

Working Paper 2022.2.3.06
- Vol 2, No 3

ĐẶC ĐIỂM CỦA DOANH NGHIỆP ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thành Đạt¹, Trần Hoàng Tấn

Sinh viên K60D - Kinh tế đối ngoại

Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở II tại TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Thi Hoàng Anh, Trần Thị Thảo Vy, Trần Mai Chi

Sinh viên K60CLC1 - Quản trị kinh doanh quốc tế

Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở II tại TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Nguyễn Thị Mai, Nguyễn Hoàng Huy Tú

Giảng viên Bộ môn Khoa học cơ bản

Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở II tại TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tóm tắt

Trong quá trình hội nhập, các doanh nghiệp Việt Nam đang tập trung đến phát triển bền vững thông qua việc thực hiện trách nhiệm xã hội (TNXH). Việc doanh nghiệp thực hiện TNXH sẽ giúp doanh nghiệp tiếp cận được các nguồn lực tốt hơn trên các phương diện kinh tế, môi trường và xã hội. Đề tài này sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính và hồi quy Logit với dữ liệu bảng để đánh giá việc thực hiện TNXH của 8.413 doanh nghiệp Việt Nam giai đoạn 2013-2014. Kết quả hồi quy cho thấy tác động tích cực của các đặc điểm của doanh nghiệp như khả năng sinh lời, thời gian hoạt động và quy mô doanh nghiệp đến việc thực hiện TNXH. Kết quả nghiên cứu bổ sung các đặc điểm doanh nghiệp có thể cải thiện nhằm nâng cao khả năng thực hiện TNXH, đồng thời bàn luận và đưa ra khuyến nghị giúp Nhà nước có định hướng phù hợp trong các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp phát triển bền vững.

Từ khóa: Đặc điểm doanh nghiệp, phát triển bền vững, trách nhiệm xã hội (TNXH), Việt Nam.

BUSINESS CHARACTERISTICS INFLUENCING THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN VIETNAM

Abstract

In the process of integration, Vietnam firms are increasingly concerned about the long-term viability and sustainable development through taking part in Corporate Social Responsibility (CSR). The implementation of CSR encourages businesses to approach ample lucrative

¹ Tác giả liên hệ, Email: k60.2111113054@ftu.edu.vn

resources based on economics, environment, and society. The study aims to apply both Linear Regression and Logit techniques for Panel data to investigate business characteristics that influence CSR practices of 8,413 Vietnamese enterprises in the period 2013 - 2014 by using data collected from the General Statistics Office of Vietnam. Regression results show a positive relation between business characteristics such as profitability ratio (ROA), company age and company size besides the factors related to the decision to implement CSR. The result reveals a general observation for each business about CSR factors that improve companies' social ability; discussing and recommending the government to have appropriate orientation in supportive policies for firms, which promotes businesses to develop sustainably.

Keywords: Business characteristics, Corporate Social Responsibility (CSR), sustainable development.

1. Đặt vấn đề

Các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm thường được coi là thiết yếu để doanh nghiệp đạt được sự phát triển bền vững (Xu và Hou, 2021). Đặc biệt, toàn cầu hóa đã khiến các công ty cam kết hơn với các mối quan tâm về xã hội, sinh thái và môi trường của cộng đồng (Raimi và cộng sự, 2013). Nhìn chung, trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp đã trở thành chủ đề thảo luận chính trong thế giới kinh doanh, nơi mà sự nhạy cảm và quan tâm các vấn đề về môi trường xã hội cũng như đạo đức kinh doanh đã trở thành những điều cơ bản đối với các công ty (Miranatha và Wirawati, 2021).

Một trong những lý do lớn làm gia tăng sự chú trọng của các doanh nghiệp vào việc thực hiện TNXH còn là bởi đại dịch COVID-19 với những biến động căng thẳng của nó. Trong vòng 3 năm vừa qua, COVID-19 đã tạo ra hiệu ứng domino làm tê liệt nền kinh tế của nhiều nước trên thế giới. Điều này có thể được nhìn thấy trong những tin tức từ giới truyền thông liên quan đến các tác động tiêu cực của đại dịch này đến nhiều lĩnh vực đời sống, xã hội. Ngoài ra, Bộ trưởng Bộ Tài chính Indonesia cũng từng cho rằng hiệu ứng domino của đại dịch COVID-19 là từ vấn đề sức khỏe lan sang vấn đề xã hội, vấn đề kinh tế, vấn đề tài chính, vấn đề chính trị. Chính vì vậy, đại dịch này có thể tăng cường sự tham gia của các doanh nghiệp vào trách nhiệm xã hội của họ đối với cộng đồng. Công ty cần cố gắng xây dựng một hình ảnh tích cực để dư luận đánh giá rằng công ty đang hết sức hỗ trợ cùng với cộng đồng, từ đó nâng cao uy tín và duy trì hoạt động kinh doanh của công ty.

Tuy ngày càng nhận được nhiều sự quan tâm đến từ các doanh nghiệp, nhưng việc thực hiện TNXH ở các doanh nghiệp tại Việt Nam cũng đang gặp khá nhiều trở ngại. Một trong số đó có thể kể đến việc nhận thức về khái niệm TNXH còn hạn chế, năng suất bị ảnh hưởng khi phải thực hiện đồng thời nhiều bộ quy tắc ứng xử, thiếu nguồn tài chính và kỹ thuật để thực hiện các chuẩn mực TNXH (đặc biệt là đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa), sự nhầm lẫn do khác biệt giữa quy định của bộ quy tắc ứng xử và Bộ luật Lao động, và những quy định trong nước ảnh hưởng tới việc thực hiện các bộ quy tắc ứng xử (Diễn đàn TNXH Việt Nam, 2007). Hơn thế nữa, vẫn còn khoảng trống chưa tìm thấy đối với các nghiên cứu của nhiều học giả trong vài thập kỷ gần đây. Đó là có sự khác biệt trong việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp hay không, những đặc điểm của doanh nghiệp nào thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện

TNXH, và trong điều kiện Việt Nam, các doanh nghiệp đã nhận thức và thực hiện TNXH một cách tự nguyện, đầy đủ hay chưa.

2. Cơ sở lý thuyết về các đặc điểm của doanh nghiệp ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH

2.1. Lý thuyết về TNXH

Khi nghiên cứu về TNXH, sẽ có nhiều quan điểm và cách nhìn nhận, đánh giá của các tác giả dẫn đến rất nhiều lý thuyết đã được đưa ra (bảng 1). Thông qua sự phát triển của các lý thuyết đó, sự hiểu biết về TNXH dần hình thành một cách rõ ràng hơn trong các tiêu chí đánh giá doanh nghiệp. Mỗi quan hệ kế thừa và phát triển của các lý thuyết nghiên cứu đã góp phần thúc đẩy nhận thức về việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp Việt Nam.

Bảng 1. Tóm tắt lý thuyết về TNXH

Cơ sở lý thuyết	Nội dung	Nguồn
Lý thuyết về tính hợp pháp	DN có TNXH đồng nghĩa với việc DN có nghĩa vụ đóng góp cho cộng đồng nhằm mục đích giúp DN phát triển theo một hình thức phát triển bền vững. Tính hợp pháp liên quan mật thiết với mọi hoạt động bên trong và ngoài DN, là khuôn khổ để DN có nhận thức về TNXH.	Dowling và Pfeffer (1975)
Lý thuyết các bên liên quan	Các công ty có mối quan hệ với nhiều nhóm cấu thành có thể ảnh hưởng hoặc bị ảnh hưởng bởi việc đạt được mục tiêu của DN không chỉ riêng trách nhiệm đối với cổ đông. Lý thuyết là khung quy chiếu chủ đạo cho các lý thuyết về TNXH của DN, cho thấy DN có thể đạt được nhiều lợi ích tài chính và phi tài chính thông qua việc duy trì mối quan hệ tốt và thoả mãn các bên liên quan.	Freeman (1984)
Thuyết tạo lập giá trị chung	Lý thuyết là cách tiếp cận mở rộng và mới nhất của TNXH khi nhìn nhận TNXH theo quan điểm chiến lược xuất phát từ góc nhìn DN. Các DN nên tập trung nguồn lực của mình để thiết lập mục đích kinh tế tạo ra giá trị lợi nhuận đồng thời giải quyết các vấn đề môi trường, xã hội.	Porter và Kramer (2006)
Mô hình tạo dựng giá trị của TNXH	Mô hình được xây dựng từ mối quan hệ giữa TNXH và các mục tiêu của DN bao gồm mục tiêu tài chính và mục tiêu phi tài chính để tập trung khai thác và chỉ ra mối quan hệ phụ thuộc giữa tổ chức bên trong DN và xã hội. Mức độ đầu tư của DN cho hoạt động xã hội phản ánh khả năng thực hiện TNXH và bị ràng buộc bởi vấn đề tài chính của chính DN.	Gholami (2011)

Mặc dù có nhiều trường phái về TNXH khác nhau, sau khi tổng hợp các kết quả nghiên cứu, đề tài nhận thấy rằng lý thuyết về tính hợp pháp, lý thuyết các bên liên quan là những lý

thuyết phù hợp nhất và sẽ được sử dụng để phân tích trong đề tài nghiên cứu về TNXH tại Việt Nam.

2.2. Tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước về các đặc điểm của doanh nghiệp ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH

Các nghiên cứu hiện tại đã phân chia đại khái các yếu tố gây ra sự khác biệt giữa việc thực hiện TNXH giữa Việt Nam và các quốc gia trên thế giới thành hai loại: yếu tố bên ngoài và yếu tố bên trong (Gillan và các cộng sự, 2021). Ở mỗi nhóm yếu tố dù là bên trong hay bên ngoài đều có những đặc điểm có mối quan hệ tác động tích cực đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Tuy nhiên, đề tài sẽ xác định hai nhóm biến bao gồm các đặc điểm của doanh nghiệp và các đặc điểm liên quan đến TNXH làm khung phân tích trong bài nghiên cứu.

Khi nghiên cứu về các đặc điểm của doanh nghiệp, Masoud và Vij (2021) đã xem xét mối quan hệ giữa các biến cụ thể của doanh nghiệp được chọn và mức độ tiết lộ TNXH của các doanh nghiệp nhà nước ở Libya. Mẫu ban đầu trong nghiên cứu này bao gồm 310 báo cáo hàng năm từ 95 công ty trong khoảng thời gian tám năm từ 2010 đến 2018. Các phát hiện chính từ phân tích tương quan và hồi quy bội cho thấy mức độ công bố TNXH của các doanh nghiệp nhà nước trong báo cáo hàng năm của họ chủ yếu mang tính mô tả, bốn trong số tám biến độc lập được đề xuất về các đặc điểm doanh nghiệp: quy mô doanh nghiệp, tuổi công ty, loại ngành và trách nhiệm TNXH đều có ý nghĩa thống kê và có liên quan tích cực đến việc công bố TNXH, trong đó từ thiện và quyên góp là những mục được công bố nhiều nhất. Tuy nhiên, nghiên cứu còn gặp một số hạn chế về tính khái quát, TNXH phần lớn vẫn không phản ứng với những thay đổi đáng kể trong bối cảnh chính trị xảy ra trong khoảng thời gian 8 năm điều tra.

Tương tự, Kabir và cộng sự (2021) đã thu thập dữ liệu TNXH của một lượng lớn các doanh nghiệp niêm yết tại Việt Nam từ năm 2008 đến năm 2013 và thực hiện phân tích hồi quy để kiểm soát các yếu tố cụ thể của công ty cũng như ảnh hưởng của ngành và năm. Các yếu tố cấp doanh nghiệp đại diện cho quy mô doanh nghiệp, tỷ suất sinh lời và tuổi của doanh nghiệp được sử dụng để điều tra tác động đến TNXH bằng cách sử dụng lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết thể chế, lý thuyết tính hợp pháp và lý thuyết phụ thuộc nguồn lực. Kết quả hồi quy từ mẫu gồm 1960 quan sát trên 524 doanh nghiệp cho thấy các biến kể trên có hệ số hồi quy dương và có ý nghĩa thống kê liên quan đáng kể đến việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu của Singh và các cộng sự (2021) trên mẫu quan sát gồm tổng số 210 điểm dữ liệu với 42 công ty từ 2014 đến 2019 cũng cho thấy rằng quy mô doanh nghiệp, tỷ suất sinh lời và tuổi của công ty có mối quan hệ tích cực và đáng kể với việc thực hiện TNXH thông qua kết quả từ phương pháp hồi quy OLS.

Qua kết quả của các nghiên cứu trên, quy mô doanh nghiệp và thời gian hoạt động có hiệu quả đáng kể đối với việc thực hiện TNXH. Các công ty có số lượng lao động lớn hơn có xu hướng tập trung hơn vào các bên liên quan và bị kiểm tra kỹ lưỡng hơn bởi công chúng dẫn đến việc thúc đẩy các hoạt động TNXH tốt hơn để góp phần cải thiện danh tiếng của công ty (Valls Martínez và các cộng sự, 2019). Theo quan điểm của lý thuyết về tính hợp pháp, danh tiếng của công ty được xây dựng theo tuổi tác. Một công ty lâu đời hơn nhận thức rõ hơn về danh tiếng của mình và do đó sẽ cẩn thận hơn quan điểm về các hoạt động liên quan đến TNXH (Francoeur và cộng sự, 2019).

Ngoài ra ở nhóm biến về đặc điểm doanh nghiệp, ta có thể nhận thấy việc phân tích yếu tố tác động tỷ suất sinh lời (ROA) đến việc thực hiện TNXH của các nghiên cứu trước không có sự đồng nhất ở các quốc gia. ROA có mối quan hệ tích cực và tác động đáng kể với việc thực hiện TNXH (Kabir và cộng sự, 2021; Singh và cộng sự, 2021; Miranatha và Wirawati, 2021). Tuy nhiên, tại Việt Nam, bằng việc kế thừa mô hình nghiên cứu của Jizi (2013), Holder-Webb và cộng sự (2009), Nguyễn và các cộng sự (2019) đã chỉ ra rằng hệ số hồi quy của biến lợi nhuận thuần trên tổng tài sản (ROA) thể hiện mối quan hệ ngược chiều với công bố TNXH trên mẫu nghiên cứu là 30 ngân hàng thương mại chưa niêm yết và đã niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong khoảng thời gian 2008 – 2017. Tuy nhiên đề tài còn gặp một số hạn chế khi chỉ chọn một mô hình để đo lường TNXH do thời gian và kiến thức còn hạn hẹp.

Thêm vào đó, các nghiên cứu ngoài nước đã cung cấp bằng chứng về sự tác động của các ràng buộc về tài chính với TNXH bên trong doanh nghiệp, tiêu biểu là nghiên cứu của Feng và Li (2021). Dựa trên phân tích lý thuyết, nhóm tác giả đã phân tích thực nghiệm ảnh hưởng của các đặc điểm bên trong doanh nghiệp đến mức độ công bố nhanh về TNXH của doanh nghiệp dựa trên dữ liệu bảng của các công ty niêm yết hạng A của Trung Quốc từ năm 2013 đến năm 2017. Nhóm tác giả đã cung cấp một góc nhìn phân tích mới về những tồn đọng trong nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp Trung Quốc trên cơ sở của các nghiên cứu trước như: sự chú ý của giới truyền thông (Yu và Chi, 2021), luật pháp và hệ thống (Yuan, 2020), quy mô kinh doanh của doanh nghiệp (Gu, Guo và Wang, 2020), cơ cấu sở hữu (Li và Zhang, 2017), tỷ suất sinh lời (Nan và Sun, 2020). Kết quả phân tích cho thấy nội dung quản lý cốt lõi, và các ràng buộc về tài chính đều có mối tương quan tiêu cực đáng kể với việc công bố TNXH.

Nhóm các đặc điểm tác động có liên quan đến TNXH như các yếu tố về thiện nguyện, là thành viên các nhóm tự nguyện, các thỏa thuận quốc tế, nhận quyên góp, hỗ trợ của doanh nghiệp đều có sự ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH (Friedman, 1970; Matten và Moon, 2004; Carroll, 1991; Masoud và Vij, 2021; Nguyễn và Trần, 2017).

Trên cơ sở lý thuyết các bên liên quan, Nguyễn và Trần (2017) đã phân tích về các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH ở 2.624 doanh nghiệp Việt Nam. Đề tài sử dụng bộ dữ liệu từ hai cuộc điều tra do Tổng Cục thống kê Việt Nam chủ trì thực hiện gồm điều tra doanh nghiệp thường niên (VES) và điều tra doanh nghiệp mở rộng (TCS) từ năm 2011 – 2013. Dựa trên kết quả của mô hình Pooled OLS nghiên cứu đánh giá toàn diện các đặc điểm bên trong doanh nghiệp và cả các đặc điểm bên ngoài liên quan đến TNXH. Kết quả cho thấy việc doanh nghiệp là thành viên nhóm tự nguyện hoặc các thỏa thuận quốc tế, doanh nghiệp có đào tạo lao động mới. Đặc biệt, nghiên cứu nhấn mạnh mối quan hệ tích cực giữa việc doanh nghiệp có tổ chức công đoàn và việc thực hiện TNXH.

Do đó, việc doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, nội dung quản lý cốt lõi và quan tâm đến đào tạo người lao động mới cũng góp phần thúc đẩy việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Cũng nghiên cứu về các yếu tố liên quan đến đào tạo lao động, Liao và các cộng sự (2021) đã phân tích dựa trên cơ sở lý thuyết về các bên liên quan được đưa ra bởi Freeman (1984) và những lập luận của Jo và Harjoto (2012). Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đã xem xét tác động của các cải cách của hội đồng quản trị về đào tạo, huấn luyện nâng cao nhận thức, tay nghề của lao động đối với hoạt động TNXH của 3.514 công ty đến từ 34 quốc gia. Lao động được đào tạo

mới có xu hướng nhận thức cao hơn về lợi ích và tính bền vững của việc thực hiện TNXH. Thêm vào đó kết quả cho thấy rằng các cải cách, đào tạo, huấn luyện có tác động lớn hơn đến TNXH ở các quốc gia có môi trường pháp lý và quy định nghiêm ngặt hơn. Nghiên cứu tập trung đánh giá TNXH theo các khía cạnh môi trường và xã hội, sau đó sử dụng kết quả ước lượng trung bình của cả 2 khía cạnh này để làm thước đo tổng hợp về TNXH.

Ngoài ra, một ủy ban TNXH tồn tại bên trong doanh nghiệp cũng giúp doanh nghiệp nâng cao TNXH với cộng đồng (García-Sánchez và các cộng sự, 2021; Feng và Li, 2021). Cụ thể, trên mẫu gồm 22.958 quan sát, tương ứng với bảng dữ liệu không cân bằng gồm 5.124 công ty trong giai đoạn 2010 - 2016, nghiên cứu của García-Sánchez và các cộng sự (2021) đã nhấn mạnh tác động mạnh mẽ của đa dạng giới đối với mức độ bền vững của hoạt động kinh doanh. Nghiên cứu này mang tính đóng góp ở nhiều khía cạnh khác nhau khi đã đề xuất một khung lý thuyết mới, phân tích chi tiết về các đặc điểm của doanh nghiệp và các yếu tố liên quan đến hiệu quả hoạt động TNXH. Điểm mới của nghiên cứu khi chỉ ra rằng các công ty lớn hơn có hội đồng quản trị lớn, năng động và đã thành lập một ủy ban TNXH chuyên môn sẽ hoạt động mạnh mẽ hơn trên quan điểm xã hội và môi trường cũng như về mặt quản trị tốt.

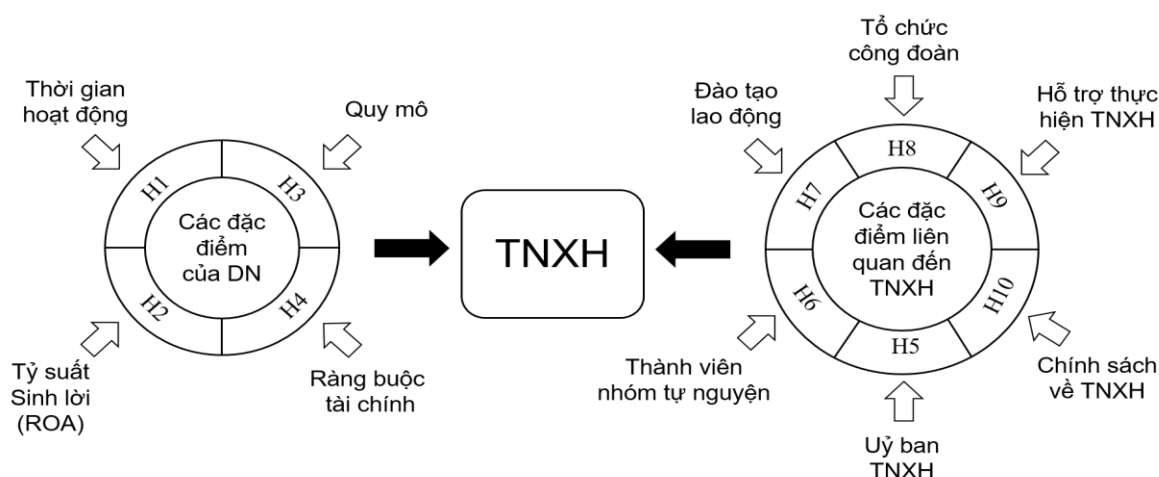
Các nghiên cứu về việc thực hiện TNXH ở các doanh nghiệp Việt Nam chưa nhiều chủ yếu tập trung vào các đặc điểm liên quan đến TNXH như yếu tố về thiện nguyện, nhận hỗ trợ và tổ chức công đoàn (Nguyễn và Trần, 2017). Ngoài ra, các chính sách về TNXH bên trong và bên ngoài doanh nghiệp liên quan đến cộng đồng và người lao động cũng được các nhà nghiên cứu ở Việt Nam quan tâm. Một số nghiên cứu nổi bật có thể kể đến như sau:

Nguyễn (2013) khảo sát nhận thức và đánh giá về chính sách thực hiện TNXH của 26 nhà quản trị các cấp và 40 người lao động trong doanh nghiệp. Thông qua phương pháp thống kê mô tả, tác giả đo lường mức độ nhận thức thực hiện TNXH thông qua thang đo Likert 5 cấp độ. Kết quả nghiên cứu cho thấy có sự khác biệt trong việc đánh giá mức độ thực hiện TNXH giữa 2 đối tượng.

Kết quả của mô hình hồi quy trong luận án tiến sĩ của Trần (2020) cũng cho thấy các chính sách TNXH liên quan đến chính phủ, người lao động, khách hàng và cộng đồng đều có tác động tích cực đến danh tiếng của doanh nghiệp FDI tại Việt Nam. Đặc biệt, chính sách của doanh nghiệp liên quan đến cộng đồng và khách hàng có tác động lớn đến việc thực hiện TNXH và danh tiếng của các doanh nghiệp FDI Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng phương pháp DEA, phương pháp kiểm tra độ tin cậy thang đo, phương pháp phân tích nhân tố khám phá và mô hình hồi quy dựa trên kết quả thu về của 208 phiếu điều tra hợp lệ để phân tích, đánh giá việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp một cách chính xác nhất. Tuy nhiên, nghiên cứu gặp khó khăn về khả năng mở rộng các kết luận của nghiên cứu và có thể gặp những sai số lấy mẫu bởi vì lựa chọn phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Lý do là bởi nghiên cứu bị hạn chế về thời gian cũng như kinh phí thực hiện dù nó khá phù hợp với những nghiên cứu hàn lâm và chi phí thấp.

2.3. Đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết

Dựa trên các cơ sở lý thuyết và các mô hình nghiên cứu đánh giá việc thực hiện TNXH nêu trên, đề tài đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết và các giả thuyết liên quan đến mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp Việt Nam thông qua hai nhóm biến như hình 1.



Hình 1. Mô hình lý thuyết xác định các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp Việt Nam

Nguồn: Nhóm tác giả (2022)

Ngoài ra, đề tài còn nhận thấy sự tương tác giữa biến quy mô doanh nghiệp với các biến doanh nghiệp có ủy ban TNXH (García-Sánchez và các cộng sự, 2021). Ngoài ra, còn có sự tương tác giữa thời gian hoạt động của doanh nghiệp và việc doanh nghiệp được nhận hỗ trợ thực hiện TNXH cũng như giữa quy mô doanh nghiệp với việc doanh nghiệp có tổ chức công đoàn. Vì vậy, các biến tương tác này cũng xuất hiện trong các mô hình phân tích về các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp Việt Nam.

3. Phương pháp và dữ liệu nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng mô hình hồi quy Logit nhằm biểu diễn quyết định thực hiện TNXH của DN dưới dạng một hàm tuyến tính của tổ hợp các biến độc lập. Nâng cao hơn, nhằm cải thiện thực trạng chất lượng của thực hiện TNXH ở Việt Nam, đề tài sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính để đánh giá nỗ lực cải thiện các đặc điểm doanh nghiệp tác động tích cực đến số tiền đầu tư vào thực hiện TNXH. Bên cạnh đó, đề tài kiểm định lần lượt dữ liệu bảng với các phương pháp Pooled OLS, FEM và REM để lựa chọn mô hình phù hợp cho đề tài. Qua kiểm tra kết quả của kiểm định F và kiểm định Hausman đã chỉ ra mô hình FEM (mô hình tác động cố định) là phương pháp phù hợp nhất. Để đề tài được mở rộng hơn, quan sát ở các góc độ khác nhau, nhóm tác giả sử dụng các biến tương tác trong mô hình Hồi quy tuyến tính và thử nghiệm lại đối với mô hình hồi quy Logit để phân tích kết quả mô hình dưới 2 kỹ thuật mô hình khác nhau. Đối với mô hình hồi quy Logit, sử dụng thêm lệnh MFX để xác định thay đổi biên của xác suất của $Y=1$ trong đó mặc định tại các giá trị trung bình của biến độc lập để đánh giá tác động mạnh, yếu trong mô hình.

Với mục đích nghiên cứu ảnh hưởng của đặc điểm doanh nghiệp đến việc thực hiện TNXH, kết hợp với những nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã đưa ra mô hình đề xuất như sau để quan sát những yếu tố ảnh hưởng đến quyết định thực hiện TNXH của các doanh nghiệp và đánh giá nỗ lực cải thiện các đặc điểm doanh nghiệp tác động tích cực đến số tiền đầu tư vào thực hiện TNXH.

Đề tài đã sử dụng 4 mô hình hồi quy: (1) Mô hình hồi quy tuyến tính FEM, (2) Mô hình hồi quy tuyến tính FEM có biến tương tác, (3) Mô hình hồi quy Logit, (4) Mô hình hồi quy Logit có biến tương tác.

Bảng 2. Khai báo các biến trong mô hình

Kí hiệu	Mô tả	Kì vọng dấu	Kế thừa nghiên cứu trước
Biến phụ thuộc			
inv	Số tiền đầu tư của doanh nghiệp cho hoạt động TNXH (triệu đồng)	+	Phát hiện mới của đề tài
csr	=1: doanh nghiệp có thực hiện TNXH =0: doanh nghiệp không có thực hiện TNXH	+	Nguyễn và Trần (2017)
Biến độc lập			
age	Số tuổi của công ty tính từ năm thành lập	+	Masoud và Vij (2021), Kabir và cộng sự (2021), Singh và các cộng sự (2021)
roa	Tỷ suất sinh lời	+	García-Sánchez và các cộng sự (2021), Nguyễn và các cộng sự (2019), Kabir và cộng sự (2021), Singh và cộng sự (2021), Feng và Li (2021), Miranatha và Wirawati (2021), Pradhan và Nibedita (2021), Wibowo (2021)
size	Quy mô doanh nghiệp (đo bởi số lượng lao động của doanh nghiệp)	+	Patten (1991), Masoud và Vij (2021), Kabir và cộng sự (2021), Feng và Li (2021), Pradhan và Nibedita (2021), Singh và các cộng sự (2021), García-Sánchez và các cộng sự (2021), Miranatha và Wirawati (2021), Nguyễn và Trần (2017) Nguyễn và các cộng sự (2019)
sa	Ràng buộc về tài chính:	-	Feng và Li (2021).

Kí hiệu	Mô tả	Kì vọng đầu	Kế thừa nghiên cứu trước
	$sa = -0,737 * Asset + 0,04 * Asset^2 - 0,04 * Age$ Trong đó: Asset: tổng tài sản của doanh nghiệp Age: là tuổi tính từ lúc công ty được thành lập		
cmte	=1: doanh nghiệp có ủy ban TNXH =0: doanh nghiệp không có ủy ban TNXH	+	García-Sánchez và các cộng sự (2021), Feng và Li (2021)
vol	=1: doanh nghiệp là thành viên nhóm tự nguyện hoặc các thỏa thuận quốc tế =0: doanh nghiệp không là thành viên nhóm tự nguyện hoặc các thỏa thuận quốc tế	+	Friedman (1970), Matten và Moon (2004), Carroll (1991) Masoud và Vij (2021), Nguyễn và Trần (2017)
train	=1: doanh nghiệp có đào tạo lao động mới =0: doanh nghiệp không có đào tạo lao động mới	+	Feng và Li (2021), Nguyễn Phương Ma (2013), Nguyễn và Phạm (2016), Nguyễn và Trần (2017)
union	=1: doanh nghiệp có tổ chức công đoàn =0: doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn	+	Feng và Li (2021), Nguyễn (2013), Nguyễn và Phạm (2016), Nguyễn và Trần (2017)
sup	=1: doanh nghiệp có nhận được hỗ trợ về thực hiện TNXH =0: doanh nghiệp không có nhận được hỗ trợ về thực hiện TNXH	+	Friedman (1970), Matten và Moon (2004), Carroll (1991), Masoud và Vij (2021), Nguyễn và Trần (2017)

Kí hiệu	Mô tả	Kì vọng đầu	Kế thừa nghiên cứu trước
policy	=1: doanh nghiệp có chính sách liên quan đến thực hiện TNXH =0: doanh nghiệp không có chính sách liên quan đến thực hiện TNXH	+	Liao và các cộng sự (2021), García-Sánchez và các cộng sự (2021), Nguyễn (2013), Trần (2020), Nguyễn và Trần (2017)

Biến tương tác

int1	Biến tương tác giữa cmte*lnsize	+	García-Sánchez và các cộng sự (2021)
int2	Biến tương tác giữa union*lnsize	+	Phát hiện mới của đề tài
int3	Biến tương tác giữa sup*lnage	+	Phát hiện mới của đề tài

Nguồn: Nhóm tác giả (2022)

3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Đề tài sử dụng bộ dữ liệu từ hai cuộc điều tra do Tổng Cục thống kê Việt Nam chủ trì thực hiện gồm điều tra doanh nghiệp thường niên (VES) và điều tra doanh nghiệp mở rộng (TCS) từ năm 2013 - 2014. Sau đó, đề tài sử dụng thông tin mã số doanh nghiệp và năm khảo sát để ghép nối 2 bộ dữ liệu vào với nhau thành bộ dữ liệu tổng hợp dựa trên cơ sở có đầy đủ thông tin ở 2 bộ: điều tra doanh nghiệp Việt Nam thường niên và thông tin thực hiện TNXH qua 2 năm 2013 - 2014. Ta có thể tóm tắt thông tin của bộ dữ liệu được sử dụng trong đề tài như sau:

- Năm 2013: Trong tổng số 7.923 doanh nghiệp hợp lệ, có 3.108 (chiếm 39.22%) doanh nghiệp có thực hiện TNXH.

- Năm 2014: Trong tổng số 8.014 doanh nghiệp hợp lệ, có 3.042 (chiếm 37,96%) doanh nghiệp có thực hiện TNXH.

Như vậy, mẫu phân tích gồm 15.935 doanh nghiệp trong vòng 2 năm 2013 - 2014 được sử dụng dữ liệu bảng để phân tích trong quá trình chạy mô hình.

4. Kết quả nghiên cứu về ảnh hưởng của đặc điểm doanh nghiệp đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội tại Việt Nam

Bảng 3. Kết quả các mô hình hồi quy thể hiện các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp Việt Nam

	Mô hình 1: lninv	Mô hình 2: lninv có biến tương tác	Mô hình 3: csr		Mô hình 4: csr có biến tương tác	
			csr		csr	
Biến	lninv	lninv	Hệ số hồi quy gốc (b)	Hệ số tác động biên (p)	Hệ số hồi quy gốc (b)	Hệ số tác động biên (p)
int3 = sup*lnage		0,235** (0,104)			0,397	0,087
int2 = union*lnsize		0,132** (0,063)			-0,108	0,195
int1 = cmte*lnsize		0,068* (0,037)			-0,037	0,578
roa	0,112*** (0,0154)	0,114*** (0,015)	-	-	-	-
lnage	0,048 (0,114)	-0,006 (0,116)	0,504	0,000	0,494	0,000
lnsize	0,026 (0,034)	-0,052 (0,039)	-0,096	0,032	-0,018	0,796
sa	0,561 (0,380)	0,487 (0,380)	-0,129	0,58	-0,037	0,876
sup	0,268*** (0,0644)	-0,241 (0,230)	1,829	0	0,984	0,054

	Mô hình 1: lninv	Mô hình 2: lninv có biến tương tác	Mô hình 3: csr	Mô hình 4: csr có biến tương tác		
			csr		csr	
Biến	lninv	lninv	Hệ số hồi quy gốc (b)	Hệ số tác động biên (p)	Hệ số hồi quy gốc (b)	Hệ số tác động biên (p)
vol	0,274** (0,138)	0,264* (0,138)	1,022	0,000	1,045	0,000
union	0,171** (0,077)	-0,378 (0,252)	0,525	6,66e-06	0,948	0,007
cmte	0,163*** (0,0527)	-0,116 (0,144)	0,769	2,89e-15	0,923	0,002
policy	0,157*** (0,041)	0,157*** (0,041)	1,323	0	1,318	0
train	0,061 (0,044)	0,059 (0,044)	0,28	0,003	0,281	0,003
Constant	2,447** (1,203)	2,557** (1,199)			-4,304	3,33e-08
Observations	15.805	15.805	15.805	15.805	15.805	15.805
Number of id1	8.413	8.413	8.413	8.413	8.413	8.413

Giá trị độ lệch chuẩn trong ngoặc đơn

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Nguồn: Nhóm tác giả (2022)

Từ cả hai mô hình đánh giá việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp Việt Nam, đề tài đã chỉ ra ở *nhóm biến đặc điểm doanh nghiệp*, biến tỷ số lợi nhuận trên tài sản ảnh hưởng đến số

tiền đầu tư thực hiện TNXH trong khi đó thời gian hoạt động ảnh hưởng đến quyết định thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Cụ thể, với biến ROA, nếu chỉ số tỷ số lợi nhuận trên tài sản được cho rằng ảnh hưởng tích cực tới mô hình quyết định thực hiện TNXH như các bài nghiên cứu trước của García-Sánchez và các cộng sự (2021), Ying (2021), Kabir và cộng sự (2021), Singh và cộng sự (2021), Feng và Li (2021) thì đề tài lại chỉ ra chỉ số không có ý nghĩa trong mô hình quyết định thực hiện TNXH mà chỉ có ảnh hưởng tích cực ở mô hình đánh giá số tiền đầu tư thực hiện TNXH đối với trường hợp Việt Nam. Hay nói cách khác, việc bổ sung mô hình đánh giá số tiền đầu tư của doanh nghiệp như một khía cạnh của việc thực hiện TNXH đã không làm bỏ lỡ yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Đối với biến thời gian hoạt động, kết quả bài nghiên cứu tương đồng với các nghiên cứu trước của Masoud và Vij (2021), Kabir và cộng sự (2021), Singh và các cộng sự (2021), Nguyễn và Trần (2017). Trái ngược với nghiên cứu trước đây của Masoud và Vij (2021), Feng và Li (2021), Pradhan và Nibedita (2021), Singh và các cộng sự (2021), García-Sánchez và các cộng sự (2021) cho rằng quy mô doanh nghiệp có giá trị dương và hiệu quả đáng kể đối với việc thực hiện TNXH, kết quả lại chỉ ra quy mô doanh nghiệp không có ý nghĩa đối với số tiền đầu tư thực hiện TNXH và ảnh hưởng tiêu cực tới quyết định thực hiện TNXH. Ảnh hưởng tích cực của quy mô doanh nghiệp chỉ được chứng minh đi cùng với việc thành lập ủy ban TNXH hay tổ chức công đoàn. Quy mô doanh nghiệp không có tác động riêng lẻ đến quyết định thực hiện TNXH mà lại có sự tương tác chặt với các đặc điểm liên quan đến TNXH như việc doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, nhận hỗ trợ thực hiện TNXH và có ủy ban TNXH. Đặc biệt, sự tương tác giữa quy mô doanh nghiệp và việc doanh nghiệp có ủy ban TNXH có ý nghĩa thống kê và có tác động tích cực đến số tiền đầu tư vào các hoạt động TNXH trùng khớp với nghiên cứu của García-Sánchez và các cộng sự (2021). Điều này cho thấy rằng việc một doanh nghiệp có quy mô lớn và có các bộ phận chuyên trách quản lý liên quan đến việc thực hiện TNXH sẽ làm gia tăng khả năng doanh nghiệp đầu tư vào thực hiện TNXH. Cuối cùng, ở nhóm biến đặc điểm doanh nghiệp, biến ràng buộc tài chính cho thấy sự tương đồng trong công thức tính giữa Việt Nam và Trung Quốc và cho thấy ảnh hưởng tiêu cực tới quyết định thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Tuy nhiên, ràng buộc tài chính lại không có ý nghĩa thống kê đối với mô hình số tiền đầu tư thực hiện TNXH.

Ở nhóm biến liên quan đến thực hiện TNXH của doanh nghiệp, các biến bao gồm có ủy ban TNXH, là thành viên nhóm tự nguyện hoặc thỏa thuận quốc tế, có tổ chức công đoàn, có nhận hỗ trợ thực hiện TNXH và có chính sách liên quan đến thực hiện TNXH đều ảnh hưởng đến số tiền đầu tư và quyết định thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Riêng biến doanh nghiệp có đào tạo lao động mới chỉ ảnh hưởng đến quyết định thực hiện TNXH và không có ý nghĩa với số tiền đầu tư thực hiện TNXH. Các doanh nghiệp Việt Nam chưa quan tâm đến việc đào tạo lao động mới, điều này có thể do lực lượng lao động đông đảo đã khiến cho việc đào tạo lao động mới ở các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn. Tình trạng Xét riêng các nghiên cứu về ảnh hưởng của đặc điểm doanh nghiệp tới việc thực hiện TNXH tại Việt Nam, so với đề tài của Nguyễn và Trần (2017) về trường hợp các doanh nghiệp xuất khẩu, nhóm tác giả bổ sung thêm biến chính sách liên quan đến thực hiện TNXH với trường hợp các doanh nghiệp tại Việt Nam. So với mô hình nghiên cứu việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp của các tác giả như Nguyễn và Trần (2017) và các tác giả khác chỉ dựa trên quyết định thực hiện TNXH, nhóm tác giả thấy rằng việc thêm vào mô hình FEM đánh giá dựa trên số tiền đầu tư thực hiện TNXH sẽ bổ sung

thêm các biến liên quan đến hiệu quả tài chính như tỷ số lợi nhuận trên tài sản và chỉ ra tốt hơn sự tương tác giữa các biến trong mô hình.

So với các đề tài trước đây, đề tài còn đặc biệt chỉ ra đối với các doanh nghiệp Việt Nam nói chung, sự tương tác giữa quy mô doanh nghiệp và thành lập các bộ phận chuyên trách như ủy ban TNXH hay tổ chức công đoàn ảnh hưởng tích cực đến số tiền đầu tư thực hiện TNXH, tuy nhiên lại có ảnh hưởng tiêu cực đến xác suất quyết định thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Lý giải cho điều này, việc doanh nghiệp càng lớn và dễ giải quyết các vấn đề liên quan đến TNXH ổn định đòi hỏi phải đầu tư số tiền lớn để duy trì bộ phận chuyên xử lý trách nhiệm này. Ví dụ thực tế cho thấy Coca-Cola – công ty nước giải khát nổi tiếng nhất thế giới, đã đầu tư hơn 4 triệu USD vào các chương trình đầu tư cải thiện, cung cấp nguồn nước, trong đó tiêu biểu là đầu tư vào WWF-Việt Nam (tổ chức bảo vệ hệ sinh thái ngập nước tại Vườn Quốc Gia Tràm Chim (Đồng Tháp)). Hiệu quả của dự án đã đem lại đóng góp to lớn trong bảo vệ hệ sinh thái đa dạng, đặc biệt ở các lưu vực sông và bảo tồn nguồn tài nguyên nước. Không chỉ quan tâm đến hiệu quả danh tiếng của doanh nghiệp qua hoạt động bảo vệ sinh thái - vì cộng đồng, Coca-Cola còn đang đưa ra giải pháp bảo vệ môi trường nước bền vững, một trong những yếu tố môi trường ảnh hưởng đến chính lĩnh vực hoạt động của họ. Về xác suất quyết định thực hiện TNXH của doanh nghiệp, quy mô công ty càng lớn ở mặt khác cũng gây sức ép lên doanh nghiệp trong việc công bố minh bạch quyết định thực hiện TNXH đối với tất cả lao động trong doanh nghiệp. Trong một số trường hợp, việc các công ty với quy mô lớn kết hợp với thành lập các bộ phận chuyên trách vẫn cố tình che dấu hoạt động thực hiện TNXH, đi ngược lại với lợi ích chung của xã hội nhằm đảm bảo lợi ích về lợi nhuận cho chính các công ty. Chính vì thế, để giải thích cho xu hướng ảnh hưởng của sự tương tác giữa quy mô doanh nghiệp và thành lập các bộ phận chuyên trách đang có sự ảnh hưởng trái ngược nhau trên 2 mô hình tác động đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp Việt Nam, ta phải đứng trên góc độ doanh nghiệp đang giải quyết sao cho vừa đạt được sự phát triển lâu dài của nó đồng thời cố tình che dấu để đạt được lợi nhuận. Ý thức được điều này, Nhà nước nên có những biện pháp để hạn chế sự tiêu cực của mặt che dấu thông tin của doanh nghiệp Việt Nam. Tập đoàn Formosa của Đài Loan được xem là một trong những nhà đầu tư nước ngoài lớn nhất Việt Nam với các dự án đầu tư tỷ đô, song bên cạnh đó không đồng nghĩa với việc các bộ phận chuyên trách thực hiện TNXH minh bạch trong quyết định thực hiện TNXH. Thực tế, mặc những đầu tư khổng lồ về công nghệ sản xuất, Formosa vẫn cố tình che dấu quyết định thực hiện TNXH, trực tiếp gây nên thảm họa cá chết hàng loạt ở khu vực bốn tỉnh miền Trung: Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và Thừa Thiên Huế. Ngoài ra, sự tương tác giữa thời gian hoạt động và có nhận hỗ trợ thực hiện TNXH cũng ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp trên cả hai phương diện số tiền đầu tư và quyết định thực hiện TNXH. Một doanh nghiệp hoạt động lâu năm định hướng tham gia thực hiện TNXH có xu hướng nhận nhiều hỗ trợ trong đó có hỗ trợ về thực hiện TNXH và nhờ đó có cơ sở và nguồn lực để đầu tư vào việc thực hiện TNXH.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Từ phân tích ở các chương trước mà trọng tâm là chương 4 có thể thấy thông qua bài nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đã thực hiện các phương pháp thống kê mô tả và phân tích tương quan giữa việc thực hiện TNXH và từng nhóm biến độc lập. Đồng thời, qua phân tích từ các

mô hình hồi quy logit, kết quả cho thấy các đặc điểm như thời gian hoạt động của doanh nghiệp, có ủy ban TNXH, có đào tạo lao động mới, có tổ chức công đoàn, là thành viên của nhóm tự nguyện hoặc thỏa thuận quốc tế, có nhận được hỗ trợ về thực hiện TNXH và có chính sách liên quan đến TNXH có ảnh hưởng tích cực đến việc tham gia thực hiện TNXH của doanh nghiệp Việt Nam. Ngoài ra, việc bổ sung thêm mô hình FEM đánh giá số tiền đầu tư thực hiện TNXH cũng ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Mô hình FEM bổ sung tác động tích cực của biến đánh giá hiệu quả tài chính của doanh nghiệp: ROA. Điểm mới của đề tài còn bao gồm phát hiện sự tương tác tích cực giữa quy mô doanh nghiệp và việc thành lập các bộ phận chuyên trách như ủy ban TNXH hay tổ chức công đoàn với số tiền đầu tư thực hiện TNXH; sự tương tác giữa thời gian hoạt động và có nhận hỗ trợ thực hiện TNXH ảnh hưởng tích cực đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp trên cả hai phương diện: số tiền đầu tư và quyết định thực hiện TNXH. Qua kết quả đánh giá trên, nhóm rút ra một số thảo luận về các đặc điểm trên, cụ thể:

5.1.1. Tham gia nhóm tự nguyện hoặc các thỏa thuận quốc tế

Trong thời đại 4.0 hiện nay, việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp đang nhận được sự quan tâm không chỉ của quốc gia, doanh nghiệp mà còn đến từ phía người dân. Qua bài nghiên cứu của nhóm, yếu tố tham gia nhóm tự nguyện hoặc các thỏa thuận quốc tế có giá trị ảnh hưởng đối với mức độ thực hiện TNXH qua đó kết quả đã thể hiện sự tương đồng với kết quả của các nghiên cứu trước. Có thể do tác động của sự phát triển kinh tế thị trường ở hầu hết các quốc gia trước xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang thể hiện sự tác động đa chiều, cả tích cực lẫn tiêu cực. Việc tham gia vào các tổ chức quy mô và khu vực đã tác động phần nào đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp đồng thời khi tham gia vào các tổ chức quốc tế đã giúp các doanh nghiệp định hướng phát triển hướng đến quyền con người, lao động việc làm, môi trường, chống tham nhũng. Song tính pháp lý của việc đánh giá về thực hiện TNXH tại nước ta vẫn còn nhiều bất cập. Trên thực tế, dù các quốc gia mong muốn có thể nỗ lực đưa TNXH trở thành một thông lệ quốc tế phổ biến, bên cạnh đó có rất nhiều các tiêu chuẩn khác nhau trong việc thực hiện TNXH như bộ quy tắc ứng xử COC, 1000 Bộ Quy tắc ứng xử do các công ty đa quốc gia xây dựng hay SA8000, WRAP, ISO 14000, GRI,... Tuy nhiên các điều kể trên đều chỉ là những tiêu chuẩn được đặt ra chưa được xem là bộ công ước hay các điều luật mà các chính phủ và quốc gia cam kết thực hiện do đó nếu việc xảy ra vi phạm dù vô tình hay cố ý cũng rất khó để phân xử một cách minh bạch nhất. Ngoài ra, do không có các tổ chức dân sự để bảo vệ quyền lợi cho người dân khi xảy ra các vấn đề gây tranh cãi, nên quyền lợi của người dân có thể sẽ bị bỏ sót hay cho dù có tồn tại thì vai trò của các hiệp hội như vậy ở nước ta còn rất thấp, có thể thấy qua việc hầu như không có sự hiện diện của hiệp hội người tiêu dùng nào trong các vụ ô nhiễm môi trường và thực phẩm trong thời gian vừa qua.

5.1.2. Hoạt động đào tạo lao động mới và công đoàn lao động

Kết quả mà nhóm thu được về yếu tố đào tạo lao động và công đoàn lao động có ý nghĩa hay có thể nói là có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp, tuy nhiên yếu tố này lại không có ý nghĩa đối với số tiền vào đầu tư để thực hiện TNXH, đồng thời kết quả thu được gần như tương đồng với các bài nghiên cứu về vấn đề này trước đây. Như vậy, việc thực hiện TNXH đối với lao động là vô cùng quan trọng đối với một tập đoàn hay doanh nghiệp, các điều khoản về TNXH trong lĩnh vực lao động chủ yếu thông qua các Bộ Quy tắc ứng xử

TNXH. Mỗi quan hệ giữa người lao động và doanh nghiệp là vô cùng mật thiết, người lao động cần có công việc để có thể chi tiêu và sinh hoạt, song người sử dụng lao động cần nguồn cung lao động để có thể duy trì những công việc như sản xuất, cung cấp hàng hóa dịch vụ cho thị trường. Do mỗi quan hệ trên, người sử dụng lao động hay chủ doanh nghiệp và cả người lao động đều phải có những sự tôn trọng lẫn nhau. Người sử dụng lao động cần có những chính sách đối xử phù hợp, chăm lo và đề ra chính sách lao động phù hợp. Về phía người lao động cũng cần phải có những cam kết, những ý thức và thái độ làm việc phù hợp, cam kết với những điều khoản hay cam kết thực hiện lợi ích mà doanh nghiệp đã chia sẻ thông qua các chương trình đào tạo nâng cao trình độ. Qua đó, doanh nghiệp sẽ nâng cao năng lực cạnh tranh và đáp ứng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp muốn phát triển bền vững thì yếu tố chuyên môn của người lao động có tác động rất mạnh đối với sự phát triển ấy. Theo một số khảo sát cho thấy, doanh nghiệp thực hiện tốt TNXH ví dụ như việc trả lương cao, phân phối công bằng hoặc có thể là việc thực hiện đầy đủ chế độ lao động như: các loại bảo hiểm, môi trường làm việc thân thiện, an toàn sẽ có khả năng thu hút đồng thời giữ được lao động có tay nghề cao, gắn bó với doanh nghiệp. Điều quan trọng đặc biệt để thu hút người lao động chất lượng cao là nằm ở mức lương, như vậy yếu tố về lương mang tính chất quan trọng không kém trong việc thu hút người lao động có trình độ cao kéo theo năng suất của bộ máy công ty cũng tăng trưởng theo.

Trong bối cảnh hiện nay hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, các doanh nghiệp sẽ có nhiều cơ hội xuất khẩu hàng hóa đến những thị trường có tiềm năng và có sức tiêu thụ mạnh. Vì thế, nhằm nâng cao giá trị thương hiệu và uy tín của mình, một trong những việc phải làm là thực hiện TNXH. Thực hiện TNXH không chỉ là vấn đề mà doanh nghiệp cần thực hiện để đối phó với các vấn đề về đạo đức mà nó còn giúp chính doanh nghiệp ấy tăng sức cạnh tranh trên thị trường. Giá trị thương hiệu và uy tín của doanh nghiệp không chỉ nằm ở chất lượng sản phẩm và giá cả hợp lý mà còn phải có ý nghĩa đối với môi trường và xã hội. Điều này giúp doanh nghiệp có cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế, thực hiện mục tiêu kinh doanh lâu dài và bền vững. Dễ dàng nhận thấy sức ảnh hưởng và tầm quan trọng của TNXH, tuy nhiên áp dụng TNXH vào quá trình phát triển của doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến doanh thu và lợi nhuận bởi chi phí cho việc thực hiện là khá cao, bên cạnh đó doanh nghiệp cũng không thể hoạt động và duy trì bởi cái mác TNXH vì thế người lãnh đạo doanh nghiệp nếu có một tầm nhìn xa sẽ có thể xây dựng một lộ trình không chịu ảnh hưởng của lợi nhuận và thực tế cũng cho thấy việc doanh nghiệp được quản lý và phát triển theo hướng có TNXH sẽ đem lại những lợi nhuận lâu dài và bền vững.

5.1.3. Về việc nhận hỗ trợ trong việc thực hiện TNXH

Việc thực hiện TNXH sẽ giúp các doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp vừa và nhỏ nói riêng có thể phát triển bền vững, thông qua các hoạt động như tuân thủ pháp luật về bảo vệ môi trường, kiểm soát ô nhiễm, tái chế chất thải, tiết kiệm tài nguyên,... Tuy nhiên thực trạng cho thấy nhiều doanh nghiệp đang gặp nhiều khó khăn, thách thức trong thực hiện TNXH. Thông qua kết quả bài nghiên cứu của nhóm có thể thấy việc nhận hỗ trợ trong việc thực hiện TNXH mang ý nghĩa to lớn và có tác động nhất định đối với việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp, kết quả mà nhóm nhận được giống với lý thuyết cũng như kết quả và nhận định ở các nghiên cứu trước đã từng thực hiện. Bên cạnh đó, thực trạng ở nước ta việc thực hiện TNXH

của các doanh nghiệp là việc tuân thủ các điều luật hiện hành có thể kể đến như Luật doanh nghiệp, Luật Lao động, Luật bảo vệ môi trường năm 2014, Luật Thanh tra kiểm tra,... Việc thực hiện TNXH ở doanh nghiệp không phải là quá khó tuy nhiên cũng không thể nói là dễ dàng. Nhà nước và các cơ quan có thẩm quyền liên quan cũng nên tạo điều kiện để chung tay với các doanh nghiệp cùng thực hiện, song thực trạng hiện nay cho thấy các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ mới chỉ tập trung chủ yếu vào phát triển sản xuất, cụ thể quy định tại Nghị định số 90/2001 và Nghị định số 56/2009 về trợ giúp phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ của Chính phủ. Ông Hoàng Văn Thức, Phó Tổng cục trưởng Tổng cục Môi trường cho biết, mặc dù chưa có chính sách cụ thể để hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa thực hiện TNXH, từ đó nâng cao khả năng kiểm soát ô nhiễm và bảo vệ môi trường. Tuy nhiên, trong Luật Bảo vệ môi trường năm 2014 cũng đã có những quy định ưu đãi cho các doanh nghiệp có thể vay vốn từ quỹ bảo vệ môi trường đối với các lĩnh vực ưu tiên liên quan đến xử lý, tái chế, khắc phục nước thải tập trung, ô nhiễm môi trường, quan trắc môi trường hoặc sản xuất các sản phẩm thân thiện với môi trường.

5.1.4. Về thời gian hoạt động của doanh nghiệp

Những công ty hoạt động lâu năm trên thị trường sẽ có danh tiếng và uy tín cao hơn những công ty mới hoạt động vì các công ty hoạt động lâu năm thường sẽ có sự ổn định và phát triển bền vững hơn, có đủ nguồn lực, kinh nghiệm và ý thức trách nhiệm cao hơn trong việc xây dựng hình ảnh và danh tiếng bằng nhiều biện pháp trong đó có việc thực hiện và việc thực hiện TNXH (Suchman, 1995). Bên cạnh đó, thông qua yếu tố này nhóm cũng đã rút ra được kết quả sau bài nghiên cứu đó là thời gian hoạt động của doanh nghiệp không có ý nghĩa đơn lẻ với số tiền đầu tư nhưng có ý nghĩa dương với quyết định thực hiện TNXH kết quả nhận được trùng với các nghiên cứu trước. Ngoài ra, yếu tố này còn có sự tương tác với có nhận được hỗ trợ của doanh nghiệp. Như vậy đối với thời gian hoạt động của doanh nghiệp có thể rút ra được nhận định các doanh nghiệp trẻ hay có thời gian hoạt động ngắn sẽ có cách nhìn cũng như cách thực hiện TNXH khác với các doanh nghiệp lâu đời.

5.1.5. Về tỷ suất sinh lời (ROA)

Khi lợi nhuận càng cao, bộ phận lãnh đạo và quản trị công ty càng có thiên hướng phát triển công ty và thực hiện TNXH (Akhtaruddin và cộng sự, 2009). Nhận định trên cho thấy nếu một doanh nghiệp xây dựng và đang trên đà phát triển một cách thuận lợi thì doanh nghiệp ấy sẽ chỉ ít có thực hiện TNXH. Ngoài ra kết quả thu được của nhóm đối với yếu tố này đã thể hiện sự ảnh hưởng dương đến với số tiền đầu tư thực hiện TNXH. Kết luận trên có thể hiểu dễ dàng bởi việc một doanh nghiệp đều mong muốn phát triển bền vững và lâu dài và khi có lợi nhuận họ cũng muốn củng cố thương hiệu và danh tiếng trên thị trường. Chính vì thế, khi lợi nhuận thu được là cao và hợp lý, các lãnh đạo của công ty sẽ mong muốn họ có lộ trình xây dựng và phát triển phù hợp với các chuẩn mực xã hội và hướng đến việc thực hiện TNXH nhằm hướng đến một tương lai lâu dài.

5.1.6. Về quy mô doanh nghiệp

Quy mô doanh nghiệp có tác động tiêu cực đến quyết định thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Các công ty lớn có nguy cơ gây thiệt hại cho môi trường nhiều hơn (Jensen và Meckling, 1976). Đồng thời qua nghiên cứu, cho kết quả là quy mô doanh nghiệp không có

ảnh hưởng đơn lẻ mà có sự tương tác với sự thành lập ủy ban TNXH và tổ chức công đoàn. Hơn nữa, các công ty lớn sẽ có nguồn tài chính dồi dào và nhiều kinh nghiệm thực hiện TNXH hơn. Hầu hết nhiều nghiên cứu trước đây đã tìm thấy sự ảnh hưởng cùng chiều của quy mô công ty đến sự minh bạch TNXH (Giannarakis, 2014; Rosli và các cộng sự, 2016). Từ các nhận định trên cũng như kết quả mà nhóm thu được ta có thể rút ra rằng quy mô của doanh nghiệp mang tác động nhất định đối với việc thực hiện TNXH. Dễ dàng nhận thấy các công ty có quy mô lớn như Vinamilk,... Các báo cáo của họ cũng cho thấy họ có mong muốn phát triển lâu dài và hướng đến xã hội, chính vì thế việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp có quy mô trên thị trường có vẻ thực hiện một cách tốt hơn vì họ có đủ chi phí và nguồn lực để thực hiện các vấn đề liên quan đến xã hội một cách tốt nhất.

5.1.7. Về ủy ban TNXH

Đây là một trong những yếu tố có thể xem là mấu chốt cho việc thực hiện TNXH của một doanh nghiệp minh chứng cho việc đó, kết quả mà nhóm thu được thì ủy ban TNXH có giá trị ảnh hưởng đến với việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp đồng thời kết quả trên thể hiện sự tương đồng với lý thuyết và cả kết quả của các nghiên cứu trước. Ủy ban TNXH là người đề ra và giám sát mức độ thực hiện TNXH của doanh nghiệp do đó việc doanh nghiệp thể hiện TNXH như thế nào gần như chịu ảnh hưởng rất lớn bởi hội đồng xem xét và giám sát TNXH, dù người lao động có những nhận định nhất định về thực hiện TNXH nhưng nếu lãnh đạo và ủy ban TNXH của doanh nghiệp ấy xem thường việc thực hiện TNXH thì doanh nghiệp cũng không thể đảm bảo sự phát triển bền vững và lâu dài được.

5.2. Khuyến nghị

TNXH đang là vấn đề nhận được sự quan tâm to lớn nhất là ở thời đại toàn cầu hóa như hiện nay chính vì thế, cần có những hoạt động phù hợp để có thể đưa TNXH vào các doanh nghiệp cũng như đảm bảo TNXH được thực hiện một cách tốt nhất vì nếu không thì những kết quả tăng trưởng kinh tế sẽ khó có thể bù đắp nỗi hậu quả nặng nề về môi trường và xã hội sau này. Đến với thời điểm hiện tại, TNXH đã là một “luật chơi” có sức ảnh hưởng rất lớn, để đẩy mạnh việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp, các tổ chức liên quan cần tăng cường các nhiệm vụ cụ thể như sau:

5.2.1. Đối với doanh nghiệp

Các doanh nghiệp trẻ nên học hỏi từ doanh nghiệp lâu năm cách tổ chức và sắp xếp các nguồn lực của doanh nghiệp mình đối với việc thực hiện TNXH, trong đó bao gồm phân phối nhân sự, hay phân phối tài chính sao cho tối ưu nhưng cũng phải nằm trong khả năng của doanh nghiệp mình. Ngoài ra, nếu có thể các doanh nghiệp trẻ tuổi cần phải chủ động, tích cực và nghiêm túc hơn trong việc học hỏi các kinh nghiệm nếu thực sự muốn xây dựng doanh nghiệp phát triển lâu dài và hướng đến xã hội.

Các doanh nghiệp có thể từ tỷ suất sinh lời đặt ra lộ trình phát triển doanh nghiệp theo TNXH, cụ thể nếu kỳ vọng và khả năng doanh nghiệp có thể phát triển sinh ra lợi nhuận ổn định thì nên trích phần lợi nhuận ở tỷ lệ cao hơn nhằm phục vụ cho quá trình thực hiện TNXH của mình để nó có nguồn kinh phí ổn định nhất. Vì dù doanh nghiệp có mong muốn thực hiện TNXH cao đi nữa nhưng nếu khả năng tài chính và chi tiêu không hợp lý thì việc thực hiện TNXH có thể mang tác động tiêu cực đến sự phát triển của công ty.

Đối với quy mô doanh nghiệp, các công ty dù sở hữu quy mô ở mức nào cũng nên xem TNXH là mục tiêu và định hướng mà doanh nghiệp bám theo để phát triển. Tương tự với yếu tố thời gian hoạt động, doanh nghiệp với quy mô nhỏ cũng sẽ có nguồn lực và nguồn kinh phí hạn hẹp hơn, chính vì thế hãy chủ động tham khảo các cách chỉ tiêu và phân phối của những “ông lớn” trên thị trường, xem cách mà lãnh đạo của họ phân phối các yếu tố cho việc thực hiện TNXH như thế nào, từ đó phân tích và áp dụng đối với trường hợp cụ thể là doanh nghiệp của mình để có thể tận dụng các nguồn lực một cách tối ưu nhất cho việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp.

Nhận định mà ta thu được cũng đã chỉ ra rằng uỷ ban TNXH là người đề ra và giám sát mức độ thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Đồng thời, người làm chủ, quản lý doanh nghiệp chính là tấm gương sáng là nhân tố quan trọng trong việc hình thành triết lý kinh doanh, văn hóa doanh nghiệp. Vì khi họ được trang bị kiến thức cũng như có hiểu biết về pháp luật, nghĩa vụ của doanh nghiệp khi kinh doanh, thì họ sẽ dẫn dắt doanh nghiệp kinh doanh trong khuôn khổ pháp luật, thực hiện tốt TNXH. Thực trạng cho thấy tình trạng tranh chấp lao động của các doanh nghiệp Việt Nam ngày càng gia tăng nhưng đồng thời việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp đã phần nào làm tăng lên sự hài hòa trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Các tổ chức công đoàn là một trong những cầu nối có thể giúp tăng cường việc thực hiện TNXH. Công đoàn cơ sở cần có trách nhiệm thường xuyên tuyên truyền, giáo dục nhằm phổ biến chính sách pháp luật thông qua tập huấn, cung cấp tờ gấp cho người lao động với nội dung ngắn gọn và dễ hiểu, dễ nhớ liên quan trực tiếp đến quyền lợi và trách nhiệm của người lao động. Ngoài ra, công đoàn nên tích cực tham gia trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động; tham gia vào xây dựng ban hành các quy chuẩn, tiêu chuẩn về sử dụng lao động; chủ động đề xuất và tham gia các hoạt động đối thoại; tham gia với cơ quan quản lý nhà nước trong việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

5.2.2. Đối với nhà nước và chính phủ

Nhà nước và chính phủ cần tăng cường việc tuyên truyền đối với các doanh nghiệp về nghĩa vụ và lợi ích của việc thực hiện TNXH. Có thể thực hiện tuyên truyền qua nhiều hình thức khác nhau như qua các phương tiện thông tin đại chúng, các đợt tập huấn bắt buộc cho lãnh đạo các doanh nghiệp, các hội nghị, hội thảo khoa học,... Ngoài ra, Nhà nước đừng nên đặt ra chính sách ép buộc doanh nghiệp phải thực hiện TNXH mà nên khuyến khích và gián tiếp tác động. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần phải phân định rõ ràng trách nhiệm của các cơ quan quản lý và các chủ thể liên quan trong việc lập ra chính sách hay việc thông tin tuyên truyền, kiểm tra và xử lý sai phạm của các doanh nghiệp đối với các vấn đề liên quan đến TNXH nói chung cũng như trách nhiệm đối với thị trường, người tiêu dùng và việc bảo vệ môi trường nói riêng.

5.3. Hạn chế nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu có sẵn là VES và TCS do đó có thể tồn tại một số những điểm đã đổi mới hoặc những tiêu chuẩn đánh giá về TNXH vẫn chưa được cập nhật hoàn toàn. Bên cạnh đó, việc thế giới đang trong quá trình toàn cầu hóa, cũng như Việt Nam đang ngày càng trở thành thành viên của nhiều tổ chức, hiệp hội quốc tế hay việc ký kết các hợp định

thương mại quốc tế cũng tác động rất lớn đến việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp, kết quả nghiên cứu có thể bị ảnh hưởng và chệch lệch so với mức độ thực hiện TNXH ở thực trạng. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo, nếu muốn kết quả cho ra có thể bám sát thực trạng và chính xác nhất nên sử dụng những bộ dữ liệu khảo sát mới nhất cũng như có uy tín, bên cạnh đó các vấn đề nêu trên ở các nghiên cứu trước có thể khắc phục nếu những bộ dữ liệu tạo nên những cuộc điều tra ở quy mô lớn, chuyên sâu và hiện đại.

Tài liệu tham khảo

- Akhtaruddin, M., Hossain, M. A., Hossain, M., & Yao, L. (2009), “Corporate governance and voluntary disclosure in corporate annual reports of Malaysian listed firms”, *Journal of Applied Management Accounting Research*, Vol. 7 No. 1, p. 1.
- Báo Tài nguyên môi trường. (2018), “Trách nhiệm của doanh nghiệp với xã hội và bảo vệ môi trường”, *Báo Tài nguyên môi trường*, Available at <https://baotainguyenmoitruong.vn/trach-nhiem-cua-doanh-nghiep-voi-xa-hoi-va-bao-ve-moi-truong-249133.html> (Accessed January 18, 2022).
- Công đoàn công thương. (2015), “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và vai trò công đoàn”, *Công đoàn công thương*, Available at <http://congdoanconghuong.org.vn/tin-tuc/t1682/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-va-vai-tro-cong-doan.html> (Accessed January 13, 2022).
- Feng, K., & Li, X. (2021), “Research on the Influencing Factors of Corporate Social Responsibility Disclosure”, *Open Journal of Social Sciences*, Vol. 09 No. 03, pp. 1–11.
- Fombrun, C., Gardberg, N.A. and Sever, J.M. (2000), “The reputation quotient: A multi-stakeholder measure of corporate reputation”, *Journal of Brand Management*, Vol. 7 No. 4, pp. 241-255.
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., and Wicks, A. C. (2007), *Managing for stakeholders: survival, reputation, and success*, New Haven, CT: Yale University Press, United States.
- García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Ariza, L., & Granada-Abarzuza, M. D. C. (2021), “The Influence of Female Directors and Institutional Pressures on Corporate Social Responsibility in Family Firms in Latin America”, *Journal of Risk and Financial Management*, Vol. 14 No. 1, p. 28.
- Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021), “Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance”, *Journal of Corporate Finance*, Vol. 66, p. 101889.
- Godfrey, P. C. (2005), “The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth: A risk management perspective”, *Academy of Management Review*, Vol. 30 No. 4, pp. 777–798.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976), “Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure”, *Journal of financial economics*, Vol. 3 No. 4, pp. 305-360.
- Kabir, R., & Thai, H. M. (2021), “Key factors determining corporate social responsibility practices of Vietnamese firms and the joint effects of foreign ownership”, *Journal of Multinational Financial Management*, Vol. 59, p. 100676.
- Konar, S., & Cohen, M. (2001), “Does the market value environmental performance?”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 83, pp. 281– 309.
- Liao, C. H., San, Z., Tsang, A., & Yu, L. (2021), “Board reforms around the world: The effect on corporate social responsibility”, *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 29 No. 5, pp. 496-523.

- Lins, Karl V., Henri Servaes, and Ane Tamayo (2017), “Social capital, trust, and firm performance: The value of corporate social responsibility during the financial crisis”, *The Journal of Finance*, Vol. 72, pp. 1785–1823.
- Mai, N.T., Tài, A.T. (2017), “Ảnh hưởng của công đoàn đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp xuất khẩu Việt Nam”, *Tạp Chí Kinh Tế Châu Á Thái Bình Dương*, Vol. 503, pp. 37-40.
- Malik, Mahfuja. (2015), “Value-enhancing capabilities of CSR: A brief review of contemporary literature”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 127, pp. 419–438.
- Masoud, N., & Vij, A. (2021), “Factors influencing corporate social responsibility disclosure (CSR) by Libyan state-owned enterprises (SOEs)”, *Cogent Business & Management*, Vol. 8 No. 1, p. 1859850.
- Miranatha, S. O., & Wirawati, N. G. P., “Company Size, Profitability, and Leverage On Corporate Social Responsibility Disclosures (Empirical Study on Mining Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange)”.
- Moon, H. C., & Parc, J. (2019), “Shifting corporate social responsibility to corporate social opportunity through creating shared value”, *Strategic change*, Vol. 28 No. 2, pp. 115-122.
- Ngọc, M. (2020), “Trách nhiệm xã hội nâng bước doanh nghiệp vượt đại dịch”, *Vietnamnet*, Available at <https://vietnamnet.vn/vn/kinh-doanh/thi-truong/trach-nhiem-xa-hoi-nang-buoc-doanh-nghiep-vuot-dai-dich-686313.html> (Accessed February 01, 2022).
- Nguyen, T. H., Vu, Q. T., Nguyen, D. M., & Le, H. L. (2021), “Factors influencing corporate social responsibility disclosure and its impact on financial performance: The case of Vietnam”, *Sustainability*, Vol. 13 No. 15, p. 8197.
- Pradhan, A. K., & Nibedita, B. (2021), “The determinants of corporate social responsibility: Evidence from Indian Firms”, *Global Business Review*, Vol. 22 No. 3, pp. 753-766.
- Raimi, L., Patel, A., Yekini, K., & Aljadani, A. (2013), “Exploring the theological foundation of corporate social responsibility in Islam, Christianity and Judaism or strengthening compliance and reporting: An eclectic approach”, *Issues in Social & Environmental Accounting*, Vol. 7 No. 4, pp. 228–249.
- Rodríguez-Gómez, Sara, Maria Lourdes Arco-Castro, Maria Victoria Lopez-Perez, and Lazaro Rodríguez-Ari. (2020), “Where does CSR come from and where does it go? A review of the state of the art”, *Administrative Sciences*, Vol. 10, p. 60.
- Singh, A. K., Kota, H. B., Sardana, V., & Singhania, S. (2021), “Does Gender Diversity on Board Promote Corporate Social Responsibility? An Empirical Analysis of Sustainable Development Goals”, *Australasian Business, Accounting and Finance Journal*, Vol. 15 No. 5, pp. 22–40.
- Thanh, B. (2020), “Nâng cao vai trò tổ chức Công đoàn trong việc thúc đẩy trách nhiệm xã hội doanh nghiệp”, *Liên đoàn lao động tỉnh Khánh Hòa*, Available at <http://www.congdoankh.org.vn/tin-chi-tiet/id/5755/Nang-cao-vai-tro-to-chuc-Cong->

- doan-trong-viec-thuc-day-trach-nhiem-xa-hoi-doanh-nghiep (Accessed January 21, 2022).
- Thu, H. (2015), “Vai trò của công đoàn: Thúc đẩy trách nhiệm xã hội doanh nghiệp”, *Công thương*, Available at <https://congthuong.vn/vai-tro-cua-cong-doan-thuc-day-trach-nhiem-xa-hoi-doanh-nghiep-59961.html> 9 (Accessed January 20, 2022).
- Triển, N.T. (2019), “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”, *Tạp chí công thương*, Available at <https://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-doi-voi-lao-dong-nu-theo-phap-luat-viet-nam-63684.htm> (Accessed January 13, 2022).
- Tuấn, B.B. (2019), “Nhận diện sự hỗ trợ của Nhà nước đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa”, Available at <https://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/nhan-dien-su-ho-tro-cua-nha-nuoc-doi-voi-doanh-nghiep-nho-va-vua-67307.htm> (Accessed January 18, 2022).
- Valls Martinez, M. D. C., Cruz Rambaud, S., & Parra Oller, I. M. (2019), “Gender policies on board of directors and sustainable development”, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 26 No. 6, pp. 1539-1553.
- Vusta. (2011), “Một số giải pháp chủ yếu nâng cao trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đối với việc bảo vệ môi trường ở nước ta trong điều kiện hiện nay”, *Vusta*, Available at <https://vusta.vn/mot-so-giai-phap-chu-yeu-nang-cao-trach-nhiem-xa-hoi-cua-cac-doanh-nghiep-doi-voi-viec-bao-ve-moi-truong-o-nuoc-ta-trong-dieu-kien-hien-nay-p70121.html> (Accessed January 20, 2022).
- Wang, Qian, Junsheng Dou, and Shenghua Jia. (2015), “A meta-analytic review of corporate social responsibility and corporate financial performance: The moderating effect of contextual factors”, *Business & Society*, Vol. 55, pp. 1–39.
- Wibowo, R. A. (2021), “Disclosure of Corporate Social Responsibility and the factors that influence it: Evidence in Indonesia”, *Journal of Business and Management Review*, Vol. 2 No. 11, pp. 785–810.
- Xu, Z., & Hou, J. (2021), “Effects of CEO Overseas Experience on Corporate Social Responsibility: Evidence from Chinese Manufacturing Listed Companies”, *Sustainability*, Vol. 13 No. 10, p. 5335.
- Yến, N.T. (2021), “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp theo quy định tại Luật Doanh nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí công thương*, Available at <https://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-theo-quy-dinh-tai-luat-doanh-nghiep-viet-nam-78506.htm> (Accessed January 21, 2022).
- Yến, P.T. (2021), “Các quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTA) của Việt Nam và những vấn đề đặt ra”, Available at <https://iluatsu.com/quoc-te/quy-dinh-ve-trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-trong-cac-hiep-dinh-fta/> (Accessed January 12, 2022).