



Original Article

# Corporate Social Responsibility on Labour under the European Union - Vietnam Free Trade Agreement and Policy Implications for Vietnam

Nguyen Tien Dung<sup>1,\*</sup>, Nguyen Xuan Thu<sup>2</sup>, Nguyen Thi Thanh Huyen<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*University of Debrecen, H-4032 Debrecen, Egyetem tér 1, Hungary*

<sup>2</sup>*Judicial Academy, 9 Tran Vy, Cau Giay District, Ha Noi, Vietnam*

<sup>3</sup>*Hanoi Law University, 87 Nguyen Chi Thanh, Dong Da, Ha Noi, Vietnam*

Received 5 January 2024

Revised 16 March 2024; Accepted 25 June 2024

**Abstract:** The article provides an in-depth understanding of the commitment to corporate social responsibility (CSR) on labour under the new generation of free trade agreements (FTAs) of the European Union (EU) in general and the Vietnam - EU Free Trade Agreement (EVFTA) in particular. Accordingly, this article clarifies the evolution of CSR commitments in the EU's new generation of FTAs via the EU's foreign and trade policies. On that premise, the article conducts a comprehensive examination of the nature of CSR commitments related to labour in EVFTA. The article also examines current legislation of the EU and its member states. Then, it proposes a variety of policy implications for Vietnam and other developing nations to implement CSR commitments in the context of global sustainable development.

**Keywords:** CSR, EVFTA, EU, Labour, Vietnam.

\* Corresponding author.

E-mail address: [nguyentindung294@gmail.com](mailto:nguyentindung294@gmail.com)

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4604>

# Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lao động theo Hiệp định Thương mại tự do EU - Việt Nam và hàm ý chính sách cho Việt Nam

Nguyễn Tiên Dũng<sup>\*1</sup>, Nguyễn Xuân Thu<sup>2</sup>, Nguyễn Thị Thanh Huyền<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Debrecen, H-4032 Debrecen, Egyetem tér 1, Hungary

<sup>2</sup>Học viện Tư pháp, 9 Trần Vỹ, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

<sup>3</sup>Trường Đại học Luật Hà Nội, 87 Nguyễn Chí Thanh, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 5 tháng 01 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 16 tháng 3 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 6 năm 2024

**Tóm tắt:** Bài viết có thể cung cấp nhận thức sâu sắc về cam kết về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility - CSR) trong lao động theo các Hiệp định Thương mại tự do (FTA) thế hệ mới của Liên minh châu Âu (EU) nói chung và Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA) nói riêng. Theo đó, bài viết làm rõ lịch sử hình thành và phát triển của cam kết CSR trong các FTA thế hệ mới của EU thông qua những chính sách đối ngoại và thương mại của EU. Dựa trên cơ sở đó, bài viết tiếp tục phân tích chi tiết để làm sáng tỏ bản chất của cam kết CSR liên quan đến lao động trong EVFTA. Và cuối cùng, bài viết nghiên cứu pháp luật hiện hành của EU và các quốc gia thành viên với tư cách là một bên đối tác trong hiệp định, từ đó, đưa ra một số đề xuất hàm ý chính sách cho Việt Nam và các quốc gia đang phát triển khác để có thể thực hiện cam kết CSR trong bối cảnh phát triển bền vững toàn cầu.

*Từ khóa:* CSR, EVFTA, EU, lao động, Việt Nam.

## 1. Mở đầu

Không thể phủ nhận rằng các FTA song phương đã được ký kết gần đây của EU với Hàn Quốc, Singapore, Việt Nam, ký kết thỏa thuận về nguyên tắc với Nhật Bản và đang đàm phán với một số nước khác trong khu vực (Thái Lan, Malaysia) đã tạo thành kỷ nguyên của các FTA “thế hệ mới” với các điều khoản rộng hơn và sâu hơn so với các hiệp định trước đây. Đặc biệt, bước phát triển mới của kỷ nguyên FTA toàn diện thế hệ mới này là điều tích hợp các điều khoản về CSR dưới dạng mục tiêu phát triển bền

vững nhằm thúc đẩy trách nhiệm môi trường, lao động và xã hội của doanh nghiệp [1]. Là FTA thế hệ mới toàn diện và kỳ vọng nhất được ký với một quốc gia đang phát triển [2], EVFTA thể hiện một nỗ lực tinh tế và cầu kỳ của EU trong việc tích hợp điều khoản CSR, đặc biệt liên quan đến CSR về vấn đề lao động, vào trong chính sách đối ngoại và đầu tư với Việt Nam.

Tuy nhiên, một nội dung quan trọng như CSR trong lao động theo EVFTA, dường như vẫn là nội dung mới mẻ ở Việt Nam. Thực tế, khung pháp lý trực tiếp điều chỉnh CSR ở Việt Nam vẫn chưa được hình thành, dẫn tới cách hiểu của Chính phủ, doanh nghiệp và người lao động về

\* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: nguyentindung294@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4604>

CSR còn hạn chế, kéo theo việc thực thi những cam kết về CSR trong các FTA thế hệ mới được ký kết gần đây, đặc biệt là EVFTA, là chưa mang tính khả thi. Trong khi đó, từ phía đối tác EU, CSR chịu sự can thiệp sâu từ phía nhà nước, mức độ hợp pháp hóa của các bộ luật điều chỉnh CSR ngày càng tăng và đang trở thành xu hướng bắt buộc trong tương lai. Câu hỏi đặt ra là: Với một cam kết về CSR trong lao động theo EVFTA mang tính chất ràng buộc trách nhiệm pháp lý giữa các quốc gia thành viên trong việc thực thi, cũng như, một khi các đề xuất luật và bộ luật CSR của EU và các quốc gia thành viên có hiệu lực, việc Việt Nam hiện đang bỏ ngỏ một khung pháp lý rõ ràng điều chỉnh CSR liên quan đến lao động liệu có thể trở thành một rào cản hạn chế khả năng bảo đảm thực thi các cam kết của Việt Nam trong một điều ước quốc tế nói riêng như EVFTA cũng như tham gia vào thị trường kinh tế toàn cầu trong tương lai? Do đó, để giúp Việt Nam thực hiện tốt hơn nghĩa vụ trong FTA với EU, đồng thời, tham gia sâu rộng vào khu vực thị trường chung lớn nhất, cũng như tiệm cận với xu hướng phát triển của các nước phát triển trên thế giới, nghiên cứu này tập trung tham khảo kinh nghiệm của EU và các quốc gia thành viên trong chính sách, lập pháp về CSR trong lao động, từ đó, đưa ra một số hàm ý chính sách cho Việt Nam và các quốc gia đang phát triển trong việc giải quyết thách thức to lớn trong vấn đề này.

Nghiên cứu này, về cơ bản, phân tích và làm rõ bản chất các cam kết CSR trong lĩnh vực lao động theo EVFTA, đặc biệt, tập trung vào những yêu cầu của cam kết này đặt ra cho Việt Nam. Trước tiên, nghiên cứu chỉ ra sự hình thành và phát triển điều khoản CSR trong các FTA thế hệ mới của EU, trong đó có EVFTA. Điều này sẽ làm cơ sở để lý giải bản chất của cam kết CSR về lao động trong EVFTA ở phần tiếp theo. Trước khi kết luận bằng những nhận xét quan trọng, nghiên cứu xem xét một cách kỹ lưỡng cấu trúc pháp lý của CSR ở EU và những quốc gia thành viên trong phân ba, làm căn cứ để đưa ra một vài khuyến nghị cho Việt Nam và bài học tương lai cho các quốc gia đang phát triển khác.

## **2. Sự hình thành và phát triển của điều khoản trách nhiệm xã hội trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới của Liên minh châu Âu**

Thương mại quốc tế được đặc trưng bởi toàn cầu hóa và tự do hóa, bên cạnh việc đem lại những cơ hội kinh tế to lớn, cũng tiềm ẩn nguy cơ các tập đoàn đa quốc gia thực hiện những hành vi xâm phạm đến quyền của người lao động, môi trường và xã hội do thiếu khuôn khổ pháp lý điều chỉnh [3]. Trong nỗ lực lấp đầy khoảng trống pháp lý nhằm thúc đẩy hoạt động kinh doanh bền vững và giảm thiểu tác động tiêu cực của các hoạt động thương mại, những văn kiện pháp lý đầu tiên ghi nhận CSR là hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) dành cho các doanh nghiệp đa quốc gia (1976) và Tuyên bố nguyên tắc ba bên của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội (1977) [4]. Những nguyên tắc này nhằm mục đích thúc đẩy hành vi kinh doanh có đạo đức của công ty liên quan đến nhân quyền, điều kiện lao động, mối quan tâm về môi trường và tính minh bạch, cũng như thúc đẩy trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp đối với vấn đề này [3]. Từ đó, CSR, với tư cách là một chính sách, đã hình thành và phát triển với lịch sử biến động và phức tạp [5], đặc biệt, chịu ảnh hưởng lớn từ chính sách thương mại của EU.

Ban đầu, Ủy ban châu Âu đưa ra định nghĩa chính thức đầu tiên về CSR trong Sách xanh (Green Paper) năm 2001 là “một khái niệm mà theo đó các doanh nghiệp tích hợp các mối quan tâm xã hội và môi trường vào hoạt động kinh doanh và trong sự tương tác của họ với các bên liên quan trên cơ sở tự nguyện” [6]. Sau đó, CSR được chuyển sang cách tiếp cận bắt buộc và rộng hơn [7], là “trách nhiệm của doanh nghiệp đối với các tác động của chúng đối với xã hội” [8]. Từ đó, với vai trò bắt nguồn từ Hiệp ước Lisbon, cùng mục tiêu trở thành thực thể hàng đầu trên thế giới về chính sách xã hội [9], cũng như “truyền thống lâu đời về chủ nghĩa tiêu dùng có đạo đức” [1], EU, ngoài việc cam kết mạnh mẽ và thậm chí ngày càng tăng đối với CSR [10],

còn tiên phong trong gây ảnh hưởng và phổ biến các hướng dẫn và nguyên tắc CSR [1] trong chính sách đối ngoại với các nước thứ ba như hiệp định thương mại và đầu tư, hiệp định thương mại tự do, hiệp định khu vực, quan hệ hợp tác, liên kết và thỏa thuận rút lui [11]. Trong đó, các FTA là công cụ pháp lý quan trọng nhất mà EU sử dụng [12] để chuyển các mục tiêu tự nguyện của doanh nghiệp thành các cam kết ràng buộc đối với các chủ thể khác nhau tham gia trong một thỏa thuận quốc tế (nước tiếp nhận đầu tư, nước thành lập và các doanh nghiệp đa quốc gia) [3]. Điều này được khẳng định bằng các tuyên bố của Nghị viện châu Âu năm 2011 như “liên quan đến các chương đầu tư trong các FTA, điều khoản CSR và các điều khoản xã hội và môi trường (sẽ) được đưa vào mọi FTA mà EU ký kết” [13], hay “đưa điều khoản CSR có tính ràng buộc về mặt pháp lý vào các thỏa thuận trong tương lai” [9].

Theo đó, nỗ lực đầu tiên của EU nhằm tích hợp các điều khoản CSR vào một FTA được thể hiện tại thỏa thuận đối tác kinh tế EU-Cariforum năm 2008 [14]. Vào năm 2010, với tư cách là FTA đầu tiên thuộc thế hệ mới thứ hai của EU, FTA EU - Hàn Quốc lần đầu tiên tạo ra một Chương về thương mại và phát triển bền vững (TSD) riêng có điều khoản CSR rõ ràng, để giải quyết các vấn đề lao động và môi trường [15]. Kể từ thời điểm đó, EU đã liên tục đưa ra các chương TSD với các điều khoản dành riêng cho các nguyên tắc CSR như quyền con người, quyền của người lao động, bảo vệ môi trường, tính bền vững và các hành vi kinh doanh có trách nhiệm khác vào các FTA thế hệ mới của mình [1, 14, 16]. Thật vậy, các điều khoản CSR trong cấu trúc của chương TSD phát triển với nội dung và hình thức khác nhau, nhưng đã trở thành yếu tố thiết yếu trong các FTA toàn diện thế hệ mới của EU [1]. Đặc biệt, đối với các quốc gia đang phát triển, không thể không nhắc đến EVFTA - FTA toàn diện và kỳ vọng nhất được ký kết [2], hiện chứa đựng các điều khoản CSR trong lao động tương đối rộng và rõ ràng [17]. Cũng chính vì vậy, việc nghiên cứu bản chất của các cam kết liên quan đến CSR về lao động trong EVFTA sẽ cung cấp

một khuôn mẫu và kinh nghiệm cho các quốc gia đang phát triển, cũng như những cuộc đàm phán FTA thế hệ mới đang diễn ra của EU trong tương lai.

### 3. Nội dung của cam kết liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lao động theo Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EU

Cách tiếp cận CSR trong lao động của EU trong các FTA thế hệ mới là một thỏa thuận bao gồm điều khoản CSR kêu gọi các quốc gia ký kết thực hiện [3]. Trong đó, ngoài việc đưa ra cam kết “nỗ lực tốt nhất” để thúc đẩy CSR trong lao động, một số FTA còn quy định việc thành lập một ủy ban chịu trách nhiệm xem xét các vấn đề liên quan đến CSR phát sinh trong FTA [3]. Với cách tiếp cận này, EU cho rằng sự phát triển của CSR nên do chính các doanh nghiệp thực hiện và quốc gia chỉ nên đóng vai trò hỗ trợ thông qua sự kết hợp các biện pháp, chính sách và quy định trách nhiệm giải trình [18].

Tương tự như vậy, CSR được đề cập ngắn gọn trong 02 điều khoản riêng biệt của trong Chương 13 của EVFTA về Thương mại và phát triển bền vững [19] như sau:

Điều 13.10 (2)(e) (Thương mại và đầu tư hướng đến phát triển bền vững): “Phù hợp với pháp luật hoặc chính sách quốc gia, đồng ý thúc đẩy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, với điều kiện các biện pháp liên quan không được gây ra sự phân biệt đối xử tùy tiện và vô lý giữa các bên hoặc tạo thành một phương thức hạn chế thương mại trá hình; các biện pháp thúc đẩy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp bao gồm các trao đổi thông tin và thực hành tốt, các hoạt động giáo dục và đào tạo và tư vấn kỹ thuật; về vấn đề này, mỗi bên sẽ xem xét các công cụ liên quan được quốc tế chấp nhận mà đã được bên đó xác nhận hoặc hỗ trợ, như Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế cho các doanh nghiệp đa quốc gia, Hiệp ước toàn cầu của Liên Hợp quốc, và tuyên bố ba bên của Tổ chức lao động quốc tế về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội”.

Điều 13.14 (1)(i) (Hợp tác về thương mại và phát triển bền vững): “Tăng cường trách nhiệm xã hội và trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp, trong đó có liên quan đến các công cụ đã được quốc tế chấp nhận và đã được mỗi bên thông qua hoặc hỗ trợ”.

Xét về vị trí, CSR, một mặt, là một cam kết cốt lõi của EU trong EVFTA, mặt khác, nó là một lĩnh vực quan trọng thuộc phạm vi cam kết lao động [1]. Theo đó, ngoài các tiêu chuẩn lao động cơ bản, EU công nhận các cam kết xã hội bổ sung như quản trị doanh nghiệp, phối hợp chính sách kinh tế - xã hội rộng hơn như thúc đẩy CSR/ Responsible Business Conduct (RBC) [20]. Chính vì vậy, điều khoản CSR giúp lấp đầy khoảng trống pháp lý trong các lĩnh vực chính sách cụ thể, góp phần tăng cường giám sát và tuân thủ các tiêu chuẩn lao động cơ bản [1].

Cam kết CSR trong EVFTA sử dụng ngôn ngữ mềm mỏng, thậm chí, đề cập dưới dạng một điều khoản nỗ lực tốt nhất [3], cụ thể là nỗ lực “đồng ý thúc đẩy” các hoạt động CSR. Trong trường hợp này, liên quan đến ý nghĩa thực chất của “thúc đẩy”, theo Phán quyết trong vụ tranh chấp phát sinh giữa EU và Hàn Quốc, Ban hội thẩm nhận định “thúc đẩy” là “phát triển, tiến bộ hơn nữa hoặc sự thành lập, khuyến khích, giúp đỡ hoặc hoạt động hỗ trợ” [21]. Nó ngụ ý một nghĩa vụ tích cực của quốc gia, các quốc gia phải đảm bảo khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện các thông lệ tốt nhất của doanh nghiệp [22]. Theo đó, nội hàm của nghĩa vụ này nên được hiểu là yêu cầu nỗ lực tối đa, tức là cao hơn việc chỉ thực hiện các bước tối thiểu hoặc không làm gì cả, nhưng thấp hơn việc yêu cầu áp dụng tất cả các biện pháp có thể ở mọi thời điểm [22]. Cũng cần đề cập đến cách hiểu như thế nào là một “sự phân biệt đối xử tùy tiện và vô lý”, nghĩa là không thể giải thích bằng một lý do chính đáng, được làm sáng tỏ qua thực tiễn giải quyết tranh chấp và đặt trong bối cảnh một biện pháp cụ thể [23]. Cũng có cách lý giải như sau: một biện pháp tạo ra sự phân biệt đối xử một cách tùy tiện khi biện pháp đó được áp dụng một

cách cứng nhắc và thiếu tính linh hoạt, không cân nhắc đến điều kiện và hoàn cảnh khác nhau giữa các quốc gia. Mặt khác, nếu áp dụng một biện pháp mà sự phân biệt đối xử diễn ra là một hệ quả tất yếu có thể dự đoán được từ trước, không chỉ là sự vô tình hay không thể tránh được, nhưng không có sự nỗ lực phù hợp nào của quốc gia ban hành để ngăn cản vấn đề này, thì biện pháp đó được xem là cấu thành một sự phân biệt đối xử một cách vô lý. Ngoài ra, một biện pháp được xem là cấu thành sự hạn chế thương mại trá hình khi cách thiết kế và cấu trúc của biện pháp cho thấy biện pháp đó đang theo đuổi các mục tiêu hạn chế thương mại, thay vì mục tiêu chính đáng mà biện pháp đã đề ra ban đầu [24].

Ngoài ra, tăng cường trách nhiệm xã hội và trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp được liệt kê là một trong những lĩnh vực hợp tác quốc tế với các hoạt động trao đổi thông tin và thực hành tốt, giáo dục và đào tạo và tư vấn kỹ thuật [17]. Cũng chính vì vậy, trong ba FTA mà EU ký với các nước châu Á (Hàn Quốc, Singapore, Việt Nam), điều khoản CSR trong EVFTA là đoạn dài nhất với việc làm rõ những lĩnh vực hợp tác cụ thể giữa các bên, cho thấy sự rút kinh nghiệm của EU từ hai cuộc đàm phán trước đó [17].

Cùng với đó, cam kết CSR trong lao động theo EVFTA cũng tham chiếu đến các tiêu chuẩn được quốc tế tự nguyện công nhận [25] như Hướng dẫn của OECD cho các doanh nghiệp đa quốc gia, Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp quốc (UN), và Tuyên bố ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội. Sự thật là Việt Nam và EU đều là thành viên của các hướng dẫn khuôn khổ đa phương của OECD, UN và ILO, mặc dù cả hai bên đều ký kết chúng với tư cách là những bộ nguyên tắc “tự nguyện”, tuy nhiên, “tự nguyện” ở đây là đề cập đến các nỗ lực thực thi của các doanh nghiệp liên quan đến CSR, chứ không phải nghĩa vụ của các quốc gia [3]. Khi này, việc dẫn chiếu đến các tiêu chuẩn quốc tế sẽ được giải thích theo Điều 31(3)(c) Công ước Viên năm 1969<sup>1</sup>. Theo đó, các công cụ ban đầu

<sup>1</sup> Điểm c khoản 3 Điều 31 Công ước Viên quy định về cách giải thích Điều ước quốc tế như sau: “bất kỳ quy định phù

hợp nào của luật quốc tế áp dụng trong quan hệ giữa các bên cũng cần được xem xét đến”.

không mang tính ràng buộc về mặt pháp lý được kết hợp vào FTA có thể sẽ chuyển thành tính chất pháp lý ràng buộc đối với các bên [26]. Từ đó, việc tham chiếu tới Hướng dẫn của OECD, UN, và ILO trong điều khoản CSR có thể buộc các bên ký kết phải tôn trọng và thúc đẩy các nguyên tắc CSR liên quan đến môi trường và lao động [3], đồng thời, tiêu chuẩn CSR sẽ thuộc thẩm quyền của cơ chế thực thi được thiết lập theo EVFTA [26]. Tuy nhiên, về mặt bản chất, việc EU không xây dựng các nguyên tắc mới về CSR mà dẫn chiếu đến các quy tắc đã có của các tổ chức quốc tế có ý nghĩa quan trọng trong việc tận dụng vai trò của các tổ chức này trong đàm phán thương mại quốc tế, đặc biệt là sự giám sát thực thi các tiêu chuẩn tối thiểu của ILO.

Liên quan đến nội dung lao động, Bộ nguyên tắc về CSR cho công ty đa quốc gia của OECD ghi nhận lao động và quan hệ công nghiệp gồm đoạn mở đầu và tám đoạn đưa ra những khuyến nghị liên quan đến những quyền cơ bản của người lao động được ghi nhận rộng rãi trong khuôn khổ các quy định của ILO; thương lượng và thỏa ước tập thể; công bố thông tin; tuân thủ những tiêu chuẩn liên quan đến lao động và cuối cùng đến việc sử dụng lao động địa phương [27]. Còn tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội đặt ra các nguyên tắc trong lĩnh vực việc làm, đào tạo, điều kiện làm việc và điều kiện sống và quan hệ lao động [28]. Hiệp ước toàn cầu của UN bao gồm 10 nguyên tắc chung cho hoạt động của doanh nghiệp gắn với CSR. Các nguyên tắc được xây dựng dựa trên các công ước quốc tế được thừa nhận rộng rãi trong bốn lĩnh vực (nhân quyền, lao động, môi trường và chống tham nhũng). Trong đó có 04 nguyên tắc liên quan đến lao động: nguyên tắc 3 - Tán thành quyền tự do lập hội và thực sự công nhận quyền thương lượng tập thể của người lao động; nguyên tắc 4 - Loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; nguyên tắc 5 - Loại bỏ việc sử dụng lao động trẻ em; nguyên tắc 6 - Loại bỏ sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng và việc làm [29]. Có thể thấy, điểm chung của 03 hướng dẫn là đều dựa trên các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, phù hợp với các nghĩa vụ của

các quốc gia thành viên ILO và theo Tuyên bố 1998 [30], bao gồm: 1) Tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể (Công ước số 87 và Công ước số 98); 2) Chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc (Công ước số 29 và Công ước số 105); 3) Loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em (Công ước số 138 và Công ước số 182); 4) Chấm dứt phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 100 và Công ước số 111). Điều này có nghĩa là các hướng dẫn quốc tế đều hướng đến việc giải quyết các vấn đề mà EVFTA yêu cầu các bên cam kết tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả trong cam kết lao động tại Chương 13.

Theo nguyên tắc Luật Điều ước quốc tế, các bên có nghĩa vụ thực hiện bất kỳ cam kết nào thông qua thiện chí trong việc thực thi và tuân thủ [25]. Do đó, với việc ghi nhận CSR trong lao động như trên, EVFTA đã tạo ra một nghĩa vụ theo chiều ngang đối với các quốc gia ký kết nhằm thúc đẩy bộ hướng dẫn toàn diện liên quan đến CSR trong lao động chứ không có tác động trực tiếp theo chiều dọc lên các doanh nghiệp [3]. Cụ thể, điều khoản này áp đặt nghĩa vụ đối với các bên ký kết trong việc khuyến khích các công ty áp dụng các nguyên tắc CSR tự nguyện trong lao động thông qua pháp luật trong nước, trách nhiệm giải trình và phù hợp với nghĩa vụ quốc tế tương ứng [3]. Và đây là những cam kết mang tính ràng buộc, có nghĩa là các quốc gia có thể phải chịu trách nhiệm về việc liệu các biện pháp có được tuân thủ hay không, trên thực tế, bên còn lại có thể xác định đâu là hành vi hợp lý trong vấn đề này [25].

Qua việc đánh giá thực chất nội dung điều khoản CSR trong lĩnh vực lao động, có thể thấy, CSR được quy định trong Chương TSD có bản chất thúc đẩy sự tuân thủ cam kết về lao động, các tiêu chuẩn lao động cốt lõi nhưng áp đặt nghĩa vụ đối với quốc gia thành viên và chú trọng trách nhiệm giải trình. Các quốc gia phải chịu trách nhiệm trực tiếp tuân thủ nghĩa vụ quốc tế của mình nhằm thiết lập hệ thống pháp luật trong nước có các công cụ thích hợp để buộc các doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm về các hành vi của mình [31]. Đồng thời, cam kết này khuyến khích

EU và Việt Nam hợp tác để thúc đẩy các quy trình lập pháp CSR hoặc thẩm định trong bối cảnh trong nước và phù hợp với các nghĩa vụ quốc tế tương ứng (đặc biệt là các công ước cốt lõi của ILO) [19].

Tuy nhiên, cũng cần đề cập đến các điều khoản CSR trong các cuộc đàm phán FTA thế hệ mới của EU với các đối tác gần đây, các điều khoản CSR được đàm phán này đang ngày càng có xu hướng hoàn thiện hơn. Theo đó, dự kiến FTA EU-Malaysia trong tương lai sẽ bao gồm các điều khoản dành riêng, sử dụng EU-Singapore FTA, EVFTA và các FTA khác được EU ký kết gần đây làm điểm tham chiếu. FTA EU-Malaysia có thể chứa đựng sự thừa nhận về nhu cầu thúc đẩy CSR và RBC, đồng thời cung cấp khuôn khổ cho hợp tác ngành [32]. Hay cam kết CSR trở thành một Chương riêng có tên là Thương mại và ứng xử kinh doanh có trách nhiệm (Trade and Responsible business conduct) trong EU-Thailand FTA. Trong FTA này, những nội dung chính được thêm vào như: 1) thúc đẩy cả CSR, RBC gồm quản lý chuỗi giá trị có trách nhiệm; 2) tuân thủ, thực hiện, theo dõi, và phổ biến các văn kiện quốc tế; 3) thực hiện thẩm định theo OECD [33]. Dù vậy, là FTA thứ ba của EU ở châu Á, EVFTA đã thể hiện những tiến bộ trong mục tiêu của EU nhằm đưa vào các điều khoản về phát triển bền vững, làm đòn bẩy để đưa các cam kết về CSR vào các FTA song phương toàn diện của mình [17].

#### **4. Kinh nghiệm của Liên minh châu Âu và một số quốc gia thành viên về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lao động**

Pháp luật có liên quan đến CSR trong lao động có thể được thể hiện dưới hình thức Luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo vệ người tiêu dùng [34]. Vậy nên các quy định pháp luật gián tiếp về CSR từ lâu đã có thể được tìm thấy ở hầu hết mọi khu vực pháp lý trên thế giới [34]. Những bộ luật quy định trực tiếp và rõ ràng về CSR nói chung và CSR liên quan đến lao động nói riêng, ngược lại, chỉ mới được ra đời trong vài thập kỷ vừa qua với các tên gọi (tạm

dịch) như: kinh doanh đạo đức (business ethics), công dân doanh nghiệp (corporate citizenship), bền vững (sustainability), ESG (environment, social, governance), ba điểm mấu chốt (The triple bottom line), kinh doanh và nhân quyền (Business and Human rights), hành vi kinh doanh có trách nhiệm (Responsible business conduct) [34]. Thật vậy, CSR ngày càng được hiểu là một quá trình quản lý [34], công cụ quản trị [35]. Trong đó, Chính phủ tạo dựng môi trường minh bạch và tăng cường cơ chế công bố thông tin [36]. Chính vì vậy, hầu hết sự chú ý về mặt học thuật và chính sách liên quan đến khung pháp lý về CSR, CSR về lao động đều tập trung vào công bố thông tin bắt buộc. Tuy vậy, một số quốc gia đang thúc đẩy những khía cạnh khác về khung pháp lý về CSR vượt ra ngoài phạm vi phải công bố thông tin [34]. Theo đó, khung pháp lý liên quan đến CSR trong lao động của EU và một số quốc gia thành viên, về cơ bản, được thể hiện rõ ở ba khía cạnh chính: 1) Pháp luật về thẩm định bắt buộc; 2) pháp luật về trả công bình đẳng; 3) pháp luật về quản lý chuỗi cung ứng có trách nhiệm, được phân tích dưới đây.

##### *4.1. Pháp luật về thẩm định bắt buộc*

Như đã đề cập, khung pháp lý liên quan đến CSR, CSR về lao động phổ biến nhất là thẩm định bắt buộc, trong đó, các công ty được yêu cầu thông tin rộng rãi về lao động, xã hội và môi trường của họ trong kế hoạch, hành động hoặc kết quả thực hiện. Việc tiết lộ như vậy thường được gọi là Báo cáo CSR, báo cáo bền vững, báo cáo phi tài chính, báo cáo ba điểm mấu chốt hoặc công bố thông tin ESG [34]. Hơn thế nữa, bản thân báo cáo bền vững ngày nay đã trở thành một phần của CSR [34] và thẩm định bắt buộc, đối với EU, cực kỳ giống với CSR hoặc RBC [19].

Có thể hiểu báo cáo của việc thẩm định bắt buộc là yêu cầu các công ty xác định rủi ro xã hội và môi trường liên quan đến hoạt động kinh doanh của mình và thiết lập, thực hiện phương án hợp lý để ngăn ngừa tác hại do những rủi ro đã xác định gây ra [34]. Trong làn sóng chuỗi cung ứng có trách nhiệm, Luật Trách nhiệm cảnh giác của Pháp (Duty of Vigilance Law) được

thông qua năm 2017 là bộ luật tiên phong cho cách tiếp cận này [34]. Luật yêu cầu các công ty lớn lập kế hoạch thẩm định nhằm xác định và lập bản đồ rủi ro hoặc ngăn chặn các vi phạm nghiêm trọng, cơ chế cảnh báo và báo cáo trong hoạt động kinh doanh, cũng như chuỗi cung ứng của họ. Mặt khác, tòa án có thể buộc các công ty phải chịu trách nhiệm pháp lý về những thiệt hại do họ không thực hiện đúng kế hoạch giảm thiểu rủi ro đầy đủ [37].

Sau đó, vào năm 2019, Luật Thẩm định chuỗi cung ứng mới của Đức (LkSG) áp đặt nghĩa vụ thẩm định thường xuyên trong lĩnh vực kinh doanh của những công ty lớn, đối với các nhà cung cấp trực tiếp, cũng như khi có dấu hiệu vi phạm thực tế trong phần còn lại của chuỗi cung ứng [39]. Khác với Pháp khi chỉ đề cập đến “rủi ro nhân quyền” nói chung, LkSG liệt kê cụ thể 12 rủi ro liên quan đến nhân quyền, trong đó, 08/12 rủi ro về lao động tương ứng với 08 Công ước lao động cơ bản của ILO. Các rủi ro cụ thể bao gồm: 1) Độ tuổi lao động tối thiểu; 2) những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; 3) lao động cưỡng bức; 4) mọi hình thức nô lệ; 5) an toàn lao động tại cơ sở (cơ sở sản xuất hoặc phương tiện sản xuất không an toàn; thiếu sự bảo vệ thích hợp khỏi vật liệu hóa học, vật lý, sinh học; không ngăn ngừa được tình trạng mệt mỏi quá mức về thể chất và tinh thần; công tác đào tạo, hướng dẫn người lao động chưa đạt yêu cầu); 6) tự do hiệp hội (thành lập, gia nhập và hoạt động trong công đoàn); 7) bình đẳng trong việc làm, không phụ thuộc vào dòng dõi, nguồn gốc, tình trạng sức khỏe, khuyết tật, khuynh hướng tính dục, tuổi tác, giới tính, quan điểm chính trị, tôn giáo hoặc thế giới quan, bao gồm cả việc trả lương ngang nhau; 8) mức lương công bằng (cao hơn mức lương tối thiểu tại nơi sản xuất) [38]. Trong đó, các công ước và hướng dẫn có liên quan của ILO cung cấp khuôn khổ cho việc áp dụng LkSG, nên các quốc gia dù chưa luật hóa các công ước trong pháp luật quốc gia tương ứng, thậm chí, chưa phê chuẩn các công ước, cũng có thể bị xem xét áp dụng [38].

Đối với cấp độ EU, Ủy ban châu Âu đã trình bày đề xuất về Chỉ thị về thẩm định tính bền vững của doanh nghiệp (Corporate Sustainability Due Diligence Directive - CSDD) năm 2022 với mục

tiêu là “thúc đẩy hành vi bền vững và có trách nhiệm của doanh nghiệp trong toàn bộ chuỗi giá trị toàn cầu” [39]. Chỉ thị thẩm định bắt buộc ở cấp độ EU là một chủ đề quan trọng trong chương trình Nghị sự của Nghị viện châu Âu [40]. Không giống như các quy định của Pháp hoặc Đức, Dự thảo Chỉ thị CSDD của EU tập trung vào thúc đẩy quản trị doanh nghiệp bền vững thông qua xác định lại nhiệm vụ của Hội đồng quản trị doanh nghiệp [40], vai trò của giám đốc [19]. Theo đó, toàn bộ ban quản lý của các công ty đều phải tham gia vào việc thiết lập các quy trình thẩm định, chỉ thị đưa ra nhiệm vụ của các giám đốc trong việc thiết lập, giám sát việc thực hiện thẩm định và tích hợp nó vào chiến lược công ty. Để làm cho điều khoản này có hiệu lực thì hành hơn, chỉ thị cũng đề xuất mức thù lao của giám đốc sẽ thay đổi phụ thuộc với việc thực hiện nghĩa vụ thẩm định của họ [19]. Một khi có hiệu lực, chỉ thị sẽ có tác động to lớn đến toàn EU vì yêu cầu các quốc gia thành viên chuyển hóa thành luật trong nước trong vòng 02 năm sau khi chỉ thị có hiệu lực. Đặc biệt, chỉ thị mở rộng quyền tài phán của các quốc gia thành viên, cũng như, các quốc gia thành viên có thể áp đặt những nghĩa vụ vượt xa những nghĩa vụ mà chỉ thị yêu cầu.

Trên phương diện hợp tác quốc tế, CSDD còn đóng một vai trò quan trọng trong thương mại giữa EU và Việt Nam [41]. Các khía cạnh thẩm định chi tiết hiện đang được xem xét trong cơ chế hợp tác của EVFTA, đặc biệt là nhóm tư vấn trong nước (DAG). Nhân cuộc họp lần thứ hai vào ngày 18/10/2022, các DAG của EU và Việt Nam đã quyết định thành lập một “nhóm làm việc chung để tăng cường thảo luận về chuỗi cung ứng EU-Việt Nam trong bối cảnh thẩm định” [42]. Chính vì vậy, EU không chỉ coi thẩm định bền vững là công cụ chính sách CSR cần chuẩn hóa trong liên minh nội khối, mà còn cố gắng tiếp cận đối với những thị trường các nước thứ ba, bao gồm cả Việt Nam.

#### 4.2. Pháp luật về trả công bình đẳng

Trả lương ngang nhau cho công việc như nhau là một trong những nguyên tắc sáng lập của



EU và được quy định trong Điều 157 của Hiệp ước về Chức năng của Liên minh châu Âu (Treaty on the Functioning of the European Union) [43]. Hiện nay, nguyên tắc này đã trở thành một chính sách quản trị về CSR trong lĩnh vực lao động của EU [44] và các quốc gia thành viên. Theo đó, chỉ thị minh bạch về trả lương (The Pay transparency directive) có hiệu lực vào ngày 6/6/2023 sẽ mang lại sự minh bạch hơn và thực thi hiệu quả hơn nguyên tắc trả lương bình đẳng giữa nam và nữ, cũng như cải thiện khả năng tiếp cận công lý cho các nạn nhân của sự phân biệt đối xử về lương [44]. Trong đó, sự minh bạch được thể hiện ở một số khía cạnh nổi bật như thanh toán minh bạch trong trả lương trước khi làm việc, cũng như thiết lập lương và chính sách tăng lương [45]. Đồng thời, các công ty cũng phải đảm bảo quyền thông tin và khả năng tiếp cận thông tin của người lao động, phải thực hiện báo cáo về khoảng cách lương giữa lao động nam và nữ [45]. Một cách cụ thể hơn, Luật Bình đẳng về lương theo giới (The Professional Future Act) của Pháp với phương pháp đo lường dựa trên 05 chỉ số: 1) chênh lệch lương (lương cơ bản, tiền thưởng, ưu đãi cá nhân); 2) khoảng cách tăng lương cá nhân; 3) khoảng cách thăng tiến; 4) tỷ lệ người lao động được tăng lương khi trở về sau thời gian nghỉ thai sản; 5) số lượng phụ nữ và nam giới trong top 10 công việc được trả lương cao nhất. Đồng thời, các công ty phải công bố thông tin trên trang web của mình, thậm chí, có hành động khắc phục khi không đạt tiêu chí [37]. Tương tự như Pháp, nhiều nước EU cũng đã luật hóa nguyên tắc này thành pháp luật quốc gia như Luật Phân biệt đối xử năm 2009 của Thụy Điển, Luật Bình đẳng và phân biệt đối xử của Na Uy, Luật Trả lương bình đẳng của Đan Mạch, Luật Thông tin về khoảng cách lương theo giới năm 2021 của Ireland, Luật Thúc đẩy tính minh bạch của cơ cấu trả lương ở Đức, Luật Cơ hội bình đẳng của Ý [46].

### 4.3. Pháp luật về quản lý chuỗi cung ứng có trách nhiệm

Rủi ro liên quan đến việc xâm phạm các tiêu chuẩn lao động, quyền lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu thường có tác động xuyên biên giới, lan tới các quốc gia thành viên EU hoặc các quốc gia ngoài EU [47]. Trong bối cảnh này, Ủy ban thừa nhận rằng: “Khi cần thiết và thích hợp, việc thông qua luật sẽ là một lựa chọn khác” [40]. Từ đó, Ủy ban đã thực hiện cách tiếp cận rất tích cực với CSR ở cấp độ toàn EU thông qua công cụ pháp lý nhằm ngăn chặn sự biến dạng trong hoạt động của thị trường nội địa, bảo vệ lợi ích công cộng, đảm bảo một sân chơi bình đẳng cho các doanh nghiệp được thành lập trong và ngoài EU [47]. Trong đó, mua sắm công có trách nhiệm xã hội (socially responsible public procurement) là một trong những công cụ có giá trị để EU đạt được những mục tiêu này [48]. Theo quy tắc mua sắm công của EU, các cơ quan ký kết hợp đồng có thể tính đến các khía cạnh xã hội trong suốt chu trình mua sắm từ yêu cầu nhà cung cấp tiềm năng phải có chuỗi cung ứng bền vững, có đạo đức và minh bạch, đối xử công bằng với người lao động của họ hoặc tuyển dụng những người gặp khó khăn khi tham gia thị trường lao động [49]. Cũng vì vậy, quy tắc này yêu cầu các quốc gia thành viên EU thực hiện các biện pháp thích hợp để đảm bảo rằng các doanh nghiệp tuân thủ các nghĩa vụ pháp lý, trong đó có luật lao động quốc gia, luật lao động do EU thiết lập, thỏa ước tập thể trong việc thực thi hợp đồng mua sắm công.<sup>2</sup>

Dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế, bổ sung cho môi trường pháp lý của EU [47] gồm các sáng kiến theo chiều ngang và theo ngành hiện có [47], một đề xuất về việc cấm các sản phẩm được làm bằng lao động cưỡng bức trên thị trường liên minh (regulation on prohibiting products made with forced labour on the Union market) được đưa ra. Mục tiêu của đề xuất này là nghiêm cấm một cách hiệu quả việc đưa và cung cấp trên thị trường EU cũng như việc xuất khẩu từ EU các sản phẩm được sản xuất trong nước và nhập khẩu

<sup>2</sup> Article 18(2) of the Directive 2014/24/EU; Article 36(2) of the Directive 2014/25/EU; Article 30(3) of the Directive 2014/23/EU.

[47]. Đề xuất này cũng bổ sung cho chiến lược của EU về quyền trẻ em [50], EU cam kết thực hiện cách tiếp cận không khoan nhượng với lao động trẻ em và đảm bảo rằng chuỗi cung ứng của các công ty EU được tự do [47]. Với mục tiêu tương tự như vậy, Hà Lan đã thông qua Luật Thâm định lao động trẻ em (Dutch Child Labour Due Diligence Act), yêu cầu các công ty xác định, ngăn chặn và giải quyết các vấn đề về lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng của họ khi cần thiết. Cụ thể, đạo luật đưa ra “nghĩa vụ quan tâm”, đòi hỏi một công ty “trước tiên xác định xem có nghi ngờ hợp lý rằng sản phẩm/dịch vụ có liên quan đến lao động trẻ em hay không” (Điều 5(1)), nếu có sự “nghi ngờ” như vậy, công ty phải xây dựng và thực hiện kế hoạch hành động”. Các công ty chịu sự áp dụng của đạo luật này gồm các công ty bán/ cung cấp hàng hóa/ dịch vụ cho người dùng cuối cùng ở Hà Lan, bao gồm cả các công ty được đăng ký bên ngoài Hà Lan (Điều 4(1)) [40]. Đối với Việt Nam, EU cũng kêu gọi xem xét tác động của đề xuất này vì quy định này sẽ được áp dụng ở bất kỳ vị trí nào trong chuỗi cung ứng, nên các nhà sản xuất Việt Nam cần lưu ý để đảm bảo rằng các nhà thầu phụ không thực hiện các hành vi lao động cưỡng bức [41].

## 5. Hàm ý chính sách cho Việt Nam về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lao động đáp ứng yêu cầu của EVFTA

### 5.1. Bối cảnh pháp lý của Việt Nam về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lao động

Tại thời điểm hiện tại, Việt Nam chưa có khung pháp lý chính thức trực tiếp điều chỉnh CSR trong lĩnh vực lao động nhưng những khía cạnh pháp lý về CSR trong lao động đã dần được đề cập trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Trước hết, nó là một trong các nghĩa vụ của doanh nghiệp được quy định trong Luật Doanh nghiệp gồm: “Bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động theo quy định của pháp luật; không phân biệt đối xử, xúc phạm danh dự,

nhân phẩm của người lao động trong doanh nghiệp; không ngược đãi lao động, cưỡng bức lao động hoặc sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật; hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; thực hiện các chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và bảo hiểm khác cho người lao động theo quy định của pháp luật”.<sup>3</sup> Và được triển khai thành các nội dung cụ thể về quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người lao động được hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ và được hưởng phúc lợi tập thể trong Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm, đặc biệt là Bộ luật Lao động mới được sửa đổi năm 2019 [51].

Trên thực tế, nhằm đảm bảo phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam tại các khuôn khổ hợp tác kinh tế song phương và đa phương, đặc biệt là EVFTA [52], ngày 14/7/2023, Việt Nam đã ban hành Chương trình hành động quốc gia đầu tiên liên quan đến CSR với tên gọi “Chương trình hành động quốc gia hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam giai đoạn 2023 - 2027”. Theo đó, Việt Nam đã sử dụng thuật ngữ “thực hành kinh doanh có trách nhiệm” (Responsible Business Practices - RBP) thay cho thuật ngữ CSR với lý giải rằng CSR mang tính khuyến khích còn RBP mang tính bắt buộc [53]. Trong đó, nhiệm vụ đặt ra trong lĩnh vực lao động là: Rà soát, đề xuất sửa đổi, bổ sung và ban hành mới các luật, quy định liên quan đến việc thúc đẩy và bảo vệ quyền lao động, phúc lợi của người lao động trong quan hệ lao động, việc làm đảm bảo tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Điều đó có nghĩa, Việt Nam đang xác định CSR trong lao động là một khuôn khổ pháp lý bắt buộc nhưng

<sup>3</sup> Khoản 5 Điều 8 Luật Doanh nghiệp năm 2020.

đặt ưu tiên vào việc hoàn thiện các quy định nằm trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau, thay vì xem xét quy định CSR trong lao động thành một chế định pháp lý, một văn bản pháp luật riêng dành cho doanh nghiệp như thực tế lập pháp của EU và một số quốc gia thành viên. Trong tương lai, sự không đồng nhất giữa thể chế của hai khu vực như EU và Việt Nam trong bối cảnh quan hệ thương mại song phương có thể dẫn đến sự nhầm lẫn về các điều khoản trong các hiệp định và làm cản trở sự hợp tác hiệu quả giữa các bên.

## 5.2. Hàm ý chính sách cho Việt Nam

Là một quốc gia đối tác trong một FTA toàn diện và kỳ vọng của EU, Việt Nam không chỉ có nghĩa vụ thực thi đầy đủ cam kết CSR trong lao động của mình mà còn phải đảm bảo việc thực thi này tương thích với xu hướng lập pháp của đối tác EU. Do đó, dựa trên khung pháp lý liên quan đến CSR trong lao động của EU và một số quốc gia thành viên, những công việc mà Việt Nam nên cân nhắc thực hiện trong thời gian tới bao gồm:

### *Thứ nhất, pháp luật về thẩm định bắt buộc*

Thẩm định ở Việt Nam chủ yếu vẫn chỉ đang được hiểu là một phần của quy trình tài chính trong hoạt động mua bán và sáp nhập doanh nghiệp. Việc thẩm định được thực hiện bởi một công ty mua lại nhằm đánh giá toàn diện hoạt động kinh doanh, tài sản, năng lực và hiệu quả tài chính của công ty mục tiêu, nó không có (hoặc rất ít) cân nhắc về các khía cạnh xã hội hoặc môi trường. Trái lại, tại EU, thẩm định bắt buộc cực kỳ giống với CSR hoặc RBC [19]. Từ đó, đặt ra vấn đề thống nhất thuật ngữ chung giữa các bên trong bối cảnh có sự làm việc chung để thảo luận về chuỗi cung ứng EU-Việt Nam với vấn đề thẩm định [42].

Điều này cũng thể hiện Việt Nam hiện đang thiếu khung pháp lý điều chỉnh về thẩm định bền vững doanh nghiệp nói riêng, cũng như CSR trong lĩnh vực lao động nói chung. Hiện nay, liên quan đến vấn đề này, pháp luật Việt Nam mới chỉ có quy định về một nội dung là công bố thông tin của doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán [54]. Trong đó, nội dung công bố

về chính sách liên quan đến người lao động chỉ bao gồm 03 nội dung: 1) số lượng lao động, mức lương trung bình đối với người lao động; 2) chính sách lao động nhằm đảm bảo sức khỏe, an toàn và phúc lợi của người lao động; 3) hoạt động đào tạo người lao động (số giờ đào tạo trung bình mỗi năm; các chương trình phát triển kỹ năng và học tập liên tục để hỗ trợ người lao động đảm bảo có việc làm và phát triển sự nghiệp) [54]. Có thể thấy, chất lượng công bố thông tin CSR trong lao động ở Việt Nam vẫn đang ở giai đoạn khởi đầu [55], thiếu sự ghi nhận những nội dung cốt lõi trong khuôn khổ quốc tế như các quốc gia EU và chỉ áp dụng đối với một số loại hình doanh nghiệp nhất định. Vì vậy, trong thời gian tới, việc xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý cho thẩm định bắt buộc và báo cáo trách nhiệm xã hội ở Việt Nam là rất cần thiết. Trong thời gian tới, Luật Doanh nghiệp năm 2020 (Điều 8) và Bộ luật Lao động năm 2019 (Điều 6) cần bổ sung nghĩa vụ công bố thông tin bắt buộc của doanh nghiệp/người sử dụng lao động về xác định rủi ro liên quan đến lao động, đặc biệt là 05 tiêu chuẩn lao động cơ bản, trong hoạt động kinh doanh và thiết lập, thực hiện kế hoạch ngăn ngừa các rủi ro này. Đồng thời, quy định những nội dung này là nội dung báo cáo chính sách liên quan đến người lao động trong Báo cáo thường niên tại Thông tư số 96/2020/TT-BTC. Mặt khác, để tương thích với xu hướng lập pháp của EU, Việt Nam cần nghiên cứu xây dựng một văn bản quy phạm pháp luật riêng về thẩm định doanh nghiệp với mục tiêu: 1) mở rộng phạm vi các doanh nghiệp phải công bố thông tin (ngoài doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán); 2) làm rõ các nội dung chính sách liên quan đến lao động bao gồm xác định rủi ro lao động trong hoạt động kinh doanh và thiết lập, thực hiện kế hoạch ngăn ngừa các rủi ro này; 3) làm rõ nghĩa vụ của ban lãnh đạo trong hoạt động thẩm định của doanh nghiệp.

### *Thứ hai, pháp luật về trả công bình đẳng*

Liên quan tới nguyên tắc trả công bình đẳng, ngoài việc phê chuẩn 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, Việt Nam đã áp dụng trực tiếp quy định của công ước

này vào pháp luật quốc gia [56]. Theo đó, trả công bình đẳng được ghi nhận là một trong những nguyên tắc trả lương được Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau”<sup>4</sup>. Tuy nhiên, Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị (CEACR) hiện đã đưa ra một số yêu cầu làm rõ định nghĩa, phương pháp đánh giá về “công việc có giá trị ngang nhau” [60] trong nguyên tắc này. Do đó, đáp ứng yêu cầu của CEACR, cũng như tương thích với thể chế của các bên đối tác trong hiệp định song phương, điều cần thiết lúc này là Việt Nam cần một văn bản pháp lý hướng dẫn chi tiết: 1) chỉ rõ các tiêu chí được sử dụng trong việc xác định thang lương để đảm bảo trả công bình đẳng cho nam và nữ cho các công việc có giá trị ngang nhau, như kỹ năng, nỗ lực, trách nhiệm và điều kiện làm việc; 2) phương pháp sử dụng trong việc đánh giá công việc có giá trị ngang nhau [57]; và đảm bảo khả năng tiếp cận các thông tin này của người lao động thông qua báo cáo về khoảng cách lương giữa lao động nam và nữ.

#### *Thứ ba, pháp luật về quản lý chuỗi cung ứng có trách nhiệm*

Có thể nhận thấy, kết nối của hầu hết doanh nghiệp Việt Nam trong chuỗi cung ứng còn hạn chế [58]. Do vậy, rất khó đòi hỏi một sự can thiệp sâu của nhà nước đối với CSR về lao động trong quản lý chuỗi cung ứng của Việt Nam, thậm chí, trong mối quan hệ của doanh nghiệp Việt Nam với chuỗi giá trị toàn cầu. So với pháp luật về mua sắm công của EU, Luật Đấu thầu Việt Nam đang thiếu vắng các quy định về kiểm soát tư cách của nhà thầu khi họ có những vi phạm liên quan đến lao động. Hay Việt Nam chưa có cơ chế để kiểm soát nguồn của sản phẩm, hàng hóa được sản xuất từ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng. Dù vậy, Việt Nam đang có những nỗ lực tích cực ngoài khía cạnh pháp lý nhằm hỗ trợ doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, nhà cung cấp ngăn ngừa và loại bỏ lao động trẻ em, lao động cưỡng bức trong

chuỗi cung ứng trong nước, khu vực và toàn cầu. Cụ thể, Việt Nam được chọn là một trong 15 quốc gia tiên phong của Liên minh Toàn cầu Xóa bỏ lao động cưỡng bức, Nô lệ hiện đại, Buôn bán người và Lao động trẻ em [59], do có những hỗ trợ các sáng kiến tiêu vùng, khu vực và toàn cầu về xóa bỏ lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và buôn bán người [60]. Đồng thời, Việt Nam có những cam kết mạnh mẽ, thể hiện qua các diễn đàn “Kinh doanh có trách nhiệm vì tương lai bền vững cho thế hệ trẻ Việt Nam” [61], đề xuất xây dựng các chương trình “Giải thưởng Việt Nam hướng tới doanh nghiệp không có lao động trẻ em”, hay chứng nhận nhằm vào các doanh nghiệp hoạt động nhằm xóa bỏ lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng của họ [60]. Tuy nhiên, với sức ép ngày càng gia tăng của yêu cầu quản lý chuỗi giá trị có trách nhiệm, sự tác động của Chính phủ lên chuỗi cung ứng theo khía cạnh luật pháp là cần thiết, thông qua một số nội dung như: 1) bổ sung Bộ luật Lao động năm 2019 tại Điều 118 về “phòng, chống lao động cưỡng bức tại nơi làm việc; cơ chế triển khai phòng chống lao động cưỡng bức” là một nội dung chủ yếu trong nội quy lao động; 2) bổ sung Luật Đấu thầu năm 2023 tại Điều 5 về tư cách hợp lệ của nhà thầu, nhà đầu tư cần “có chuỗi cung ứng bền vững, có đạo đức, minh bạch và tuân thủ quy định pháp luật về lao động”; 3) chủ động xây dựng “chính sách nguồn cung ứng có trách nhiệm” để có thể phòng chống và ngăn chặn lao động cưỡng bức, lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng như “Chính sách về nhãn dán xã hội”, không nhập khẩu sản phẩm, hàng hóa được làm từ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em [62].

Tóm lại, do những công cụ pháp lý trực tiếp điều chỉnh CSR về lao động trong hệ thống pháp luật còn hạn chế, cùng những hạn chế trong các quy định pháp luật đã ban hành, Việt Nam đang có khoảng trống pháp lý so với hệ thống pháp luật của EU và các nước thành viên. Trong bối cảnh EU đang ngày càng đặt ra những yêu cầu cao hơn đối với cam kết CSR nói chung, CSR về lao động nói riêng trong các FTA với các nước đang phát triển (Thái Lan, Malaysia) như đã đề

<sup>4</sup> Khoản 3 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019.

cập thì Việt Nam cần nỗ lực hơn trong việc thực thi nghĩa vụ của mình trong các cam kết quốc tế.

## 6. Kết luận

Nghiên cứu này đã xem xét toàn diện bản chất của cam kết CSR liên quan đến lao động trong kỷ nguyên của các FTA thế hệ mới giữa một quốc gia đang phát triển và EU, cụ thể là Việt Nam. Theo đó, nghiên cứu đã xây dựng và chứng minh luận điểm rằng pháp luật về CSR nói chung và CSR trong lao động nói riêng đang trở thành xu hướng trong các FTA thế hệ mới mà còn trong xu hướng lập pháp trên thế giới. Tuy nhiên, CSR trong lĩnh vực lao động của Việt Nam đang có một khoảng trống pháp lý so với cam kết trong EVFTA, cũng như pháp luật của EU và các quốc gia thành viên. Do đó, dưới sức ép của hội nhập kinh tế, việc Việt Nam nghiên cứu tiếp cận và định hình khung pháp lý rõ hơn để điều chỉnh vấn đề CSR trong lao động là bước đi cần thiết để chúng ta không bị loại ra hệ thống thương mại quốc tế, hướng tới sự phát triển bền vững trong tương lai.

## Tài liệu tham khảo

- [1] C. Ying, S. Benedict, Exporting Corporate Social Responsibility through Free Trade Agreements: Improving Coherence in the EU's New-Generation Trade and Sustainable Development FTAs, *Texas International Law Journal*, Vol. 58, No. 2, 2023, pp. 172 - 226.
- [2] Delegation of the European Union to Vietnam, *Guide to the EU-Vietnam Trade and Investment Agreements*, Hanoi, 2019.
- [3] W. Joshua, Corporate Social Responsibility in EU Comprehensive Free Trade Agreements: Towards Sustainable Trade and Investment, *Legal Issues of Economic Integration*, Vol. 42, No. 2, 2015, pp. 143 -174.
- [4] C. Đ. Lành, Đ. T. H. Nga, Thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại Việt Nam - Thách thức và một số gợi mở, *Tạp chí Luật học*, số 7/2022, 2022, tr. 122 - 134.
- [5] S. Benedict, Defining CSR: Problems and Solutions, *Journal of Business Ethics*, Vol. 131, No. 3, 2014, pp. 625 - 648.
- [6] Commission of the European Communities, *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, 2001.
- [7] S. Tamás, Multilevel Hardening in Progress-Transition from Soft Towards Hard Regulation of CSR in the EU, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2021, pp. 83 - 101.
- [8] European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, 2011.
- [9] European Parliament, *European Parliament Resolution of 8 June 2011 on the External Dimension of Social Policy, Promoting Labour and Social Standards and European Corporate Social Responsibility (2010/2205(INI))*, 2011.
- [10] W. Joe, Pitts III, *Corporate Social Responsibility: Current Status and Future Evolution*, Rutgers J.L. & Pub. Pol'y, Vol. 6, No. 2, 2009, pp. 334 - 433.
- [11] T. Andriy, P. David, W. Wolfgang, *Joint Institutional Frameworks in EU Bilateral Agreements: Joint Bodies, Rules and Principles, and Special Procedures*, *JCMS: Journal of Common Market Studies*, Vol. 60, No. 4, 2022, pp. 1124 - 1143.
- [12] H. James, et al., *Governing Labour Standards through Free Trade Agreements: Limits of the European Union's Trade and Sustainable Development Chapters*, *JCMS: Journal of Common Market Studies*, Vol. 57, No. 2, 2019, pp. 260 - 277.
- [13] European Parliament, *European Parliament Resolution of 6 April 2011 on the Future European International Investment Policy (2010/2203(INI))*, 2011.
- [14] LSE, *Comparative Analysis of TSD Provisions for Identification of Best Practices to Support the TSD Review*, London School of Economics and Political Science, 2021.
- [15] *Free Trade Agreement between the European Union and its Member States of the One Part and the Republic of Korea of the Other Part*, 2011.
- [16] T. Jana, *Sustainability Provisions in EU Free Trade Agreements: Review of the European Commission Action Plan*, 2021.
- [17] K. M. Erja, A. G. Claes, *Free Trade Agreements and Responsible Business: Examples from the EU's Bilateral Agreements in East and Southeast Asia, Asian Nations and Multinationals: Overcoming the Limits to Growth*, 2018, pp. 13-28.
- [18] European Commission, *The European Commission's Strategy on Corporate Social Responsibility (CSR)*

- 2011-2014: Achievements, Shortcomings and Future Challenges, 2014.
- [19] O. Antoine, Environmental and Social Impacts Embedded in EU Trade Policies: The Case of EU Trade-Related Autonomous Measures in Vietnam, 2023.
- [20] C. Coulibaly, et al., A Multi-Faceted Typology of Labour Provisions in Trade Agreements: Overview, Methodology and Trends, International Labour Organization, 2022.
- [21] Shorter Oxford English Dictionary, 5th Edition, Oxford University Press, Oxford, 2002.
- [22] M. Jill, B. d. C. Laurence, L. Jaemin, Panel of Experts Proceeding Constituted under Article 13.15 of the EU-Korea Free Trade Agreement, Report of the Panel of Experts, 2021.
- [23] N. T. Quân, Thực thi cam kết lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới của Việt Nam và kinh nghiệm từ các tranh chấp quốc tế, Tạp chí Khoa học: Luật học, Vol. 38, No. 3, 2022, tr. 83 - 93.
- [24] N. H. H. Phúc, T. T. H. Trang, Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp theo quy định trong Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu (EVFTA), Tạp chí Tòa án nhân dân, số 9 (kỳ I tháng 5/2022), 2022, tr. 19 - 27.
- [25] P. Rafael et al., Corporate Social Responsibility (CSR) in International Trade and Investment Agreements: Implications for States, Businesses and Workers, ILO Research Paper No. 13.
- [26] J. F. Romanin, Corporate Social Responsibility in Recent Bilateral and Regional Free Trade Agreements: An Early Assessment, European Foreign Affairs Review, Vol. 23, No. 4, 2018, pp. 463 - 484.
- [27] N. N. Hà, Bộ nguyên tắc của OECD dành cho các công ty đa quốc gia về kinh doanh có trách nhiệm và những lưu ý đối với Việt Nam, Hội thảo khoa học cấp trường Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: quy định quốc tế và những vấn đề pháp lý đặt ra đối với Việt Nam, Hà Nội, 2023, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 39 - 60.
- [28] ILO, Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội, ILO, Geneva, 2017.
- [29] United Nations Global Compact Office, The UN Global Compact Operational Guide for Medium-Scale Enterprises, 2007.
- [30] V. C. Giao, N. M. Tuấn, Tổng quan quy định quốc tế về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, Hội thảo khoa học cấp trường Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: quy định quốc tế và những vấn đề pháp lý đặt ra đối với Việt Nam, Hà Nội, 2023, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 6 - 20.
- [31] Z. Ruben, Trade, Investment and Labour: Interactions in International Law, BRILL, Vol. 9, 2022.
- [32] European Commission, Sustainability Impact Assessment (SIA) in Support of Free Trade Agreement (FTA) Negotiations Between the European Union and Malaysia (Final Report), 2019.
- [33] European Union, EU - Thailand Free Trade Agreement - Trade and Sustainable Development - EU Text Proposal, Circabc <http://europa.eu> (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [34] L. L. Wen, Mandatory Corporate Social Responsibility Legislation Around the World: Emergent Varieties and National Experiences, University of Pennsylvania Journal of Business, 23, 2020, pp. 429 - 469.
- [35] S. Reinhard, M. Andre, M. Sharon, Public policies on CSR in Europe: Themes, Instruments, and Regional Differences, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Vol. 19, No. 4, 2012, pp. 206 - 227.
- [36] S. Reinhard, The Role of Governments in Corporate Social Responsibility: Characterising Public Policies on CSR in Europe, Policy Sciences, Vol. 43, No. 1, 2010, pp. 49 - 72.
- [37] M. R. Littenberg, K. R. Cohen, An Overview of French Corporate Social Responsibility Legislation for U.S.-Based Multinationals, An Overview of French Corporate Social Responsibility Legislation for U.S. Based Multinationals Insights Ropes & Gray LLP, <http://ropesgray.com> (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [38] G. Robert, The Supply Chain Due Diligence Act: Germany Sets New Standards to Protect Human Rights, Friedrich Ebert Stiftung, 2021.
- [39] European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence. COM/2022/71 Final, EUR-Lex - 52022PC0071 - EN - EUR-Lex, <http://europa.eu>, 2022, (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [40] N. Kletia, et al., Corporate Social Responsibility (CSR) and its Implementation Into EU Company Law, 2020, European Parliament.
- [41] EU Domestic Advisory Group under the EVFTA 2023, Statement from the European Union Domestic Advisory Group, [eu-vn\\_dag\\_-\\_3rd\\_dag-to-dag\\_meeting\\_2023\\_-\\_eu\\_dag\\_statement\\_final.pdf](http://eu-vn_dag_-_3rd_dag-to-dag_meeting_2023_-_eu_dag_statement_final.pdf) <http://europa.eu>, (accessed on: May 5<sup>th</sup>, 2024).
- [42] Europa.eu, 1<sup>st</sup> Meeting of the EU DAG and the Viet Nam DAG under the EU- Viet Nam FTA, 1st Meeting of the EU DAG and the Viet Nam DAG under the EU-Viet Nam FTA - Joint Report <http://europa.eu> (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).

- [43] European Commission, EU Action for Equal Pay, EU Action for Equal Pay, <http://europa.eu> (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [44] European Commission, Governance Policies On corporate Social Responsibility, Governance Policies On corporate Social Responsibility, <http://europa.eu> (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [45] European Parliament, Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value Between Men and Women Through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms, 2023.
- [46] Pihl, Guide 2022: Equal Pay Legislations in Europe, Guide 2022: Equal Pay Legislations in Europe - Pihl (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [47] European Parliament, Proposal for A Regulation of the European Parliament and of the Council on Prohibiting Products Made with Forced Labour on the Union Market, 2022.
- [48] European Commission, Commission Notice “Buying Social - A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement (2nd edition)”, Brussels, 2021.
- [49] European Commission, 15 Frequently Asked Questions on Socially Responsible Public Procurement, 15 Frequently Asked Questions on Socially Responsible Public Procurement 2021, (assessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [50] Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “EU Strategy on the Rights of the Child”, COM(2021) 142 Final, 24.3.2021.
- [51] UNDP, Bộ Tư pháp, Chính phủ Thụy Điển, Báo cáo đánh giá cơ sở quốc gia về thực hành kinh doanh có trách nhiệm của doanh nghiệp tại Việt Nam, 2022.
- [52] Quyết định số 843/QĐ-TTg ngày 14/7/2023 ban hành Chương trình hành động quốc gia hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam giai đoạn 2023-2027.
- [53] UNDP, Consultation on National Action Plan on Responsible Business Practices, Consultation on National Action Plan on Responsible Business Practices United Nations Development Programme ([undp.org](http://undp.org)), 2022 (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [54] Thông tư số 96/2020/TT-BTC ngày 16/11/2020 của Bộ Tài chính hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán.
- [55] N. T. K. Tuyển và cộng sự, Khuôn khổ pháp lý về việc công bố thông tin trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp niêm yết, Tạp chí Kế toán và Kiểm toán, số 4/2021, 2021, tr. 86-90.
- [56] N. T. Dung, N. Huyen, Vietnam in the European Union - Vietnam Free Trade Agreement’s Labour Commitments: Requirements for Labour Law Reforms, *Curentul Juridic*, Vol. 94, No. 3, 2023, pp. 29 - 46.
- [57] ILO, Direct Request (CEACR) – adopted 2021, Published 110th ILC Session (2022) - Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) - Vietnam (Ratification: 1997), Comments, <http://ilo.org> (accessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [58] Đ. T. M. Thom, Giải pháp phát triển liên kết các DNNVV để tăng cường khả năng tham gia chuỗi giá trị toàn cầu, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 7, pp. 57 - 59.
- [59] ILO, Hội thảo hoạch định chiến lược quốc gia nhằm xây dựng lộ trình đạt được Mục tiêu 8.7, Hội thảo hoạch định chiến lược quốc gia nhằm xây dựng lộ trình đạt được Mục tiêu 8.7, <http://ilo.org>, 2019 (assessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [60] Alliance 8.7, Vietnam Annual Pathfinder Progress Report May 2020-April 2021.
- [61] Báo Điện tử Chính phủ, Kinh doanh có trách nhiệm vì thế hệ trẻ sẽ tạo ra tương lai bền vững, Kinh doanh có trách nhiệm vì thế hệ trẻ sẽ tạo ra tương lai bền vững, <http://baochinhphu.vn>, 2023 (assessed on: December 4<sup>th</sup>, 2023).
- [62] N. T. Dũng, N. T. T. Huyền, Xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo pháp luật Việt Nam, góc nhìn từ liên minh châu Âu và một số quốc gia thành viên, *Nghề luật*, số 4/2023, 2023, tr. 75-81, 90.