuộc đình công này xảy ra không tuân thủ khung khổ pháp lý về tranh chấp lao động tập thể và không có sự tham gia của công đoàn. Điều này nêu lên nhu cầu phải hoàn thiện tổ chức và hoạt động của công đoàn để phát huy đúng vai trò của mình. Cụ thể phải xem xét đến các hướng giải pháp sau:

Thứ nhất, xác định lại nội dung trọng tâm theo thứ tự ưu tiên của các cấp công đoàn. Cấp công đoàn cơ sở chỉ nên tập trung thực hiện những nhiệm vụ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động và thực hiện nhiệm vụ chăm lo, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên và NLĐ; tổng hợp, cung cấp thông tin của công đoàn cơ sở đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Các nhiệm vụ liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và các nhiệm vụ khác không liên quan đến quan hệ lao động thì nên chuyển lên công đoàn cấp trên.

Thứ hai, nâng cao tính chủ động của công đoàn cơ sở từ việc tổ chức thành lập đến các hoạt động. Hiện nay việc thành lập công đoàn cơ sở vẫn còn mang tính hình thức, các thủ tục thành lập công đoàn cơ sở đều do công đoàn cấp trên thực hiện vì thế NLĐ chưa nhận thức vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở hay vai trò của mình trong việc chọn lựa người đại diện cho mình tại DN. Vì thế cần phải tuyên truyền, gắn việc thành lập công đoàn cơ sở, thiết lập cơ cấu tổ chức của công đoàn cơ sở với thương lượng tập thể, phục vụ thương lượng tập thể, bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ, giúp đỡ và tổ chức cho NLĐ chủ động thành lập tổ chức công đoàn tại nơi làm việc, thường xuyên hỗ trợ, giúp đỡ, tạo điều kiện để công đoàn cơ sở chủ động thực hiện nhiệm vụ; cùng với công đoàn cơ sở giải quyết các vấn đề khó khăn, vướng mắc của công đoàn cơ sở.

Thứ ba, đổi mới công tác cán bộ đủ đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn. Hiện tại khâu tổ chức cán bộ công đoàn tại cơ sở vẫn còn nhiều yếu kém vì lẽ nếu cán bộ công đoàn do NLD bầu ra đại diện thì thường thực hiện việc kiêm nhiệm, không có chuyên môn, thiếu năng lực dẫn đến việc công đoàn vẫn còn bị chủ DN o ép hoặc cán bộ công đoàn do công đoàn cấp trên đề cử thì không nắm bắt được nhu cầu và nguyện vọng NLD, chưa kể đến việc luân chuyển cán bộ gây ra sự hụt hẫng trong hoạt động của công đoàn cơ sở. Vì thế cần phải thay đổi, không thực hiện việc tuyển cán bộ rồi phân công về làm cán bộ công đoàn cơ sở mà tuyên truyền hướng dẫn để cho tổ chức công đoàn tìm tuyển chọn và sử dụng cán bộ công đoàn từ những người có uy tín với NLD, có phẩm chất tốt và có tố chất và trưởng thành từ thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, đồng thời ưu tiên quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trải qua hoạt động thực tiễn trong phong trào công nhân; tăng cường việc lựa chọn cán bộ công đoàn cấp trên từ cấp cơ sở và tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng hoạt động công đoàn đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách ở cơ sở trong đó chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng thương thuyết, đàm phán với người sử dụng lao động, tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn trong DN.

3.2.1.2 Pháp luật về bảo vệ môi trường

Bảo vệ môi trường là vấn đề nhức nhối hiện nay khi hàng loạt các vụ việc bê bối về môi trường của DN đã gây ảnh hưởng đến cuộc sống và tình hình an ninh trật tự. Thực trạng từ đó cho thấy các yếu kém của hệ thống quản lý nhà nước và bất cập trong các quy định pháp lý mà chủ yếu là quy định về trách nhiệm pháp lý của DN gây ô nhiễm cần được hoàn thiện.

Cần quy định cụ thể hơn về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do hành vi gây ô nhiễm môi trường của DN

Theo Nghị định 03/2015/NĐ-CP quy định về xác định thiệt hại đối với môi trường thì UBND các cấp sẽ là cơ quan đại diện yêu cầu bồi thường thiệt hại đồng thời là cơ quan có trách nhiệm thu thập, thẩm định chứng cứ, dữ liệu xác định thiệt

hại môi trường. Tuy nhiên pháp luật không quy định về thời hạn yêu cầu bồi thường dẫn đến việc người dân bị ảnh hưởng không thể chủ động trong việc tổ chức cuộc sống của mình.

Hơn nữa, cũng cần có những quy định cụ thể hơn về việc xác định thiệt hại, phân định mức độ ô nhiễm do hành vi gây ô nhiễm môi trường của DN gây ra. Các hậu quả do ô nhiễm môi trường thường không thể chỉ được đánh giá bởi thiệt hại trước mắt mà sự ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng và tài sản của cá nhân, tổ chức còn kéo dài trong tương lai. Điều này pháp luật còn chưa dự liệu đến, chưa có quy định điều chỉnh vì thế cũng cần phải xem xét về hình thức bồi thường thiệt hại để đảm bảo cho nhu cầu sinh hoạt và tái sản xuất lao động tại địa phương.

Quy định trách nhiệm hình sự đối với DN gây ô nhiễm

Nhiều vụ việc vi phạm của DN gây ô nhiễm môi trường để lại hậu quả rất nghiêm trọng nhưng khi bị phát hiện và chỉ xử lý hành chính đã gây bức xúc cho người dân. Thực trạng pháp luật nước ta chưa có quy định xử lý hình sự đối với pháp nhân và trách nhiệm của cá nhân đại diện pháp luật của DN cũng không bị truy cứu do thiếu cơ sở pháp lý. Mặt khác, pháp luật hình sự chưa xác định được phạm vi hậu quả của một hành vi xâm hại môi trường thế nào là “nghiêm trọng”, “rất nghiêm trọng”, hoặc “đặc biệt nghiêm trọng”. Khi xác định hậu quả cần phải tổng hợp được tất cả những thiệt hại và tổn thương mà hành vi vi phạm môi trường gây ra về vật chất, tinh thần trước mắt và lâu dài, và phải định lượng được thiệt hại thì mới khẳng định được phạm vi hậu quả. Tuy nhiên, việc định lượng hậu quả của các hành vi tội phạm môi trường là rất khó khăn và thiếu chắc chắn do thiệt hại môi trường khó có thể tính toán cụ thể. Hậu quả do ô nhiễm môi trường gây ra có thể liên quan đến nhiều đối tượng ở mức độ khác nhau (cá nhân, tổ chức, môi trường), ở nhiều thời điểm khác nhau (hiện tại, tương lai), ở các khía cạnh khác nhau (sức khỏe, thu nhập, tinh thần,..), cũng như các cơ sở khoa học tính toán các yếu tố về khả năng phục hồi của môi trường, thiệt hại của thế hệ tương lai.

Thiết nghĩ những tác hại do hành vi gây ô nhiễm môi trường của DN gây ra là vô cùng lớn, ảnh hưởng nghiêm trọng đến cộng đồng và lợi ích xã hội vì thế cần phải bị xử lý trách nhiệm cao nhất- trách nhiệm hình sự. Vì vậy cần phải có những quy định pháp luật hình sự về các tội phạm môi trường do DN gây ra, ở đó quy định yếu tố cấu thành tội phạm là hình thức phạm tội và phạm vi hậu quả là yếu tố định khung hình phạt.

Cần bổ sung quy định về xác định tổn thất tinh thần làm cơ sở cho việc bồi thường thiệt hại về tinh thần do hành vi vi phạm pháp luật môi trường gây ra

Mục II Nghị quyết số 03/2006/NQ-HĐTP ngày 08/07/2006 của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao đã hướng dẫn áp dụng một số quy định của bộ Luật dân sự về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng, trong đó việc bồi thường thiệt hại về tinh thần trong trường hợp sức khỏe bị xâm hại cao nhất không quá 30 tháng lương tối thiểu và bồi thường thiệt hại về tinh thần cho người thân thích của người bị thiệt hại về tính mạng do ô nhiễm môi trường là cao nhất không quá 60 tháng lương tối thiểu. Tuy nhiên, trong pháp luật môi trường, cụ thể là Luật bảo vệ môi trường 2014 chưa có quy định về xác định thiệt hại về tinh thần do ô nhiễm môi trường gây ra mặc dù thực tế thì ảnh hưởng của môi trường có thể đem lại các tổn thất về tinh thần. Vì thế, cần xem xét bổ sung các quy định trong pháp luật môi trường làm cơ sở xác định tổn thất về tinh thần cho đối tượng bị ảnh hưởng.

3.2.1.3 Luật hóa các điều kiện ràng buộc thực hiện Trách nhiệm xã hội đối với các Doanh nghiệp và ban hành các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp

Xã hội ngày nay đã phát triển và ý thức của một bộ phận DN về trách nhiệm xã hội cũng đã hình thành và ngày càng nâng cao. Đây là lý do mà ngày càng nhiều DN chú ý đến các hoạt động từ thiện, nhân đạo để phục vụ và góp phần phát triển cộng đồng. Tuy nhiên hoạt động này hiện nay chỉ được xem là một tùy chọn cho DN. Để thúc đẩy nhận thức và thực hiện CSR trong cộng đồng DN thì cần phải có một cơ sở pháp lý quy định về tiêu chuẩn đạo đức kinh doanh và các trách nhiệm xã

hội. Điều này có thể tham khảo việc thực hiện luật hóa CSR ở Ấn Độ, theo đó các DN có doanh thu đạt mức quy định thì cần phải trích ra một phần lợi nhuận để thực hiện CSR.

Bên cạnh đó cũng cần phải xây dựng và ban hành bộ tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của DN. Đây là cơ sở để định hướng cho hoạt động CSR của DN, là công cụ để mang đến sự nhận thức về trách nhiệm của DN đối với cộng đồng, xã hội đồng thời cũng là các tiêu chí để đánh giá các hoạt động CSR của DN.

3.2.2 Xây dựng các cơ chế đảm bảo tuân thủ các quy tắc xử sự hay các cam kết đơn phương của Doanh nghiệp

Bản chất của bộ quy tắc ứng xử của DN là những cam kết đơn phương của DN được xây dựng trên mong muốn được đóng góp cho xã hội, cho cộng đồng và gây dựng thương hiệu DN. Yêu cầu về nội dung của bộ quy tắc xử sự này phải đáp ứng tuân thủ pháp luật quốc gia là tối thiểu và mở rộng ra thêm các cam kết quốc tế. Đây là một công cụ rất hữu ích để giám sát các hoạt động thực hiện trách nhiệm xã hội của DN. Hạn chế duy nhất của bộ quy tắc này chính là không có giá trị pháp lý vì thế không có biện pháp cưỡng chế thực hiện. Vì thế, để ràng buộc DN thực hiện theo các cam kết trong bộ quy tắc ứng xử một cách thực tế chứ không phải là một phát biểu hào nhoáng nhằm đánh bóng tên tuổi thì cần có cơ chế đảm bảo thực hiện. Gồm có:

Thứ nhất, cần có những quy định về việc xây dựng bộ quy tắc ứng xử cũng như quy trình đăng ký và cơ quan đăng ký. Cơ quan đăng ký có thể là cơ quan cấp giấy phép đăng ký kinh doanh hoặc lập thêm cơ quan chuyên trách CSR thuộc quản lý nhà nước Nội dung của bộ quy tắc có thể dựa trên bộ tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội (như nêu ở phần trên), hoặc các tiêu chuẩn theo từng ngành chuyên biệt.

Thứ hai, chế tài vi phạm có thể thực hiện thông qua xử phạt hành chính, công bố tên, hành vi vi phạm của DN trên hệ thống thông tin công cộng và trong trường hợp nghiêm trọng có thể xem xét thu hồi giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh.

Thứ ba, bổ sung vào các quy định pháp luật kinh doanh, pháp luật dân sự về việc giải quyết tranh chấp giữa DN và các bên hữu quan về các cam kết đơn phương trong bộ quy tắc ứng xử đã đăng ký.

Thứ tư, khuyến khích sự phát triển của các tổ chức phi nhà nước, các hiệp hội ngành nghề, lập thành lực lượng giám sát xã hội các hoạt động theo cam kết của DN.

Thứ năm, xây dựng cơ chế báo cáo công khai minh bạch DN tùy theo đặc trưng hoạt động kinh doanh mà có những mối quan tâm khác nhau về trách nhiệm xã hội cũng như cách thức thực thi các hoạt động CSR. Và cho dù cách thực hiện CSR của DN tiến hành như thế nào thì hoạt động này cũng cần phải được giám sát thông qua các báo cáo CSR của DN. Các báo cáo này có vai trò cung cấp thông tin cho các bên hữu quan, tạo thêm sự hiểu biết giữa các bên vì thế chúng cần phải được công khai và đánh giá bên thứ ba độc lập và có uy tín. Nhà nước cần phải hỗ trợ tạo điều kiện các DN trong việc thực hiện báo cáo và công khai các báo cáo của DN cho cộng đồng và các bên quan tâm. Hiện ở Việt Nam chưa có các quy định pháp lý để hướng dẫn thực hiện trách nhiệm báo cáo của DN cũng như vai trò giám sát của cộng đồng trên thực tế.

3.2.3 Nâng cao hiệu quả quản lý và giáo dục của nhà nước

Điều kiện tiên quyết và quan trọng để thực hiện CSR là Nhà nước, cụ thể là các Bộ và chính quyền địa phương có trách nhiệm xây dựng chính sách hỗ trợ phù hợp cho DN; kiên quyết chế tài thực thi các quy định hiện có trong khi vẫn tiếp tục cải thiện các cơ sở pháp lý. Như đã nêu trên thì nhà nước cần xây dựng một hành lang pháp lý bắt buộc các DN thực thi CSR một cách đầy đủ và nghiêm túc. Điều này liên quan đến trách nhiệm của Nhà nước trong việc tạo môi trường và khung pháp lý cho DN hoạt động. Khung pháp lý chính là biện pháp có hiệu lực nhất đối với việc thực hiện CSR của DN; đồng thời, là giải pháp hỗ trợ đặc lực cho đạo đức kinh doanh của DN, làm cho các hoạt động từ thiện xuất phát từ nhân văn thường xuyên được củng cố và ngày càng có hiệu lực hơn trên thực tế.

Bên cạnh việc hoàn thiện khung pháp lý, tác động của Nhà nước còn thể hiện ở chỗ con người. Chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý trong lĩnh vực nội dung thực hiện CSR còn yếu cả về số lượng lẫn chất lượng dẫn đến việc xử lý các vụ vi phạm về lao động, môi trường chưa đem lại sự thỏa mãn của cộng đồng. Điều này đặt ra yêu cầu về việc thành lập một cơ quan chuyên trách để thực hiện việc giám sát, xử lý CSR đồng bộ từ trung ương đến cơ sở.

Trong việc thực hiện CSR, ngoài vai trò của nhà nước còn phải kể đến vai trò quan trọng của các tổ chức xã hội dân sự trong việc giám sát, phản biện xã hội và đóng góp vào quá trình xây dựng chính sách, pháp luật liên quan đến CSR. Ở Việt Nam hiện nay vai trò của các tổ chức phi nhà nước vẫn chưa được coi trọng vì thế cần phải được thay đổi. Nhà nước cần phải khuyến khích và phát triển các tổ chức phi nhà nước về CSR để một mặt hỗ trợ cho vai trò của Nhà nước, mặt khác thực hiện chức năng giám sát nhà nước và DN trong hoạt động CSR nhằm hạn chế các hành vi tiêu cực từ cán bộ quản lý Nhà nước và các hành vi vi phạm của DN.

Bên cạnh đó không thể bỏ qua vai trò của Nhà nước trong việc phổ biến tuyên truyền việc thực hiện trách nhiệm xã hội trong cộng đồng DN và dân cư. Ý thức pháp luật của chúng ta còn thấp, vì vậy việc giáo dục nâng cao ý thức và trình độ dân trí là quan trọng, là gốc rễ để đạt đến mức độ tiến bộ xã hội cần có.

Kết luận chương 3

CSR là một lĩnh vực mới và các quy định pháp luật hiện nay còn chưa chặt chẽ khiến các DN không có động lực để thực hiện CSR và vẫn còn có những DN vi phạm nghiêm trọng gây ảnh hưởng đến xã hội. Một phần nguyên nhân nằm ở nhà nước khi còn thiếu các quy định pháp luật liên quan đến trách nhiệm xã hội của DN hay các cơ chế quản lý giám sát. Mặt khác, DN chưa ý thức được tầm quan trọng của CSR đối với hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như chưa được hỗ trợ các phương tiện cần thiết để thực hiện trách nhiệm của mình.

Nhận diện được một số hạn chế cũng như nguyên nhân của chúng, các giải pháp được đưa ra theo các định hướng sau:

Thứ nhất, xem xét các yêu cầu và điều kiện để đưa CSR vào quy định pháp luật

Thứ hai, xây dựng các thiết chế cần thiết đảm bảo CSR được thực hiện trên thực tế.

Thứ ba, nâng cao vai trò của nhà nước trong việc quản lý và giáo dục ý thức về trách nhiệm xã hội của DN.

Từ các định hướng đó, các giải pháp được đề xuất để nhằm điều chỉnh các quy định bất cập hiện nay về CSR và xây dựng pháp luật quy định các cơ chế cần thiết để thực thi CSR.

Trong bối cảnh kinh tế, trình độ nhận thức, ý thức pháp luật của nước ta hiện nay, việc xác định thực hiện CSR là bắt buộc đối với các DN thỏa các điều kiện quy định là phù hợp từ đó hình thành thói quen thực hành trách nhiệm xã hội trong cộng đồng DN.

KẾT LUẬN

CSR, là khái niệm vượt lên trên phạm vi bao quát của các quy định pháp luật. Trách nhiệm xã hội không hoàn toàn được quy định bằng pháp luật, mà nó là sự kết hợp của trách nhiệm pháp lý và các dạng trách nhiệm đạo đức, từ thiện. CSR có thể được nhìn nhận như một dạng đặc biệt của trách nhiệm pháp lý tích cực. Trách nhiệm đó đòi hỏi DN phải đáp ứng được những mong đợi, kì vọng của xã hội và thực hiện được cam kết của mình đem lại lợi ích tốt nhất cho tất cả các bên hữu quan, đồng thời phải đảm bảo đáp ứng được sự tuân thủ các quy định pháp luật cơ bản. Vì thế, CSR trở thành một loại trách nhiệm cần được chào đón, cần được quan tâm, phát triển vì nó góp phần đáng kể trong công cuộc xây dựng và hoàn thiện xã hội. Trong phạm vi luận văn thạc sỹ, tác giả đã nghiên cứu cơ sở lý luận của trách nhiệm xã hội của DN, đánh giá thực trạng pháp luật và tình hình thực hiện thực tế tại TP.HCM từ đó nêu lên các giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của DN. Trên cơ sở các nghiên cứu đó, các kết luận sau đây đã được đúc kết lại:

Thứ nhất, dưới góc độ lý luận, luận văn đã nêu lên các khái niệm, lịch sử hình thành các khái niệm hiện đại về trách nhiệm xã hội của DN, xác định được vai trò của trách nhiệm xã hội của DN tác động đến chính sách pháp luật và bản chất của nó. Bên cạnh đó, luận văn cũng nêu các cơ sở hình thành nên nội dung của trách nhiệm xã hội của DN, tạo tiền đề cho việc xây dựng các cơ chế đảm bảo thực hiện trách nhiệm xã hội của DN.

Thứ hai, luận văn đánh giá thực trạng quy định pháp luật về thực hiện trách nhiệm xã hội của DN trong lĩnh vực nội dung của trách nhiệm xã hội của DN được lựa chọn: bảo vệ môi trường, bảo vệ quyền của NLĐ. Luận văn cũng nêu lên thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội của những DN tại TP.HCM từ đó phản ánh được sự cần thiết phải thiết phải hoàn thiện pháp luật.

Thứ ba, luận văn đã phân tích được nhu cầu hoàn thiện pháp luật quy định về trách nhiệm xã hội của DN, đồng thời đưa ra định hướng cho các giải pháp hoàn thiện gồm có: xem xét các yêu cầu và điều kiện để đưa CSR vào quy định pháp

luật, xây dựng các thiết chế cần thiết đảm bảo CSR được thực hiện trên thực tế, nâng cao ý thức về trách nhiệm xã hội của DN.

Thứ tư, nhiệm vụ quan trọng được đặt ra khi nghiên cứu đề tài này là đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật có liên quan đến thực hiện trách nhiệm xã hội của DN ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở những đánh giá tình hình thực hiện trách nhiệm xã hội của DN trong thời gian qua, luận văn đã đề xuất ba nhóm giải pháp:

Nhóm một, điều chỉnh một số nội dung pháp luật, bao gồm:

- Cần có những sửa đổi, hoàn thiện các quy định liên quan đến vấn đề tiền lương

- Nâng cao mức phạt nợ lương, nợ BHXH để đảm bảo quyền lợi của NLD

- Điều chỉnh những bất cập về quy định thời giờ làm việc, nghỉ ngơi

- Hoàn thiện vai trò của tổ chức Công đoàn thể hiện: xác định lại nội dung trọng tâm theo thứ tự ưu tiên của các cấp công đoàn, nâng cao tính chủ động của công đoàn cơ sở từ việc tổ chức thành lập đến các hoạt động, đổi mới công tác cán bộ đủ đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn.

- Cần quy định cụ thể hơn về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do hành vi gây ô nhiễm môi trường của DN.

- Quy định trách nhiệm hình sự đối với DN gây ô nhiễm

- Cần bổ sung quy định về xác định tổn thất tinh thần làm cơ sở cho việc bồi thường thiệt hại về tinh thần do hành vi vi phạm pháp luật môi trường gây ra.

- Luật hóa các điều kiện ràng buộc thực hiện CSR đối với các DN và ban hành các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội DN.

Nhóm hai, các giải pháp bảo đảm cơ chế thực thi có hiệu quả trách nhiệm xã hội của DN bao gồm:

- Cơ chế đảm bảo tuân thủ các quy tắc xử sự hay các cam kết đơn phương của DN;

- Xây dựng cơ chế báo cáo công khai minh bạch;

Nhóm ba, các giải pháp để nâng cao hiệu quả của nhà nước trong việc quản lý và thực hiện giáo dục nâng cao ý thức pháp luật của xã hội về CSR

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo Diễn đàn Doanh nghiệp điện tử, *DOW và tư duy CSR mới tại Việt Nam*, <http://enternews.vn/>, <http://enternews.vn/dow-va-tu-duy-csr-moi-tai-vn.html>, cập nhật ngày 13/11/2015
2. Bảo hiểm xã hội TP.HCM, *Tập trung xử lý tình trạng nợ đọng, chậm đóng bảo hiểm xã hội*, website <http://bhxhtphcm.gov.vn>, <http://bhxhtphcm.gov.vn/chi-tiet-tin-tuc/863/tap-trung-xu-ly-tinh-trang-no-dong-cham-dong-bao-hiem-xa-hoi/>, cập nhật ngày 20/01/2016
3. Bộ Tài nguyên môi trường, *Danh mục các điều ước quốc tế trong lĩnh vực môi trường Việt Nam tham gia*, website <http://vea.gov.vn/vn>, <http://vea.gov.vn/vn/hoptacquocte/conguoc/Pages/Danhm%E1%BB%A5cc%C3%A1cc%C3%B4ng%C6%B0%E1%BB%9Bcqu%E1%BB%91ct%E1%BA%BFtrongl%C4%A9nhv%E1%BB%B1cm%C3%B4itr%C6%B0%E1%BB%9DNg.aspx>, cập nhật ngày 23/09/2009
4. Nguyễn Thị Minh Châu (2013), *Trách nhiệm xã hội của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể đối với NLD: Nghiên cứu trường hợp ở TP.HCM*, Tạp chí khoa học xã hội, (số 07), tr. 09-18
5. Nguyễn Đình Cung và Lưu Minh Đức (2008), *Trách nhiệm xã hội của DN - CSR: Một số vấn đề lý luận và yêu cầu đổi mới quản lý nhà nước với CSR ở Việt Nam*, Tạp chí Quản lý kinh tế, (số 23), tr.3-11
6. Lê Đăng Doanh (2009), *Một số vấn đề về trách nhiệm xã hội của DN ở Việt Nam*, Tạp chí Triết học, (số 03), tr.29-34
7. Phạm Văn Đức (2011), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của DN ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, (số 400), tr. 18-23
8. Thạch Huệ, *Doanh nghiệp và trách nhiệm xã hội: Tự nguyện hay tăng chế tài?*, website <http://bnews.vn/>, <http://bnews.vn/doanh-nghiep-va-trach-nhiem-xa-hoi-tu-nguyen-hay-tang-che-tai-/10989.html>, cập nhật ngày 08/03/2016

9. Nguyễn Như Phát (2013), *Trách nhiệm xã hội của DN: Một số vấn đề lý luận*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, (số 07), tr. 29-34.
10. Hà Phương, *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ môi trường vẫn chỉ là khẩu hiệu*, http://www.tinmoitruong.vn/doanh-nghiep/tra-ch-nhie-m-xa-ho-i-cu-a-doanh-nghie-p-trong-ba-o-ve--moi-truo-ng-va-n-chi--la--kha-u-hie-u_36_46332_1.html, cập nhật ngày 27/11/2015.
11. Phạm Thị Huyền Sang, *Tăng cường vai trò của các tổ chức phi Nhà nước trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của DN ở Việt Nam*, <http://tcdcpl.moj.gov.vn>, <http://tcdcpl.moj.gov.vn/UserControls/News/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/qt/tintuc/Lists/XayDungPhapLuot&ListId=&SiteId=&ItemID=222&OptionLogo=0&SiteRootID=>, cập nhật ngày 29/12/2015
12. Sở Lao động Thương binh Xã hội TP.HCM, *Báo cáo tổng kết năm 2015 Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội TPHCM*, <http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn>, <http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/thong-tin-bao-cao-thong-ke>, cập nhật ngày 13/01/2016
13. Nguyễn Văn Thắng (2013), *Trách nhiệm xã hội của các DN Việt Nam theo khung tham chiếu của Hiệp ước toàn cầu (Global Compact)*, Tạp chí Kinh tế và phát triển, (số 195), tr. 3-9
14. Lê Thị Thơm (2016), *Nâng cao trách nhiệm xã hội của DN Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, (số tháng 5), tr. 74-77
15. Vũ Mạnh Toàn (2009), *Trách nhiệm doanh nghiệp ở Việt Nam: Sự thách thức đối với doanh nghiệp, chính phủ và xã hội dân sự*, Tạp chí Triết học, (số 2), tr. 13-17
16. Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung Ương, *Báo cáo khảo sát Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại Nhật Bản từ ngày 15-21/9/2014*, website <http://www.ciem.org.vn>, <http://www.ciem.org.vn/tabid/81/articletype/ArticleView/articleId/1590/default.aspx>, cập nhật ngày 10/03/2015

17. Adefolake Adeyeye (2011), *Universal standards in CSR: are we prepared*, Corporate Governance, (volume 11), pg.107-119
18. Carroll Archie (1999), *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, Business & Society, Mỹ
19. Ilias Bantekas (2004), *Corporate Social Responsibility in International Law*, Boston University International Law Journal, (vol. 22:309), pg. 309-347
20. David Crowther and Guler Aras (2008), *Corporate Social Responsibility*, Ventus Publishing ApS, Anh
21. Abby Ghobadian, Kevin Money, and Carola Hillenbrand (2015), *Corporate Responsibility Research: Past—Present—Future*, Group & Organization Management, (Vol. 40:3), pg. 271 –294
22. Kim Kercher (2007), *Corporate Social Responsibility: Impact of globalisation and international business*, Bond University, Úc
23. Dmitrij Petrov (2015), *Introduction to the Corporate Social Responsibility*, Reutlingen University, Đức
24. John Ruggie and Tamaryn Nelson (2015), *Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementation Challenges*, Harvard Kennedy School, Mỹ
25. Antonio Vives (2008), *Corporate Social Responsibility: The Role of Law and Markets and the Case of Developing Countries*, Chicago-Kent Law Review, (Volume 83) , pg. 199-229