

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

ĐÀO MỘNG ĐIỆP*

Ngày nhận bài: 12/03/2021

Ngày phản biện: 25/03/2021

Ngày đăng bài: 30/06/2021

Tóm tắt:

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp giữ vai trò quan trọng trong nền kinh tế thị trường, đặc biệt trong thời kỳ hội nhập kinh tế toàn cầu hiện nay. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được xem như “bản lề” để xây dựng văn hóa và thương hiệu của doanh nghiệp. Đặc biệt là trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động. Đây là vấn đề mấu chốt cơ bản để tạo ra sản phẩm chất lượng, xây dựng uy tín của doanh nghiệp, góp phần giúp doanh nghiệp phát triển bền vững, tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trong hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, thực thi quy định pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động vẫn còn nhiều vấn đề bất cập tồn tại. Hoàn thiện hành lang pháp lý và xây dựng Bộ quy tắc ứng xử được xem là những giải pháp nòng cốt đặt ra trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa:

Trách nhiệm, xã hội, doanh nghiệp, người lao động, pháp luật, hội nhập.

Abstract:

Corporate social responsibility plays an important role in the market economy, especially in the current global economic integration time. Corporate social responsibility is seen as a “hinge” to build the culture and brand of the business. Especially the social responsibility of enterprises in protecting workers' rights. This is a fundamental issue to create quality products, build the reputation of businesses, contributing to help businesses develop sustainably; increase the competitiveness of enterprises in international economic integration. However, the implementation of legal regulations on corporate social responsibility in protecting workers' rights still has many shortcomings. Completing the legal corridor and building a Code of Conduct is considered the core solutions set in the current time.

Keywords:

Responsibility, social, business, workers, law, integration.

1. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động

Đã có nhiều quan điểm khác nhau về *trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility, viết tắt là CSR)*. Theo đó, trách nhiệm được tiếp cận dưới các góc độ

* TS., Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: diepdm@hul.edu.vn

như: i) Là kết quả của một nghĩa vụ; ii) Là kết quả của một sự cam kết¹. Trong đó, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được xác định: “*Có trách nhiệm về mặt xã hội không chỉ là phải thực hiện đầy đủ csac nghĩa vụ pháp lý có hiệu lực, mà còn phải đi xa hơn và đầu tư nhiều hơn cho nguồn vốn con người, cho môi trường và cho các mối liên hệ với các thành phần có liên quan*”². Theo *Từ điển Bách khoa toàn thư mở*, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, còn được hiểu dưới những cái tên khác như tính bền vững của doanh nghiệp, doanh nghiệp bền vững, lương tâm của doanh nghiệp, bổn phận của doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp có trách nhiệm. Trước đây, thuật ngữ này từng được hiểu như là một chính sách nội bộ riêng của một tổ chức hay một chiến lược đạo đức kinh doanh, nhưng điều này không còn chính xác bởi sự phát triển của rất nhiều những bộ luật quốc tế và cả việc hàng loạt các tổ chức đã sử dụng khả năng của mình để đưa thuật ngữ này vươn ra khỏi việc chỉ là một sáng kiến hay lý tưởng của vài cá nhân hay thậm chí là của một ngành nghề kinh doanh nhất định. Sau đó, trách nhiệm với xã hội của doanh nghiệp (CSR) được coi như là một cách tự điều chỉnh của doanh nghiệp³. Trong khi đó, Ngân hàng Thế giới (WB) lại đưa ra khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: “*là những cam kết của doanh nghiệp đóng góp vào sự phát triển kinh tế bền vững, hợp tác với người lao động, gia đình và xã hội để cải thiện chất lượng cuộc sống của họ sao cho vừa có lợi cho doanh nghiệp, vừa có ích cho sự phát triển*”⁴.

Với các cách tiếp cận trên, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được hiểu là sự cam kết của doanh nghiệp đối với người lao động, người tiêu dùng, đối với vấn đề bảo vệ môi trường và xã hội nhằm xây dựng văn hóa doanh nghiệp tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường khu vực và quốc tế. Trong đó, sự cam kết của doanh nghiệp đối với người lao động được xem là quá trình tương tác trực tiếp, có ảnh hưởng rất lớn đến vấn đề phát triển doanh nghiệp bền vững, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động là nội dung rất quan trọng trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, duy trì quan hệ lao động hài hòa, phát triển bền vững để tạo lập sự bình ổn cho doanh nghiệp và xây dựng uy tín của doanh nghiệp. Chính vì vậy, đây được xem là nội dung cốt lõi, trực tiếp ảnh hưởng đến doanh nghiệp cũng như việc tìm kiếm đối tác kinh doanh. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động được Đảng và Nhà nước ta quan tâm thông qua việc ban hành các văn bản pháp luật như: Bộ luật Lao động 1994, Pháp lệnh Bảo hộ lao động... Mặc dù thời điểm này, hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh về vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động chưa đầy đủ và hoàn thiện nhưng

¹ Michel Capron Francoise Quariel-Lanoizelee, *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, Nxb Tri thức, 2009, tr.46.

² Michel Capron Francoise Quariel-Lanoizelee, *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, Nxb Tri thức, 2009, tr.47.

³https://vi.wikipedia.org/wiki/Tr%C3%A1ch_nhi%E1%BB%87m_x%C3%A3_h%E1%BB%99i_c%E1%BB%A7a_doanh_nghi%E1%BB%87p. Truy cập ngày 17/02/2019.

⁴ *Vai trò của công đoàn nhằm thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam*, Nxb Lao động, 2009, tr.9.

bước đầu các văn bản pháp luật đó đã tạo cơ sở pháp lý để doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm bảo vệ người lao động làm việc trong môi trường điều kiện an toàn, hạn chế các tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp xảy ra, bảo vệ lao động trẻ em, lao động nữ, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, cấm các hành vi vi phạm về lao động cưỡng bức, quấy rối tình dục tại nơi làm việc... Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực tế, các quy phạm pháp luật đã dần bộc lộ những hạn chế, khuyết điểm. Chính vì vậy, nhà nước đã ban hành Bộ luật Lao động 2019, Luật Việc làm 2013, Luật Công đoàn 2012 và Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 điều chỉnh về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

Có thể nói, các văn bản pháp luật và các nghị định, thông tư hướng dẫn hiện hành đã kế thừa những nội dung hợp lý trong hệ thống các văn bản pháp luật trước đó, đồng thời những văn bản này đã quy định mới, sửa đổi, bổ sung các quy phạm pháp luật điều chỉnh về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động trong thời kỳ hội nhập.

Hệ thống các văn bản pháp luật quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động này đã được ban hành tương đối đầy đủ, phần nào đáp ứng được yêu cầu của hành lang pháp lý quốc tế tạo môi trường pháp lý cho doanh nghiệp xây dựng thương hiệu, tạo uy tín và tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế. So với các quy định trước đây, các quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động có nhiều quy định mới, được đánh giá là tiên bộ khi áp dụng trong thực tiễn.

Thứ nhất, pháp luật hiện hành quy định cụ thể về các nguyên tắc sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên⁵, danh mục các ngành nghề bị cấm trong được sử dụng lao động chưa thành niên, các biện pháp bảo vệ lao động trẻ em và lao động chưa thành niên⁶, trách nhiệm của doanh nghiệp trong sử dụng, thuê mướn đối tượng lao động đặc thù này. Pháp luật hướng đến việc bảo vệ lao động trẻ em và lao động chưa thành niên, xác định rõ chế độ bảo hộ, chăm sóc sức khỏe cho đối tượng đặc thù và quy định về việc quản lý máy móc, vật tư, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động đối với nhóm lao động này.

Thứ hai, pháp luật quy định rõ về các hành vi chống phân biệt đối xử trong lao động như: i) Cấm phân biệt đối xử trong lựa chọn nghề nghiệp, công việc⁷; ii) Cấm phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân,... hoặc vì lý do thành lập công đoàn⁸; iii) Cấm phân biệt đối xử trong hưởng lương⁹; iv) Cấm phân biệt đối xử

⁵ Xem Điều 144, Điều 145 Bộ luật Lao động 2019.

⁶ Xem Điều 145 Bộ luật Lao động 2019.

⁷ Xem Điều 8 Bộ luật Lao động 2019.

⁸ Xem Điều 3, Điều 175, Điều 179 Bộ luật Lao động 2019.

⁹ Xem Điều 32, Điều 175 Bộ luật Lao động 2019.

về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại¹⁰; v) Cấm phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi¹¹. Ngoài ra, pháp luật cũng xác định rõ về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Bộ luật Lao động 2019 quy định rõ về cấm quấy rối tình dục người lao động tại nơi làm việc¹². Pháp luật cũng cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động bị người sử dụng lao động quấy rối tình dục¹³. Ngoài ra, pháp luật cũng nghiêm cấm người sử dụng lao động quấy rối tình dục lao động là người giúp việc gia đình và quy định người lao động có nghĩa vụ tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động quấy rối tình dục người lao động¹⁴.

Thứ ba, pháp luật quy định cụ thể trách nhiệm của doanh nghiệp trong bảo đảm các điều kiện làm việc cho lao động nữ, không sử dụng lao động nữ làm các công việc ảnh hưởng đến chức năng sinh sản và nuôi con. Pháp luật cũng dành các điều luật để bảo vệ lao động nữ khi làm thêm giờ, làm đêm, về chế độ cho lao động nữ khi mang thai, nghỉ sinh con, quy định các điều kiện làm việc cho lao động nữ¹⁵.

Thứ tư, pháp luật hiện hành quy định về chế độ bảo hộ lao động để bảo vệ người lao động. Trong đó, pháp luật quy định cụ thể các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại cho người lao động; quy định rõ về những biện pháp xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động và tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; quy định cụ thể chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động; quy định theo hướng khuyến khích phát triển các dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động, tạo cơ chế mở linh hoạt cho người sử dụng lao động có thể trực tiếp thực hiện các dịch vụ hoặc thông qua các cơ quan khác để thực hiện các dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động; quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong phòng ngừa các tình trạng tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các hoạt động giải quyết, khắc phục hậu quả để bảo đảm cho người lao động được làm việc trong môi trường điều kiện an toàn, không gây hại; quy định cụ thể về việc thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động sơ sở để tư vấn, phối hợp trong việc xây dựng các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, tổ chức kiểm tra thực hiện an toàn, vệ sinh lao động, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc nhằm thúc đẩy cải thiện điều kiện làm việc an toàn cho người lao động; quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

Thứ năm, pháp luật quy định vấn đề xây dựng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể để doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi

¹⁰ Xem Điều 57 Bộ luật Lao động 2019.

¹¹ Xem Điều 57, Điều 175 Bộ luật Lao động 2019.

¹² Xem Điều 35 Bộ luật Lao động 2019.

¹³ Xem Điều 35 Bộ luật Lao động 2019.

¹⁴ Xem Điều 164 Bộ luật Lao động 2019.

¹⁵ Xem Điều 135, 137, 138, 139 Bộ luật Lao động 2019.

người lao động. Pháp luật quy định cụ thể điều kiện xây dựng nội quy lao động hợp pháp, nội dung nội quy lao động làm cơ sở căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất¹⁶. Pháp luật cũng thiết lập một hành lang pháp lý để doanh nghiệp thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, quy định các nguyên tắc thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc để doanh nghiệp tạo điều kiện cho người lao động thực hiện quyền dân chủ, quy định các hành vi bị cấm, nội dung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, quy định về đối thoại tại nơi làm việc, mục đích, hình thức và nội dung của đối thoại tại nơi làm việc¹⁷. Đặc biệt là các quy định về thỏa ước lao động tập thể. Đây được xem là vấn đề mấu chốt trong các cuộc thương lượng mang tính tập thể. Để xác lập một quan hệ lao động hài hòa, ổn định, pháp luật đã ghi nhận cho phép tập thể lao động và người sử dụng lao động được quyền tự do thỏa thuận trong quan hệ lao động. Đây là một ghi nhận mới của Bộ luật Lao động 2019 tạo cơ chế mở, linh hoạt cho phép các bên chủ động trong quan hệ lao động. Theo đó, pháp luật thừa nhận mở rộng quyền tự do thương lượng và thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động, mở rộng phạm vi thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, mở rộng thẩm quyền ký kết thỏa ước lao động tập thể, ghi nhận chặt chẽ quy trình thương lượng, ký kết và giám sát thực thi thỏa ước lao động tập thể¹⁸... Ghi nhận thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và các loại thỏa ước lao động tập thể khác xuất hiện trong giai đoạn hiện nay.

Thứ sáu, để tạo hành lang pháp lý cho doanh nghiệp trong thực hiện trách nhiệm xã hội của mình, pháp luật cũng quy định rất chặt chẽ các hình thức, nguyên tắc trả lương, vấn đề xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy định các trường hợp trả lương làm thêm giờ, trả lương làm việc vào ban đêm, các trường hợp trả lương khi người lao động bị ngừng việc, các trường hợp khấu trừ lương của người lao động¹⁹. Ngoài ra, pháp luật cũng quy định về chế độ ốm đau, chế độ thai sản, chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, chế độ hưu trí, chế độ tử tuất để ghi nhận, bảo vệ người lao động trong suốt quá trình từ khi người lao động bắt đầu làm việc đến khi chấm dứt quan hệ lao động khi có các sự kiện pháp lý xảy ra trong quan hệ lao động.

Thứ bảy, pháp luật cũng quy định chi tiết về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi để doanh nghiệp thực thi trong quan hệ lao động. Đây là vấn đề các doanh nghiệp quan tâm trong quá trình thực hiện quan hệ lao động. Để tạo hành lang pháp lý cho người sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, pháp luật quy định rõ thời giờ làm việc bình thường, thời giờ làm việc ban đêm, thời giờ nghỉ giữa ca, nghỉ chuyển ca, thời giờ làm việc linh hoạt, thời giờ nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng²⁰ và các trường hợp nghỉ khác để người sử dụng lao động áp dụng linh hoạt trong quá trình lao động.

¹⁶ Xem Điều 118, 119, 120, 121 Bộ luật Lao động 2019.

¹⁷ Xem Điều 63, 64 Bộ luật Lao động 2019.

¹⁸ Xem Chương V, mục 2, 3, 4, 5 Bộ luật Lao động 2019.

¹⁹ Xem Điều 98-102 Bộ luật Lao động 2019.

²⁰ Xem Chương VII Bộ luật Lao động 2019.

Thứ tám, tổ chức công đoàn là một nội dung rất quan trọng được ghi nhận trong Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn. Để thiết lập hành lang pháp lý cho doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội trong bảo vệ người lao động, Nhà nước đã có những quy định rất chi tiết về quyền công đoàn của người lao động, trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với tổ chức công đoàn, quy định các bảo đảm cho hoạt động của tổ chức công đoàn, mối quan hệ của doanh nghiệp, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn.

Với những quy định trên, pháp luật góp phần thiết lập hành lang pháp lý cho doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội trong bảo vệ người lao động, góp phần hạn chế tình trạng người lao động bị xâm hại khi tham gia vào quan hệ lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu việt đã đạt được trong xây dựng chính sách, hệ thống pháp luật Việt Nam về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động, pháp luật hiện hành còn bộc lộ nhiều điểm hạn chế, bất cập.

Thứ nhất, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động được quy định ở nhiều văn bản luật và dưới luật khác nhau và do nhiều cơ quan quản lý nhà nước ban hành. Đa số các văn bản luật được ban hành giai đoạn này cũng giống như trước đây sau khi ban hành không thực hiện được ngay mà phải có nhiều nghị định, thông tư hướng dẫn thực hiện.

Thứ hai, hệ thống văn bản pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động được quy định trong rất nhiều chế định của Bộ luật Lao động hoặc được ban hành bằng văn bản luật đơn hành cùng với việc phổ biến trên các phương tiện thông tin đại chúng trong quá trình xây dựng và sau khi ban hành chưa thực sự rộng rãi đã ảnh hưởng đến việc tiếp cận và thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

Thứ ba, mặc dù hiện nay pháp luật đã quy định tương đối chi tiết và đầy đủ tạo hành lang pháp lý cho doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động, tuy nhiên, cho đến nay nhiều văn bản pháp luật còn hạn chế. Một số quy định của Bộ luật Lao động về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động vừa được ban hành nhưng chưa có văn bản pháp luật hướng dẫn cụ thể. Một số quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động chưa tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và yêu cầu của giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế toàn cầu. Nhiều quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động vẫn mang tính định khung, thiếu các quy định mang tính linh hoạt để phù hợp với hành lang pháp lý quốc tế và các Bộ quy tắc ứng xử của các công ty đa quốc gia.

Thứ tư, vẫn còn những hạn chế bất cập trong các quy định về bảo vệ quyền lợi người lao động như: i) Vấn đề lao động cưỡng bức đã được pháp luật hiện hành quy định, tuy nhiên, khái niệm này mới được mô tả một cách đơn giản khó áp dụng trong thực tiễn một cách thống nhất. Ngoài ra, các hình thức về lao động cưỡng bức cũng không được chi tiết hóa làm cơ sở nhận diện hành vi này trên thực tế; ii) Vấn đề lao động nữ đã có nhiều quy định rất tiên bộ góp phần nâng cao vai trò của lao động nữ tuy nhiên các quy định vẫn còn hạn chế làm cho việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động bị ảnh hưởng như: quy định về thời gian nghỉ của lao động nữ trong thời gian hành kinh; quy định về thời gian nghỉ cho con bú, quy định về danh mục cấm sử dụng lao động nữ, quy định về thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ; iii) Vấn đề lao động trẻ em, lao động chưa thành niên đã được quy định nhưng còn nhiều hạn chế như việc xác định cụ thể lao động trẻ em tham gia quan hệ lao động, vấn đề quy định thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi...; iv) Vấn đề xây dựng nội quy và ký kết thỏa ước lao động tập thể: Pháp luật chưa quy định các vấn đề liên quan đến cơ chế hỗ trợ quá trình thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể... Điều này ảnh hưởng đến việc thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động; v) Vấn đề tổ chức công đoàn được xem là nội dung quan trọng trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, quy định này còn có một số điểm chưa tương thích với Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiên bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). *Một là*, đối tượng có quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện lao động theo pháp luật hiện hành bị thu hẹp so với Hiệp định CPTPP. Theo đó, đối tượng người nước ngoài, người lao động làm việc cho các nhân, hộ gia đình không thuộc đối tượng tham gia thành lập tổ chức công đoàn. Việc chưa thừa nhận loại quyền này ở Việt Nam đối với người lao động nước ngoài cho thấy pháp luật: i) Chưa đảm bảo quyền công đoàn của người lao động nước ngoài; ii) Chưa đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, quá trình toàn cầu hóa, chưa thích ứng được với các quy định mang tính nguyên tắc của Luật Quốc tế; iii) Có thể chứa đựng những mầm mống dẫn đến mâu thuẫn phát sinh giữa người lao động nước ngoài với người sử dụng lao động nếu như lao động nước ngoài thành lập tổ chức đại diện của mình mà người sử dụng lao động không đồng ý; iv) Chưa tạo sự liên kết mạnh mẽ giữa người lao động nước ngoài và Việt Nam trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; v) Có thể dẫn đến các trường hợp tự phát (trường hợp công đoàn của người lao động nước ngoài làm việc tại Liên doanh Dầu khí Vietsovpetro). Hiện nay, Việt Nam có khoảng 74 nghìn lao động nước ngoài sinh sống và làm việc trên lãnh thổ Việt Nam²¹, do đó, việc bỏ ngỏ đối tượng này trong hệ thống pháp luật hiện hành cần phải được xem xét một cách thấu đáo. *Hai là*, theo pháp luật hiện hành tổ chức đại diện lao động chưa độc lập về tài chính. Pháp luật hiện hành quy định, tài chính để bảo đảm cho tổ chức công đoàn hoạt động, ngoài đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng góp, ngân sách

²¹ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2011), *Báo cáo đánh giá tác động của Luật Công đoàn (sửa đổi)*, số 94, Nxb Lao động, tr.20.

nhà nước hỗ trợ, nguồn thu hợp pháp khác, tổ chức công đoàn hoạt động dựa trên sự đóng góp 2% kinh phí của tổ chức người sử dụng lao động²². Điều này chưa tương thích với Hiệp định CPTPP quy định về sự độc lập về kinh phí của tổ chức công đoàn.

Thứ năm, các chế tài quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động hiện nay đã được quy định, tuy nhiên, việc liệt kê xác định các hành vi vi phạm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động còn hạn chế. Mức chế tài đối với hành vi vi phạm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động còn thấp, chưa đủ sức răn đe cũng như ngăn ngừa các doanh nghiệp và tập thể lao động tham gia quan hệ lao động thực hiện.

2. Bộ quy tắc ứng xử và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động

Bộ quy tắc ứng xử được hiểu là *“những nguyên tắc, giá trị, tiêu chuẩn hay các quy tắc hành vi có tác dụng hướng dẫn cho các quyết định, các quy trình và các hệ thống của một tổ chức theo cách (a) đóng góp cho phúc lợi của những cổ đông/người liên quan chủ chốt và (b) tôn trọng quyền của tất cả những người Ủy thác quyền lợi bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của tổ chức đó”*²³.

Bộ quy tắc ứng xử cũng được hiểu là các chuẩn mực, các tiêu chuẩn mà các bên thỏa thuận đặt ra dựa trên hệ thống các hành lang pháp lý quốc tế hoặc quốc gia trong đó ghi nhận trách nhiệm các bên phải tuân thủ để nhằm đạt mục tiêu chung.

Hiện nay, trong quan hệ giữa các doanh nghiệp, để bảo đảm thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các doanh nghiệp thường áp dụng một cách phổ biến các Bộ quy tắc ứng xử như: Tiêu chuẩn SA 8000²⁴; Tiêu chuẩn ISO 26000²⁵; Tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp WRAP²⁶; Tiêu chuẩn BSCI²⁷; Tiêu chuẩn ISO 14001²⁸; Tiêu chuẩn OHSAS²⁹; Tiêu

²² Điều 26 Luật Công đoàn 2012.

²³ Từ điển Bách khoa toàn thư mở, https://vi.wikipedia.org/wiki/B%E1%BB%99_quy_t%E1%BA%AFc_%E1%BB%A9ng_x%E1%BB%AD. Truy cập vào 17/02/2019.

²⁴ SA8000 là tiêu chuẩn đưa các yêu cầu về quản trị trách nhiệm xã hội do Hội đồng công nhận Quyền ưu tiên Kinh tế được ban hành năm 1997. Đây là một tiêu chuẩn quốc tế được xây dựng nhằm cải thiện điều kiện làm việc trên toàn cầu. Tiêu chuẩn này được xây dựng dựa trên các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế, Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em năm 1989 và Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền năm 1948 và có thể áp dụng cho các nước phát triển và các nước đang phát triển, có thể áp dụng cho các công ty lớn và các công ty có quy mô nhỏ.

²⁵ ISO 26000 là một Tiêu chuẩn quốc tế của Tổ chức Tiêu chuẩn quốc tế (gọi tắt là ISO) đưa ra hướng dẫn về trách nhiệm xã hội. Nó sẽ được áp dụng cho các tổ chức ở mọi loại hình, cả ở lĩnh vực công cộng lẫn tư nhân, tại các nước phát triển và đang phát triển, cũng như các nền kinh tế chuyển đổi. Tiêu chuẩn sẽ hỗ trợ các tổ chức trong nỗ lực thực hiện trách nhiệm xã hội theo yêu cầu ngày càng tăng của xã hội.

ISO 26000 được chuẩn hóa trên nền tảng từ tiêu chuẩn SA 8000 (do Tổ chức SAI của Mỹ giám sát).

²⁶ WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production - Sản xuất được công nhận trách nhiệm toàn cầu) là một tiêu chuẩn độc lập của sản xuất đúng với nguyên tắc ứng xử, được thực hiện và kiểm soát một cách độc lập và bảo đảm rằng hoạt động của các nhà sản xuất đúng nguyên tắc ứng xử theo một quy tắc gắn kết và bao hàm toàn diện. (<http://www.knacert.com/tin-tuc--su-kien/ban-tin-tong-hop/loi-ich-cua-viec-thuc-hien-trach-nhiem-xa-hoi-trong-doanh-nghiep-thoi-ky-hoi-nhap-2226>, truy cập vào 9/3/2021).

chuẩn ISO/IEC/7799³⁰; Bộ quy tắc ứng xử EICC³¹...

Các Bộ quy tắc ứng xử nói trên giữ vai trò quan trọng đối với các doanh nghiệp trong việc nâng cao năng suất, xây dựng thương hiệu, bảo vệ người lao động trong quá trình hội nhập. Thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động, các Bộ quy tắc ứng xử có các đặc trưng:

i) Bộ quy tắc ứng xử do các doanh nghiệp, các công ty đa quốc gia xây dựng dựa trên các Công ước quốc tế cơ bản về lao động³² và hành lang pháp lý quốc gia. Việc thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp gắn với việc thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và các quy định trong hành lang pháp lý quốc gia.

ii) Bộ quy tắc ứng xử là sự thỏa thuận về những cam kết giữa các doanh nghiệp do các doanh nghiệp tự nguyện thi hành. Những giới hạn mà Bộ quy tắc ứng xử đưa ra phải bảo đảm tính phù hợp với các tiêu chuẩn, khung pháp lý mà pháp luật quốc tế hay pháp luật quốc gia quy định. Có những thỏa thuận trong Bộ quy tắc ứng xử có lợi hơn trong việc bảo vệ người lao động. Tuy nhiên, có những thỏa thuận trong Bộ quy tắc ứng xử lại có những ghi nhận đi ngược lại quy định trong hành lang pháp lý quốc gia như: quy định vai trò của tổ chức công đoàn trong đại diện và bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động, quy định về thời giờ làm thêm vượt ngưỡng so với Bộ luật Lao động.

iii) Mỗi Bộ quy tắc ứng xử có những chuẩn mực riêng tuy nhiên các Bộ quy tắc ứng xử đều hướng đến vấn đề như: Lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, vấn đề phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, bảo hộ lao động, vấn đề trả công lao động, vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, vấn đề bảo vệ người lao động, cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, tôn trọng và không phân biệt đối xử với người lao động. Việc thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp luôn gắn liền với các cam kết bảo vệ người lao động thông qua Bộ quy tắc ứng xử.

²⁷ Bộ quy tắc ứng xử BSCI phản ánh các tiêu chuẩn lao động quốc tế quan trọng nhất nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động như: Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và các tuyên bố quan trọng khác của Liên hợp quốc, hướng dẫn của OECD cho các doanh nghiệp đa quốc gia và Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc. (<http://www.knacert.com/tin-tuc--su-kien/ban-tin-tong-hop/loi-ich-cua-viec-thuc-hien-trach-nhiem-xa-hoi-trong-doanh-nghiep-thoi-ky-hoi-nhap-2226>, truy cập vào 9/3/2021)

²⁸ Hệ thống quản lý môi trường (EMS).

²⁹ Hệ thống quản lý an toàn sức khỏe nghề nghiệp.

³⁰ Tiêu chuẩn về hệ thống quản lý an toàn thông tin.

³¹ Bộ quy tắc ứng xử của Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) đưa ra các tiêu chuẩn để đảm bảo rằng điều kiện làm việc trong chuỗi cung ứng của ngành điện tử được an toàn, người lao động được đối xử một cách xứng đáng và tôn trọng, các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm với môi trường và được thực hiện một cách có đạo đức. (<http://www.knacert.com/tin-tuc--su-kien/ban-tin-tong-hop/loi-ich-cua-viec-thuc-hien-trach-nhiem-xa-hoi-trong-doanh-nghiep-thoi-ky-hoi-nhap-2226>; truy cập vào 9/3/2021).

³² Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (phê chuẩn năm 1997); Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong làm việc và nghề nghiệp (phê chuẩn năm 1997); Công ước số 138 về Tuổi tối thiểu được đi làm việc (phê chuẩn năm 2003); Công ước số 182 về Nghiêm cấm và những hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (phê chuẩn năm 2000); Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (phê chuẩn năm 2007); Công ước số 87 về Quyền tự do liên kết; Công ước số 98 về Quyền thương lượng thỏa ước lao động tập thể và Công ước 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức (...).

iv) Để bảo đảm thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động phụ thuộc vào các yếu tố như: Vai trò của các doanh nghiệp trong đàm phán để thống nhất áp dụng Bộ quy tắc ứng xử; cơ sở vật chất và các điều kiện thiết yếu đáp ứng yêu cầu thực hiện các Bộ quy tắc ứng xử; nhận thức của các doanh nghiệp đối với vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, không xem trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một vấn đề mang tính chất “từ thiện”; hành lang pháp lý quốc gia và hệ thống các chuẩn mực pháp luật quốc tế; sự hợp tác bình đẳng, tôn trọng và thiện chí giữa các doanh nghiệp và tập thể lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

v) Mỗi doanh nghiệp có thể thực hiện một hoặc nhiều Bộ quy tắc ứng xử do đó, có những nội dung trong các Bộ quy tắc ứng xử bị chồng chéo và trùng lặp khi cùng quy định về những yếu tố bảo đảm quyền của người lao động, nội dung và phương thức bảo vệ người lao động, trách nhiệm của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

vi) Sự khác biệt hoặc mâu thuẫn giữa các Bộ quy tắc ứng xử với nhau, giữa các Bộ quy tắc ứng xử với hành lang pháp lý quốc gia, hành lang pháp lý quốc tế và sự chưa tương thích giữa các Bộ quy tắc ứng xử, hành lang pháp lý quốc gia với các Công ước quốc tế là những rào cản trong bảo đảm thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

3. Giải pháp bảo đảm thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, việc thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động giữ vai trò quan trọng. Để bảo đảm tốt hoạt động này, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng hành lang pháp lý minh bạch, hoàn thiện và đáp ứng được yêu cầu toàn cầu hóa trong giai đoạn hiện nay. Trong thời gian đến, Nhà nước cần sớm ban hành các văn bản pháp luật hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động 2019. Nhà nước sớm sửa đổi các quy định về Luật Công đoàn, theo đó, Nhà nước cho phép mở rộng thẩm quyền thành lập tổ chức công đoàn, thừa nhận tổ chức công đoàn độc lập bên cạnh hệ thống tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam như quy định tại Bộ luật Lao động 2019.

Thứ hai, Nhà nước cần xây dựng các quy định trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động phù hợp với các chuẩn mực hành lang pháp lý quốc tế. Pháp luật lao động Việt Nam cần có sự tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản. Trong thời gian tới, Nhà nước cần ký kết Công ước 87 về Quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức năm 1950. Công ước này sẽ là tiêu chuẩn nòng cốt trong quá trình thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

Thứ ba, truyền thông vẫn là một cầu nối quan trọng để chuyển tải thông điệp về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến với từng doanh nghiệp và tập thể lao động. Thay đổi nhận thức của các doanh nghiệp chính là thay đổi hành động tự thân của doanh nghiệp. Xây dựng

trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động như là một hoạt động thường xuyên, liên tục, gắn với xây dựng uy tín, thương hiệu và văn hóa doanh nghiệp. Bằng mọi con đường, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động cần phải được cụ thể hóa bằng các mục tiêu trong chiến lược phát triển bền vững của doanh nghiệp. Chỉ khi nào vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động là một vấn đề nội tại được thực hiện từ chính doanh nghiệp thì hiệu quả thực thi mới được ghi nhận trong thực tiễn áp dụng.

Thứ tư, hợp nhất các Bộ quy tắc ứng xử trong các doanh nghiệp, các công ty đa quốc gia với những nội dung cốt lõi trong bảo vệ quyền lợi của người lao động để tạo sự thống nhất trong thực tiễn áp dụng cho các doanh nghiệp. Một mặt, sự hợp nhất các Bộ quy tắc ứng xử sẽ giảm thiểu sự chông chéo không cần thiết trong quá trình áp dụng; mặt khác, hợp nhất các Bộ quy tắc ứng xử sẽ tạo ra khuôn khổ cho tất cả các doanh nghiệp áp dụng. Điều này cũng góp phần đơn giản hóa quá trình thanh tra, kiểm tra giám sát việc thực thi cam kết trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

Thứ năm, trong quá trình thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động cần tham khảo kinh nghiệm của một số quốc gia.

Thông qua kinh nghiệm của một số quốc gia như Trung Quốc³³, Thái Lan³⁴, Philippines³⁵ và Đức³⁶, Nhà nước cần ban hành Luật về tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong đó chú trọng vào một số nội dung như: Hợp đồng lao động, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, thời giờ làm việc, tiền lương, công đoàn và thương lượng tập thể, cấm phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, bảo đảm an toàn và sức khỏe nơi làm việc. Ngoài ra, Nhà nước cũng cần giao trách nhiệm cho một số các cơ quan để bảo đảm thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp một cách hiệu quả.

Đây chính là những bài học cho Việt Nam trong quá trình thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

Thứ sáu, thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động cần gắn liền với việc xây dựng và ban hành các văn bản pháp luật quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong bảo vệ môi trường như: Luật Giảm thiểu khói bụi, Luật Phòng ngừa ô

³³ Trung Quốc đã xây dựng và thống nhất Bộ tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong ngành Dệt may. Ngoài ra, Trung Quốc sử dụng 100 doanh nghiệp quan trọng từ 10 tập đoàn để triển khai Bộ tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. [Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, (2009), *Vai trò của công đoàn nhằm thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam*, Nxb Lao động, tr.26-29].

³⁴ Chính phủ đã giao cho Bộ Lao động ban hành Tiêu chuẩn lao động Thái Lan nhằm giúp các doanh nghiệp vượt qua các yêu cầu khắt khe của khách hàng quốc tế. Bộ Các vấn đề xã hội và an ninh con người thành lập "*Trung tâm Khuyến trợ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*". [Sđd]

³⁵ Đối với Philippines, quan tâm đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp vừa và nhỏ, phát huy vai trò giám sát của các cơ quan thông tin đại chúng là những giải pháp thiết thực thúc đẩy thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. [Sđd]

³⁶ Liên hiệp Công đoàn Đức yêu cầu Chính phủ đưa ra các biện pháp cần thiết để thực hiện trách nhiệm đối với môi trường và xã hội trong khu vực. [Sđd]

nhiễm nguồn nước, Luật Không khí sạch, Luật về nước thải, Luật về kiểm soát chất lượng hàng hóa, Luật về đạo đức trong kinh doanh³⁷...

4. Kết luận

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đang phát triển mạnh trong những năm gần đây và là chiến lược phát triển của các doanh nghiệp trong khu vực và trên thế giới. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động được xem là nòng cốt để xây dựng thương hiệu và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động là rất cần thiết để duy trì và phát triển doanh nghiệp. Thực thi tốt trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động chính là xây dựng được văn hóa doanh nghiệp, nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên trường khu vực và quốc tế. Hoàn thiện hành lang pháp lý quốc gia, xây dựng Bộ quy tắc ứng xử hợp nhất và tạo cơ chế mở linh hoạt trong kiểm tra, giám sát chính là những bước đi đúng đắn để thúc đẩy hiệu quả thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ước 87 về Quyền tự do liên kết và quyền tổ chức, 1948.
2. Công ước số 98 về Nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949.
3. Michel Capron Francoise Quariel-Lanoizelee (2009), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, Nxb Tri thức.
4. Quốc hội, Bộ luật Lao động, 2019.
5. Nguyễn Đình Tài, *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Các vấn đề đặt ra hôm nay và giải pháp*, <http://www.vnep.org.vn/Upload/Doanh%20nghiep%20xa%20hoi.pdf>. Truy cập ngày 17/02/2019.
6. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2009), *Vai trò của công đoàn nhằm thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam*, Nxb Lao động.

³⁷ Nguyễn Đình Tài, “*Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Các vấn đề đặt ra hôm nay và giải pháp*”, <http://www.vnep.org.vn/Upload/Doanh%20nghiep%20xa%20hoi.pdf>. Truy cập ngày 17/02/2019.