

CÔNG BỐ THÔNG TIN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BÁO CÁO THƯỜNG NIÊN CỦA CÁC CÔNG TY NIÊM YẾT TẠI VIỆT NAM

Diệp Tố Uyên^{1*}

¹ Khoa Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Hùng Vương, Phú Thọ

Ngày nhận bài: 15/5/2025; Ngày chỉnh sửa: 19/6/2025; Ngày duyệt đăng: 27/6/2025

DOI: <https://doi.org/10.59775/1859-3968.299>

Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm mục tiêu đánh giá thực trạng công bố thông tin về Trách nhiệm xã hội đối với người lao động trong Báo cáo thường niên của các công ty niêm yết tại Việt Nam, từ đó chỉ ra những hạn chế và đề xuất giải pháp cải thiện. Dữ liệu được thu thập từ Báo cáo thường niên năm 2023 của 10 công ty niêm yết có giá trị vốn hóa thị trường cao nhất, đây là những công ty được nhận định là có uy tín và tình hình tài chính vững chắc. Dựa trên quy định của Bộ Tài chính về các thông tin cần công bố, nghiên cứu chọn lọc những thông tin liên quan đến Trách nhiệm xã hội đối với người lao động, đối chiếu với Báo cáo thường niên năm 2023 của các công ty, đánh giá mức độ đầy đủ và chi tiết của thông tin đã công bố. Kết quả phân tích cho thấy, các doanh nghiệp niêm yết trong mẫu nghiên cứu đều thực hiện công bố thông tin theo quy định, tuy nhiên mức độ đầy đủ của thông tin và mẫu báo cáo thì chưa đồng nhất. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra các đề xuất nhằm nâng cao chất lượng công bố thông tin, góp phần thúc đẩy tính minh bạch, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và hướng tới phát triển bền vững.

Từ khóa: Công bố thông tin, người lao động, trách nhiệm xã hội, công ty niêm yết, Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Người lao động là yếu tố then chốt trong xây dựng tổ chức bền vững, không chỉ đảm nhận công việc cụ thể mà còn góp phần hình thành văn hóa doanh nghiệp, thúc đẩy đổi mới và tạo lợi thế cạnh tranh. Sự hài lòng của họ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động và mức độ gắn bó với tổ chức [1-3].

Trong bối cảnh đó, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) được xem là một chiến

lược quan trọng nhằm cân bằng giữa mục tiêu lợi nhuận và lợi ích của các bên liên quan, đặc biệt là người lao động [4, 5]. CSR không chỉ thể hiện cam kết đạo đức mà còn góp phần duy trì sự ổn định, nâng cao năng suất và xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, minh bạch, phù hợp với các nguyên tắc phát triển bền vững theo khuyến nghị của GRI.

Tại Việt Nam, các công ty niêm yết đã bước đầu thể hiện CSR trong báo cáo thường

niên, song việc công bố thông tin liên quan đến quyền lợi, điều kiện làm việc, an toàn lao động hay đào tạo cho người lao động vẫn còn hạn chế, nhiều khi chỉ dừng lại ở mức chung chung. Chính vì vậy, nghiên cứu này tập trung đánh giá thực trạng công bố thông tin CSR đối với người lao động tại các doanh nghiệp niêm yết, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công bố, tăng cường minh bạch và đảm bảo quyền lợi người lao động, góp phần thúc đẩy phát triển bền vững.

2. Tổng quan nghiên cứu

Năm 1953, Howard R. Bowen xuất bản quyển sách có tên “Trách nhiệm xã hội của Doanh nhân” (Social Responsibilities of the Businessman) đặt nền móng cho khái niệm về Trách nhiệm xã hội (CSR). Trong quyển sách này, Bowen khẳng định việc thực hiện CSR là để tăng phúc lợi xã hội. Bowen cho rằng các chủ doanh nghiệp nên ý thức được ảnh hưởng của họ đến xã hội và cộng đồng, và nên theo đuổi các chính sách mang lại lợi ích cho mục đích và giá trị chung của xã hội.



Hình 1. Mô hình kim tự tháp CSR của Carroll

(Nguồn: Carroll, 1991)

Mô hình Kim tự tháp CSR của Carroll (1991) đưa ra bốn khía cạnh của CSR tạo thành tạo thành khái niệm hoàn chỉnh, bao gồm: khía cạnh kinh tế, khía cạnh luật pháp,

khía cạnh đạo đức và khía cạnh từ thiện (Hình 1). Theo quan điểm này, CSR bao gồm sự mong đợi của xã hội về kinh tế, pháp luật, đạo đức và từ thiện đối với các tổ chức tại một thời điểm nhất định. CSR chỉ trở thành hiện thực khi kinh doanh có đạo đức và chia sẻ khó khăn với cộng đồng trong các hoạt động từ thiện.

Có thể nói bản chất hoạt động của doanh nghiệp không thể chỉ vì lợi nhuận mà doanh nghiệp ngay từ đầu đã phải đóng vai trò của một “công dân” trong xã hội với tất cả các nghĩa vụ và quyền. Nghĩa vụ của doanh nghiệp cần phải được thực hiện thông qua các hành động có trách nhiệm của doanh nghiệp với các bên liên quan như: Nhân viên, cộng đồng, môi trường, nhà cung cấp, nhà đầu tư, khách hàng [5]. Quan điểm này được dựa trên Lý thuyết các bên liên quan, khi doanh nghiệp có trách nhiệm với các bên liên quan, thì các bên liên quan sẽ tác động tích cực trở lại cho doanh nghiệp. Do vậy CSR được đo lường theo từng khía cạnh của CSR với người lao động, môi trường, cộng đồng, nhà cung cấp, khách hàng, cổ đông (Hình 2).



Hình 2. Mô hình các bên liên quan của doanh nghiệp

(Nguồn: Mishra và Suar, 2010)

Nhiều nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) có ảnh hưởng quan trọng đến kết quả và hiệu

quả hoạt động kinh doanh. Chẳng hạn, Lê Thanh Tiếp và cộng sự (2023) đã thu thập 482 phiếu khảo sát và phân tích dữ liệu, kết quả cho thấy CSR có tác động tích cực đến hình ảnh, danh tiếng và lòng trung thành của khách hàng trong bối cảnh nền kinh tế mới nổi [6]. Ramdhan và cộng sự (2022) khảo sát 289 nhân viên tại các doanh nghiệp Nhà nước và khẳng định CSR đóng vai trò như một nguồn lực nội bộ, góp phần tăng cường hiệu suất, đặc biệt trong khía cạnh gắn kết và thúc đẩy nhân viên cống hiến cho lợi ích chung [7]. Tại Việt Nam, Diệp Tố Uyên và cộng sự (2021) nghiên cứu 177 doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) ở Phú Thọ cho thấy các khía cạnh CSR, đặc biệt là CSR đối với người lao động, có tác động rõ rệt đến hiệu quả tài chính [8]. Những kết quả này củng cố luận điểm rằng doanh nghiệp càng quan tâm đến người lao động, thực hiện tốt trách nhiệm xã hội thì hiệu quả hoạt động càng bền vững.

Bên cạnh đó, báo cáo CSR cũng là một công cụ quan trọng để doanh nghiệp thể hiện cam kết minh bạch với các bên liên quan. Báo cáo CSR thường được trình bày trong báo cáo thường niên, tích hợp trong báo cáo tài chính hoặc công bố trên các phương tiện truyền thông như website, email, video, hội thảo... Nội dung báo cáo không chỉ thu hút sự quan tâm của nhà đầu tư, khách hàng, đối tác, mà còn cả giới nghiên cứu và tổ chức tín dụng. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh gay gắt, báo cáo CSR mang lại nhiều lợi ích: giúp xây dựng uy tín doanh nghiệp, củng cố niềm tin từ khách hàng, thu hút nhân sự có trình độ, đồng thời khẳng định cam kết phát triển bền vững. Việc công bố minh bạch các hoạt động liên quan đến môi trường, người lao động và xã hội còn giúp doanh nghiệp tuân thủ pháp lý, nâng cao năng lực cạnh tranh, giảm thiểu rủi ro và củng cố vị thế trên thị trường.

Ở các nền kinh tế mới nổi, vốn có đặc điểm tăng trưởng nhanh nhưng khung pháp lý chưa hoàn thiện, việc minh bạch thông tin CSR càng trở nên cần thiết. Nghiên cứu của Singh và Ahuja (1983) tại Ấn Độ cho thấy chỉ khoảng 40% công ty công bố trên 30% thông tin xã hội cần thiết trong báo cáo thường niên, trong khi quy mô doanh nghiệp có mối liên hệ chặt chẽ với mức độ CSR [9]. Andrew và cộng sự (1989) khảo sát tại Malaysia và Singapore cũng phát hiện chỉ 26% công ty công bố thông tin CSR, chủ yếu liên quan đến nhân lực, trong đó các công ty nước ngoài thường công bố nhiều hơn so với công ty trong nước [10]. Naser và cộng sự (2006) nghiên cứu tại Qatar cho thấy tỷ lệ công bố chỉ đạt 33% trong số 34 mục có thể báo cáo [11], còn Maali, Casson và Napier (2006) phát hiện các ngân hàng Hồi giáo công bố thông tin xã hội ở mức rất thấp (13,3%), chưa đáp ứng kỳ vọng cộng đồng [12]. Tại Việt Nam - một nền kinh tế mới nổi - Chính phủ đang nỗ lực hoàn thiện khung pháp lý nhằm thúc đẩy công bố CSR minh bạch hơn, từ đó giúp doanh nghiệp nâng cao tính bền vững, bảo vệ quyền lợi người lao động, đồng thời tạo dựng niềm tin cho nhà đầu tư và cộng đồng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu này là dữ liệu thứ cấp, được tác giả thu thập thông qua các Báo cáo thường niên năm 2023 của 10 công ty có giá trị vốn hóa thị trường lớn nhất năm 2024. Đây là những doanh nghiệp thường tiên phong trong việc thực hiện công bố thông tin, có hệ thống báo cáo tương đối đầy đủ, đồng thời có nhận thức rõ ràng hơn về trách nhiệm đối với các bên liên quan. Việc tập trung vào nhóm công ty này giúp bảo đảm độ tin cậy của dữ liệu và phản ánh thực trạng công bố thông tin CSR trong những doanh nghiệp có tầm ảnh hưởng lớn

trên thị trường. Quá trình nghiên cứu thực hiện qua các bước sau:

Bước 1: Tổng hợp các thông tin cần phải báo cáo liên quan đến CSR đối với người lao động được quy định tại các văn bản pháp luật ở Việt Nam. Cụ thể là quy định tại Thông tư số 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015 của Bộ Tài chính [13].

Bước 2: Thu thập dữ liệu thứ cấp (Báo cáo thường niên năm 2023) của 10 cổ phiếu có giá trị vốn hóa cao nhất từ website <https://finance.vietstock.vn>.

Bước 3: Phân tích và thảo luận.

CSR của doanh nghiệp đối với người lao động bao gồm việc đảm bảo các quyền lợi cơ bản như tiền lương hợp lý, điều kiện làm việc an toàn, chăm sóc sức khỏe, cơ hội đào tạo và thăng tiến. Tại Việt Nam, quy định về công bố thông tin về CSR được áp dụng đối với công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán, được Bộ Tài chính hướng dẫn Thông tư 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015. Thông tin có liên quan đến CSR đối với người lao động cần được công bố được tổng hợp ở Bảng 1. Các thông tin công bố tập trung vào số lượng.

Bảng 1. Thông tin CSR đối với người lao động cần công bố trên báo cáo thường niên

STT	Chi tiết khoản mục cần công bố theo Thông tư 155/2015/TT-BTC	Quy định GRI
1	Số lượng lao động	GRI 401
2	Mức lương trung bình đối với người lao động	GRI 401
3	Chính sách lao động nhằm đảm bảo sức khỏe, an toàn và phúc lợi của người lao động	GRI 403
4	Số giờ đào tạo trung bình mỗi năm, theo nhân viên và theo phân loại nhân viên	GRI 404
5	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	GRI 402, 405
6	Báo cáo và đánh giá của Ban giám đốc liên quan đến vấn đề người lao động	GRI 406, 409

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Bảng 1 cho thấy các thông tin CSR đối với người lao động cần công bố trên báo cáo thường niên của các doanh nghiệp niêm yết đã được hiện thực hóa trong quy định của văn bản pháp luật tại Việt Nam. Điều này cho thấy sự quan tâm của Chính phủ đến các cam kết và kết quả thực hiện trách nhiệm xã hội của các công ty đại chúng, trong đó có các cam kết về CSR đối với người lao động. Đối chiếu với quy định của tổ chức GRI (Global Reporting Initiative) thì thấy rằng, các thông tin cần công bố tại Việt Nam về cơ bản phù hợp với thông lệ quốc tế.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Căn cứ vào xếp hạng 10 mã chứng khoán có giá trị vốn hóa cao nhất công bố

tại website <https://finance.vietstock.vn>, tác giả thu thập thông tin về các đơn vị này và thống kê mô tả ở Bảng 2. Trong số 10 đơn vị thuộc mẫu nghiên cứu thì phần lớn là hoạt động trong lĩnh vực ngân hàng (5/10 đơn vị), bất động sản (2/10 đơn vị), 01 đơn vị trong lĩnh vực công nghệ thông tin, 01 đơn vị của ngành Kim loại và khai khoáng, và 01 đơn vị kinh doanh khí đốt. Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam (VCB) có giá trị vốn hóa cao nhất là 511.402 tỷ đồng; tỷ lệ giá trên lợi nhuận (P/E) là 15,2; tỷ lệ giá trên giá trị sổ sách (P/B) là 2,57 và lợi nhuận bình quân trên mỗi cổ phiếu (EPS) là 6.053 đồng/cổ phiếu.

Bảng 2. Thống kê mô tả tình hình các doanh nghiệp năm 2023

STT	Mã CK	Tên đơn vị	Ngành	Giá trị vốn hóa (tỷ đồng)	P/E	P/B	EPS (đồng)
1	VCB	Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam	Ngân hàng	511.402	15,12	2,57	6.053
2	BID	Ngân hàng TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam	Ngân hàng	275.901	9,25	1,58	4.326
3	CTG	Ngân hàng TMCP Công Thương Việt Nam	Ngân hàng	217.485	8,58	1,45	4.719
4	FPT	Công ty cổ phần FPT	Công nghệ thông tin	213.305	25,45	5,96	5.697
5	TCB	Ngân hàng TMCP Kỹ thương Việt Nam	Ngân hàng	181.567	6,24	1,23	4.116
6	HPG	CTCP Tập đoàn Hòa Phát	Kim loại và khai khoáng	165.343	13,25	1,44	1.951
7	GAS	Tổng Công ty Khí Việt Nam - CTCP	Khí đốt	157.193	14,9	2,55	4.502
8	VHM	CTCP Vinhomes	Bất động sản	156.082	5,3	0,71	7.176
9	VIC	Tập đoàn VINGROUP - CTCP	Bất động sản	152.564	13,06	0,99	3.055
10	VPB	Ngân hàng TMCP Việt Nam Thịnh Vượng	Ngân hàng	149.951	9,51	1,02	1.988

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Các công ty trong mẫu nghiên cứu thực hiện cung cấp báo cáo thường niên theo quy định, tuy nhiên kết cấu không đồng nhất và mức độ chi tiết của các thông tin khác nhau giữa các đơn vị. Nội dung liên quan đến CSR phần lớn được trình bày trong mục Báo cáo phát triển bền vững của các Báo cáo thường niên. Thông qua các báo cáo này, các đơn vị đều cung cấp mục tiêu cũng như cam kết liên quan đến CSR đối với người lao động. Trong đó, coi trọng người lao động như là tài

sản quý giá nhất của hệ thống, xây dựng môi trường chuyên nghiệp, an toàn, năng động, sáng tạo và nhân văn. Thực hành các chính sách phúc lợi ưu việt, thu nhập ổn định/cao tương xứng với năng lực và có cơ hội phát triển, không ngừng nâng cao trình độ cho người lao động, lộ trình thăng tiến minh bạch và bình đẳng. Bảng 3, tác giả phân tích chi tiết các thông tin công bố liên quan đến CSR trên các Báo cáo thường niên của các doanh nghiệp có trong mẫu nghiên cứu ở bảng 2.

Bảng 3. Mức độ công bố thông tin CSR đối với người lao động

Tiêu chí	SLO	MLO	PLO	ĐTO	PTO	BCO
VCB	23.496	37	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có thực hiện và báo cáo chi tiết. Có phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Tổng có 419 khóa đào tạo; trung bình 41 giờ/năm/cán bộ.	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có đưa ra đánh giá tích cực.
BID	29.997	Không cụ thể	Có thực hiện nhưng không dẫn chứng chi tiết	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Tổng 540 lớp đào tạo. Trung bình 98,7 giờ/năm/người.	Có thực hiện, thiếu dẫn chứng.	Có đưa ra đánh giá tích cực

Tiêu chí	SLO	MLO	PLO	ĐTO	PTO	BCO
CTG	24.642	34,47	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Tổng 867 lớp đào tạo. Trung bình 3,93 ngày/người.	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có đưa ra đánh giá tích cực
FPT	48.162	Không cụ thể	Có thực hiện và dẫn chứng.	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Tổng 5,6 triệu giờ học. Trung bình 127 giờ/năm/người.	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có đưa ra đánh giá tích cực
TCB	11.600	Không cụ thể	Có thực hiện nhưng không dẫn chứng chi tiết	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Trung bình gần 70 giờ/năm/người.	Có thực hiện, thiếu dẫn chứng.	Có đưa ra đánh giá tích cực
HPG	28.938	Không cụ thể	Có thực hiện và dẫn chứng.	Có đề cập nhưng không có số liệu cụ thể.	Có thực hiện, thiếu dẫn chứng.	Có đưa ra đánh giá tích cực
GAS	2.941	Không cụ thể	Có thực hiện nhưng không dẫn chứng chi tiết	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên, 619 khóa đào tạo.	Có thực hiện, thiếu dẫn chứng.	Có đưa ra đánh giá tích cực
VHM	10.777	17,9	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Tổng số giờ đào tạo nhân viên là 312,105 giờ; trung bình 29 giờ/người/năm	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có đưa ra đánh giá tích cực
VIC	53.500	22,4	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Tổng số giờ đào tạo nhân viên là 36,6 nghìn giờ.	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có đưa ra đánh giá tích cực
VPB	13.599	Không cụ thể	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có thực hiện đào tạo và phân loại theo nhóm cán bộ nhân viên. Tổng số giờ đào tạo nhân viên là 1.576.406 giờ; trung bình 113,7 giờ/người/năm	Có thực hiện và báo cáo chi tiết, có dẫn chứng cụ thể.	Có đưa ra đánh giá tích cực.

Chú thích:

- SLO: Số lượng lao động (người)

- MLO: Mức lương trung bình đối với người lao động (triệu/tháng)

- PLO: Chính sách lao động nhằm đảm bảo sức khỏe, an toàn và phúc lợi của người lao động.

- ĐTO: Số giờ đào tạo trung bình mỗi năm, theo nhân viên và theo phân loại nhân viên

- PTO: 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

- BCO: Báo cáo và đánh giá của Ban giám đốc liên quan đến vấn đề người lao động.

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Bảng 3 cho thấy, tiêu chí về số lượng lao động được 100% các doanh nghiệp công bố đầy đủ trên Báo cáo thường niên. Tuy nhiên, về mức lương trung bình đối với người lao động thì chỉ có 40% doanh nghiệp công bố cụ thể. 100% doanh nghiệp thực hiện các chính sách lao động nhằm đảm bảo sức khỏe, an toàn và phúc lợi của người lao động. Đặc biệt, có nhiều doanh nghiệp báo cáo rất chi tiết và có dẫn chứng cụ thể về kết quả các hoạt động phúc lợi đối với cán bộ nhân viên, điều này cho thấy các doanh nghiệp rất quan tâm đến sự phát triển thể chất, tinh thần và đời sống đối với nhân viên để thu hút nhân tài, đảm bảo cho cán bộ nhân viên người lao động yên tâm gắn bó lâu dài, đem lại giá trị cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Một số đơn vị như FPT, VIC, VHM hay VPB công bố khá chi tiết về chính sách lao động về sức khỏe, an toàn và phúc lợi, thể hiện sự quan tâm đến điều kiện làm việc, trong khi BID, GAS và TCB lại thiếu số liệu cụ thể, làm giảm tính minh bạch. Về khía cạnh đào tạo, FPT nổi bật với số liệu đào tạo vượt trội, lên tới 5,6 triệu giờ, trung bình 127 giờ/người/năm, sau đó là VPB với 113,7 giờ/người/năm, cho thấy cam kết mạnh mẽ trong phát triển nguồn nhân lực. Các đơn vị khác như VCB, BID, CTG, VIC, TCB và VPB cũng có số liệu đào tạo rõ ràng, minh bạch, trong khi HPG không có thông tin chi tiết. Các khóa đào tạo cũng có tính phân cấp theo vị trí, tính chất công việc của cán bộ nhân viên. Hình thức học đa dạng, online hoặc trực tiếp, đào tạo tập trung, kèm cặp chỉ dẫn, hội thảo/trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, học thông qua luân chuyển công việc...

Gắn chặt với các hoạt động đào tạo là 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 được 100% các doanh nghiệp thực hiện và thể hiện trên báo cáo. Tuy nhiên, có doanh nghiệp cung cấp các dẫn chứng rất chi tiết nhưng cũng có doanh nghiệp chưa có các minh chứng cụ thể. Các

đơn vị như VCB, CTG, FPT, VHM, VIC, và VPB thể hiện sự đầu tư nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh cho nhân viên, trong khi các đơn vị như BID, TCB, HPG, và GAS công bố thông tin hạn chế, phản ánh sự thiếu chiến lược phát triển nghề nghiệp bền vững. 100% các doanh nghiệp đưa ra các báo cáo và đánh giá tích cực từ phía Ban giám đốc về các vấn đề liên quan đến CSR đối với người lao động.

Từ những đánh giá thực trạng công bố thông tin CSR đối với người lao động trong Báo cáo thường niên của các công ty niêm yết tại Việt Nam, tác giả đưa ra một số đề xuất để cải thiện chất lượng thông tin công bố về CSR với người lao động như sau:

Thứ nhất, về phía cơ quan Nhà nước:

+ Hoàn thiện quy định pháp lý về công bố thông tin CSR của các doanh nghiệp. Hiện nay, Bộ Tài chính ban hành quy định công bố thông tin tại Thông tư 155/2015/TT-BTC nhưng mang tính hướng dẫn, chưa có tính bắt buộc. Điều này ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin của các công ty niêm yết. Do vậy, trong thời gian tới nên có những quy định mang tính bắt buộc để có chế tài quản lý đối với nhóm các công ty niêm yết.

+ Khuyến khích các công ty không phải công ty niêm yết công bố các thông tin liên quan đến CSR trong Phần Thuyết minh Báo cáo tài chính năm.

+ Tiếp tục rà soát và bổ sung chi tiết hơn những thông tin về CSR đối với người lao động theo thông lệ quốc tế. Chẳng hạn như đối với CSR với người lao động cần có nhiều hơn những công bố của doanh nghiệp liên quan đến GRI 406 - Không phân biệt đối xử, GRI 407 - Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, GRI 408 - Lao động trẻ em 2016 và GRI 409 - Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

+ Xây dựng bộ chỉ số tính điểm về CSR và xếp hạng doanh nghiệp tương ứng với các ngành, lĩnh vực kinh doanh.

+ Tăng cường công tác tuyên truyền các doanh nghiệp thực hiện các hành động thể

hiện trách nhiệm xã hội với các bên liên quan, trong đó có người lao động, hướng đến sự phát triển bền vững của cả nền kinh tế.

Thứ hai, về phía các doanh nghiệp:

+ Nhận thức được ý nghĩa của các hành động thể hiện trách nhiệm xã hội đối với các bên liên quan như cổ đông, người lao động, khách hàng, nhà cung cấp, môi trường, cộng đồng, Nhà nước. Đảm bảo việc phát triển và lợi ích của doanh nghiệp phải hài hòa với lợi ích của các bên liên quan, đặc biệt là đối với người lao động. Việc công nhận trách nhiệm xã hội đối với người lao động không chỉ giúp các công ty nâng cao năng lực cạnh tranh mà còn tạo dựng niềm tin từ khách hàng, đối tác và cộng đồng.

+ Quan tâm đến phúc lợi cho người lao động. Trách nhiệm xã hội không chỉ gắn liền với các hoạt động bảo vệ môi trường hay các hoạt động từ thiện, mà còn là việc doanh nghiệp chăm lo và phát triển nguồn lực con người của mình, coi đó là yếu tố quan trọng nhất trong quá trình phát triển bền vững. Doanh nghiệp cần có những khuyến khích thúc đẩy người lao động cống hiến vì tổ chức, gắn bó lâu dài với tổ chức, có cơ hội bình đẳng để phát triển sự nghiệp, có môi trường làm việc an toàn, được đào tạo thường xuyên.

+ Thực hiện chế độ báo cáo đúng quy định. Cung cấp đầy đủ và chi tiết liên quan đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội trên các báo cáo thường niên, hoặc báo cáo riêng, trên website, các kênh truyền thông khác. Việc công bố này vừa thể hiện cam kết của doanh nghiệp với các bên liên quan, vừa là cơ sở để các doanh nghiệp nâng cao giá trị thương hiệu.

+ Tăng cường truyền thông và đào tạo cho các nhân viên trong công ty nhận thức về vai trò của các hoạt động CSR đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

5. Kết luận

Trách nhiệm xã hội đối với người lao động không chỉ là nghĩa vụ đạo đức mà còn là yếu tố quyết định đối với sự thành công và phát triển của mỗi tổ chức. Công bố thông tin về CSR nói chung trong đó có CSR đối với người lao động có ý nghĩa quan trọng đối với cả sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cũng như sự ổn định của toàn bộ nền kinh tế. Trong phạm vi dữ liệu của 10 doanh nghiệp niêm yết có giá trị vốn hóa lớn nhất trên sàn giao dịch chứng khoán Việt Nam, tác giả phân tích các thông tin công bố trên Báo cáo thường niên năm 2023 có liên quan đến CSR đối với người lao động. Đối chiếu với hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán của Bộ Tài chính (2015), tác giả đánh giá mức độ đầy đủ của các thông tin đã công bố. Kết quả phân tích cho thấy, các doanh nghiệp niêm yết trong mẫu nghiên cứu đều thực hiện công bố thông tin theo quy định, tuy nhiên mức độ đầy đủ của thông tin và mẫu báo cáo thì chưa đồng nhất. Hạn chế chính của nghiên cứu này là mới phân tích được dữ liệu của 10 doanh nghiệp giá trị vốn hóa cao, được xếp hạng là có uy tín và tình hình tài chính vững chắc mà chưa tính đến nhóm các cổ phiếu quy mô nhỏ và vừa, do vậy chưa thể đưa ra kết luận mang tính bao quát cho các doanh nghiệp niêm yết. Hạn chế này mở ra hướng nghiên cứu trong tương lai cho phạm vi cả ba nhóm doanh nghiệp niêm yết tương ứng với 03 nhóm cổ phiếu là Bluechip, Midcap và Penny.

Tài liệu tham khảo

- [1] Dutton J. E., Dukerich J. M. & Harquail C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 39(2), 239-263.
- [2] Griffith R. W., Hom P. W. & Gaertner S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.

- [3] Harter J. K., Schmidt F. L. & Hayes T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- [4] Carroll A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295.
- [5] Mishra S. & Suar D. (2010). Does corporate social responsibility influence firm performance of Indian companies?. *Journal of Business ethics*, 95, 571-601.
- [6] Le T. T. (2023). Corporate social responsibility and SMEs' performance: Mediating role of corporate image, corporate reputation and customer loyalty. *International Journal of Emerging Markets*, 18(10), 4565-4590.
- [7] Ramdhan R. M., Winarno A., Kisahwan D. & Hermana D. (2022). Corporate social responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and adaptive performance among State-owned Enterprises' employee. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2093486.
- [8] Uyen D. T., Quang N. N., Anh N. T., Nhan, T. T. B. & Ninh P. T. K. (2021). The impacts of Corporate Social Responsibility (CSR) on the Financial performance in small and medium-sized enterprises in Phu Tho province. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Trường Đại học Hùng Vương*, 25(4), 23-31.
- [9] Singh D. R. & Ahuja J. M. (1983). Corporate social reporting in India. *International Journal of Accounting*, 18(2), 151-169.
- [10] Andrew B. H., Gul F. A., Guthrie J. E. & Teoh H. Y. (1989). A note on corporate social disclosure practices in developing countries: The case of Malaysia and Singapore. *The British Accounting Review*, 21(4), 371-376.
- [11] Naser K., Al-Hussaini A., Al-Kwari D. & Nuseibeh R. (2006). Determinants of corporate social disclosure in developing countries: The case of Qatar. *Advances in International accounting*, 19, 1-23.
- [12] Maali B., Casson P. & Napier C. (2006). Social reporting by Islamic banks. *Abacus*, 42(2), 266-289.
- [13] Bộ Tài chính (2015). Thông tư số 155/2015/TT-BTC về Hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE FOR EMPLOYEES IN THE ANNUAL REPORTS OF LISTED FIRMS IN VIETNAM

Diep To Uyen¹

¹ *Faculty of Economics and Business Administration, Hung Vuong University, Phu Tho*

Abstract

This study aims to evaluate the current state of corporate social responsibility (CSR) disclosure for employees in the annual reports of listed firms in Vietnam, thereby identifying existing limitations and proposing feasible improvements. The data were obtained from the 2023 annual reports of the ten listed firms with the largest market capitalisation, which are recognised for their credibility and financial stability. Using the disclosure requirements set forth by the Ministry of Finance as the benchmark, the study selects CSR information pertaining to employees, compares it with the actual disclosures in the sampled reports, and assesses the adequacy and level of detail provided. The findings reveal that while the sampled firms comply with disclosure regulations, the extent and consistency of the information disclosed remain uneven. Accordingly, the study proposes recommendations to improve the quality of information disclosure, thereby promoting transparency, enhancing corporate social responsibility, and advancing sustainable development.

Keywords: *Disclosure, employees, corporate social responsibility, listed companies, Vietnam*