

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

TRẦN THU HÀ

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG
CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Kinh doanh thương mại

Mã số: 62340121

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI, 2019

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

TRẦN THU HÀ

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG
CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Kinh doanh thương mại

Mã số: 62340121

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS. TS. Nguyễn Thị Bích Loan**
- 2. PGS. TS. Nguyễn Thị Minh Nhân**

HÀ NỘI, 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận án Tiến sĩ “**Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam**” là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả trình bày trong luận án là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tôi xin cam đoan luận án được tiến hành nghiên cứu một cách nghiêm túc và kết quả nghiên cứu của các nhà nghiên cứu đi trước đã được tiếp thu một cách chân thực, cẩn trọng, có trích nguồn dẫn cụ thể trong luận án.

Hà Nội, ngày tháng năm 2019

Tác giả luận án

Trần Thu Hà

LỜI CẢM ƠN

Để có thể hoàn thành Luận án, cùng với sự cố gắng của bản thân là sự hướng dẫn nhiệt tình của quý Thầy Cô, sự quan tâm, tạo mọi điều kiện thuận lợi của cơ quan, sự động viên ủng hộ của gia đình, bạn bè và đồng nghiệp trong suốt thời gian học tập nghiên cứu và thực hiện Luận án Tiến sĩ.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành và kính trọng đến toàn thể quý Thầy, Cô giáo trong Ban Giám hiệu Trường Đại học Thương Mại, khoa Sau Đại học, khoa Quản trị Kinh doanh, bộ môn Quản trị học, đặc biệt là **PGS.TS. Nguyễn Thị Bích Loan** và **PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Nhân** đã trực tiếp hướng dẫn tôi hoàn thành Luận án. Với sự nhiệt tình và đầy trách nhiệm, cùng những lời chỉ dẫn, những tài liệu, những kiến thức và kinh nghiệm truyền đạt cho tôi và những lời động viên của quý Cô giáo đã giúp tôi thực hiện Luận án này.

Xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Bộ môn Kinh tế - Khoa Đào tạo Quốc tế và Khoa Vận tải Kinh tế - Trường Đại học Giao thông Vận tải, Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam và các đơn vị trong Tập đoàn đã hỗ trợ, cung cấp tài liệu và tạo mọi điều kiện tốt nhất cho tôi trong suốt thời gian thực hiện Luận án.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, bạn bè và đồng nghiệp đã tận tình hỗ trợ, giúp đỡ tôi trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Tác giả luận án

Trần Thu Hà

MỤC LỤC

MỤC LỤC	i
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	iv
DANH MỤC HÌNH VẼ.....	v
DANH MỤC BIỂU ĐỒ.....	vi
DANH MỤC BẢNG.....	vii
MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
4. Tiếp cận nghiên cứu của luận án	5
5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài nghiên cứu	6
6. Kết cấu của luận án.....	7
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU.....	9
1.1. Tổng quan về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.....	9
1.2. Tổng quan về nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước	11
1.2.1. Về nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động	11
1.2.2. Về nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước	14
1.3. Tổng quan về các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động.....	15
1.4. Khoảng trống nghiên cứu.....	17
CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TẬP ĐOÀN KINH TẾ NHÀ NƯỚC.....	20
2.1. Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước	20
2.1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	20
2.1.2. Nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước.....	29
2.1.3. Nguyên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Kinh tế Nhà nước	45

2.2. Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của một số Tập đoàn kinh tế Nhà nước trong và ngoài nước: kinh nghiệm và bài học rút ra	52
2.2.1. Tập đoàn Dầu khí quốc gia Malaysia (Petronas)	52
2.2.2. Tập đoàn Dầu khí quốc gia Pertamina Indonesia	53
2.2.3. Tập đoàn Dầu khí quốc gia Trung Quốc CNPC	54
2.2.4. Tập đoàn Hoá chất Việt Nam.....	55
2.2.5. Bài học rút ra.....	55
CHƯƠNG 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	58
3.1. Quy trình nghiên cứu	58
3.2. Nghiên cứu định tính.....	62
3.3. Nghiên cứu định lượng.....	65
3.3.1. Phương pháp bảng hỏi	66
3.3.2. Mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu	67
3.3.3. Nghiên cứu định lượng sơ bộ.....	68
3.3.4. Nghiên cứu định lượng chính thức	69
CHƯƠNG 4. THỰC TRẠNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM.....	71
4.1. Tổng quan về Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam.....	71
4.1.1. Quá trình hình thành và phát triển Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam ...	71
4.1.2. Mô hình tổ chức và quản lý của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam.....	72
4.1.3. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam.....	73
4.1.4. Tình hình lao động tại Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam.....	75
4.2. Phân tích thực trạng trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam.....	79
4.2.1. Về thực hiện hợp đồng lao động	79
4.2.2. Về đảm bảo việc làm.....	84
4.2.3. Về đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu	86
4.2.4. Về đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi.....	90
4.2.5. Về đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động	92
4.2.6. Về tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.....	99
4.3. Kiểm định thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam.....	103
4.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo	103
4.3.2. Kết quả phân tích EFA.....	104

4.3.3. Kiểm định tương quan các biến	105
4.3.4. Kiểm định giả thuyết.....	106
4.4. Đánh giá chung về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam.....	116
4.4.1. Những thành công và nguyên nhân.....	116
4.4.2. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân.....	119
CHƯƠNG 5. GIẢI PHÁP NÂNG CAO TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM....	125
5.1. Mục tiêu, định hướng phát triển đến năm 2025 và quan điểm nâng cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam	125
5.1.1. Mục tiêu, định hướng phát triển của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam đến năm 2025	125
5.1.2. Quan điểm nâng cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam.....	129
5.2. Đề xuất một số giải pháp nâng cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam đến năm 2025	131
5.2.1. Hoàn thiện hợp đồng lao động:.....	131
5.2.2. Đảm bảo việc làm đầy đủ và thu nhập cho người lao động	133
5.2.3. Áp dụng thời gian làm việc linh hoạt cho một số bộ phận lao động gián tiếp.....	135
5.2.4. Nâng cao chất lượng an toàn lao động, vệ sinh lao động	136
5.2.5. Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động.	139
5.2.6. Cải thiện các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn	142
5.2.7. Một số giải pháp khác	147
5.3. Một số kiến nghị.....	151
5.3.1. Đối với các cơ quan quản lý Nhà nước.....	151
5.3.2. Đối với các tổ chức, hiệp hội	154
KẾT LUẬN	157
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	160

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Tiếng Việt

Từ viết tắt	Giải nghĩa
ATLĐ	An toàn lao động
AT-SK-MT	An toàn – sức khỏe - môi trường
BHLĐ	Bảo hộ lao động
BNN	Bệnh nghề nghiệp
DN	Doanh nghiệp
ĐLC	Độ lệch chuẩn
ĐTB	Điểm trung bình
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NSNN	Ngân sách Nhà nước
PVN	Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TĐKT	Tập đoàn kinh tế
TGLV	Thời gian làm việc
TGNN	Thời gian nghỉ ngơi
TNBQ	Thu nhập bình quân
TNLĐ	Tai nạn lao động
VSLĐ	Vệ sinh lao động

Tiếng Anh

Từ viết tắt	Từ tiếng Anh	Giải nghĩa
BSCI	Business Social Compliance Initiatives	Bộ tiêu chuẩn đánh giá tuân thủ TNXH trong kinh doanh
SAI	Social Accountability International	Tổ chức TNXH quốc tế
ILO	International Labor Organization	Tổ chức lao động thế giới
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development	Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình 0.1. Hướng tiếp cận nghiên cứu của luận án.....	5
Hình 1.1. Trách nhiệm xã hội theo SA8000 gồm 9 chủ đề chính.....	15
Hình 1.2. Trách nhiệm xã hội theo ISO26000 gồm 7 chủ đề chính	15
Hình 2.1. Quá trình hình thành và phát triển TNXH của DN.....	25
Hình 2.2. Mô hình nghiên cứu yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước	52
Hình 3.1. Quy trình nghiên cứu của luận án	58
Hình 3.2. Quy trình xây dựng bảng hỏi	66
Hình 4.1. Mô hình tổ chức của PVN.....	72
Hình 4.2. Hoạt động kinh doanh của PVN	73
Hình 4.3. Doanh thu, lợi nhuận hợp nhất của PVN qua các năm	74
Hình 4.4. PVN đóng góp vào NSNN qua các năm.....	75
Hình 4.5. Tổng số lao động của PVN	76
Hình 4.6. Cơ cấu lao động theo giới của PVN.....	78
Hình 5.1. Mô hình ba giai đoạn Fátima Guadamillas-Gómez và cộng sự (2010)	148
Hình 5.2. Quy trình thực hiện báo cáo bền vững theo hướng dẫn GRI G4	150

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 4.1. Phân loại trình độ người lao động của PVN năm 2018.....	78
Biểu đồ 4.2. Phân loại theo độ tuổi NLD của PVN năm 2018	79
Biểu đồ 4.3. Các loại hợp đồng lao động tại PVN.....	81
Biểu đồ 4.5. Tình hình việc làm của NLD tại PVN.....	87
Biểu đồ 4.6. Thu nhập bình quân đầu người của PVN 2011 – 2018	89
Biểu đồ 4.7. Thu nhập bình quân NLD tại các TĐKT Nhà nước qua các năm.....	90
Biểu đồ 4.8. Số người có TNBQ dưới 4 triệu đồng/ tháng.....	92
Biểu đồ 4.9. Số giờ làm thêm trung bình/ tháng của NLD tại PVN	94
Biểu đồ 4.10. Công tác huấn luyện về bảo hộ lao động.....	96
Biểu đồ 4.11. Số NLD được khám sức khỏe định kì	97
Biểu đồ 4.12. Tình hình số người mắc bệnh nghề nghiệp tại PVN	98
Biểu đồ 4.13. Tỷ lệ % ca mắc diếc nghề nghiệp tại Tập đoàn từ 2012 – 2014	99
Biểu đồ 4.14. Số vụ tai nạn lao động và số người bị nạn tại Tập đoàn	100
Biểu đồ 4.15. Tỷ lệ bình quân NLD được tham gia các khoá đào tạo.....	103
Biểu đồ 4.16. Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân đầu người/ năm của PVN	105
Biểu đồ 4.17. Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân đầu người/ năm của các doanh nghiệp Mỹ.....	106
Biểu đồ 4.20. Hiểu biết của NLD về các quy định chính sách lao động	115
Biểu đồ 4.21. Vai trò của Công đoàn trong thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN..	116
Biểu đồ 4.22. Mức độ hiểu biết về hệ thống pháp luật và các công ước về lao động..	119
Hộp 4.1. Thực hiện ký kết HĐLĐ tại Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau thuộc PVN.....	81
Hộp 4.2. Trích Hợp đồng lao động tại PVN.....	82
Hộp 4.3. Quy định về trích lập và sử dụng Quỹ tiền lương tại Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau, PVN.....	88

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Nội dung TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước	30
Bảng 2.2. Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với NLD ở Việt Nam	16
Bảng 2.3. Các biến số về ảnh hưởng nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp	46
Bảng 2.4. Các biến về ảnh hưởng của văn hoá doanh nghiệp	47
Bảng 2.5. Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động (PL).....	48
Bảng 2.6. Các biến số ảnh hưởng nhận thức của NLD.....	49
Bảng 2.7. Các biến số ảnh hưởng tổ chức đoàn thể	50
Bảng 3.1. Tổng hợp kết quả phỏng vấn chuyên gia.....	63
Bảng 3.2. Hệ số Cronbach's alpha sơ bộ các yếu tố ảnh hưởng.....	68
Bảng 4.1. Kết quả khảo sát về nội dung HĐLĐ của PVN.....	81
Bảng 4.2. Số người có TNBQ dưới 4 triệu đồng/ tháng chủ yếu tại một số đơn vị của PVN.....	90
Bảng 4.3. Kết quả đánh giá về việc đảm bảo thời gian làm việc tại PVN.....	90
Bảng 4.4. Tình hình tai nạn lao động tại Tập đoàn.....	98
Bảng 4.5. Số lượng NLD tham gia từng chương trình đào tạo của PVN	100
Bảng 4.6. Lĩnh vực đào tạo chuyên sâu của PVN.....	101
Bảng 4.7. Hệ số Cronbach's alpha các biến độc lập.....	104
Bảng 4.8. Kết quả EFA thang đo các thành phần	105
Bảng 4.9. Kết quả EFA thang đo TNXH	105
Bảng 4.10. Ma trận hệ số tương quan	105
Bảng 4.11. Các thông số thống kê của mô hình hồi quy	106
Bảng 4.12. Kết quả các giả thuyết	106
Bảng 5.1. Nhu cầu nhân lực cần bổ sung cho toàn PVN và các lĩnh vực chính.....	133

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trách nhiệm xã hội, trách nhiệm xã hội đối với người lao động nhận được sự quan tâm của các học giả trong và ngoài nước nghiên cứu cả về mặt lý luận và thực tiễn trong thời gian qua.

Về mặt lý luận, kinh tế Việt Nam đang ngày càng hội nhập mạnh mẽ vào nền kinh tế thế giới. Vấn đề trách nhiệm xã hội (TNXH) ngày càng trở nên quan trọng bởi nó sẽ là chìa khoá mở ra cơ hội cho doanh nghiệp (DN) trong nước thâm nhập vào thị trường quốc tế. Ở đó, việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức trong kinh doanh là một phần bắt buộc đối với mỗi một sản phẩm được bán ra. Smith (2003) khẳng định, bất cứ một DN nào hoạt động sản xuất kinh doanh (SXKD) cũng đều phải có nghĩa vụ và trách nhiệm, ít nhất là đối với người lao động (NLĐ).

Chủ đề TNXH của DN nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu ở Việt Nam và thế giới từ khoảng những năm 1950. TNXH của DN là cam kết của DN đóng góp cho sự phát triển bền vững thông qua việc cân bằng ba yếu tố kinh tế, xã hội và môi trường. Nói rõ hơn, TNXH của DN có thể được định nghĩa ngắn gọn là cam kết của DN trong ứng xử phù hợp với lợi ích của xã hội trong các hoạt động liên quan đến lợi ích của khách hàng, nhà cung ứng, NLĐ, cổ đông, cộng đồng, môi trường. TNXH được coi là một phạm trù của đạo đức kinh doanh liên quan đến mọi hoạt động kinh doanh của DN. Nếu đối với mỗi một DN, NLĐ là mắt xích quan trọng quyết định sự tồn tại và phát triển của DN thì TNXH đối với NLĐ cũng là một trong những nội dung quan trọng trong TNXH của DN. Chủ đề TNXH đối với NLĐ đã nhận được sự quan tâm của các nhà khoa học ở cả trong và ngoài nước (Skouloudis và cộng sự, 2015; Huang và Zhao, 2016; Nguyễn Thị Kim Chi, 2016; Đinh Thị Cúc, 2015). Đáng chú ý, Zheng và Zhang (2016) khẳng định TNXH đối với NLĐ có sự khác nhau giữa các DN có hình thức sở hữu và quy mô DN khác nhau. TĐKT Nhà nước với quy mô lớn hơn thường thể hiện TNXH đối với NLĐ tốt hơn so với các DN tư nhân. Ở Việt Nam, chưa có một nghiên cứu nào chuyên sâu về TNXH đối với NLĐ theo hình thức sở hữu nhằm xem xét sự khác biệt về TNXH đối với NLĐ thuộc các thành phần kinh tế khác nhau, đặc biệt tại TĐKT Nhà nước.

Về mặt thực tiễn, theo báo cáo của Chính phủ về việc thực hiện chính sách, pháp luật về quản lý, sử dụng vốn, tài sản nhà nước tại DN và cổ phần hóa DN nhà nước giai đoạn 2011 - 2016 cho biết, dự kiến đến 2020 chỉ còn khoảng 150 DN nhà nước, chủ yếu là các công ty xỏ số, công ích và ba tập đoàn là Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (PVN), Tập đoàn Điện lực và Tập đoàn Viễn thông Quân đội Viettel. Có thể thấy rằng, các TĐKT Nhà nước vẫn giữ vai trò xương sống trong sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam. Trong đó, PVN là một trong những đầu tàu kinh tế của quốc gia. Dầu khí là ngành kinh tế - kỹ thuật đặc biệt bởi nó gắn liền với nguồn năng lượng quốc gia và là chuỗi giá trị kinh tế trong chiến lược phát triển đất nước. Dầu khí liên quan tới mọi khía cạnh trong xã hội như đảm bảo chất lượng cuộc sống của người dân, nâng cao sự chủ động về nhiên liệu, nguồn năng lượng sạch, nguyên liệu đầu vào cho các ngành kinh tế. Trong nông nghiệp, dầu khí là phân bón. Trong các ngành dệt may, da dầy, dầu khí là hóa dầu như nhựa và sản phẩm tiêu dùng chất dẻo, nguyên liệu xuất xứ nội địa. Đặc biệt, dầu khí là động lực để phát triển kinh tế vùng, tham gia bảo vệ chủ quyền biển đảo. Do đó, NLĐ dầu khí khá đa dạng, có tính phức tạp và có đặc thù ngành nghề thường xuyên phải tiếp xúc với môi trường độc hại, thời gian làm việc dài, địa điểm làm việc vùng biển xa nhà... Vì vậy, TNXH đối với NLĐ dầu khí cần được quan tâm.

TNXH đang là xu hướng tất yếu của mọi nền kinh tế. Đối với nền kinh tế nước ta, các TĐKT Nhà nước giữ vai trò trụ cột và là công cụ điều tiết vĩ mô của Nhà nước. Thành lập từ những năm 2005 trên cơ sở các tổng công ty Nhà nước, TĐKT Nhà nước từ nhiều thành phần kinh tế, có tính chuyên môn hoá cao và có tầm ảnh hưởng đến các thành phần kinh tế khác. Mục tiêu hàng đầu khi hình thành các TĐKT Nhà nước là nhằm bảo đảm các cân đối lớn trong nền kinh tế quốc dân, ứng dụng công nghệ cao, tạo động lực phát triển cho các ngành, các lĩnh vực khác và toàn bộ nền kinh tế; thúc đẩy liên kết trong chuỗi giá trị gia tăng, phát triển các thành phần kinh tế khác. Theo đó, TĐKT Nhà nước chịu sự chi phối mang tính chỉ đạo của Nhà nước về các hoạt động của Tập đoàn, trong đó có nội dung về TNXH đối với NLĐ hơn so với các DN tư nhân. Tính chất sở hữu của Nhà nước đối với TĐKT Nhà nước rõ ràng có ảnh hưởng đến NLĐ và TNXH đối với NLĐ. Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu về TNXH đối với NLĐ tại các TĐKT Nhà nước.

Hàng năm, PVN đều đóng góp lớn cho ngân sách Nhà nước (NSNN) nhờ những hoạt động khai thác trong nước và thế giới. Năm 2017, PVN nộp NSNN hơn

97,5 nghìn tỷ VNĐ, cao nhất trong số các TĐKT Nhà nước. Điều kiện của PVN để thực hiện TNXH đối với NLD là tương đối tốt, tuy nhiên, làm thế nào để triển khai hiệu quả trong điều kiện NLD đang ngày càng có nhiều nhu cầu tăng cao cùng với sự phát triển của khoa học kỹ thuật là bài toán Tập đoàn chưa thực sự đáp ứng được. Cụ thể, mỗi năm Tập đoàn có 0,3% NLD nghỉ chờ việc và không được trả lương; 2,4% hiện có thu nhập bình quân (TNBQ) dưới 4 triệu đồng/ tháng; tai nạn lao động (TNLD) và bệnh nghề nghiệp vẫn diễn ra... Điều này cho thấy, TNXH đối với NLD của PVN cần được thực hiện một cách đồng bộ, khoa học và hệ thống hơn.

TNXH ngày càng khẳng định được tầm quan trọng đối với DN nhờ những lợi ích mang lại như tạo lợi thế cạnh tranh bền vững, cải thiện năng suất lao động và chất lượng sản phẩm. Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đều có chung đặc điểm là nhấn mạnh đến quyền lao động, bảo đảm tự do thương mại sẽ đóng góp cho phát triển bền vững, giúp NLD và DN cùng hưởng lợi ích kinh tế một cách công bằng. Cùng với đó là sự thay đổi của các điều kiện và yếu tố lao động, sự phát triển của khoa học kỹ thuật, các DN, Tập đoàn không chỉ thực hiện TNXH đối với NLD theo các quy định của pháp luật mà còn phải nâng cao TNXH đối với NLD.

Theo những vấn đề đã khái quát phân tích ở trên cho thấy chủ đề “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam*” là cần thiết cả về lý luận và thực tiễn để thực hiện nghiên cứu. Để đánh giá TNXH đối với NLD của PVN, luận án đi sâu phân tích thực trạng nhằm tìm ra những thành tựu cũng như những hạn chế. Từ đó, luận án đề xuất một số giải pháp giúp nâng cao TNXH đối với NLD của PVN.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu: Nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD của PVN trong thời gian tới.

Nhiệm vụ nghiên cứu: Để đạt mục tiêu trên, luận án tiến hành giải quyết một số nhiệm vụ nghiên cứu sau:

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về TNXH của DN đối với NLD tại các TĐKT và TĐKT Nhà nước.
- Nhận diện và đánh giá ảnh hưởng của một số yếu tố đến TNXH đối với NLD của PVN.

- Phân tích thực trạng TNXH đối với NLD của PVN. Từ đó đánh giá những kết quả đã đạt được và những hạn chế trong TNXH đối với NLD của PVN.

- Nghiên cứu định hướng và đề xuất quan điểm nghiên cứu TNXH đối với NLD nhằm bổ sung cơ sở đề xuất giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD của PVN trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước nói chung và của PVN nói riêng.

Phạm vi nghiên cứu:

- *Phạm vi không gian:* Luận án nghiên cứu thực tiễn TNXH đối với NLD tại PVN, bao gồm khảo sát thực tế tại 15 đơn vị thành viên. Đây là các Tổng công ty/công ty hoạt động trong 5 lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính của Tập đoàn với tổng số NLD chiếm 70% tổng số NLD của toàn Tập đoàn. Do đó, NLD ở các Tổng công ty/công ty này sẽ đảm bảo tính đại diện cho NLD của PVN.

- *Phạm vi thời gian:* Luận án nghiên cứu thực trạng TNXH đối với NLD tại PVN trong giai đoạn 2010 – 2018; đề xuất giải pháp nhằm nâng cao TNXH đối với NLD của PVN đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

- *Phạm vi nội dung:* TNXH đối với NLD trong TĐKT Nhà nước là một phạm trù phức tạp bao gồm nhiều nội dung. Trong phạm vi nghiên cứu này, NCS tập trung vào cách tiếp cận nội dung TNXH đối với NLD, hay nói cách khác, trả lời cho câu hỏi TĐKT Nhà nước phải thực hiện những TNXH nào đối với NLD trên cơ sở kết hợp quan điểm của Bộ Luật Lao động 2012 của Việt Nam, ISO26000, SA8000, BSCI. Đây là những nội dung đặc biệt mang tính hội nhập quốc tế có tính đến đặc thù của Việt Nam mà TĐKT Nhà nước chịu chi phối. Cụ thể, luận án nghiên cứu các khía cạnh sau từ góc độ nghiên cứu các nội dung TNXH đối với NLD trên cơ sở pháp lý trong nước và quốc tế:

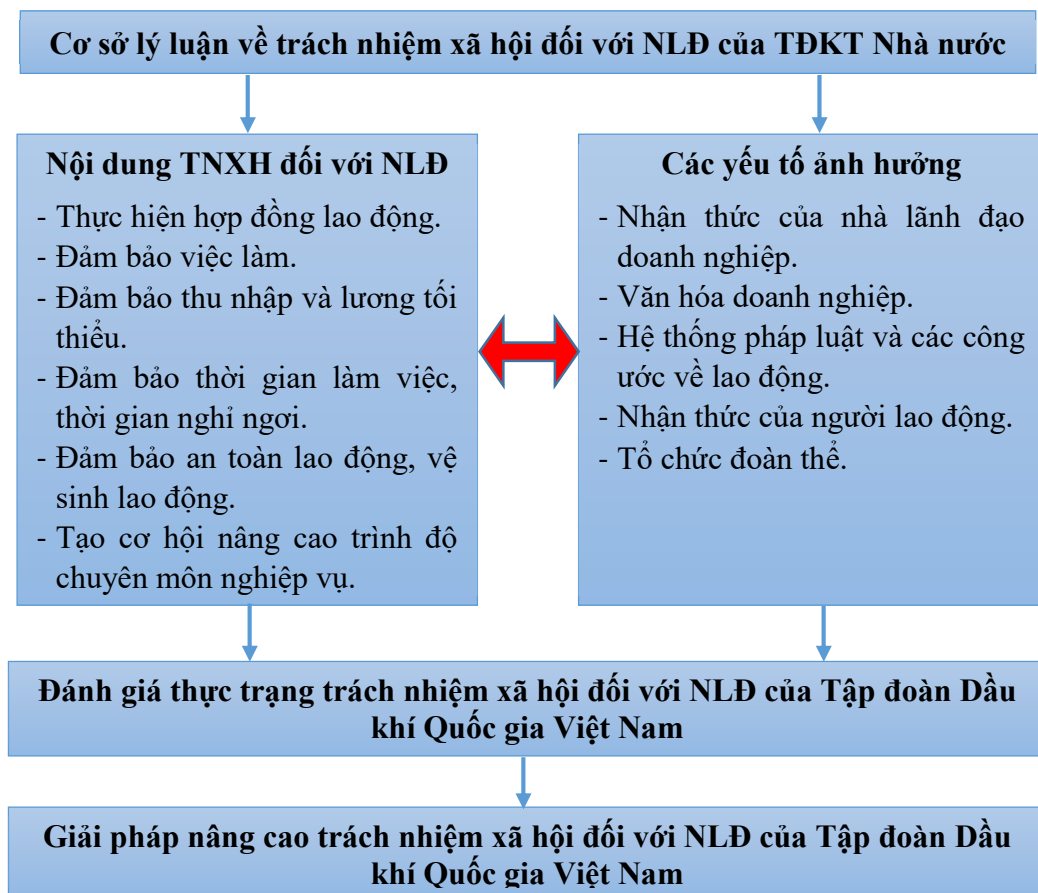
(i) Nội dung TNXH đối với NLD, bao gồm: Thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ); đảm bảo việc làm; đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; đảm bảo thời gian làm việc (TGLV), thời gian nghỉ ngơi (TGNN); đảm bảo an toàn lao động (ATLĐ), vệ sinh lao động (VSLĐ); tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

(ii) Các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD, bao gồm: Nhận thức của

nhà lãnh đạo DN; văn hoá DN; hệ thống pháp luật và các công ước về lao động; nhận thức của NLĐ; tổ chức đoàn thể.

4. Tiếp cận nghiên cứu của luận án

Nhằm thực hiện mục đích nghiên cứu, luận án đi tiếp cận nội dung nghiên cứu TNXH của TĐKT Nhà nước đối với NLĐ thông qua việc thực hiện HĐLĐ; đảm bảo việc làm; đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; đảm bảo TGLV và TGNN; đảm bảo ATLĐ và VSLĐ; tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Trong nội dung nghiên cứu, các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ cũng được phân tích chi tiết nhằm đánh giá và tìm hiểu mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó đến TNXH đối với NLĐ của TĐKT Nhà nước. Thông qua nghiên cứu và đánh giá thực trạng TNXH đối với NLĐ tại một TĐKT Nhà nước là Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam, luận án sẽ đề xuất và khuyến nghị các giải pháp nhằm nâng cao TNXH đối với NLĐ của PVN (Xem Hình 0.1).



Nguồn: Đề xuất của NCS

Hình 0.1. Hướng tiếp cận nghiên cứu của luận án

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài nghiên cứu

- *Những đóng góp mới về học thuật, lý luận:*

Trên cơ sở tổng quan và kế thừa từ các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án đã làm rõ hơn những lý luận cơ bản về TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước, xây dựng mô hình nghiên cứu, thang đo về các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước. Luận án đã chỉ ra 06 nội dung và xây dựng bộ tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước, bao gồm: thực hiện HĐLĐ; đảm bảo việc làm; đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; đảm bảo TGLV, TGNN; đảm bảo ATLĐ, VSLĐ; tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Luận án nhận diện 05 yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước, bao gồm: (i) *nhận thức của lãnh đạo DN* (được kế thừa từ nghiên cứu của Spence và cộng sự, 2004; Richarrd Borghesi, 2018; Labelle và Saint Pierre, 2010); (ii) *văn hóa DN* (kế thừa từ nghiên cứu của Vương Thị Thanh Trì, 2016; Vveinhardt và Andriukaitiene, 2017; Valiente và cộng sự, 2015; Alas và Vadi, 2006; Haniffa & Cooke, 2005; và Momin & Parker, 2013); (iii) *hệ thống pháp luật và các công ước về lao động* (kế thừa từ nghiên cứu của Vương Thị Thanh Trì và cộng sự, 2016; Porter & Kramer, 2006; Khan, 2019); (iv) *nhận thức của NLD* (kế thừa từ nghiên cứu của Darnall và cộng sự, 2010; Murillo & Lozano, 2006; Hoàng Thị Thanh Hương, 2015; Dương Công Danh & Nguyễn Ngọc Huyền, 2016; Richard Borghesi, 2017); và (v) *tổ chức đoàn thể* (kế thừa từ nghiên cứu của Hong-Min Chun and Sang-Yi Shin, 2018; Boodoo, Muhammad Umar, 2016; Preuss và cộng sự, 2006; Matten và Moon, 2008).

- *Những kết luận mới về đánh giá thực tiễn:*

Từ nghiên cứu kinh nghiệm thực hiện TNXH đối với NLD của một số TĐKT Nhà nước, luận án rút ra 07 bài học có thể vận dụng cho PVN gồm: (1) nhà lãnh đạo Tập đoàn cần có nhận thức đầy đủ về TNXH đối với NLD; (2) NLD cần chủ động tham gia vào các hoạt động TNXH của Tập đoàn; (3) các tổ chức đoàn thể cần đại diện cho NLD và đồng hành cùng Tập đoàn trong việc thực hiện các nội dung TNXH đối với NLD; (4) Tập đoàn cần quan tâm đến TGLV phù hợp với các đối tượng NLD thông qua “Giờ làm việc linh hoạt” và “Tuần làm việc nén”; (5) quan tâm đến điều kiện làm việc của NLD nhằm nâng cao và hoàn thiện theo sự phát triển của khoa học công nghệ; (6) tạo cơ hội cho NLD nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ thông

qua sử dụng cơ sở dữ liệu học thuật online và xây dựng khung năng lực cá nhân; (7) quan tâm đến các hướng dẫn từ các tổ chức quốc tế về TNXH đối với NLD.

Phân tích thực trạng TNXH đối với NLD tại PVN trong giai đoạn 2010 - 2018 trên 06 nội dung và các tiêu chí đánh giá của khung lý thuyết, luận án đã đánh giá được các thành công và đồng thời, chỉ ra được những hạn chế tồn tại, cụ thể như là: Tập đoàn vẫn tồn tại NLD nghỉ chờ việc, không có việc làm và không được trả lương; tai nạn lao động vẫn diễn ra và có dấu hiệu tăng; bệnh nghề nghiệp vẫn tồn tại; Số lượng NLD được tham gia đào tạo còn hạn chế...

Luận án đã kiểm định 5 yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của PVN và khẳng định rằng các yếu tố đều có ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD tại Tập đoàn, trong đó, nhận thức của lãnh đạo Tập đoàn có tác động mạnh nhất, hệ thống pháp luật và các công ước về lao động có tác động yếu nhất. Từ đó, luận án đã rút ra những nguyên nhân tạo nên thành công của Tập đoàn và đồng thời chỉ ra những nguyên nhân của các tồn tại hạn chế, như là: các nhà lãnh đạo Tập đoàn chưa thực sự hiểu rõ về TNXH đối với NLD; NLD còn thiếu hiểu biết về quyền lợi của mình trong quá trình tham gia lao động; mức độ đại diện của công đoàn chưa thực sự rõ ràng...

Trên cơ sở mục tiêu, định hướng phát triển của PVN đến năm 2025, luận án đề xuất bốn quan điểm và một số giải pháp chủ yếu nâng cao TNXH đối với NLD của PVN, như là: Hoàn thiện HĐLĐ; Đảm bảo việc làm đầy đủ và thu nhập cho NLD; áp dụng TGLV linh hoạt cho một số bộ phận lao động gián tiếp; nâng cao chất lượng ATLĐ, VSLĐ; tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho NLD; cải thiện các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của Tập đoàn và một số giải pháp khác. Đồng thời, luận án đưa ra một số kiến nghị đối với các cơ quan quản lý Nhà nước, các tổ chức, hiệp hội nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi và hỗ trợ, tạo điều kiện cho các DN, Tập đoàn thực thi các giải pháp.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, luận án được kết cấu thành 5 chương nghiên cứu chính:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu

Chương 4: Thực trạng trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

Chương 5: Giải pháp nâng cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

Trong thời gian qua, chủ đề TNXH với nội dung TNXH đối với NLD nhận được nhiều sự quan tâm. Ở một góc độ nhất định, liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu của luận án có thể kể đến các nghiên cứu sau:

1.1. Tổng quan về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Nghiên cứu về TNXH của DN trên thế giới đã được thực hiện từ khá lâu. Khi nói đến TNXH của DN, trước tiên phải kể đến cuốn sách “*Social Responsibilities of Businessman*” của Bowen (1953), đánh dấu một giai đoạn mới hiện đại về lý thuyết TNXH của DN. Cuốn sách tập trung vào việc làm thế nào TNXH của DN có thể giúp các DN đạt được mục tiêu công bằng xã hội và lợi nhuận kinh tế bằng cách tạo ra phúc lợi cho nhiều nhóm người trong xã hội, ngoài DN và các cổ đông. Từ các góc độ tiếp cận khác nhau, các nghiên cứu về TNXH tập trung vào một số chủ đề sau:

TNXH từ góc độ quản trị DN: Từ những nghiên cứu ban đầu về TNXH của DN, các học giả đã chỉ ra những lợi ích và khuyến nghị kinh doanh gắn liền với TNXH (Phạm Vũ Luận, 2004; Nguyễn Mạnh Quân, 2007; Phạm Văn Đức, 2009; Nguyễn Thị Bích Loan, 2008; Carroll và Shabana, 2010). Để có thể áp dụng TNXH vào DN, Lê Thanh Hà (2008) và Phạm Thị Huyền Sang (2016) phân tích các quy định trong các tiêu chuẩn về TNXH trên thế giới, phân tích cơ sở lý luận và thực trạng TNXH của DN theo pháp luật Việt Nam, xu hướng TNXH của DN ở một số nước và khu vực có nền kinh tế thị trường phát triển điển hình trên toàn cầu và so sánh mức độ tương thích với pháp luật nước ta. Lê Thanh Hà (2009a) và Ramon Mullerat (2011) nhận định, để quản trị DN hiệu quả cần chú trọng không ngừng đến các TNXH khác nhau. TNXH của DN liên quan đến các cam kết của DN về đảm bảo quyền con người, thực hiện tốt các quy định về lao động và môi trường; đảm bảo cân bằng lợi ích của các bên liên quan; đảm bảo quan hệ lao động lành mạnh... Từ góc độ quản trị DN cho thấy, TNXH là yếu tố then chốt và gắn liền với hoạt động kinh doanh của DN.

TNXH từ góc nhìn của các bên liên quan: Theo Freeman (1984), có nhiều các bên khác nhau liên quan đến hoạt động của DN, bao gồm các cơ quan chính phủ, các nhóm chính trị, các hiệp hội thương mại, các cộng đồng, các nhà cung cấp, các chuyên

gia tài chính, NLD, người tiêu dùng và các đối thủ cạnh tranh. Bên liên quan là một nhóm hay một cá nhân mà có thể tạo ra ảnh hưởng hay bị ảnh hưởng bởi việc đạt được các mục tiêu của DN. Các nghiên cứu trước về TNXH đã khẳng định vai trò của các bên liên quan trong việc tác động lên quyết định tổ chức (McGuire và cộng sự, 1988). Theo Jensen (2001), các nhà quản lý nên đưa ra các nhận định về lợi ích của các bên liên quan trong một DN. Mặc dù, điều này có thể khó để các nhà quản lý xác định những sự đánh đổi cần thiết giữa lợi ích cạnh tranh của các bên liên quan khác nhau, các nhà quản lý được kỳ vọng làm cân bằng các lợi ích này bên trong lợi ích tốt nhất của tổ chức. Dưới góc nhìn của NLD, Nghiên cứu của Montgomery và Ramus (2011) chỉ ra rằng họ sẵn sàng từ bỏ thu nhập cao để làm việc cho những DN tác động tích cực đến môi trường tự nhiên, cộng đồng và các bên liên quan khác. Từ góc độ các nhà quản trị DN, Pless và cộng sự (2012) chỉ ra bốn định hướng mà các nhà lãnh đạo có thể sử dụng để thể hiện TNXH của DN. Skouloudis và cộng sự (2015) nghiên cứu nhận thức của các nhà kinh doanh về các khái niệm đa chiều và phức hợp cao của TNXH. Kết quả nghiên cứu cho thấy sức khoẻ và ATLD, quản lý môi trường lành tính cũng như các phương pháp sản xuất có trách nhiệm là những yếu tố tiên quyết trong TNXH của DN tại Hy Lạp.

TNXH từ góc độ hình thức sở hữu: nhiều nghiên cứu từ góc độ sở hữu DN hay loại hình DN phân theo mức độ sở hữu cho thấy, các DN có hình thức sở hữu khác nhau thì mức độ thực hiện TNXH khác nhau. Sahu (2016) khẳng định ở Ấn Độ, các DN trong khu vực kinh tế tư nhân có định hướng hoạt động vì lợi nhuận, do đó, các hoạt động TNXH ít được chú trọng hơn. Trong khi đó, các DN trong khu vực Nhà nước chịu sự chi phối của Nhà nước, vì vậy đầu tư vào các hoạt động TNXH tốt hơn. Nghiên cứu của Singh (2008) và Nash (2012) cũng chỉ ra rằng các TĐKT Nhà nước thực hiện TNXH tốt hơn các DN tư nhân tại Ấn Độ và một trong những lý do là vì các DN tư nhân mới chỉ bị bắt buộc thực hiện TNXH từ khi Luật DN 2013 có hiệu lực, trong khi các TĐKT Nhà nước đã được yêu cầu thực hiện từ nhiều năm trước. Tương tự như vậy, nghiên cứu của Huang và Zhao (2016) cho thấy trong nhiều năm, các công ty tư nhân Trung Quốc đã cải thiện khá nhiều về TNXH, đặc biệt là trong các hoạt động từ thiện. Tuy nhiên, nhận thức về TNXH ở các DN tư nhân còn cách xa so với các DN Nhà nước.

Những nghiên cứu kể trên về TNXH cho thấy có nhiều cách tiếp cận về TNXH. Từ góc độ các nhà quản trị DN cho thấy vai trò của TNXH giúp DN phát

triển bền vững. Từ góc độ các bên liên quan, DN cần có TNXH với nhiều các bên khác liên quan đến hoạt động của DN, bao gồm các cơ quan chính phủ, các nhóm chính trị, các hiệp hội thương mại, các cộng đồng, các nhà cung cấp, các chuyên gia tài chính, NLD, người tiêu dùng và các đối thủ cạnh tranh. Từ góc độ hình thức sở hữu, TĐKT Nhà nước thực hiện TNXH tốt hơn các DN tư nhân. Từ đây có thể thấy vai trò của TNXH đối với DN và các bên liên quan trong các TĐKT Nhà nước. Tuy nhiên, ở Việt Nam chưa có một nghiên cứu nào về TNXH trong TĐKT Nhà nước.

1.2. Tổng quan về nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước

1.2.1. Về nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động

Nghiên cứu về nội dung TNXH đối với NLD có thể tìm thấy ở một số công trình thông qua các cách tiếp cận sau:

(i) Nội dung TNXH đối với người lao động theo tiêu chuẩn SA8000

SA8000 là bộ tiêu chuẩn quốc tế đầu tiên về TNXH với sứ mạng giúp cải thiện điều kiện làm việc của NLD trên phạm vi toàn cầu, được ban hành bởi Tổ chức quốc tế về TNXH của Mỹ (Social Accountability International-SAI) xây dựng và công bố vào năm 1997, dựa trên Tuyên ngôn thế giới về quyền con người, công ước quốc tế về quyền trẻ em của Liên hợp quốc và các công ước khác của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Do đó, SA8000 là tập hợp các tiêu chuẩn trách nhiệm giải trình xã hội để hoàn thiện các điều kiện làm việc cho NLD tại các DN, được sử dụng rộng rãi như những công cụ mới để giúp các DN tổ chức và phối hợp xử lý các vấn đề quản trị, quan hệ với xã hội, môi trường xung quanh. TNXH đối với NLD trong bộ tiêu chuẩn SA8000 được xây dựng ở 9 lĩnh vực chính trong DN, bao gồm lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, sức khỏe và an toàn, tự do nghiệp đoàn và quyền thương lượng tập thể, phân biệt đối xử, xử phạt, giờ làm việc, tiền lương và hệ thống quản lý. Phạm Xuân Hậu (2008) nghiên cứu thực trạng áp dụng SA8000, nguyên nhân của việc số DN đạt tiêu chuẩn quản lý TNXH đối với NLD SA8000 ở Việt Nam thấp. Từ đó, bài viết đề xuất một vài giải pháp nhằm đẩy nhanh việc áp dụng SA8000 cho các DN Việt Nam.

(ii) Nội dung TNXH đối với NLD theo ISO26000

ISO26000 được ban hành bởi ILO, là bộ tiêu chuẩn tự nguyện nhằm tạo ra

khuôn khổ cho các DN thực hiện để nâng cao trách nhiệm, tính minh bạch và ý thức tôn trọng các bên liên quan, mang lại lợi ích cho tất cả các loại hình tổ chức trong khu vực DN tư nhân, công cộng và phi lợi nhuận hoạt động với bất cứ quy mô, phạm vi nào. ISO26000 có 7 chủ đề chính: điều hành tổ chức, nhân quyền, thực hành lao động, môi trường, thực tiễn hoạt động công bằng, các vấn đề liên quan người tiêu dùng, sự tham gia và phát triển của cộng đồng. Trong đó, có hai chủ đề liên quan trực tiếp đến TNXH của DN đối với NLD là “nhân quyền” và “thực hành lao động”. *Nhân quyền* đề cập đến một số quyền của NLD trong DN, *thực hành lao động* nêu lên các chính sách và thực tiễn liên quan đến công việc trong phạm vi DN. *Nhân quyền* hướng đến 8 vấn đề: Nỗ lực thích đáng; Tình huống rủi ro về quyền con người; Tránh đồng lõa; Giải quyết khiếu nại; Phân biệt đối xử và nhóm dễ bị tổn thương; Quyền công dân và quyền chính trị; Quyền kinh tế, quyền xã hội và quyền văn hóa; Các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. *Thực hành lao động* chú trọng vào 5 vấn đề chính: Việc làm và các mối quan hệ việc làm; Điều kiện làm việc và bảo trợ xã hội; Đối thoại xã hội; Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc; Phát triển và đào tạo con người tại nơi làm việc.

(iii) Nội dung TNXH đối với NLD theo Bộ quy tắc ứng xử BSCI

Sáng kiến Tuân thủ Trách nhiệm Xã hội trong Kinh doanh (BSCI) là một sáng kiến theo định hướng DN dành cho những công ty cam kết cải thiện điều kiện làm việc tại các DN trên thế giới. Sáng kiến này được Hiệp hội Thương mại nước ngoài FTA soạn thảo và giới thiệu, nhằm cung cấp cho các DN Bộ quy tắc ứng xử chung và một hệ thống toàn diện để đạt được sự tuân thủ TNXH trong chuỗi cung ứng. Bộ quy tắc ứng xử BSCI là một bộ quy tắc và giá trị phản ánh sự tin tưởng của người tham gia BSCI và những mong đợi của họ đối với các đối tác kinh doanh. Theo BSCI, việc tuân theo pháp luật trong nước là nghĩa vụ đầu tiên của các DN kinh doanh. Ở những quốc gia mà luật pháp và các quy định trong nước mâu thuẫn, hoặc quy định tiêu chuẩn bảo vệ khác với Bộ Quy tắc Ứng xử BSCI, thì các DN kinh doanh nên tìm cách tuân theo các nguyên tắc cung cấp sự bảo vệ cao nhất cho NLD và môi trường.

BSCI bao gồm các nguyên tắc: *Một là*, Quyền tự do lập hiệp hội và thương lượng tập thể. *Hai là*, Không phân biệt đối xử. *Ba là*, Thù lao công bằng. *Bốn là*, An toàn và sức khỏe nghề nghiệp. *Năm là*, Không sử dụng lao động trẻ em. *Sáu là*, Bảo vệ đặc biệt đối với lao động trẻ em. *Bảy là*, Không có việc làm bấp bênh. *Tám là*, Không sử dụng lao động lệ thuộc. *Chín là*, Bảo vệ môi trường. *Mười là*, Hành vi kinh

doanh có đạo đức.

(iv) Nội dung TNXH đối với NLD từ góc độ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm

Bộ Luật lao động (2012) của Việt Nam phản ánh rõ nhất TNXH đối với NLD từ góc độ này. Bộ Luật lao động 2012 quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của NLD, NSDLĐ, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện NSDLĐ trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động. Những nội dung của Bộ luật lao động 2012 bao gồm: Việc làm; HĐLĐ; học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề; đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể; tiền lương; TGLV, TGNN; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; ATLĐ, VSLĐ; những quy định riêng đối với lao động nữ; những quy định riêng đối với lao động vị thành niên và lao động khác; bảo hiểm xã hội; công đoàn; giải quyết tranh chấp lao động; quản lý nhà nước về lao động; thanh tra lao động, xử phạt vi phạm pháp luật về lao động. Đây là những nội dung liên quan trực tiếp đến TNXH đối với NLD từ khía cạnh quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLD. Sachs và cộng sự (2006) cho rằng để cung cấp cho NLD một môi trường làm việc công bằng và an toàn, cần đảm bảo các nguyên tắc: cung cấp môi trường làm việc lành mạnh và an toàn cho NLD; cung cấp các điều kiện và điều khoản làm việc công bằng; tăng cường một môi trường làm việc có sự tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau; không có bạo hành tại nơi làm việc; đảm bảo bảo mật thông tin cá nhân NLD theo quy định của các luật liên quan; khuyến khích và giúp đỡ NLD để phát triển các kỹ năng nhằm giúp nâng cao sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp cho NLD. Đặng Thị Hoa và Giáp Thị Huyền Trang (2016) nhận định TNXH đối với NLD là đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD, bình đẳng trong đối xử với NLD qua các nội dung: tiền lương; trả lương và làm thêm giờ; lao động trẻ em; phân biệt đối xử; ATLĐ; tai nạn lao động; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn; tình trạng đình công.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu về nội dung TNXH đối với NLD cho thấy TNXH đối với NLD cần xuất phát từ việc tuân thủ các quy định của pháp luật nước sở tại, đồng thời phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế trong điều kiện toàn cầu hoá hiện nay. Nội dung TNXH đối với NLD theo đó bao hàm 06 nội dung chủ yếu: Thực hiện HĐLĐ; đảm bảo việc làm; đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; đảm bảo TGLV, TGNN; đảm bảo ATLĐ, VSLĐ; tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho NLD.

1.2.2. Về nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước

Cho đến nay, chưa có những nghiên cứu mang tính chất tổng quát về TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước nói chung mà mới chỉ dừng lại ở những nghiên cứu riêng biệt về một hoặc một số nội dung liên quan đến quản trị nhân lực tại các TĐKT Nhà nước. Điển hình nghiên cứu về nội dung đào tạo NLĐ có nghiên cứu “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế - Tập đoàn công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam*” của Phạm Đăng Phú và cộng sự (2013). Nhóm tác giả đã phân tích mô hình đào tạo và xu thế phát triển nguồn nhân lực quản lý của Tập đoàn Samsung (Hàn Quốc) và Tập đoàn Toyota (Nhật Bản) trong môi trường kinh doanh toàn cầu. Qua đó, các nhà nghiên cứu đề xuất một số gợi ý công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý tại các DN, cụ thể là tại Tập đoàn Than và Khoáng sản Việt Nam. Nguyễn Thị Mai Phương (2016) cũng đi sâu về vấn đề nhân lực tập đoàn, tác giả đề xuất các nhóm chỉ tiêu đánh giá việc phát triển nhân lực như: nhóm chỉ tiêu đánh giá sự chuyển biến về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực, đáp ứng yêu cầu SXKD; nhóm tiêu chí đánh giá về cải thiện trình độ nghề nghiệp và nâng cao đời sống NLĐ tại TĐKT; và nhóm chỉ tiêu đánh giá về nâng cao năng suất lao động.

Ngoài những bài viết nghiên cứu trên các tạp chí, một số NCS cũng đã đi sâu vào khai thác những khía cạnh liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong các TĐKT Nhà nước. Điển hình như nghiên cứu của Đinh Văn Toàn (2011), “*Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015*”, tác giả cho rằng cần cải thiện năng lực của đội ngũ lao động thông qua việc phát triển các kỹ năng, thái độ và tác phong lao động cho mỗi vị trí công tác của nguồn nhân lực. Tiếp đó, Trịnh Duy Huyền (2012) đã nghiên cứu về NLĐ trong Tập đoàn Dầu khí với đề tài “*Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam*”, tác giả nghiên cứu thực trạng trả lương linh hoạt cho các chức danh công việc chuyên môn kỹ thuật cao thuộc ngành dầu khí và nêu lên giải pháp nhằm phát huy ưu thế của trả lương linh hoạt.

Tóm lại, các kết quả nghiên cứu đều cho thấy chưa có một định hướng nào mang tính hệ thống nghiên cứu về TNXH đối với NLĐ của TĐKT Nhà nước tại Việt Nam.

1.3. Tổng quan về các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động

Những nghiên cứu thực nghiệm về các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH của DN chỉ ra rằng TNXH đối với NLĐ chịu sự tác động của một số yếu tố nhất định:

Nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp: Nhiều kết quả nghiên cứu đã cho thấy nhận thức của nhà lãnh đạo DN ảnh hưởng đến các quyết định TNXH của DN và TNXH phải xuất phát chính từ những nhà quản trị này (Nguyễn Ngọc Thắng, 2010; Mayo và cộng sự, 2016; Borghesi, 2018; Jose và cộng sự, 2017). Hơn nữa, nhận thức chủ động hơn của các bên liên quan về TNXH của DN lại là một nhân tố cấp thiết để tăng cường việc áp dụng TNXH trong định hướng kinh doanh của các DN Nhà nước (Córdoba-Pachón và cộng sự, 2014). Kiểm định các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH của DN nhỏ và vừa ngành may, Hoàng Thị Thanh Hương (2015) chỉ ra rằng các yếu tố lãnh đạo DN, môi trường nội bộ và môi trường bên ngoài có tác động thuận chiều đến TNXH của DN nhỏ và vừa ngành may. Nguyễn Hồng Hà (2016) nghiên cứu mối quan hệ giữa TNXH của DN với yếu tố “lòng trung thành của khách hàng” trong ngành chăn nuôi tại miền Bắc Việt Nam. Tác giả gợi ý rằng các nhà lãnh đạo nên coi TNXH của DN như một khoản đầu tư thay vì khoản chi “từ thiện”, vì nó mang lại nhiều giá trị lâu dài đối với DN, đó là niềm tin, sự hài lòng và mối quan hệ với khách hàng mới. Theo Rodriguez-Bolívar và cộng sự (2015), các nhà quản lý DN có nhận thức rõ ràng đối với mức độ thiết yếu của các nguyên tắc TNXH, ý nghĩa, phạm vi và việc thực hiện TNXH. Tuy nhiên, cần tăng cường tích hợp các chính sách TNXH vào định hướng kinh doanh của các Tập đoàn Nhà nước.

Một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng ban lãnh đạo DN có ảnh hưởng quyết định đến sự thay đổi của các hình thức thực hiện TNXH của TĐKT nhà nước (Christensen và cộng sự, 2014). Hơn nữa, các hoạt động SXKD chính cũng như các hoạt động khác mà DN triển khai đều có thể tác động đáng kể đến TNXH đối với NLĐ. Do đó, liên quan đến lợi ích tập đoàn và ảnh hưởng từ ban lãnh đạo tập đoàn cho thấy phong cách lãnh đạo trong DN có khả năng tạo cơ sở cho một môi trường văn hóa DN có trách nhiệm với NLĐ hoàn thiện hơn hoặc ngược lại. Hoặc lãnh đạo có thể định hướng những sáng kiến tạo ra lợi nhuận để phục vụ tập trung vào việc cải thiện chất lượng quan hệ lao động, chủ động hỗ trợ các chương trình TNXH với NLĐ như tăng phụ cấp, thưởng cho nhân viên (Van der Voort và cộng sự, 2009). Thực tế, các nhà lãnh đạo có thể xem xét việc tổ chức các nội dung TNXH đối với NLĐ song song với

quá trình quản lý chiến lược và tham gia vào các hoạt động cộng đồng, sáng kiến trong đáp ứng quyền lợi NLD (Godos Díez và các cộng sự, 2011). Mặt khác, các nhà quản lý có trách nhiệm xem xét so sánh giữa chi phí bỏ ra, thời gian bù đắp và những gì có được qua từng hành động mang tính đạo đức và để nâng cao tính cạnh tranh của thị trường (Friedman, 1970).

Văn hoá doanh nghiệp: Hầu hết các nghiên cứu cho thấy văn hoá DN có ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD. Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (Kinh tế và phát triển, 2016, số 228 (II), tháng 6/2016, tr. 104-113) cho biết văn hóa DN và thể chế chính trị có tác động lớn đến TNXH của Tập đoàn. Trong khi các khía cạnh khác của hoạch định chiến lược dường như không có ảnh hưởng. Ngày nay, văn hoá DN ngày càng trở nên cần thiết đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi DN, tác động vào mọi khía cạnh của NLD. Đó chính là do ảnh hưởng của văn hóa DN đối với việc thực hiện TNXH, đặc biệt là TNXH đối với NLD. TNXH đối với NLD có mối quan hệ then chốt với đạo đức kinh doanh, trong khi đó, đạo đức kinh doanh và sự hiểu biết về thực hành TNXH của DN là khá phong phú do sự khác biệt trong các quan điểm văn hóa (Valiente và cộng sự, 2015). Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng sự kết hợp của các yếu tố tổ chức và xã hội có ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD. Các DN có văn hoá DN sâu sắc hơn sẽ có thể theo đuổi những thay đổi tích cực tốt hơn, và trở nên có TNXH hơn như là một minh chứng cho sự thay đổi đối với DN (Alas và Vadi, 2006). Văn hoá DN tác động đến các mức độ hiệu quả khi triển khai các nội dung TNXH, do đó, có tương quan lớn với các hoạt động TNXH của DN (Haniffa & Cooke, 2005 và Momin & Parker, 2013). Văn hoá DN định hướng TNXH đóng vai trò trung gian giữa áp lực của các bên quan tâm và quá trình triển khai TNXH của DN. Điều này nhằm duy trì các quan hệ với các chủ thể bên ngoài DN và bảo đảm phúc lợi cho NLD (Yu và Choi, 2016).

Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động: Thực hiện TNXH đối với NLD, trước hết cần tuân thủ các nội dung của pháp luật nước sở tại và các công ước về lao động (Remisova và Buciova, 2012). Theo đó, hệ thống pháp luật và các công ước về lao động có tác động đến TNXH đối với NLD. Chen X. (2009) trong nghiên cứu thực tiễn tại Trung Quốc cho thấy TNXH đối với NLD tại đây chịu ảnh hưởng của hệ thống pháp lý, trình độ phát triển của quốc gia này và mức độ cưỡng chế của các cơ quan Chính phủ. Một số nghiên cứu như Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (2016) nhận định thể chế chính trị, hệ thống pháp luật quốc gia có tác động lớn đến

TNXH của DN đối với NLD. Khan và cộng sự (2019) chứng minh rằng TNXH đối với NLD chịu sự chi phối của các quy định pháp luật, các công ước quốc tế về lao động, các nhà cầm quyền và cơ quan quản lý trực tiếp nhằm duy trì những mối quan hệ hiệu quả với các bên liên quan khác nhau Chính phủ và các lãnh đạo chính trị.

Nhận thức của NLD: Các nghiên cứu của Murillo và Lozano (2006), Perrini và cộng sự (2007), Saulquin và Schier (2005) cho thấy rằng các bên hữu quan như NLD, người tiêu dùng và nhà cung cấp có tác động lớn và rộng nhất đến TNXH của DN. Thậm chí, nhận thức và mối quan tâm của NLD về TNXH là yếu tố tác động mạnh nhất tới việc thực hiện TNXH hơn là các bên hữu quan bên ngoài DN (Darnall và cộng sự, 2010; Murillo và Lozano, 2006). Nhận thức của NLD là nhân tố chính có tác động lớn đến việc triển TNXH nói chung và TNXH đối với NLD của tập đoàn.

Tổ chức đoàn thể: Preuss và cộng sự (2006) cho rằng công đoàn có tác động đến việc thực hiện TNXH đối với NLD, bao gồm cải thiện cân bằng cuộc sống – công việc, các cơ sở chăm sóc trẻ em tốt hơn và sắp xếp công việc linh hoạt. Matten và Moon (2008) nhận định công đoàn là yếu tố cơ bản để các DN thực hiện TNXH đối với NLD một cách tự nguyện. Campbell (2007) nhấn mạnh rằng các DN có xu hướng hành động một cách có TNXH hơn khi tham gia vào cuộc đối thoại thể chế với công đoàn, nhân viên, nhóm cộng đồng, nhà đầu tư... Ngoài ra, Chun và Shin (2018) khẳng định rằng NLD và tổ chức công đoàn có xu hướng tác động trực tiếp đến việc ra quyết định của lãnh đạo DN, thông qua những hành động như đình công và vận động chính trị như một phần của quá trình thương lượng tập thể. Tổ chức công đoàn, theo đó, là một phần của một nhóm các bên liên quan ảnh hưởng đến hoạt động TNXH của DN và TNXH đối với NLD.

Tóm lại, các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD chủ yếu được các học giả nghiên cứu là nhận thức của nhà lãnh đạo DN; văn hoá DN; hệ thống pháp luật và các công ước về lao động; nhận thức của NLD; và tổ chức đoàn thể. Các nghiên cứu này hầu hết được thực hiện ở nước ngoài, tại các DN. Cho đến nay, ở Việt Nam, chưa có một nghiên cứu nào mang tính chất tổng thể nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến NLD tại một TĐKT Nhà nước.

1.4. Khoảng trống nghiên cứu

Những nghiên cứu kể trên đã tạo ra khung cơ sở lý luận về TNXH đối với NLD trong TĐKT Nhà nước. Khung cơ sở lý luận này sẽ là nền tảng để NCS tiếp thu

và phân tích sâu hơn về TNXH đối với NLD trong TĐKT Nhà nước. Tuy nhiên, qua đó cũng cho thấy sự tồn tại khoảng trống lý luận và thực tiễn về TNXH đối với NLD tại PVN như sau:

Một là, chưa có nghiên cứu nào được thực hiện về TNXH đối với NLD với khách thể là tại một TĐKT Nhà nước ở Việt Nam.

Hai là, chưa có nghiên cứu nào xây dựng nội dung TNXH đối với NLD từ góc độ tuân thủ các quy định của pháp luật nước sở tại, đồng thời phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế trong điều kiện toàn cầu hoá hiện nay và có tính đến hoàn cảnh cụ thể ở Việt Nam.

Ba là, chưa có những điều tra khảo sát cụ thể đối với vấn đề về TNXH đối với NLD của PVN.

Bốn là, chưa có đề xuất giải pháp về nâng cao TNXH đối với NLD của PVN.

Từ đó, luận án tập trung nghiên cứu để trả lời các câu hỏi sau:

Thứ nhất, khung nghiên cứu với các nội dung và tiêu chí đánh giá nào được đề xuất để đánh giá thực trạng TNXH đối với NLD của PVN?

Thứ hai, những yếu tố nào ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của PVN?

Thứ ba, những giải pháp nào để nâng cao TNXH đối với NLD của PVN trong thời gian tới?

Để lấp đầy khoảng trống nghiên cứu đó, cần có một nghiên cứu đầy đủ hơn liên quan tới TNXH đối với NLD của PVN. Vì vậy, có thể khẳng định rằng nội dung nghiên cứu của đề tài: “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc Gia Việt Nam*” không bị trùng lặp với các công trình nghiên cứu đã công bố trong và ngoài nước; và có một số đóng góp mới về vấn đề này tại Việt Nam.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Trong chương này, luận án tập trung vào tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước. Luận án đã tổng hợp các kết quả nghiên cứu về các nội dung: TNXH của DN; TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước; các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD. Từ đó, luận án đã tìm ra được khoảng trống về mặt lý luận và thực tiễn nhằm khẳng định đề tài luận án là cần thiết. Khoảng trống đó là: chưa có nghiên cứu nào được thực hiện về TNXH đối với NLD với khách thể là tại một TĐKT Nhà nước

ở Việt Nam; chưa có nghiên cứu nào xây dựng nội dung TNXH đối với NLĐ từ góc độ tuân thủ các quy định của pháp luật nước sở tại, đồng thời phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế trong điều kiện toàn cầu hoá hiện nay và có tính đến hoàn cảnh cụ thể ở Việt Nam; chưa có những điều tra khảo sát cụ thể đối với vấn đề về TNXH đối với NLĐ của PVN; chưa có đề xuất giải pháp về nâng cao TNXH đối với NLĐ của PVN. Vì vậy, nghiên cứu TNXH đối với NLĐ của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam là có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TẬP ĐOÀN KINH TẾ NHÀ NƯỚC

2.1. Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước

2.1.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1.1. Tập đoàn kinh tế

Mô hình TĐKT đã xuất hiện từ khá sớm, bắt đầu từ cuối thế kỷ XIX. Cụ thể, tại một số nước tư bản Tây Âu và Bắc Mỹ, sự phát triển nhanh chóng của khoa học và kỹ thuật làm thay đổi cơ cấu sản xuất, mở rộng quy mô, dẫn đến quá trình tích tụ và tập trung sản xuất.

Mô hình TĐKT thường được hình thành dựa trên các tác động của một số yếu tố như môi trường chính trị, pháp luật của mỗi nước; môi trường kinh doanh; tâm nhàn, mục tiêu chiến lược của tập đoàn; và đặc điểm của các thành viên trong tập đoàn (Nguyễn Hữu Long, 2009). Tại Hàn Quốc, TĐKT là một liên minh gồm nhiều công ty con hình thành quanh một công ty mẹ, các công ty này nắm giữ cổ phần, vốn góp của nhau và mang tính chất gia đình là chủ yếu. Tại Trung Quốc, TĐKT là hình thức liên kết giữa công ty mẹ và các DN thành viên. Công ty mẹ là hạt nhân, liên kết các DN trong Tập đoàn. Các DN này có đầy đủ các quyền, nghĩa vụ và pháp nhân độc lập. TĐKT tại đây không có tư cách pháp nhân và bị giới hạn bởi một số yếu tố như tổng số vốn của cả Tập đoàn hay công ty mẹ phải có tối thiểu 5 công ty con.

Ở Việt Nam, theo Luật DN số 68/2014/QH13 ngày 26/11/2014, “TĐKT là nhóm công ty có mối quan hệ với nhau thông qua sở hữu cổ phần, phần vốn góp hoặc liên kết khác. TĐKT không phải là một loại hình DN, không có tư cách pháp nhân, không phải đăng ký thành lập theo quy định của Luật này. TĐKT có công ty mẹ, công ty con và các công ty thành viên khác, có quyền và nghĩa vụ của DN độc lập theo quy định của pháp luật”. Một số nhà nghiên cứu cũng đưa ra định nghĩa về TĐKT. Trần Tiến Cường (2005) nhìn nhận TĐKT là tổ hợp các công ty độc lập về pháp lý, gồm công ty mẹ và nhiều công ty hay chi nhánh góp vốn cổ phần chịu sự kiểm soát của

công ty mẹ. Theo Chu Đình Động (2014), TĐKT là tổ hợp các DN, có quy mô lớn, cấu trúc đa dạng, có chức năng kinh doanh và chức năng liên kết kinh tế nhằm tăng khả năng cạnh tranh, tối đa hoá lợi nhuận, giải quyết các bài toán xã hội... Các DN thuộc tập đoàn bao gồm Công ty mẹ và các công ty thành viên; có mối liên kết về tài chính, công nghệ, thị trường, đào tạo... xuất phát từ lợi ích khi tham gia liên kết, hoạt động trong cùng một hay nhiều ngành, lĩnh vực nhưng có lĩnh vực kinh doanh chính, ở một hay nhiều quốc gia. Định nghĩa này cho thấy sự bao quát rộng của TĐKT về phạm vi hoạt động và liên kết để có thể đem lại ích lợi cho các bên tham gia. Nguyễn Hoàng Mạnh (2016) cũng khẳng định TĐKT là tổ hợp các công ty liên kết với nhau theo hình thức công ty mẹ - công ty con để tạo ra lợi thế cạnh tranh dựa trên hiệu quả kinh tế nhờ quy mô. Định nghĩa này ngắn gọn, súc tích nhưng chưa làm rõ sự kiểm soát giữa các DN trong Tập đoàn.

Rõ ràng, cho đến nay có khá nhiều các quan điểm về TĐKT, nhưng những quan điểm này chưa thống nhất. Để phù hợp đặc thù kinh tế nước ta, luận án đưa ra khái niệm TĐKT như sau: *TĐKT là một tổ hợp các DN có tư cách pháp nhân, bao gồm công ty mẹ, công ty con và các DN liên doanh liên kết khác, hoạt động trong một hoặc nhiều lĩnh vực có liên quan đến nhau, cùng tồn tại và phát triển nhằm đạt được mục đích nhất định. Trong đó, đóng vai trò hạt nhân là công ty mẹ, kiểm soát, chi phối hoạt động và là đầu mối liên kết giữa các DN trong Tập đoàn.* Theo đó, Tập đoàn không có tư cách pháp nhân mà chỉ các công ty mẹ, công ty con và DN liên kết thuộc Tập đoàn có tư cách pháp nhân. Công ty con và DN liên kết thuộc Tập đoàn chịu sự chi phối và kiểm soát của công ty mẹ theo hình thức sở hữu.

2.1.1.2. Tập đoàn kinh tế Nhà nước

Trên thế giới, TĐKT thuộc sở hữu Nhà nước đã xuất hiện từ khoảng đầu thế kỷ XIX tại một số nước Châu Âu dựa trên độc quyền tự nhiên vì ý thức hệ chính trị trong việc giữ lại các công việc cũng như những quan ngại liên quan đến khu vực tư nhân trong quá trình kiểm soát. Quyền lực chính trị và quyền lực kinh tế được hiện thực hoá và hợp pháp hoá tại các TĐKT Nhà nước. Ở mỗi quốc gia, tính chất sở hữu TĐKT là khác nhau. Ngoài ra, tùy thuộc vào loại hình ngành nghề kinh doanh mà TĐKT Nhà nước hoạt động trong đó bị ảnh hưởng đến tính chất sở hữu. Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) định nghĩa TĐKT Nhà nước ám chỉ các Tập đoàn hoặc công ty Nhà nước có tầm kiểm soát quan trọng thông qua hình thức sở hữu hoàn toàn, sở hữu phần nhiều hay ít. Chức năng chính của TĐKT Nhà nước là hoàn thành

các mục tiêu chính sách công như cung cấp các dịch vụ xã hội và không nhất thiết tạo ra lợi nhuận. Định nghĩa này được xây dựng trước hết phục vụ cho các TĐKT Nhà nước thuộc khối OECD với 20 nước thành viên. Có thể thấy, OECD đã phản ánh một cách chính xác tinh thần của việc hình thành TĐKT Nhà nước trên thế giới là công cụ để nhà nước điều tiết nền kinh tế.

Ở Trung Quốc, TĐKT Nhà nước khá phổ biến do Chính phủ thực hiện cải cách DN nhà nước với một trong những nội dung quan trọng là hình thành các TĐKT mạnh, có sức cạnh tranh trên thị trường thế giới. Trung Quốc có đặc thù là hầu hết các DN đều thuộc sở hữu Nhà nước nên việc phát triển các TĐKT ở đây chịu ảnh hưởng của Chính phủ nhiều hơn là từ các lực lượng thị trường. Khái niệm TĐKT Nhà nước là tổ chức kinh tế có kết cấu nhiều cấp (nhiều cấp độ sở hữu), đáp ứng đòi hỏi của nền sản xuất hàng hoá XHCN và của nền sản xuất xã hội hoá.

Ở Việt Nam, theo Nghị định số 69/2014/NĐ-CP ngày 05/11/2009 của Chính phủ, “TĐKT Nhà nước là nhóm công ty, gồm công ty mẹ, các DN thành viên và công ty liên kết; đáp ứng điều kiện: có ngành, lĩnh vực kinh doanh chính thuộc ngành, lĩnh vực sản xuất, cung ứng sản phẩm, dịch vụ đặc biệt quan trọng trong bảo đảm an ninh quốc gia về kinh tế; tạo nền tảng về hạ tầng kinh tế quốc gia; tạo động lực nâng cao khả năng cạnh tranh của các DN và toàn bộ nền kinh tế”. Thủ tướng Chính phủ quy định các ngành, lĩnh vực kinh doanh được xem xét thành lập TĐKT trong từng thời kỳ. Theo đó, các TĐKT Nhà nước ở nước ta được hình thành chủ yếu từ việc chuyển đổi và tổ chức lại các tổng công ty nhà nước theo quyết định của Chính phủ. Thực chất, đây là các DN trụ cột của kinh tế Nhà nước, được thành lập nhằm thực hiện nắm giữ những ngành kinh tế mũi nhọn, các lĩnh vực then chốt của nền kinh tế, làm công cụ điều hành kinh tế vĩ mô của Chính phủ.

Từ những luận giải ở trên, có thể hiểu rằng: *TĐKT Nhà nước là một tổ hợp các DN có tư cách pháp nhân, bao gồm công ty mẹ, công ty con và các DN liên kết khác, hoạt động trong những ngành, lĩnh vực quan trọng theo mục tiêu quốc gia của Chính phủ, cùng tồn tại và phát triển nhằm đạt được mục tiêu nhất định. Trong đó, công ty mẹ là DN 100% vốn sở hữu Nhà nước.*

2.1.1.3. Người lao động

Định nghĩa NLD đã được xây dựng trong luật Lao động của các nước phù hợp với đặc điểm của mỗi nước. Ở Mỹ, NLD được định nghĩa một cách ngắn gọn là người

làm việc cho người khác để đổi lấy tiền bồi thường về tài chính hoặc bồi thường khác. Theo định nghĩa này, NLD về cơ bản không được phân định rõ với người sử dụng lao động (NSDLĐ). Black (1991) định nghĩa NLD là người phục vụ người khác theo bất kỳ hợp đồng thuê nào, một cách rõ ràng hay ngụ ý, nói miệng hay bằng văn bản, nơi NSDLĐ có quyền kiểm soát và điều phối NLD thực hiện công việc theo yêu cầu của mình. Định nghĩa của Black rõ ràng hơn ở khía cạnh NLD chịu sự chi phối của NSDLĐ trong quá trình làm việc, nhưng chưa đưa ra quyền lợi được hưởng của NLD là gì. Rõ ràng và chi tiết hơn, Luật Lao động của Anh định nghĩa NLD là người làm việc theo HĐLĐ. Tại đây, NLD có một số quyền lợi cơ bản như được nghỉ ốm có trả lương, nghỉ thai sản, được thông báo trước một thời gian nhất định trong trường hợp bị sa thải, được bảo vệ chống lại việc sa thải không công bằng, quyền yêu cầu làm việc linh hoạt, nghỉ phép. Định nghĩa này đã phân nào bao quát các nội dung liên quan quyền lợi của NLD trong quá trình thực hiện HĐLĐ.

Tổ chức Thống kê Châu Âu Eurostat (1996) định nghĩa NLD là tất cả những người, bằng thoả thuận, làm việc cho một tổ chức thể chế cư trú khác và nhận được thù lao. Mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLD tồn tại khi có thoả thuận chính thức hoặc không chính thức giữa DN và một cá nhân, thường do hai bên tự thoả thuận, theo đó NLD làm việc cho DN để đổi lại tiền thù lao hoặc bằng hiện vật. Định nghĩa này của Eurostat tương đồng với định nghĩa của ILO về lao động có trả lương. Theo ILO, NLD là những người có một công việc được trả lương. Đó là những người trên một độ tuổi nhất định, làm việc trong một thời gian nhất định được trả lương bằng tiền hoặc bằng hiện vật. Những định nghĩa này phần lớn nêu lên quyền lợi nhiều hơn là nghĩa vụ phải thực hiện của NLD.

Ở Việt Nam, theo Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13, “*NLD là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo HĐLĐ, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ*”. Theo đó, NLD là một bộ phận gắn liền với DN, trực tiếp thực hiện hoạt động SXKD hay tham gia vào quá trình ra quyết định của DN. Định nghĩa này đã có giới hạn về độ tuổi lao động phù hợp với khuyến nghị bởi ILO. Hơn nữa, định nghĩa này cũng đã khẳng định NLD phải là người có khả năng lao động, có nghĩa là NLD phải có: một là, năng lực pháp luật để được hưởng quyền cũng như thực hiện các nghĩa vụ của NLD; và hai là, năng lực hành vi lao động để tham gia vào quan hệ pháp luật lao động, tự hoàn thành các yêu cầu được giao. Ngoài ra, NLD ở Việt Nam sẽ gắn liền với HĐLĐ và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ.

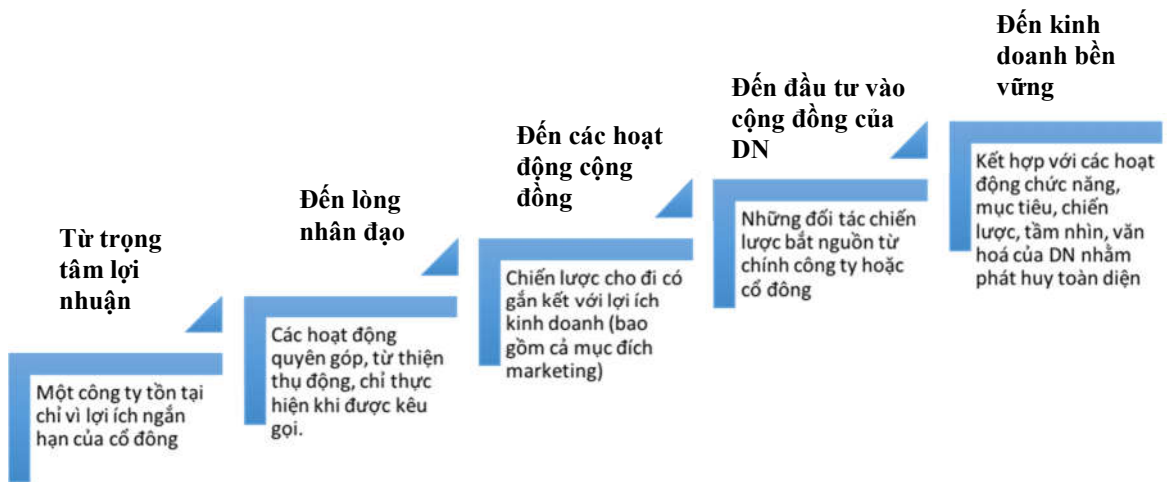
Như vậy, về khái niệm NLD, các nghiên cứu của các nước đều có điểm chung là người làm công ăn lương, được hưởng quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật, chịu sự điều hành của NSDLĐ. Trong khuôn khổ luận án này, tác giả xác định: *NLD là những người đủ 15 tuổi trở lên, có năng lực pháp luật và năng lực hành vi lao động; làm việc theo những điều khoản của HĐLĐ; được trả lương và chịu sự quản lý điều hành của NSDLĐ trực tiếp; được hưởng quyền lợi và nghĩa vụ theo quy định pháp luật.*

2.1.1.4. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Khái niệm TNXH của DN được xem là sản phẩm của thế kỷ XX, phát triển nhanh chóng đặc biệt từ năm 1950 – khi Bowen (1953) công bố cuốn sách đầu tiên mang tên “*Social responsibilities of the businessman*”. Tuy nhiên, về mặt bản chất, gốc rễ của khái niệm này đã có lịch sử lâu đời trong thế giới công nghiệp hoá trước những năm 1950. Cụ thể, vào cuối thế kỉ 19, các DN đã có sự quan tâm đến phúc lợi của NLD và ảnh hưởng của DN đến xã hội. Với việc nổi lên các phong trào công nhân và các khu ổ chuột từ các cuộc cách mạng công nghiệp, các DN bắt đầu cung cấp an sinh xã hội trên quy mô hạn chế, bao gồm xây dựng bệnh viện và cung cấp phiếu thức ăn (Caroll, 2008). Đồng thời, các cá nhân kinh doanh hảo tâm bắt đầu hoạt động tích cực ở Mỹ mặc dù tính hợp pháp của hoạt động từ thiện chưa được thiết lập, lợi ích mang lại bởi những nhà hảo tâm này được ghi nhận bởi cộng đồng địa phương và các nhóm xã hội khác nhau (Sharfman, 1994). Quan điểm về TNXH của DN cũng dần thay đổi phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội ở từng giai đoạn nhất định.

Quá trình hình thành và phát triển của TNXH được Tổ chức phát triển công nghiệp Mỹ UNIDO tóm lược thông qua sơ đồ như trong Hình 2.1. Ban đầu, các DN hoạt động chỉ vì những lợi ích ngắn hạn của các cổ đông, đó là tạo ra lợi nhuận cao nhất, do đó, DN chỉ có một trách nhiệm duy nhất là tạo ra lợi nhuận. Tuy nhiên, triết lý TNXH nổi lên với quan điểm về nghĩa vụ đạo đức trong phân tích xã hội vi mô vào những năm 1950 đã thúc đẩy các hoạt động quyên góp, từ thiện. DN thời kỳ này vẫn chỉ thực hiện TNXH một cách thụ động khi được xã hội kêu gọi. Đến những năm 1970, các DN đã dần dần dịch chuyển những ý tưởng về mục đích thực sự của hoạt động kinh doanh sang cách nhìn thực tế dưới góc độ quản trị của những nhiệm vụ xã hội của DN. Lúc này, DN thực hiện những chiến lược hoạt động cộng đồng gắn kết với lợi ích kinh doanh như một phương thức quảng bá cho DN. Khi mà các cá nhân trong xã hội đã để ý nhiều hơn đến TNXH, sự phát triển của triết lý TNXH tiếp tục

bước lên một nấc thang mới với quan điểm đầu tư vào cộng đồng của DN. DN sẽ đầu tư vào những đối tác chiến lược bắt nguồn từ chính trong DN hoặc cổ đông, hay nói cách khác, DN quan tâm đến các bên đối tác của mình hơn trong quá trình hoạt động. Cuối cùng, với sự vận động không ngừng của kinh tế xã hội – môi trường mà DN hoạt động trong đó, mục đích TNXH của DN hướng tới sự phát triển bền vững trong hoạt động kinh doanh. DN tích hợp TNXH với các hoạt động chức năng, mục tiêu, chiến lược, tầm nhìn, văn hoá của DN nhằm phát triển toàn diện.



Nguồn: UNIDO.org

Hình 2.1. Quá trình hình thành và phát triển TNXH của DN

Qua quá trình hình thành và phát triển, đã có nhiều định nghĩa về TNXH của DN, từ những phạm trù riêng lẻ tới hệ thống, phù hợp với mỗi hoàn cảnh, thời kỳ. Định nghĩa tiêu biểu cho những biểu hiện TNXH của DN ở thời điểm hiện nay là của của Nhóm phát triển kinh tế tư nhân của Hội đồng DN vì sự phát triển bền vững (WBCSD) thuộc World bank (2000): TNXH của DN là cam kết của DN đối với đạo đức kinh doanh và đóng góp vào phát triển kinh tế bền vững, nâng cao chất lượng cuộc sống cho NLD và gia đình, cộng đồng địa phương và xã hội nói chung.

Rõ ràng, khái niệm TNXH của DN đã có thời gian phát triển khá lâu dài, tuy nhiên chưa một định nghĩa nào về TNXH của DN được sử dụng chung cho tất cả các đối tượng DN. Bản thân thuật ngữ TNXH của DN được cho là không rõ ràng và rắc rối với nhiều tầng ý nghĩa khác nhau (Nasrulla và Rahimm, 2014). Do đó, khái niệm này vẫn gây khá nhiều tranh cãi cho đến nay. Về cơ bản, các định nghĩa TNXH của DN thường xoay quanh việc DN nên cân nhắc và xem xét các tác động của hoạt động

kinh doanh đến các bên liên quan như người tiêu dùng, NLD, các nhà đầu tư, cổ đông và cộng đồng xã hội. Mỗi một đối tượng nêu trên lại có những nhu cầu và mong đợi khác nhau đối với DN trong việc thực hiện TNXH. Bên cạnh đó, mỗi một loại hình DN lại có TNXH khác nhau. Trong khuôn khổ nghiên cứu này, NCS cho rằng khái niệm TNXH của DN nên xuất phát từ cách tiếp cận các đối tượng liên quan. Như vậy có thể nói rằng: *TNXH của DN là cam kết của DN đối với những ảnh hưởng và tác động của những quyết định và các hành vi của DN đến các đối tượng liên quan như khách hàng, NLD, nhà đầu tư, cổ đông và cộng đồng xã hội nhằm đảm bảo lợi ích hài hoà của các bên và đóng góp vào sự phát triển bền vững của xã hội.*

2.1.1.5. Trách nhiệm xã hội đối với người lao động

NLD là một trong những bên liên quan cốt lõi nhất đối với DN. Lao động là một trong những đối tượng của TNXH. Tuy nhiên, TNXH đối với NLD vẫn là một khía cạnh mới chưa nhận được nhiều sự quan tâm của các nhà khoa học hay các tổ chức, trong nước và quốc tế. Nhiều tác giả cho biết một trong những đãi ngộ được sử dụng để tạo động lực cho NLD chính là các hoạt động TNXH được thực hiện bởi DN. TNXH có tác động thuận chiều đến sự gắn kết, khả năng tuyển dụng, mức độ thoả mãn, sự trung thành và cam kết với DN của NLD (Heslin và Ochoa, 2008; Aguilera và cộng sự, 2007). NLD được cho là làm việc hiệu quả hơn trong những DN có TNXH và các DN có TNXH thu hút nhân tài hơn các DN khác. NSDLĐ có thể dùng các hoạt động TNXH của mình như một công cụ để nâng cao động lực làm việc cho NLD trong chính DN mình. Theo đó, thực hiện TNXH đối với NLD rõ ràng là một vấn đề quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi một DN.

Trên cơ sở nghiên cứu các lý thuyết và quan điểm về TNXH của DN đối với NLD, NCS đưa ra khái niệm về TNXH của DN đối với NLD rằng: *TNXH của DN đối với NLD là cam kết của DN trong việc thực hiện những nghĩa vụ của DN đối với NLD, đảm bảo các quyền lợi về vật chất và tinh thần của NLD trong sự hài hoà lợi ích với các bên liên quan.*

2.1.1.6. Trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại Tập đoàn kinh tế Nhà nước

Theo Garde-Sanchez và cộng sự (2018), TNXH của các TĐKT Nhà nước nhận được sự quan tâm từ các nhà nghiên cứu từ khoảng năm 2007 mặc dù tầm quan trọng của hoạt động này đang ngày càng tăng cao. Nhà nước đang dần nhận thấy tầm quan trọng của việc thực hiện TNXH và do đó tuân theo các tiêu chí về tính hiệu quả và sự

minh bạch. Hơn nữa, Chính phủ có vai trò thiết yếu trong việc đẩy mạnh TNXH và hành động như trọng tài công trong hoạt động này thông qua việc áp dụng các ưu đãi tài chính hoặc thuế, bằng các quy định và luật lệ nhằm hỗ trợ phát triển xã hội.

TĐKT được hình thành đầu tiên là để phục vụ cho sự phát triển của nền kinh tế quốc gia. Ngày nay, các TĐKT nhà nước đang phát triển hơn ở một khía cạnh quan trọng khác, đây là một lực lượng kinh tế toàn cầu. Nhiều TĐKT Nhà nước lớn hoạt động tích cực trên phạm vi quốc tế và tham gia vào thương mại toàn cầu, cùng với sự hỗ trợ về mặt chính sách của các chính phủ về quốc tế hoá TĐKT Nhà nước. Sự cạnh tranh toàn cầu về tài chính, nhân tài và các nguồn tài nguyên cho thấy một số quốc gia đang chuyển hướng các TĐKT Nhà nước trở thành những phương tiện để mang lại tầm vóc tốt hơn cho tương lai kinh tế nước nhà trong nền kinh tế toàn cầu.

Lý do phổ biến khi có sự khác biệt giữa TĐKT Nhà nước so với kinh tế tư nhân nói chung được mô tả trong OECD (2005), Kowalski và cộng sự (2013) và Ngân hàng Thế giới (2006). Cụ thể: *Một là*, cung cấp hàng hoá công (quốc phòng và các công viên công cộng) và dịch vụ công (y tế và giáo dục công cộng). *Hai là*, Cải thiện quan hệ lao động, đặc biệt là trong các lĩnh vực chiến lược. *Ba là*, hạn chế kiểm soát cá nhân và nước ngoài trong nền KT trong nước. *Bốn là*, xây dựng quỹ công. Nhà nước có thể đầu tư vào một số ngành nghề mũi nhọn nhất định và kiểm soát nhập cảnh để áp đặt giá độc quyền và sau đó sử dụng thu nhập của TĐKT Nhà nước làm thu nhập quốc gia. *Năm là*, mở rộng cơ hội sử dụng các dịch vụ công. Nhà nước có thể buộc các TĐKT Nhà nước phải bán một số hàng hoá dịch vụ nhất định với mức giá tương đối thấp hơn cho các nhóm mục tiêu như là một phương tiện để làm cho một số dịch vụ phải chăng hơn cho lợi ích công cộng thông qua trợ cấp chéo. *Sáu là*, khuyến khích phát triển kinh tế và công nghiệp hóa thông qua: Duy trì các lĩnh vực đặc biệt quan trọng cho nền kinh tế và bảo vệ việc làm; Khởi động các ngành công nghiệp mới và nổi lên bằng cách chuyển vốn vào các TĐKT Nhà nước, hoặc có thể trở thành, đủ lớn để đạt được tính kinh tế của quy mô trong các lĩnh vực mà chi phí khởi sự là không đáng kể. Điều này có thể được coi là một sự thay thế cho các quy định, đặc biệt là ở những nơi có độc quyền tự nhiên (như điện, ga và đường sắt).

Thông thường các chính phủ đã tạo ra và đầu tư vào các TĐKT Nhà nước vì thị trường không hoàn hảo hoặc không thể thực hiện các nhu cầu xã hội quan trọng như huy động vốn hiệu quả hoặc tạo dựng cơ sở hạ tầng nhằm phát triển kinh tế. Nói

cách khác, mục tiêu của Chính phủ hình thành các TĐKT Nhà nước nói chung là tạo ra sự giàu có trong nền kinh tế, phúc lợi và công ăn việc làm cho người dân. Ngược lại, các NĐT của các DN tư nhân tập trung chủ yếu vào việc tạo ra lợi nhuận cho DN. Vì vậy, đối với các TĐKT Nhà nước, các mục tiêu TNXH vượt lên khỏi những chỉ số tài chính. Các TĐKT Nhà nước có các trách nhiệm và cam kết đặc biệt cũng như thoả mãn yêu cầu của các bên liên quan. Theo đó, các TĐKT Nhà nước có vai trò thiết yếu khác biệt trong nền kinh tế ở nhiều quốc gia và là phương thức để Nhà nước thúc đẩy TNXH trở thành chuẩn mực trong thị trường.

Các vấn đề liên quan đến TNXH là một trong những sự quan tâm chính đối với các TĐKT Nhà nước và việc các TĐKT Nhà nước tổ chức SXKD có TNXH có thể trở thành chuẩn mực cho các DN khác (Heath và Norman, 2004). Các TĐKT Nhà nước ngày nay thừa nhận rằng họ không chỉ hoạt động để tìm kiếm lợi nhuận và tuân thủ các quy định của pháp luật mà còn phải kinh doanh theo cách có trách nhiệm trong xã hội và trở thành điển hình đối với xã hội về những hành động của mình (Roper và Schoenberger-Orgad, 2011).

Về cơ bản, TNXH đối với NLĐ tại các TĐKT Nhà nước có sự khác biệt so với các DN phi Nhà nước. *Một là*, với nhiều ảnh hưởng của sự can thiệp chính trị hơn đối với các hoạt động của DN, nhiều nghiên cứu cho thấy, các DN chịu sự tác động cao hơn của Nhà nước sẽ nỗ lực nhiều hơn để đáp ứng yêu cầu và kì vọng của Nhà nước (Wenjing và Ran, 2010). Chính phủ, cổ đông lớn nhất trong các TĐKT Nhà nước, có những động cơ để hướng sự chú ý từ sự giàu có sang sự ổn định xã hội (Bai và cộng sự, 2006), điều làm cải thiện TNXH đối với NLĐ tại các TĐKT Nhà nước. Do đó, những sự can thiệp về mặt chính trị từ Chính phủ có ảnh hưởng tích cực đến việc thực hiện TNXH tại các TĐKT Nhà nước (Roberts, 1992). Trong khi đó, các DN phi Nhà nước chịu ít sự tác động về mặt chính trị từ Chính phủ, vì vậy, mức độ thực hiện TNXH đối với NLĐ tại đây không chịu nhiều tác động. Đây cũng là sự khác biệt cơ bản trong động cơ thực hiện TNXH đối với NLĐ giữa TĐKT Nhà nước và các DN phi Nhà nước. *Hai là*, một TĐKT Nhà nước thường được kỳ vọng sẽ dẫn đầu về TNXH, sự minh bạch và công khai thông tin bởi vì hoạt động của các đơn vị này được chú ý hơn trong xã hội so với các loại hình DN khác (Mohd Ghazali, 2007). Ngược lại, các đơn vị phi Nhà nước dường như ít quan tâm đến TNXH đối với NLĐ do mức độ mức độ phân tán quyền sở hữu DN giữa những chủ sở hữu. Xã hội cũng không quan tâm nhiều đến các DN phi Nhà nước như các TĐKT Nhà nước trong việc thực hiện TNXH đối với NLĐ. *Ba là*, các TĐKT Nhà nước thường có quy mô lớn

hơn các DN phi Nhà nước, vì vậy, ảnh hưởng đến mức độ thực hiện TNXH đối với NLD. Các TĐKT Nhà nước với quy mô lớn hơn thường thực hiện TNXH tốt hơn các DN khác. Trong khi đó, sự thiếu ý thức về TNXH của DN, thiếu khả năng thực hiện các hoạt động TNXH và thiếu sự tin tưởng vào vai trò của TNXH của DN thường thấy ở các DN tư nhân và DN vừa và nhỏ (Haidong và Yue, 2016).

Từ vai trò then chốt của TĐKT Nhà nước trong nền kinh tế, rõ ràng TĐKT Nhà nước ngày nay là công cụ để Nhà nước thực hiện trách nhiệm với các bên liên quan. TĐKT Nhà nước về cơ bản vẫn có mối liên kết với các ưu tiên xã hội và có sự gắn kết với sự phát triển của kinh tế đất nước (Joseph, 2000; Spence và Schmidpeter, 2003). Hơn nữa, TĐKT Nhà nước đóng một vai trò quan trọng trong sự thịnh vượng của nền kinh tế nhiều nước trên thế giới; vì vậy phản ứng của các TĐKT Nhà nước đối với TNXH đối với các bên liên quan cần được nghiên cứu sâu hơn (OECD, 2005).

Theo đó, có thể hiểu: *TNXH đối với NLD tại các TĐKT Nhà nước là trách nhiệm của các TĐKT đại diện cho Nhà nước trong việc thực hiện những nghĩa vụ của Tập đoàn, đảm bảo các quyền lợi về vật chất và tinh thần của NLD trong sự hài hoà lợi ích của các bên liên quan, bảo đảm sự phát triển bền vững của Tập đoàn và xã hội.*

2.1.2. Nội dung trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn kinh tế Nhà nước

Với xu hướng hội nhập toàn diện và sâu rộng với nền kinh tế thế giới, các DN, TĐKT Nhà nước trong nước hiện đang phải đứng trước sự cạnh tranh với các TĐKT đa quốc gia lớn trên toàn cầu. Thực tế cho thấy những TĐKT mạnh ở khu vực Nhà nước sẽ đảm bảo thành công cho những bước phát triển và hội nhập kinh tế của mỗi quốc gia. Một trong những tiêu chí đánh giá mức độ cần thiết và vị trí của các TĐKT Nhà nước chính là kết quả thực hiện TNXH của DN đối với các bên liên quan, đặc biệt là NLD. Một trong những tiêu chuẩn đầu tiên mà bất kỳ DN hay TĐKT Nhà nước nào cũng cần tuân theo khi thực hiện TNXH đối với NLD là tuân thủ các nội dung của pháp luật (Remisova và Buciova, 2012; Mioara, 2016). Đây là những nội dung TNXH đối với NLD cơ bản. Hơn nữa, để đạt được hiệu quả tối ưu và cập nhật những tiêu chuẩn phổ biến của thế giới, các TĐKT Nhà nước nên có cách tiếp cận các nội dung TNXH một cách chính thức dựa trên những hướng dẫn, các nguyên tắc được công nhận trên thế giới cũng như những sáng kiến tự nguyện trong TNXH và hoàn cảnh đặc điểm cụ thể của TĐKT Nhà nước (Buturoaga, 2014). Việc lựa chọn nội dung TNXH nào nên xem xét đến việc TĐKT Nhà nước đang tìm kiếm thành tựu

gì, có tính đến các giá trị và nguồn lực đang có của Tập đoàn.

Bảng 2.1. Nội dung TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước

STT	Nội dung TNXH đối với NLĐ	Nguồn tham khảo
1	Thực hiện HĐLĐ	Bộ Luật lao động 2012; BSCI; ISO26000; Remisova và Buciova (2012)
2	Đảm bảo việc làm	Bộ Luật lao động 2012; BSCI; ISO26000
3	Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu	Bộ Luật lao động 2012; BSCI; ISO26000; SA8000; Remisova và Buciova (2012); Suhaimi (2014)
4	Đảm bảo TGLV, thời gian nghỉ ngơi	Bộ Luật lao động 2012; BSCI; ISO26000; SA8000; Remisova và Buciova (2012)
5	Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động	Bộ Luật lao động 2012; BSCI; ISO26000; SA8000; Remisova và Buciova (2012); Suhaimi (2014)
6	Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	Bộ Luật lao động 2012; ISO26000; Remisova và Buciova (2012)

Nguồn: Tổng hợp của NCS

Do đó, dựa trên các điều khoản của Bộ Luật lao động 2012 của Việt Nam, các nghiên cứu trước đây và các bộ tiêu chuẩn quốc tế về TNXH của DN đối với NLĐ như Bộ Tiêu chuẩn ISO26000, Bộ tiêu chuẩn SA8000, Bộ quy tắc ứng xử BSCI, luận án lựa chọn và giới hạn nội dung TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước ở Việt Nam bao gồm: (1) Thực hiện HĐLĐ; (2) Đảm bảo việc làm; (3) Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; (4) Đảm bảo TGLV, TGNN; (5) Đảm bảo ATLĐ-VSLĐ; (6) Tạo cơ hội nâng cao trình độ nghiệp vụ, chuyên môn (xem Bảng 2.1).

2.1.2.1. Thực hiện HĐLĐ

Các mối quan hệ trong lao động nên được ràng buộc bởi pháp luật, hay nói cách khác, các DN cần ký HĐLĐ với NLĐ trong DN. Trong pháp luật lao động, giao kết HĐLĐ là hình thức ban đầu chủ yếu làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Thực hiện HĐLĐ là nội dung quan trọng đầu tiên trong thực hiện TNXH của DN đối với NLĐ. “HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan

hệ lao động” (Điều 15, Bộ luật Lao động 2012). Do đó, HĐLĐ chính là văn bản pháp luật phản ánh những lợi ích và trách nhiệm đi kèm đối với cả NSDLĐ và NLĐ trong quá trình làm việc, từ mức lương, điều kiện làm việc, TGLV đến giới hạn công việc và địa điểm làm việc, thời hạn của HĐLĐ... Theo đó, HĐLĐ có vai trò cần thiết với các bên liên quan. Một là, HĐLĐ là hình thức pháp lý cơ bản làm phát sinh, thay đổi và kết thúc quan hệ pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường. Thứ hai, HĐLĐ là hình thức pháp lý đáp ứng được nguyên tắc không ràng buộc của nền kinh tế thị trường, trong đó có thị trường sức lao động. Thứ ba, nội dung của HĐLĐ có mối ràng buộc với các quy định của Bộ luật Lao động và là nền tảng pháp lý có ảnh hưởng lớn khi giải quyết bất đồng giữa NLĐ và NSDLĐ. Thứ tư, HĐLĐ là công cụ pháp luật có hiệu lực để Nhà nước tổ chức quản lý lao động. Từ đó, DN sẽ có trách nhiệm tuân theo các nội dung được quy định trong HĐLĐ về sắp xếp công việc, xin nghỉ việc hay cho thôi việc, TGLV... Đó cũng là căn cứ để cả hai bên tham chiếu vào khi có bất kỳ sự tranh chấp nào về những vấn đề được nêu ra trong hợp đồng.

Tiêu chí đánh giá cho nội dung Thực hiện HĐLĐ bao gồm: Tỷ lệ ký kết HĐLĐ; Nội dung HĐLĐ rõ ràng; Nội dung HĐLĐ có đề cập đến bảo mật thông tin cá nhân.

Tỷ lệ ký kết HĐLĐ:

Tỷ lệ ký kết HĐLĐ là tỷ lệ NLĐ tại Tập đoàn được ký kết HĐLĐ theo hướng dẫn về trách nhiệm phải giao kết HĐLĐ trước khi nhận NLĐ vào làm việc theo Điều 18 Bộ Luật lao động 2012.

$$\text{Tỷ lệ ký kết HĐLĐ} = \frac{\Sigma \text{NLĐ (KHĐLĐ)}}{\Sigma \text{NLĐ}} \times 100\%$$

Trong đó:

- + $\Sigma \text{NLĐ (KHĐLĐ)}$ là số NLĐ trong DN được ký kết HĐLĐ.
- + $\Sigma \text{NLĐ}$ là tổng số NLĐ trong DN.

Tỷ lệ ký kết HĐLĐ cho biết số lượng NLĐ trong DN được ký kết HĐLĐ khi tham gia vào hoạt động SXKD của DN. Tỷ lệ này thể hiện sự chấp hành pháp luật của NSDLĐ, bảo đảm bảo toàn lợi ích cho NLĐ và là nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLĐ. Trước khi nhận NLĐ vào làm việc, NSDLĐ và NLĐ phải ký kết HĐLĐ với nhau. Nếu NLĐ trong độ tuổi vị thành niên (từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi), cần có sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của NLĐ thì mới được ký kết HĐLĐ.

Nội dung chủ yếu trong HĐLĐ rõ ràng:

Là việc diễn giải chi tiết các nội dung trong HĐLĐ để tránh gây mơ hồ, không rõ ràng cho NLĐ. Trên thực tế, NLĐ chưa mấy quan tâm đến các nội dung được nêu trong HĐLĐ, ngoại trừ phần tiền lương, tiền thưởng và thời hạn hợp đồng.

Nội dung HĐLĐ có đề cập đến bảo mật thông tin cá nhân:

Bảo mật thông tin cá nhân là điều khoản mà ILO cho là quan trọng để đảm bảo tính bí mật của các thông tin NLĐ cung cấp cho NSDLĐ trong HĐLĐ. Đây là điều khoản chưa mấy được quan tâm tại các DN ở Việt Nam hiện nay.

Thông tin cá nhân mà các DN thường thu thập trong quá trình kí kết HĐLĐ bao gồm họ và tên, năm sinh, địa chỉ hay những thông tin mang tính chất đặc trưng của mỗi người để có thể xác định người đó hoặc kể cả những thông tin khi kết hợp với nhau có thể nhận biết được đó là ai. Bảo mật thông tin cá nhân là tôn trọng các dữ liệu cá nhân, tổ chức nhằm tránh khỏi việc sử dụng hoặc chiếm đoạt bởi một bên thứ ba mà không có sự cho phép của cá nhân đó nhằm tránh khỏi những rủi ro không đáng có cho chính cá nhân và DN.

2.1.2.2. Đảm bảo việc làm

DN có nghĩa vụ trước tiên đối với NLĐ là đảm bảo việc làm, giúp NLĐ ổn định công việc, gắn bó với DN. Đây là trách nhiệm đầu tiên được nêu trong Bộ Luật lao động 2012 của Việt Nam. Để đảm bảo việc làm, DN cần sắp xếp NLĐ vào các công việc, khai thác và phát triển tốt nhất khả năng làm việc của nhân sự nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc. Đây là hoạt động vô cùng quan trọng đối với quá trình hình thành và phát triển của Tập đoàn nhằm tạo lập sức mạnh thống nhất, phát huy năng lực thế mạnh của mỗi NLĐ và thúc đẩy làm tăng cao hiệu suất làm việc. Theo Price (2004), một DN có thể tăng lợi thế cạnh tranh của mình bằng cách sử dụng NLĐ một cách hiệu quả, tận dụng kinh nghiệm và sự khéo léo của họ nhằm đạt được các mục tiêu đã đặt ra. Sắp xếp NLĐ hợp lý cũng là nhằm mục đích tuyển chọn được những người có năng lực, nhanh nhạy và cống hiến trong công việc, quản lý hoạt động và khen thưởng kết quả hoạt động cũng như phát triển năng lực của NLĐ.

Để đảm bảo việc làm cho NLĐ cần lưu ý đảm bảo bốn yêu cầu cơ bản, bao gồm: đúng số lượng, đúng người, đúng nơi đúng chỗ và đúng thời hạn. Trong đó, cơ bản nhất là đảm bảo đúng số lượng NLĐ. Việc đảm bảo đủ số lượng LĐ theo nhu cầu

của DN trong quá trình SXKD sẽ tránh tình trạng thừa hoặc thiếu NLD, giúp ổn định công việc cũng như tâm lý của NLD. Tiêu chí đánh giá cho nội dung Đảm bảo việc làm là *Tỷ lệ người lao động có việc làm*:

Tỷ lệ NLD có việc làm là tỷ lệ NLD hiện đang có một công việc tính trên tổng số NLD hiện có của Tập đoàn. Cụ thể:

$$\text{Tỷ lệ có việc làm} = \frac{E}{\Sigma NLD} \times 100\%$$

Trong đó:

- + E là số NLD có việc làm.
- + ΣNLD là tổng số NLD của Tập đoàn.

Tỷ lệ NLD có việc làm cho biết số NLD đang sẵn sàng làm việc và đang có một công việc trong DN. Tỷ lệ này cũng thể hiện khả năng sắp xếp việc làm đáp ứng nhu cầu của NLD, phù hợp với năng lực chuyên môn của NLD và thoả mãn yêu cầu của quá trình sản xuất trong DN. Tỷ lệ này càng cao cho thấy DN đã cân đối trong việc tuyển dụng, sắp xếp vị trí việc làm và tận dụng được lao động tốt, đảm bảo việc làm cho những NLD được tuyển dụng.

2.1.2.3. Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu

Thu nhập luôn là yếu tố thiết yếu nhất để giúp NLD bảo đảm năng lực thanh toán cho các hoạt động thường ngày và là nguồn lực tài chính để NLD hoàn thành trách nhiệm với gia đình và xã hội. Vì vậy, các DN và tập đoàn cần xem xét và lựa chọn phương thức xác định, chi trả hợp lý cho mỗi vị trí công việc, mức độ công việc nhằm bảo đảm bình đẳng cho NLD. Thu nhập của NLD là khoản của cải thường được tính thành tiền mà một NLD nhận được cho những công việc, dịch vụ hay hoạt động đã thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định. Cụ thể, thu nhập có thể gồm các khoản như tiền lương, tiền công, tiền thưởng... Trong đó, tiền lương chiếm một phần lớn trong tổng thu nhập của một NLD. Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà các cá nhân hoặc tổ chức đi thuê, phải trả cho NLD căn cứ vào số lượng, chất lượng lao động, vào giá thuê sức lao động trên thị trường và những quy định hiện hành của pháp luật (Trịnh Duy Huyền, 2012). Theo đó, tiền lương bao quát cả quyền lợi và trách nhiệm của NLD, NSDLĐ theo quy định của lao động, thể hiện các khoản chi của DN và các khoản thu của NLD.

Ngoài tiền lương, trong tổng thu nhập của NLD còn có các khoản tiền thưởng, tiền lãi cổ phần do lao động đóng góp, tiền phụ cấp các loại, bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp xã hội, an sinh xã hội, phúc lợi xã hội. Đây là các khoản bổ sung vào tiền lương nhằm thực hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối thu nhập của NLD. Bên cạnh đó, các khoản thu nhập ngoài lương này còn nhằm khuyến khích NLD nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và tiết kiệm nguyên vật liệu trong quá trình sản xuất, góp phần đáp ứng các nhu cầu vật chất cho NLD và phân định rõ chất lượng công việc của NLD đóng góp cho doanh nghiệp. Tiền lương thể hiện vai trò kinh tế cơ bản nhất là bảo đảm tái sản xuất sức lao động cho xã hội, tức là, tiền lương bảo đảm đáp ứng các nhu cầu tiêu dùng của NLD và các thành viên trong gia đình. Để thực hiện chính sách này, Nhà nước phải quy định mức lương tối thiểu. Tiền lương tối thiểu được C.Mác định nghĩa trong Giáo trình kinh tế chính trị Mác-Lênin là số lượng tiền tệ mà NLD làm thuê có thể dùng để mua những hàng hoá, dịch vụ cho phép thoả mãn các nhu cầu xã hội tối thiểu nhằm đảm bảo duy trì sức lao động. Nhu cầu xã hội tối thiểu phụ thuộc vào mức sống tối thiểu của xã hội và tiền lương tối thiểu phải đảm bảo khả năng tái sản xuất giản đơn sức lao động.

TNXH của DN đối với NLD trong việc bảo đảm thu nhập và lương tối thiểu chính là việc các TĐKT Nhà nước cần phải tôn trọng quyền của NLD được hưởng mức lương đủ trang trải cuộc sống và duy trì mức lương tối thiểu vùng theo quy định của pháp luật và của ngành đủ để phục vụ cho những nhu cầu thiết yếu nhất của NLD. Tập đoàn cũng như các DN cần phải xây dựng quy chế trả lương, quy chế đánh giá, xác định khối lượng công việc cho NLD, đồng thời phải công bố công khai cho NLD được biết. Tiền lương ghi trong HĐLĐ tùy thuộc vào chế độ tiền lương mà Tập đoàn thực hiện đối với NLD, không thấp hơn mức lương tối thiểu chung được Nhà nước quy định tại thời điểm đó. Tập đoàn cần trả lương ít nhất là đủ cho nhu cầu của NLD và người thân. Để làm được như vậy, DN phải tính đến mức lương chung ở cả nước, chi phí sinh hoạt, trợ cấp bảo hiểm xã hội và tiêu chuẩn sống liên quan của các nhóm xã hội khác. DN cũng cần xem xét các yếu tố kinh tế, kể cả các nhu cầu về tăng trưởng kinh tế, mức độ năng suất và mong muốn đạt được và duy trì mức việc làm cao; đảm bảo trả lương công bằng cho NLD. Trong quy chế, quy định của DN cần phải đảm bảo rằng mọi khấu trừ lương không nhằm mục đích kỷ luật (trừ trường hợp được công nhận bởi luật pháp hoặc do thương lượng tập thể có hiệu lực). Trường hợp có công việc được thực hiện với hình thức tăng ca thì giờ tăng ca của NLD phải được chi trả dựa vào luật pháp quốc

gia. Trong công tác chi trả lương, DN phải đảm bảo cung cấp phiếu lương công khai đầy đủ, chi tiết thông tin liên quan đến tiền lương và các khoản phụ cấp cho NLĐ.

Ở Việt Nam, nguyên tắc quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng tại các công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước được quy định trong Điều 3 của Nghị định 53/2016/NĐ-CP quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước như sau: Một là, chính sách lao động, tiền lương đối với công ty do công ty quyết định trên cơ sở quy định của pháp luật và Điều lệ công ty. Hai là, tiền lương, tiền thưởng của NLĐ, tiền lương, thù lao, tiền thưởng của thành viên Hội đồng thành viên hoặc thành viên Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên và Kế toán trưởng gắn với năng suất lao động và hiệu quả SXKD của công ty. Ba là, việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty thông qua cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước và người đại diện phần vốn nhà nước theo quy định của pháp luật. Ngoài ra, nghị định số 141/2017/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ, áp dụng từ ngày 25/01/2018 (xem Bảng 1 - Phụ lục 8).

Mức lương tối thiểu vùng quy định trên là mức thấp nhất làm cơ sở để DN và NLĐ thỏa thuận và trả lương. Mức lương trả cho NLĐ làm việc trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm: (1) Không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm công việc giản đơn nhất; (2) Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm công việc đòi hỏi NLĐ đã qua học nghề, đào tạo nghề.

Các tiêu chí đánh giá cho nội dung Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu bao gồm: *Thu nhập bình quân của NLĐ*; và *Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu*.

Thu nhập bình quân của NLĐ:

Theo Tổng cục thống kê, thu nhập từ tiền công, tiền lương bình quân đầu người 1 tháng được tính bằng tổng thu nhập từ tiền công, tiền lương trong 12 tháng qua của những người làm công làm thuê chia cho tổng số người điều tra và chia cho 12. Trong đó, thu nhập từ tiền công, tiền lương là toàn bộ số tiền công, tiền lương và giá trị hiện vật quy thành tiền mà NLĐ nhận được từ hoạt động làm công ăn lương trong một thời gian nhất định, thường là 1 năm.

$$TNBQ = \frac{\sum_{i=1}^n (T_1 + \dots + T_i)}{\Sigma NLD(TN) \times N} \times 100\%$$

Trong đó:

- + TNBQ là thu nhập bình quân của NLD (tháng).
- + T_i là thu nhập của NLD được trả lương theo tháng thứ i .
- + $\Sigma NLD(TN)$ là tổng số NLD được hưởng thu nhập tại Tập đoàn.
- + N là số tháng của một năm, $N = 12$ tháng.

Thu nhập bình quân của NLD thể hiện mức thu nhập và cơ cấu thu nhập của NLD. Đây là nền tảng để NLD phục vụ cho các nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống bản thân và cho gia đình, nó cũng là cơ sở để NLD tham gia vào các hoạt động trong thị trường LĐ và cuộc sống xã hội. NLD có mức thu nhập bình quân đảm bảo mức sống cần thiết sẽ được thúc đẩy để luôn luôn cố gắng nâng cao trình độ chuyên môn, cập nhật các kỹ năng nghề nghiệp và phát huy năng lực cá nhân. Đây là những yếu tố quan trọng cho sự phát triển bền vững của cả doanh nghiệp và NLD.

Về cơ bản, NLD cần được công khai các chính sách tiền lương mà DN đang thực hiện để tạo sự công bằng, minh bạch và hài lòng cho NLD. Thu nhập của NLD phải phù hợp với mức độ công việc mà NLD được giao. Nói cách khác, NLD cần được hưởng mức thu nhập tương xứng với giá trị sức lao động.

Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu:

Tỷ lệ thu nhập của NLD dưới mức lương tối thiểu là tỷ lệ mà NLD có thu nhập dưới mức lương tối thiểu theo quy định mức lương vùng tối thiểu của Nhà nước. Tỷ lệ này cho thấy số NLD thường gặp vấn đề trong việc đảm bảo nhu cầu cuộc sống cho cá nhân NLD và người thân. Trong khi đó, mức lương tối thiểu vùng hiện vẫn khá thấp, độ bao phủ chưa cao, chưa thực sự thực hiện chức năng bảo vệ NLD.

$$TL_{\text{Tối thiểu}} = \frac{\Sigma E}{\Sigma NLD} \times 100\%$$

Trong đó:

- + $TL_{\text{Tối thiểu}}$ là tỉ lệ thu nhập tối thiểu tính theo tiền lương của NLD (tháng).

+ ΣE là tổng số NLD có mức thu nhập thấp hơn mức lương vùng tối thiểu.

+ ΣNLD là tổng số NLD của Tập đoàn.

Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu càng thấp càng cho thấy đơn vị đảm bảo hạn chế được số lượng NLD có mức sống thấp.

2.1.2.4. Đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi

Thời gian làm việc (TGLV) được hiểu là khoảng thời gian mà NLD phải có mặt tại địa điểm làm việc để thực hiện các nghĩa vụ lao động được giao trên cơ sở quy định của pháp luật hoặc thỏa thuận của các bên trong HĐLĐ. Cụ thể, TGLV là độ dài thời gian mà NLD phải tiến hành lao động theo quy định của pháp luật, theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo HĐLĐ. Dựa trên các tiêu chuẩn lao động mà ILO đã đặt ra trong các công ước, khuyến nghị, Bộ Luật lao động (2012) cũng đưa ra những điều khoản về TGLV phù hợp. Cụ thể, để bảo vệ sức khỏe và quyền lợi NLD trong trường hợp TGLV quá dài so với quy định, pháp luật cả trong và ngoài nước đều quy định trần TGLV ở mức tối đa, không quá 8 giờ/ 1 ngày và 48 giờ/ một tuần. Theo đó, TGNN là độ dài thời gian mà NLD được tự do sử dụng ngoài nghĩa vụ lao động thực hiện trong thời giờ làm việc. NLD làm việc liên tục 8 giờ được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc để nghỉ ngơi. Trong điều kiện bình thường, NLD làm việc đủ 12 tháng cho một DN được nghỉ 12 ngày làm việc, được hưởng nguyên lương theo HĐLĐ.

Đảm bảo TGLV, TGNN là một động lực cho NLD và là điều kiện để NLD tái tạo sức lao động. Quyền được làm việc và quyền được nghỉ ngơi là những quyền lợi ban đầu mà NLD được pháp luật bảo vệ trong quan hệ lao động. Do đó, DN có trách nhiệm thực hiện theo những quy định pháp luật về chế độ làm việc của NLD, bao gồm TGLV, TGNN như nghỉ giải lao, nghỉ phép, nghỉ chế độ bảo hiểm. Việc thực hiện trách nhiệm trong chấp hành các quy định về TGLV, TGNN, tạo cơ sở pháp luật trong bảo vệ sức khỏe NLD trong quan hệ lao động để đảm bảo quyền lợi cho NLD và NSDLĐ; tạo ra sự cân bằng hợp lý giữa TGLV trong tương quan với TGNN để bảo đảm hoạt động SXKD, không làm ảnh hưởng đến năng suất lao động và năng lực sáng tạo cho NLD.

Quy định về TGLV và TGNN có ý nghĩa và quan trọng đối với cả NSDLĐ và NLD. Đối với NSDLĐ, đây là cơ sở để định rõ và hợp lý những khoản phải trả cho

NLĐ, tổng thu nhập NLĐ nhận được với những mức TGLV và TGNN khác nhau. Đối với NLĐ, việc nắm rõ chế độ TGLV và TGNN giúp NLĐ sắp xếp được thời gian của mình một cách chủ động, làm tăng tính tự giác kỷ luật và tuân theo quy định về lao động trong DN. Đối với những người làm công tác thanh tra lao động hay các cơ quan quản lý lao động, TGLV và TGNN là cơ sở pháp luật để thực hiện vai trò hướng dẫn và bảo vệ cả NLĐ và NSDLĐ một cách đúng đắn và hợp lý nhất.

Các tiêu chí để đánh giá nội dung Đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi bao gồm: Thời gian làm việc bình quân/ ngày; và Số giờ làm thêm/ tháng.

Thời gian làm việc bình quân/ ngày:

Ở Việt Nam, Điều 104 Bộ Luật lao động (2012) quy định TGLV thông thường không quá 8h/ngày và 48h/tuần. Đây là khoảng thời giờ được quy định dựa vào các điều kiện về cơ sở hạ tầng, môi trường lao động, thời tiết, sự hao phí sức lao động của NLĐ ở mức độ trung bình, được tính trên một ngày đêm (24 giờ) hoặc tính trên một tuần lễ (7 ngày đêm). Theo đó, NSDLĐ được quy định TGLV theo giờ, ngày, hoặc tuần. Để bảo vệ sức khỏe và các quyền lợi khác cho cả NLĐ và NSDLĐ, pháp luật lao động giới hạn TGLV trong tuần tối đa là 48 giờ. Mặt khác, để phù hợp với Công ước số 47 năm 1935 của ILO về tuần làm việc 40 giờ, khoản 2 Điều 104 Bộ Luật lao động (2012) khuyến khích NSDLĐ tổ chức tuần làm việc 40 giờ. Những điều khoản về TGLV bình thường trong tuần cho thấy sự linh hoạt trong bố trí thời gian. NSDLĐ hoàn toàn chủ động lựa chọn TGLV phù hợp với DN như 48 giờ/6 ngày/tuần, hoặc 44 giờ/5,5 ngày/tuần hoặc 40 giờ/5 ngày/tuần.

Số giờ làm thêm/ tháng:

Thời gian làm thêm giờ là TGLV vượt quá TGLV thông thường đã thoả thuận trong HĐLĐ (Parkes, 2015).

Ở Việt Nam, Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định số giờ làm thêm trong ngày không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 1 ngày (8 tiếng/ngày); số giờ làm thêm không quá 12h/ngày vào các ngày nghỉ hàng tuần hoặc lễ, Tết. Bộ Luật Lao động (2012) cũng cho biết số thời gian làm thêm không quá 30h/tháng và không quá 200h/ năm. Các DN có thể sắp xếp cho NLĐ làm thêm từ trên 200 giờ – 300 giờ/năm bao gồm sản xuất, cung cấp điện, lọc dầu, viễn thông, gia công xuất khẩu... Một số nghiên cứu khẳng định một khi NLĐ làm thêm giờ quá nhiều tác động không nhỏ đến chất lượng giấc ngủ, đồng nghĩa với hiệu ứng ngược tới an toàn

và sức khỏe công việc, tai nạn nghề nghiệp, mệt mỏi, ốm đau và kết quả công việc kém (Salminen và cộng sự, 2010; Uehli và cộng sự, 2014).

2.1.2.5. *Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động*

Điều kiện lao động là tổng thể các yếu tố kỹ thuật, tổ chức lao động, kinh tế, xã hội, tự nhiên, môi trường và văn hoá xung quanh con người nơi làm việc. Điều kiện lao động thể hiện qua quá trình công nghệ, công cụ lao động, đối tượng lao động, năng lực của NLD và sự tác động qua lại giữa các yếu tố trên tạo nên điều kiện làm việc của con người trong quá trình lao động sản xuất. ATLĐ và VSLĐ là những quy định của Luật lao động, gồm có những điều khoản liên quan đến bảo đảm ATLĐ và VSLĐ để bảo vệ sức khỏe NLD và giữ gìn năng lực công tác của NLD. Theo Luật số 84/2015/QH13: ATLĐ là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm bảo đảm không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động. VSLĐ là giải pháp phòng, chống tác động của yếu tố có hại gây bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe cho con người trong quá trình lao động. ATLĐ không đảm bảo thì gây ra TNLD, VSLĐ không bảo đảm thì gây ra bệnh nghề nghiệp (BNN). NLD có quyền được hưởng môi trường làm việc an toàn và vệ sinh, các chăm sóc y tế đảm bảo nhằm phòng tránh các TNLD và BNN có thể xảy ra khi tham gia lao động.

ILO ước tính mỗi năm có hơn 2,3 triệu NLD tử vong vì TNLD và các bệnh nghề nghiệp. Trên thế giới, có khoảng 337 triệu vụ TNLD và 160 triệu bệnh nghề nghiệp mỗi năm. Các bệnh liên quan đến tử vong là khoảng 1,95 triệu người mỗi năm (Al-Tuwaijri và cộng sự, 2008). Chi phí kinh tế của các vấn đề ATLĐ gây ra một gánh nặng đáng kể đối với khả năng cạnh tranh của các DN. Ví dụ, chi phí hàng năm của tai nạn trong lĩnh vực sản xuất của Hoa Kỳ là hơn 190 tỷ đô la Mỹ. Chi phí trực tiếp của TNLD và bệnh tật ước tính khoảng 40 tỷ nok ở Na Uy và 19 tỷ bảng Anh ở Anh. Một nghiên cứu của Liên minh châu Âu ước tính rằng chi phí TNLD một mình trong EU15 (15 nước thành viên Liên minh châu Âu) trong năm 2000 là 55 tỷ euro một năm (Ủy ban châu Âu, 2004). Các tổn thất hàng năm do các bệnh và vết thương trên cơ thể NLD phát sinh trong quá trình lao động, về bồi thường, mất năng suất, phí bảo hiểm và chi phí y tế... ước đạt trên trung bình chiếm hơn 4% tổng sản phẩm quốc nội của cả thế giới (Takala và Niu, 2003). Tuy nhiên, các bệnh truyền nhiễm liên quan đến công việc chưa được ghi nhận. Do đó, thiệt hại tài chính cuối cùng có thể tăng lên tới 10-15% sản phẩm quốc gia nếu tất cả các yếu tố được tính đến.

Các Tập đoàn và các DN có nghĩa vụ đảm bảo an toàn về điều kiện làm việc và lành mạnh trong môi trường làm việc cho NLD. Yếu tố sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc liên quan đến việc thúc đẩy và duy trì tốt nhất tình trạng thể chất, tinh thần và xã hội của NLD và phòng ngừa các điều kiện làm việc gây hại cho sức khỏe. Điều này cũng là nhằm bảo vệ NLD khỏi các rủi ro về sức khỏe. Để làm tốt TNXH đối với NLD về AT-SK-MT tại nơi làm việc, các tập đoàn cần tổ chức lên kế hoạch thiết lập quy trình, áp dụng và thực hiện các chính sách về kỷ luật ATLD và chăm sóc sức khỏe dựa trên tiêu chuẩn về ATLD và giữ gìn sức khỏe. TĐKT dưới sự quản lý trực tiếp của Nhà nước cần phải hiểu, nhận thức được và áp dụng các quy tắc về kiểm tra sức khỏe và ATLD, trong đó có cả quy trình kiểm soát: việc loại bỏ, thay thế, kiểm soát kỹ thuật, kiểm soát hành chính, quy trình làm việc và phương thức đảm bảo ATLD cho NLD. Khi tổ chức tuyển dụng nhân lực, cần kết hợp thực hiện đào tạo kiến thức và yêu cầu NLD tuân thủ tất cả các thực hành an toàn ở mọi thời điểm và bảo đảm rằng NLD làm việc theo đúng quy trình. Đồng thời, tổ chức cần có trách nhiệm cung cấp các thiết bị ATLD thiết yếu, bao gồm cả phương tiện bảo vệ cá nhân, để phòng ngừa bị thương, BNN và TNLD, cũng như ứng phó với tình trạng khẩn cấp.

Thực hiện TNXH về sức khỏe và ATLD còn được đánh giá dựa trên việc đảm bảo an toàn và bảo vệ sức khỏe một cách bình đẳng cho những đối tượng như lao động bán thời gian, lao động tạm thời cũng như lao động chính thức của tập đoàn; thái độ tôn trọng nguyên tắc là NLD không phải trả phí cho các biện pháp đảm bảo sức khỏe ATLD nơi làm việc của Tập đoàn.

Các tiêu chí để đánh giá nội dung Đảm bảo ATLD, VSLĐ bao gồm: *Tỷ lệ huấn luyện về BHLĐ; Số NLD được khám sức khỏe định kỳ; Tỷ lệ NLD mắc BNN; và Số người bị TNLD/năm.*

Tỷ lệ huấn luyện về bảo hộ lao động:

ATLD và sức khỏe lao động có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo NLD đủ điều kiện làm việc, ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả SXKD của mỗi một DN, Tập đoàn. Do đó, vấn đề tập huấn cho NLD về ATLD, VSLĐ là rất cần thiết. Việt Nam đã xây dựng “Chương trình Quốc gia về Bảo hộ Lao động, An toàn và VSLĐ” từ năm 2006 đến 2010. Đây là một bước tiến quan trọng trong việc nâng cao ATLD, VSLĐ. Giai đoạn tiếp theo (2011-2015), Chương trình đặc biệt quan tâm đến một số lĩnh vực, trong đó có tập huấn về ATLD và sức khỏe lao động, cũng như trao đổi phổ

cập các nội dung này rộng rãi cho thấy vấn đề này thực sự ngày càng trở nên cần thiết đối với các TĐKT Nhà nước.

Tỷ lệ tập huấn về BHLĐ là số lượng NLD được tham gia tập huấn, hướng dẫn về ATLĐ, VSLĐ trong tổng số NLD tại Tập đoàn.

$$\text{Tỷ lệ tập huấn BHLĐ} = \frac{\Sigma \text{NLD (THBHLĐ)}}{\Sigma \text{NLD}} \times 100\%$$

Trong đó:

+ $\Sigma \text{NLD (THBHLĐ)}$ là số NLD tham gia tập huấn (người/năm).

+ ΣNLD là tổng số NLD của Tập đoàn (người).

Tỷ lệ NLD được khám sức khỏe định kì:

Kiểm tra sức khỏe thường xuyên cho NLD là cần thiết nhằm ngăn ngừa rủi ro NLD không khỏe mạnh làm việc trong DN, bao gồm cả việc kiểm soát rủi ro tuyển dụng và thuê mướn NLD không khỏe mạnh và rủi ro lây chéo bệnh giữa những NLD, tổn thương, tai nạn để đảm bảo có được một nguồn nhân lực khỏe mạnh trong DN. Theo Lamm và cộng sự (2007), tai nạn và bị thương nơi làm việc được kiểm soát bởi việc kiểm tra sức khỏe đầy đủ và việc trang bị tốt các chính sách an toàn. Theo Torjesen (2013), mỗi năm có hai tỷ người chết vì BNN, TNLD hay ốm đau trên toàn cầu. Hàng năm, các loại bệnh do ảnh hưởng của công việc được ước tính xảy ra ở 160 tỷ người và gần 58 tỷ người nghỉ làm bốn ngày một năm do bệnh tật. Chi phí bệnh tật, tai nạn và chết vì BNN tại nơi làm việc chiếm gần 4% GDP hàng năm. Tai nạn và thương tật xảy ra tại nơi làm việc có thể được kiểm soát bởi chính sách ATLĐ và đảm bảo sức khỏe NLD hiệu quả, đặc biệt thông qua kiểm tra sức khỏe định kì.

Điều 152, Bộ Luật lao động (2012) quy định việc chăm sóc sức khỏe cho NLD nêu rõ: NSDLĐ cần thực hiện khám sức khỏe cho NLD hàng năm. Tổ chức khám sức khỏe là kiểm tra trạng thái tinh thần và thể chất theo phương pháp y học để chắc chắn về các ảnh hưởng từ công việc đối với sức khỏe NLD (Quy định về tiêu chuẩn và phương pháp xây dựng kiểm tra sức khỏe NLD, Bộ Lao động Thái Lan, 2004).

Tỷ lệ NLD được kiểm tra sức khỏe định kì là số lượng NLD được kiểm tra đánh giá sức khỏe hàng năm trong tổng số NLD. Con số này cho biết mức độ tuân thủ pháp luật về chăm sóc sức khỏe NLD và mức độ quan tâm đến sức khỏe của NLD trong DN.

$$\text{Tỷ lệ NLD được kiểm tra sức khỏe định kỳ} = \frac{\Sigma \text{NLD (KTSK)}}{\Sigma \text{NLD}} \times 100\%$$

Trong đó:

- + $\Sigma \text{NLD (KTSK)}$ là số NLD được kiểm tra sức khỏe định kỳ (người/năm).
- + ΣNLD là tổng số NLD của Tập đoàn (người).

Tỷ lệ NLD mắc bệnh nghề nghiệp:

Rantanen & Fedotov (1995) cho thấy rõ rằng sức khỏe nghề nghiệp nên nhắm đến việc thúc đẩy và duy trì mức độ cao nhất về cả tinh thần lẫn thể chất của NLD trong tất cả các ngành nghề; phòng chống BNN từ sức khỏe do điều kiện làm việc của họ; bảo vệ NLD khỏi những ảnh hưởng do các yếu tố bất lợi cho sức khỏe; đặt NLD trong môi trường lao động phù hợp với khả năng sinh lý và tâm lý của họ.

Trọng tâm chính trong sức khỏe nghề nghiệp ba mục tiêu: (i) giữ gìn và cải thiện sức khỏe và khả năng hoàn thành công việc của NLD; (ii) cải thiện môi trường việc làm thuận lợi cho ATLĐ và đảm bảo sức khỏe; (iii) của các tổ chức việc làm và văn hóa làm việc phát triển theo hướng hỗ trợ sức khỏe và an toàn trong môi trường làm việc, đồng thời thúc đẩy một môi trường xã hội tích cực và hoạt động tron tru, và tăng năng suất cho DN.

Điều 143 Bộ luật Lao động (2012) định nghĩa “BNN là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động tới NLD”. Theo đó, BNN không phải là loại bệnh lý thông thường mang tính bẩm sinh hoặc phát sinh từ điều kiện sống, môi trường sống tự nhiên và xã hội mà xuất phát từ yếu tố nghề nghiệp. Đây là loại bệnh lý do yếu tố độc, hại của nghề tác động vào cơ thể, qua các khí quan gây bệnh, có trường hợp tích tụ trong thời gian dài sau đó gây bệnh như tích tụ bụi phổi, carbon, silicat nhiều năm gây ung thư, tiếp xúc TNT nhiều năm gây đục thủy tinh thể mắt...; có trường hợp gây bệnh nhanh chóng như nhiễm độc, nhiễm trùng nghề nghiệp...

$$\text{Tỷ lệ NLD mắc bệnh nghề nghiệp} = \frac{\Sigma \text{NLD (BNN)}}{\Sigma \text{NLD}} \times 100\%$$

Trong đó:

- + $\Sigma \text{NLD (BNN)}$ là số NLD mắc bệnh nghề nghiệp (người/năm).
- + ΣNLD là tổng số NLD của Tập đoàn (người).

Số người bị tai nạn lao động/ năm:

Theo quy định tại Điều 142 Bộ luật lao động năm 2012 cho biết: TNLD là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho NLĐ, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc. Số người bị TNLD là số lượng NLĐ bị tai nạn khi tham gia lao động tại các DN, TĐKT Nhà nước.

2.1.2.6. Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Đối với DN, ngoài việc tuyển dụng NLĐ theo vị trí công việc đã đặt ra, trong quá trình làm việc, DN còn cần đảm bảo thực hiện nghĩa vụ phát triển và nâng cao trình độ cho NLĐ trong quá trình sử dụng nguồn nhân lực. Đó là trách nhiệm về phát triển và xây dựng đội ngũ NLĐ thông qua việc đào tạo nâng cao trình độ bằng việc tạo điều kiện để NLĐ được tham gia các khóa đào tạo và học nghề để phát triển các kỹ năng nghề nghiệp, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, trên cơ sở bình đẳng ở tất cả các giai đoạn trong kinh nghiệm làm việc của họ. Đây cũng là mục đích trong quá trình nâng cao năng lực nguồn nhân lực tại các ngành kinh tế chủ chốt của các TĐKT Nhà nước thuộc các Bộ, ngành trong thời gian này. Rõ ràng, các DN có thể phát hiện được tiềm năng của NLĐ để có thể sắp xếp lại đội ngũ lao động ở những vị trí công việc phù hợp hơn với năng lực thông qua những chương trình đào tạo và phát triển nguồn lực lao động. Ngoài ra, hoạt động này còn đảm bảo cho Tập đoàn khả năng thay thế, bổ sung, điều chỉnh công việc của những NLĐ trong các bộ phận khác nhau nếu cần thiết.

Lực lượng nòng cốt chủ đạo của DN chính là những NLĐ, vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thực sự là rất quan trọng đối với mỗi một DN bởi vì đây là nhân tố có tác động đến kết quả SXKD trực tiếp của DN thông qua năng suất lao động, chất lượng sản phẩm. Hơn nữa, đó còn là điều kiện tác động lớn đến sự tồn tại và tăng trưởng của DN trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Ngoài ra, DN càng quan tâm đến việc tạo cơ hội cho NLĐ phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển bản thân càng giúp NLĐ tự tin, tạo sự yên tâm, gắn bó với DN, đem hết khả năng, tâm huyết của mình phục vụ cho DN và coi sự phát triển của DN là sự phát triển của bản thân mình. Đây chính là giải pháp hoàn thiện năng lực NLĐ để phát triển DN. NLĐ theo đó có cơ hội để tiếp cận những kiến thức nghề nghiệp ở trình độ

cao hơn, tạo động lực gắn kết NLĐ hơn với DN và công việc.

Các tiêu chí đánh giá nội dung tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ gồm: *Tỷ lệ bình quân NLĐ được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; và Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người/ năm.*

Tỷ lệ NLĐ được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ:

Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho NLĐ là trách nhiệm đối với NLĐ và là điều kiện cho sự thành công của mỗi DN.

$$\text{Tỷ lệ NLĐ bồi dưỡng nâng cao trình độ} = \frac{\Sigma \text{NLĐ (BDNCTĐ)}}{\Sigma \text{NLĐ}} \times 100\%$$

Trong đó:

+ $\Sigma \text{NLĐ (BDNCTĐ)}$ là số NLĐ được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (người/năm).

+ $\Sigma \text{NLĐ}$ là tổng số NLĐ của Tập đoàn (người).

Tỷ lệ NLĐ được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là tỷ lệ NLĐ được tham gia các khoá đào tạo hàng năm trong tổng NLĐ của Tập đoàn. Tỷ lệ NLĐ được nâng cao trình độ thông qua các khoá đào tạo càng cao cho thấy DN có trách nhiệm càng lớn đối với NLĐ. Đồng thời, số lượng NLĐ được tham gia đến các khoá bồi dưỡng thể hiện sự bình đẳng và cơ hội công bằng đối với NLĐ trong DN.

Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người/ năm:

Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người/ năm cho biết Tập đoàn chi trung bình bao nhiêu cho mỗi một NLĐ tham gia vào bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ mỗi năm.

$$\text{CP} = \frac{\Sigma \text{KP (BDCM)}}{\Sigma \text{NLĐ (BDCM)}}$$

Trong đó:

+ CP là chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người/năm.

+ $\Sigma \text{KP (BDCM)}$ là tổng kinh phí đầu tư cho được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ trong một năm.

+ $\Sigma \text{NLĐ (BDCM)}$ là tổng NLĐ được bồi dưỡng chuyên môn trong năm.

2.1.3. Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Kinh tế Nhà nước

Cho đến nay, chưa có một nghiên cứu cụ thể nào về các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của TĐKT Nhà nước. Do đó, thông qua nghiên cứu định tính tổng quan tình hình nghiên cứu, luận án nhận diện các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ gồm: nhận thức của nhà lãnh đạo DN; văn hoá DN; hệ thống pháp luật và các công ước về lao động; nhận thức của NLĐ; tổ chức đoàn thể.

2.1.3.1. Thang đo nghiên cứu:

Thang đo nghiên cứu được sử dụng trong luận án là các thang đo được kế thừa và phát triển từ các nghiên cứu trong nước và nước ngoài về các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của TĐKT Nhà nước. Cụ thể:

(i) Nhận thức của nhà lãnh đạo doanh nghiệp

Xem xét các yếu tố tác động đến TNXH đối với NLĐ tại các TĐKT Nhà nước, nhà lãnh đạo tập đoàn có tầm ảnh hưởng tương đối lớn trong toàn bộ quá trình thiết lập và triển khai các chính sách TNXH của DN. Đó là do người lãnh đạo vừa là người chịu trách nhiệm cao nhất, lại vừa là người có quyền ra các quyết định ảnh hưởng lớn tới DN. Sự tham gia của các nhà quản trị DN ở mọi giai đoạn của quá trình thực hiện TNXH là rất quan trọng (McElthaney, 2009; Hoskin, 2012; Urip, 2010). Do đó, để DN thực hiện các nội dung về TNXH đối với NLĐ, trước hết cần người lãnh đạo hiểu đúng bản chất của TNXH đối với NLĐ. Từ nhận thức về TNXH đối với NLĐ, người lãnh đạo mới có thể sẵn sàng cam kết và tự nguyện thực hiện với quyết tâm cao nhất. Từ đây có thể thấy, quan điểm, phong cách ứng xử của lãnh đạo, quản lý DN, tập đoàn với NLĐ có tác động đáng kể đối với việc tổ chức triển khai TNXH đối với NLĐ. Theo thường lệ, TĐKT Nhà nước có nhà lãnh đạo có với phong cách làm việc một chiều, độc đoán sẽ gây tác động tiêu cực đến ý thức thực hiện và phấn đấu trong công việc của NLĐ làm giảm tính tích cực trong TNXH đối với NLĐ và ngược lại. Trong một tổ chức, nhận thức của các nhà lãnh đạo hình thành không khí làm việc và hiệu quả môi trường công việc. Nhận thức của nhà lãnh đạo “là cách họ thể hiện kinh nghiệm làm việc của mình” (Otara, 2011), đó là quá trình phức tạp mà nhà lãnh đạo lựa chọn và tổ chức kích thích giác quan thành một bức tranh có ý nghĩa và hợp lý về các vấn đề của DN.

Nhân tố Nhận thức của nhà lãnh đạo DN về TNXH đối với NLĐ được xây dựng

dựa trên nghiên cứu của Spence và công sự (2004), Richarrd Borghesi (2018), Labelle và Saint Pierre (2010) và được đề xuất với 3 thang đo như trong Bảng 2.3.

Bảng 2.2. Các biến số về ảnh hưởng nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp

Tên	Mô tả	Nguồn
LD1	Quan điểm của ban lãnh đạo về TNXH đối với NLĐ được thể hiện rõ ràng	Spence và công sự (2007, Richarrd Borghesi (2017), Labelle & Saint Pierre (2010)
LD2	Lãnh đạo DN hiểu lợi ích của việc thực hiện TNXH đối với NLĐ có ảnh hưởng đến DN	
LD3	Lãnh đạo DN hiểu rõ việc thực hiện TNXH đối với NLĐ tại DN	

Nguồn: Kết quả tổng hợp của NCS

(ii) Văn hoá doanh nghiệp

Văn hoá là tổng thể các giả thuyết cơ bản được hình thành, phát triển và chia sẻ bởi một nhóm người khi họ tìm ra phương thức đối diện với các vấn đề trong và ngoài DN khi tham gia vào lực lượng lao động (Schein, 1986). “Văn hoá DN là một bộ các giả định chỉ dẫn hành động bằng cách xác định các hành vi phù hợp cho các tình thế có khả năng xuất hiện trong DN” (Ravasi và Schultz, 2006). Tập hợp các giả định kể trên là các giá trị, chuẩn mực, quan niệm và hành vi được tạo ra khi DN tổ chức SXKD, được thể hiện trong ứng xử của các thành viên trong nội bộ DN, với môi trường thiên nhiên và xã hội.

Một tổ chức có văn hoá DN mạnh mẽ sẽ cải thiện được kết quả mang lại từ các hoạt động trong DN. Văn hoá DN gồm hai định hướng: định hướng theo nhiệm vụ và định hướng theo mối quan hệ (Schein, 1992). Định hướng theo nhiệm vụ cho thấy mong muốn của NLĐ để chấp nhận mục tiêu và nhiệm vụ của DN. Định hướng này tập trung vào thành tích, các phần thưởng và sự cạnh tranh, do đó, phản ánh một mối quan tâm để đạt được mục đích đề ra của DN. Định hướng theo mối quan hệ phản ánh sự ủng hộ của NLĐ và làm tăng đoàn kết bằng cách nhấn mạnh sự gắn kết, tham gia và hợp tác (Van Vianen và Fischer, 2002), do đó, đi sâu phản ánh tương quan giữa các thành viên trong DN. Schein (1992) tin rằng cả hai định hướng trên có tầm quan trọng như nhau và hình thành nên văn hoá DN. Các nhà quản trị đang ngày càng coi trọng giá trị của văn hoá DN bởi đây là những chuẩn mực, quan niệm, hành vi hình thành trong DN từ quá trình tồn tại và phát triển. Văn hoá DN được thể hiện

trong phương thức hành xử của NLD trong nội bộ DN, với xã hội bên ngoài và môi trường xung quanh.

Bảng 2.3. Các biến về ảnh hưởng của văn hoá doanh nghiệp

Tên	Mô tả	Nguồn
VH1	Các chuẩn mực, nhiệm vụ, chiến lược, tầm nhìn của Tập đoàn định hướng TNXH đối với NLD	Vương Thị Thanh Trì (2016), Vveinhardt và Andriukaitiene (2017), Valiente và công sự (2015), Alas và Vadi (2006), Haniffa & Cooke (2005) và Momin & Parker (2013)
VH2	Các tiêu chuẩn áp dụng trong quá trình quản trị cũng như cơ hội cải tiến quy trình quản trị trong Tập đoàn hướng đến TNXH đối với NLD	
VH3	Tầm nhìn của Tập đoàn thể hiện NLD được tạo điều kiện làm việc thuận lợi và Tập đoàn quan tâm đến phúc lợi cho NLD và gia đình họ	

Nguồn: Kết quả tổng hợp của NCS

Thang đo của biến phụ thuộc này dựa trên nghiên cứu của Vương Thị Thanh Trì (2016), Vveinhardt và Andriukaitiene (2017), Valiente và công sự (2015), Alas và Vadi (2006), Haniffa & Cooke (2005) và Momin & Parker (2013) gồm các khía cạnh hành vi như các chuẩn mực, nhiệm vụ, chiến lược tầm nhìn DN trong quá trình áp dụng TNXH đối với NLD (Bảng 2.4).

(iii) Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động

Thực hiện TNXH đối với NLD trước tiên là trên tinh thần tự nguyện của DN. Mặc dù vậy, để TNXH được thực hiện một cách phổ biến và có tính chất thống nhất trong các DN, cần có hệ thống những chuẩn mực pháp lý về TNXH một cách đầy đủ, rõ ràng, ổn định và có sự giám sát. Luật là một hệ thống các quy tắc được tạo ra và thực thi thông qua các tổ chức xã hội hoặc chính phủ để điều chỉnh hành vi của mọi người trong xã hội. Pháp luật là chuẩn mực đạo đức cao nhất của xã hội mà các DN và NLD phải tuân theo trong quá trình lao động. Một hệ thống pháp luật với những quy định rõ ràng về những quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm và đồng bộ, sát sao với những chuẩn mực phổ biến trong xã hội thể hiện tính hoàn thiện nhất định pháp luật. Bởi vì bất cứ một sự mâu thuẫn nào trong những quy định của luật trong nước và thông lệ quốc tế sẽ làm cho DN gặp khó khăn trong quá trình áp dụng. Ngoài ra, giám sát việc tuân thủ pháp luật cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến mức độ thực hiện TNXH đối với NLD. Mức độ nghiêm khắc của các chế tài xử lý phần nào quyết định mức

độ tuân thủ các điều lệ của pháp luật về những trách nhiệm đối với NLD của các DN. Một hệ thống pháp luật tương đối đầy đủ và rành mạch nhưng không có sự ràng buộc về điều kiện thực hiện sẽ khiến cho kết quả mang lại của hệ thống không cao. Vì vậy mà quá trình theo dõi và kiểm tra việc thực thi các điều khoản của pháp luật cũng đặc biệt quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ thực hiện TNXH đối với NLD.

Ngoài ra, thế giới có các tiêu chuẩn cụ thể về TNXH đối với NLD như những nội dung của ISO 26000, SA8000 hay các công ước của ILO về lao động. Rõ ràng, các DN Việt Nam không nằm ngoài guồng quay kinh tế thế giới, do đó, TNXH đối với NLD dưới sức ép của toàn cầu hoá chắc chắn là một trong những thành phần thiết yếu trong hàm lượng của mỗi sản phẩm được sản xuất ra.

Thang đo được sử dụng của biến này dựa trên kết quả phân tích của Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (2016), Porter & Kramer (2006); Khan (2019) gồm 4 nhân tố: (i) Luật pháp trong nước (Bộ Luật Lao động 2012), (ii) Các chuẩn mực quốc tế liên quan đến TNXH đối với NLD (SA8000, ISO26000); (iii) Hướng dẫn toàn cầu về TNXH đối với NLD (Thoả ước toàn cầu của Liên Hợp Quốc UNGC, Sáng kiến báo cáo Toàn cầu GRI, các tiêu chuẩn FTAs,...) và (iv) Hướng dẫn của các hiệp hội về TNXH đối với NLD có ảnh hưởng đến DN (Bảng 2.5).

Bảng 2.4. Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động (PL)

Tên	Mô tả	Nguồn
PL1	Những quy định của Bộ Luật lao động 2012 có ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD	Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (2016), Porter & Kramer (2006); Khan (2019)
PL2	Các chuẩn mực quốc tế liên quan đến TNXH của DN (ISO26000, SA8000) có ảnh hưởng đến DN	
PL3	Các hướng dẫn toàn cầu về TNXH đối với NLD (UNGC, GRI, FTAs, CPTPPs...) có ảnh hưởng đến DN	
PL4	Các hướng dẫn của các hiệp hội về TNXH đối với NLD có ảnh hưởng đến DN	

Nguồn: Kết quả tổng hợp của NCS

(iv) Nhận thức của NLD

Battacharya và cộng sự (2014) và Urip (2010) đều nhận định một chiến lược TNXH thành công cần thoả mãn NLD và NLD cần tham gia vào quá trình thực hiện TNXH một cách chặt chẽ. Để làm được điều đó, NLD cần có nhận thức đúng đắn về

TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nói riêng. Theo Lee và cộng sự (2013), nhận thức của NLD về TNXH là mức độ mà NLD nhận thức một DN hỗ trợ các hoạt động liên quan đến các bên liên quan trong xã hội như NLD, người tiêu dùng... Nhận thức của NLD hiện nay về TNXH của DN nhìn chung còn nhiều hạn chế, nhất là NLD trình độ thấp. Do đó, NLD chưa nắm rõ quyền lợi thực sự của mình khi làm việc cho các DN. Hơn nữa, do những khó khăn trong điều kiện kinh tế, NLD sẵn sàng chấp nhận thực hiện công việc trong điều kiện thiếu thốn hay có trở ngại, dễ dàng thỏa hiệp với các DN khi xuất hiện các sai phạm của đơn vị về ATLĐ, quyền lợi của NLD. Các ngành, vị trí yêu cầu NLD có chuyên môn tốt, nhận thức về THXH của họ cũng ở một mức cao hơn, do vậy TNXH của DN cần thực hiện cũng cao hơn.

Thang đo của biến này dựa trên nghiên cứu của Darnall và cộng sự (2010), Murillo và Lozano (2006), Hoàng Thị Thanh Hương (2015), Dương Công Danh & Nguyễn Ngọc Huyền (2016), Richard Borghesi (2018) gồm những yếu tố phản ánh nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD (Bảng 2.6).

Bảng 2.5. Các biến số ảnh hưởng nhận thức của NLD

Tên	Mô tả	Nguồn
NLD1	Tôi hiểu ý nghĩa của thuật ngữ “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với NLD”	Darnall và cộng sự (2010), Murillo & Lozano (2006), Hoàng Thị Thanh Hương (2015), Dương Công Danh & Nguyễn Ngọc Huyền (2016), Richard Borghesi (2017)
NLD2	Tôi có nhận thức rõ ràng về TNXH của DN đối với NLD	
NLD3	Tôi cho rằng áp dụng TNXH đối với NLD tại DN là rất quan trọng	
NLD4	Tôi luôn quan tâm đến danh tiếng TNXH của DN đối với NLD khi ứng tuyển làm việc tại DN	
NLD5	Tôi sẵn sàng tham gia vào các hoạt động TNXH của DN đối với NLD tại DN mình	
NLD6	Theo tôi việc áp dụng TNXH của DN đối với NLD sẽ trở nên phổ biến ở Việt Nam trong thời gian tới	

Nguồn: Kết quả tổng hợp của NCS

(v) Tổ chức đoàn thể

Tổ chức đoàn thể là một phần không thể thiếu trong các TĐKT Nhà nước. Đây là cầu nối giữa các nhà lãnh đạo DN và NLD. Các đoàn thể tiêu biểu trong Tập đoàn bao gồm Đảng bộ, chi bộ và công đoàn. Theo Quy định số 287-QĐ/TW ngày 8/2/2010 quy

định về chức năng nhiệm vụ của Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DN Nhà nước (công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, trong đó Nhà nước sở hữu trên 50% vốn điều lệ): Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong DN nhà nước là hạt nhân chính trị, lãnh đạo DN thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chính trị; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của NLĐ, thực hiện tốt nghĩa vụ đối với Nhà nước; xây dựng đảng bộ, chi bộ trong sạch, vững mạnh, góp phần phát huy vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh. Theo đó, Đảng bộ, chi bộ tại các DN Nhà nước là một trong những yếu tố có tác động đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước. Ngoài ra, trong các tổ chức đoàn thể, công đoàn là yếu tố ảnh hưởng tác động đến các DN và TĐKT Nhà nước trong quá trình thực hiện TNXH đối với NLĐ để làm cho chất lượng sống của NLĐ và gia đình được nâng cao. Về cơ bản, công đoàn là một trong những bên liên quan có vai trò nổi bật và mang tính chất quyết định trong việc bảo vệ các lợi ích của NLĐ.

Thang đo của biến này dựa trên nghiên cứu của Hong-Min Chun and Sang-Yi Shin (2018), Boodoo, Muhammad Umar (2016), Preuss và cộng sự (2006), Matten và Moon (2008) với 6 biến quan sát như trong Bảng 2.7.

Bảng 2.6. Các biến số ảnh hưởng tổ chức đoàn thể

Tên	Mô tả	Nguồn
DT1	Sự tồn tại của tổ chức công đoàn cơ sở có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ	Hong-Min Chun and Sang-Yi Shin (2018), Boodoo, Muhammad Umar (2016), Preuss và cộng sự (2006), Matten và Moon (2008)
DT2	Tỷ lệ công đoàn cơ sở có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ	
DT3	Tổ chức đoàn thể thực sự là đại diện của NLĐ trong các cuộc thương lượng tập thể	
DT4	Tổ chức đoàn thể thực sự là đại diện của NLĐ trong đối thoại xã hội	
DT5	Tổ chức đoàn thể là cầu nối giữa DN và NLĐ	
DT6	Tổ chức đoàn thể giúp cải thiện đời sống NLĐ, cân bằng công việc – cuộc sống	

Nguồn: Kết quả tổng hợp của NCS

2.1.3.2. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở khung nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ

tại TĐKT Nhà nước, luận án xây dựng những giả thuyết nghiên cứu như sau:

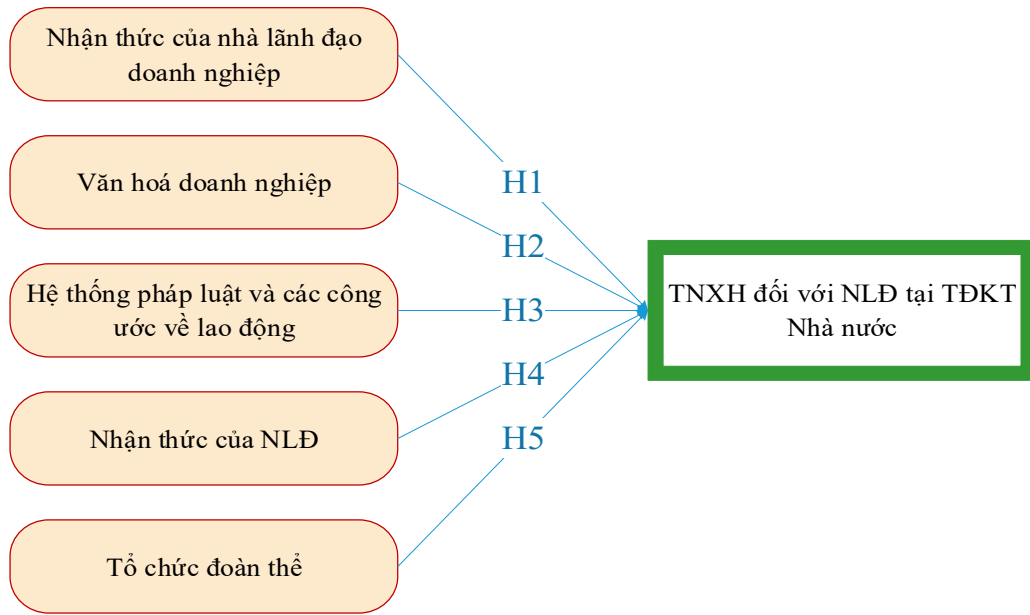
(i) *Nhận thức của nhà lãnh đạo Tập đoàn*: Các nghiên cứu của Spence và cộng sự (2007), Richarrd Borghesi (2017), Labelle và Saint Pierre (2010) cho thấy rằng các nhà lãnh đạo Tập đoàn có vai trò quan trọng trong việc định hướng Tập đoàn tổ chức triển khai các chương trình, hoạch định chiến lược hướng đến mục tiêu chung và nhận thức của các nhà lãnh đạo có ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD. Do vậy, luận án đề xuất giả thuyết H1: *Nhận thức của nhà lãnh đạo Tập đoàn về TNXH đối với NLD có ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD tại PVN.*

(ii) *Văn hoá DN*: Vương Thị Thanh Trì (2016), Vveinhardt và Andriukaitiene (2017), Valiente và cộng sự (2015), Alas và Vadi (2006), Haniffa & Cooke (2005) và Momin & Parker (2013) nhận định văn hoá DN có tác động tích cực đến TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nói riêng. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H2: *Văn hoá doanh nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD.*

(iii) *Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động*: Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (2016), Porter & Kramer (2006); Khan (2019) trong nghiên cứu của mình đã nhận định có một mối quan hệ tích cực giữa hệ thống pháp luật và các công ước về lao động với TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nói riêng. Do đó, giả thuyết 3 (H3) được xây dựng như sau, H3: *Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động có ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD tại PVN.*

(iv) *Nhận thức của người lao động*: Darnall và cộng sự (2010), Murillo và Lozano (2006), Hoàng Thị Thanh Hương (2015), Dương Công Danh & Nguyễn Ngọc Huyền (2016), Richard Borghesi (2018) nhận định nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD có ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD. Vì vậy, giả thuyết thứ 4 (H4) được xây dựng như sau, H4: *Nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD tại PVN.*

(v) *Tổ chức đoàn thể*: Những kết quả phân tích của Preuss và cộng sự (2006), Matten và Moon (2008) hay Chun và Shin (2018) chỉ ra rằng các tổ chức đoàn thể có tác động dương đến TNXH đối với NLD, bao gồm cải thiện cân bằng cuộc sống – công việc và sắp xếp công việc linh hoạt hay trong việc các doanh nghiệp thực hiện TNXH đối với NLD tự nguyện. Do đó, giả thuyết thứ 5 (H5) được xây dựng như sau, H5: *Tổ chức công đoàn ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD tại PVN.*



Nguồn: Đề xuất của NCS

Hình 2.2. Mô hình nghiên cứu yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước

2.2. Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của một số Tập đoàn kinh tế Nhà nước trong và ngoài nước: kinh nghiệm và bài học rút ra

2.2.1. Tập đoàn Dầu khí quốc gia Malaysia (Petronas)

Petronas được thành lập năm 1974, hiện có khoảng có 51.034 NLD.

Thực hiện HDLD: Petronas đã được trao giải thưởng là nhà tuyển dụng tốt nhất trong ngành Năng lượng/ Dầu khí và Gas/ Tiện ích; và đứng thứ 2 trong số các DN sử dụng lao động tốt của “Giải thưởng Nhà tuyển dụng lao động của Năm” vào năm 2016. 100% NLD được ký kết HDLD, trong đó, 85% là lao động dài hạn.

Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu: Mức tiền lương trung bình tại Petronas là 115.000\$/ năm, tiền thưởng là 11.000\$/ năm. Mức tiền lương trung bình của NLD tại Malaysia là 126.000\$/ năm. NLD tại Petronas đang được hưởng một mức lương, thưởng đảm bảo chi trả được cho các nhu cầu của cuộc sống vật chất cho NLD.

Đảm bảo TGLV, TGNN: Ở Petronas, TGLV được linh hoạt thông qua những thoả thuận. Các thoả thuận “Tuần làm việc nén” và “Giờ làm việc linh hoạt” được Hội đồng quản trị Tập đoàn phê duyệt và thí điểm thực hiện từ đầu năm 2017. Sự linh hoạt trong TGLV này cho phép NLD tùy biến và tối ưu hoá 39 giờ làm việc mỗi tuần.

Đảm bảo ATLD, VSLD: Tôn chỉ ở Petronas là đảm bảo các cơ sở, các sản

phẩm, dịch vụ được cung cấp bởi Tập đoàn luôn tuân theo các yêu cầu về pháp luật và thực hiện ATLĐ, VSLĐ và đảm bảo phúc lợi cho tất cả NLD, các nhà thầu phụ, cộng đồng và môi trường địa phương. Ví dụ, một dự án video khởi tạo an toàn được chuẩn hoá và thực hiện bằng nhiều ngôn ngữ để cung cấp những hiểu biết liên tục về các yêu cầu ATLĐ của Tập đoàn đối với NLD và các nhà thầu.

Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Tập đoàn Petronas thực hiện các chương trình xây dựng năng lực mục tiêu và thông qua các diễn đàn chia sẻ thông tin. Những chương trình và các diễn đàn này nhằm mục đích tăng cường các nghiệp vụ và kiến thức lãnh đạo, quản lý và kỹ thuật của NLD một cách bền vững, hiệu quả và mở đường cho sự phát triển nghề nghiệp kịp thời cho NLD.

2.2.2. Tập đoàn Dầu khí quốc gia Pertamina Indonesia

Pertamina được thành lập từ năm 1957, lĩnh vực SXKD chính là dầu khí, năng lượng tái sinh và năng lượng mới dựa trên các nguyên tắc thương mại mạnh mẽ.

Thực hiện hợp đồng lao động: Pertamina hiện có 27.318 NLD, bao gồm cả dài hạn và ngắn hạn. Hàng năm, số lượng NLD được tuyển dụng thêm là khá ít, nhưng đây là chiến lược để Tập đoàn nâng cao năng suất lao động. Trong HĐLĐ, quyền lợi và nghĩa vụ của NLD được ghi rõ ràng để NLD theo đó tham chiếu và thực hiện.

Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu: Hệ thống đãi ngộ được áp dụng tại Pertamina là một hệ thống trả lương dựa trên công việc và khung năng lực tương ứng với các vị trí việc làm và dựa trên kết quả thực hiện công việc. Hệ thống này tạo ra sự công bằng, trả lương theo năng lực, từ đó nâng cao hiệu quả công việc và tăng thu nhập cho những NLD giỏi.

Đảm bảo ATLĐ, VSLĐ: Pertamina phát triển mô hình chăm sóc sức khoẻ ban đầu dựa trên Quản lý Chăm sóc (kiểm soát chi phí và kiểm soát chất lượng) cho NLD, gia đình và lao động nghỉ hưu Pertamina. Pertamina đã thành lập mô hình Trang chủ Y tế, nâng cấp hệ thống quản lý sức khoẻ và truy cập dữ liệu để hỗ trợ các chương trình sức khoẻ của Nhà nước.

Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Năm 2017, Pertamina đầu tư 5,4 tỷ USD vào hoạt động đào tạo và phát triển khả năng cạnh tranh của NLD. Tập đoàn tạo cơ hội cho NLD học tập tại Đại học Pertamina và đánh giá trình độ nghề nghiệp qua Trung tâm Đánh giá - trung tâm đo lường năng lực lãnh đạo và năng lực

kỹ thuật lao động. Năm 2017, đã có 10.274 NLD đăng ký tham dự tập huấn, đào tạo ở trong nước và ngoài nước nói chung, kỹ thuật, quản lý, bao gồm cả chứng nhận. Tập đoàn cũng đã xây dựng một chương trình đào tạo trực tuyến e-learning để hỗ trợ đào tạo các chương trình với tổng số truy cập của khoảng 59.690 lượt/năm.

2.2.3. Tập đoàn Dầu khí quốc gia Trung Quốc CNPC

CNPC được thành lập vào năm 1988, là một tập đoàn năng lượng quốc tế hợp nhất, hoạt động trong lĩnh vực dầu khí và gas, dịch vụ khai thác mỏ... Từ năm 2012, CNPC phát hành báo cáo TNXH với các nội dung như quản trị DN, quản trị TNXH của DN, cung cấp năng lượng bền vững, nâng cao chất lượng NLD, phúc lợi xã hội...

Thực hiện HĐLĐ: CNPC luôn hoạt động theo Luật như Luật Lao động, Luật HĐLĐ, Luật công đoàn trong nước, cũng như các công ước quốc tế về lao động và nhân quyền. Theo đó, 100% NLD được ký HĐLĐ. Trong đó, 98% NLD được kiểm tra sức khỏe nghề nghiệp hàng năm.

Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu: Tập đoàn đã tăng cường nỗ lực cải cách hệ thống tiền lương, thay đổi chính sách liên quan đến bảo hiểm y tế bổ sung và bảo hiểm xã hội cho NLD, cải tiến hệ thống tiền lương và phúc lợi theo hiệu suất, nêu bật đóng góp của nhân viên. Tập đoàn hiện có 1.463.700 NLD. Tiền lương trung bình tại CNPC là 247.860 USD/ năm.

Đảm bảo ATLĐ, VSLĐ: CNPC nghiên cứu về quản lý sức khỏe nghề nghiệp, củng cố việc quản lý sức khỏe của các tuyến đầu sản xuất, đặc biệt là tại các hiện trường xây dựng và tăng cường công tác phòng ngừa rủi ro, kiểm soát và giám sát sức khỏe nghề nghiệp. Tập đoàn đã phát hành sổ tay "Các Biện Pháp Quản Lý Y Tế Nghề Nghiệp" và "Hướng dẫn đánh giá các nguy cơ BNN và năng lực cán bộ y tế trong các dự án ở nước ngoài" để quản lý sức khỏe nghề nghiệp của NLD tốt hơn; thiết lập đường dây nóng và trang web để tư vấn tâm lý nhằm cải thiện sức khỏe tâm thần, xây dựng một tinh thần tích cực và lành mạnh cho NLD.

Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: CNPC không ngừng cải tiến việc thành lập các trung tâm và mạng lưới các trung tâm đào tạo, cung cấp các chương trình học tập linh hoạt cho NLD về kiến thức, đào tạo tại chỗ, đào tạo nghề để tạo ra một nền văn hoá học tập cho sự phát triển cả công ty và cá nhân. Năm 2017, hơn 1.49 tỷ RMB (tương đương hơn 226 triệu USD) quỹ đào tạo đã được đầu tư cho 1.090.000 NLD tham gia các chương trình đào tạo tại 32 trung tâm của Tập đoàn.

2.2.4. Tập đoàn Hoá chất Việt Nam

Tập đoàn Hoá chất Việt Nam (Vinachem), tiền thân là TCT Hoá chất Việt Nam được thành lập theo Quyết định số 2180/QĐ-TTg. Vinachem SXKD trong lĩnh vực phân bón, thuốc bảo vệ thực vật; công nghiệp hóa chất, hóa dược, hóa dầu...

Thực hiện HĐLĐ: Các đơn vị trong Tập đoàn hiện có khoảng 23.909 người, 100% được kí HĐLĐ. Số đoàn viên công đoàn thuộc Vinachem là khoảng 22.000 người. Quy chế dân chủ, quy chế đối thoại và Quy chế tổ chức Hội nghị NLĐ đã được xây dựng theo hướng dẫn của Tập đoàn.

Đảm bảo việc làm: Những năm gần đây, mức tiêu thụ sản phẩm của các đơn vị sản xuất phân bón của Vinachem khá chậm, do đó, hàng tồn kho nhiều, một số DN phải sản xuất cầm chừng. Các đơn vị khó khăn phải cho NLĐ nghỉ việc luân phiên, khoảng 400 người/ năm.

Đảm bảo thu nhập và mức lương tối thiểu: Vinachem thực hiện nguyên tắc trả lương đúng giá trị lao động, đảm bảo công bằng theo mức độ hoàn thành theo hiệu quả công việc, có tính đến lĩnh vực chuyên môn đã được đào tạo. Năm 2018, TNBQ của NLĐ là 8,8 triệu VNĐ/người/tháng, cao hơn TNBQ tại các DN nhà nước với 7,75 triệu VNĐ/người/tháng.

Đảm bảo ATLĐ, VSLĐ: Vinachem tổ chức lớp tập huấn công tác an toàn VSLĐ hàng năm trong cả Tập đoàn. Từ đó, tạo lập được ý thức văn hóa ATLĐ của NSDLĐ và NLĐ trong SXKD tại đơn vị, nâng cao cơ sở vật chất phục vụ lao động, giảm thiểu các nguy cơ rủi ro, nhằm phòng ngừa TNLĐ và BNN một cách hiệu quả.

2.2.5. Bài học rút ra

Khi nhắc đến TNXH của DN, các DN thường chỉ chú trọng đến trách nhiệm đối với môi trường, cộng đồng mà ít quan tâm hơn đến nội dung TNXH đối với NLĐ. Qua nghiên cứu các TĐKT Nhà nước trong và ngoài nước cho thấy, đây thực sự là một nội dung quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi một DN. Từ phân tích các nội dung TNXH đối với NLĐ tại các TĐKT Nhà nước ở trong và ngoài nước, luận án rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

Thứ nhất, nhà lãnh đạo Tập đoàn phải có nhận thức đầy đủ về TNXH nói chung và TNXH đối với NLĐ nói riêng. Từ đó, Tập đoàn mới có thể nâng cao TNXH đối với NLĐ đáp ứng nhu cầu mới.

Thứ hai, NLD cần chủ động tham gia vào các hoạt động TNXH của Tập đoàn để hiểu hơn về quyền lợi, nghĩa vụ cũng như trách nhiệm của chính NLD đối với Tập đoàn và với chính mình.

Thứ ba, các tổ chức đoàn thể đại diện cho NLD và đồng hành cùng Tập đoàn trong việc thực hiện các nội dung TNXH đối với NLD thông qua các hoạt động đoàn thể, công đoàn, phối hợp với Tập đoàn tổ chức các chương trình tập huấn an toàn lao động, các hoạt động cộng đồng.

Thứ tư, để có thể nâng cao TNXH đối với NLD, các TĐKT Nhà nước cần quan tâm đến TGLV phù hợp với các đối tượng NLD thông qua việc thực hiện “Giờ làm việc linh hoạt” và “Tuần làm việc nén” nhằm giúp cho NLD linh hoạt trong TGLV, tối ưu hoá TGLV mỗi ngày mỗi tuần mà vẫn phải đảm bảo chất lượng công việc đề ra.

Thứ năm, quan tâm đến điều kiện làm việc của NLD nhằm nâng cao và hoàn thiện theo sự phát triển của khoa học công nghệ nhằm tạo ra một môi trường làm việc an toàn cho NLD.

Thứ sáu, thường xuyên tạo ra nhiều cơ hội để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ thông qua sử dụng cơ sở dữ liệu học thuật online và xây dựng khung năng lực cá nhân để đào tạo theo nhu cầu công việc.

Thứ bảy, ngoài việc tuân thủ các quy định pháp luật liên quan đến NLD các cần quan tâm đến các hướng dẫn từ các tổ chức quốc tế về TNXH đối với NLD như phát hành công khai báo cáo TNXH của DN.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

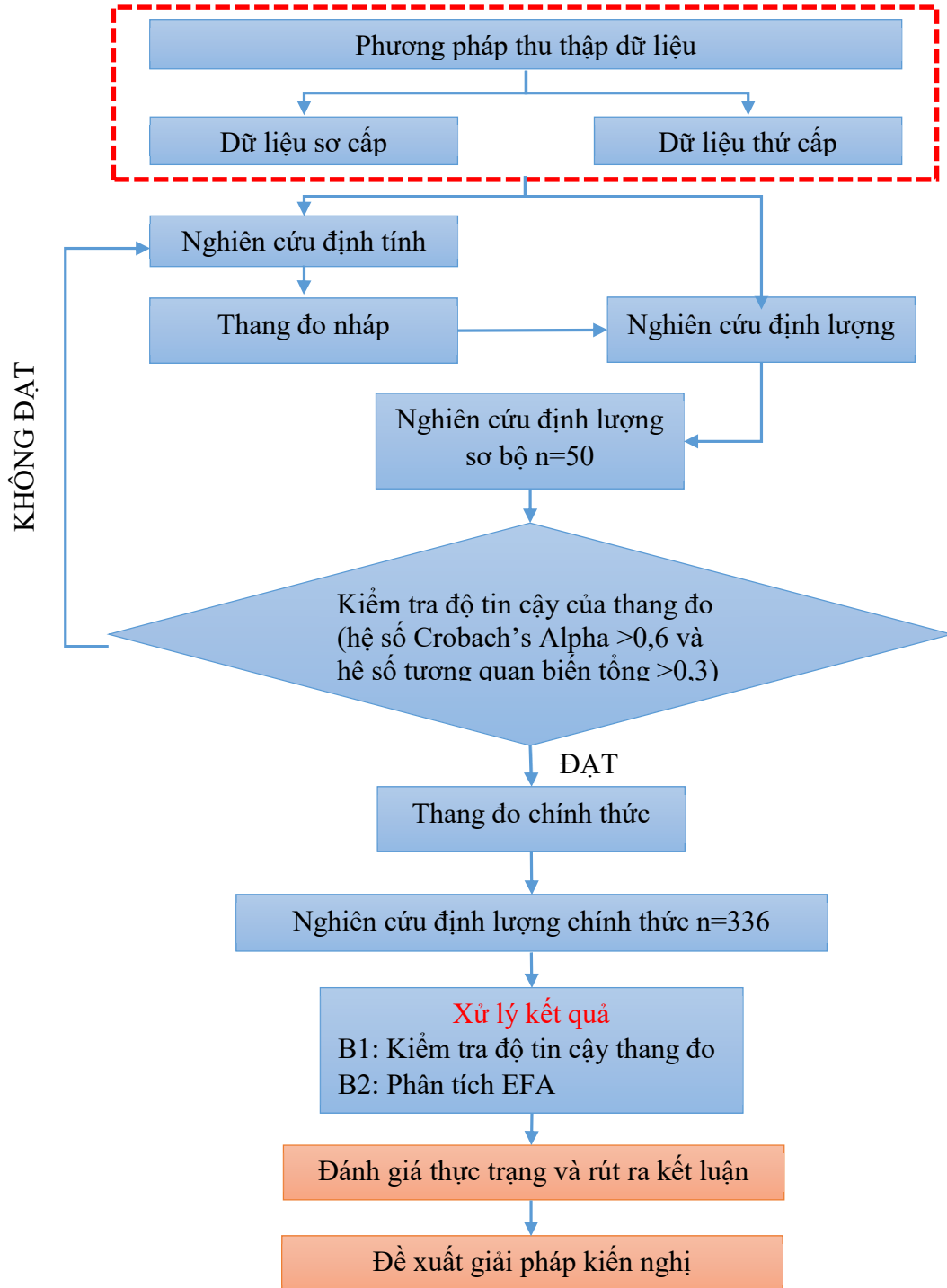
Trong chương này, luận án tập trung vào nghiên cứu vào nội dung cơ sở lý luận về TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước; và các kinh nghiệm thực hiện TNXH đối với NLD tại một số TĐKT Nhà nước ở trong nước và nước ngoài.

Trong phần cơ sở lý luận, luận án đã làm rõ cơ sở khoa học và hệ thống hoá những lý luận cơ bản về TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nói riêng. Cụ thể, luận án phân tích khái niệm về TĐKT, TĐKT Nhà nước, NLD, TNXH, các lý thuyết, luật trong nước và tiêu chuẩn quốc tế về TNXH đối với NLD, từ đó xác lập nội dung và hệ thống các tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước. Bên cạnh đó, luận án đã nhận diện một số yếu tố ảnh hưởng TNXH đối với NLD tại các

TĐKT Nhà nước như: hệ thống pháp luật và các công ước về lao động, nhận thức của lãnh đạo DN, nhận thức của NLĐ, văn hoá DN, các tổ chức đoàn thể. Ngoài ra, luận án đã nghiên cứu kinh nghiệm thực hiện TNXH nói chung và TNXH đối với NLĐ nói riêng của một số TĐKT Nhà nước. Từ đó, luận án đã rút ra các bài học về thực hiện TNXH đối với NLĐ, có thể vận dụng tại PVN.

CHƯƠNG 3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Quy trình nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của NCS

Hình 3.1. Quy trình nghiên cứu của luận án

Để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu, quy trình nghiên cứu được triển khai như Hình 3.1 gồm các bước sau:

Bước 1 – Thu thập dữ liệu thứ cấp nhằm xác định cơ sở lý luận về TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước: từ tổng quan tình hình nghiên cứu về TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước, luận án kế thừa và xác định nội dung TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước ở Việt Nam, nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước.

Bước 2 – Nghiên cứu thực tiễn, thu thập dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp liên quan đến các vấn đề nghiên cứu: Để có cái nhìn tổng quát về thực trạng TNXH đối với NLD tại PVN, NCS đã tiến hành thu thập dữ liệu thứ cấp từ các công trình khoa học, các báo cáo, các số liệu thống kê đã được công bố như Báo cáo tài chính hợp nhất của PVN đã được kiểm toán từ năm 2010 - 2018; Báo cáo hàng năm của PVN; Báo cáo tổng hợp tình hình lao động, việc làm và thu nhập qua các năm của PVN; Báo cáo công tác bảo hộ lao động qua các năm của PVN; Báo cáo công tác đào tạo của PVN qua các năm 2016 - 2018; Báo cáo của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội từ năm 2012 - 2015, và các tạp chí, sách báo, trang website chuyên ngành có liên quan tới TNXH trong và ngoài nước. Dữ liệu được xử lý thông qua phương pháp quy nạp, tổng hợp, so sánh. Đối với nguồn dữ liệu sơ cấp, NCS tiến hành điều tra dữ liệu bằng phương pháp phỏng vấn chuyên gia đang làm việc tại các trường đại học, viện nghiên cứu có kinh nghiệm và kiến thức về TNXH và TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước. Ngoài ra, dữ liệu sơ cấp còn được thu thập thông qua Phiếu khảo sát bằng bảng hỏi ý kiến đánh giá của NLD về TNXH đối với NLD tại PVN. Dữ liệu được xử lý thông qua phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng.

Bước 3 – Xử lý dữ liệu: Luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng để xử lý các dữ liệu đã thu thập được ở bước 2. Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng nhằm kiểm tra và đánh giá, sàng lọc các biến và các thang đo trong mô hình nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng nhằm kiểm định các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của PVN.

Bước 4 - Đánh giá thực trạng, rút ra kết luận, đề xuất giải pháp và kiến nghị: Các dữ liệu thu thập từ thực tế khảo sát một số nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của PVN được kiểm chứng thông qua khung lý luận về nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đã được xây dựng ở bước 1. Những kết quả đạt được, những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân của hạn chế, tồn tại được NCS tổng hợp, phân tích, từ đó rút ra kết luận và đề xuất giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao TNXH đối với

NLĐ của PVN.

Luận án sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử làm cơ sở chung trong quá trình nghiên cứu. Trên cơ sở phương pháp luận đó, luận án sử dụng phương pháp hỗn hợp bao gồm kết hợp cả nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng để thu thập và xử lý thông tin. Trong đó, nghiên cứu định tính sử dụng cách tiếp cận quy nạp nhằm thu thập dữ liệu và phát triển lý thuyết từ kết quả thu thập dữ liệu. Nghiên cứu định lượng sử dụng cách tiếp cận diễn dịch, thiết lập giả thuyết và xây dựng chiến lược nghiên cứu để kiểm định các giả thuyết. Nguồn dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp được sử dụng để nghiên cứu trong luận án này.

Nguồn dữ liệu thứ cấp: Dữ liệu thứ cấp lý luận về TNXH đối với NLĐ của TĐKT được NCS tổng hợp chọn lọc từ nguồn sách giáo trình, sách chuyên khảo, các đề tài NCKH các cấp và các công trình khoa học có liên quan đến TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước. Từ đó, luận án hệ thống hoá cơ sở lý luận, khái quát lý thuyết và nhận định về TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước.

Các dữ liệu thứ cấp về thực trạng TNXH đối với NLĐ của PVN được NCS thu thập từ các nguồn tài liệu như các báo cáo của PVN (Báo cáo tài chính hợp nhất của PVN đã được kiểm toán từ năm 2010 – 2018; Báo cáo hàng năm của PVN; Báo cáo tổng hợp tình hình lao động, việc làm và thu nhập qua các năm của PVN; Báo cáo công tác bảo hộ lao động qua các năm của PVN; Báo cáo công tác đào tạo của PVN qua các năm 2016 – 2018); Báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và xã hội từ năm 2012 - 2015, và các tạp chí, sách báo, trang website chuyên ngành có liên quan tới TNXH trong và ngoài nước. Nguồn dữ liệu này được dùng để phân tích, đánh giá khái quát thực trạng TNXH đối với NLĐ của PVN và là cơ sở để đề xuất những giải pháp, kiến nghị nâng cao TNXH đối với NLĐ của PVN.

Ngoài ra, NCS cũng thu thập kết quả các nghiên cứu có liên quan đã được công bố trên các hội thảo, tạp chí khoa học quốc tế và trong nước, các nghiên cứu về TNXH của DN đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước; khái niệm và nội dung TNXH của DN đối với NLĐ; các tiêu chí đánh giá nội dung TNXH của DN đối với NLĐ; các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ; kinh nghiệm thực hiện TNXH đối với NLĐ của một số TĐKT Nhà nước ở trong và ngoài nước.

Nguồn dữ liệu sơ cấp: trong nghiên cứu này, phương pháp phỏng vấn chuyên gia và phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi được sử dụng để thu thập dữ liệu sơ cấp liên quan đến TNXH đối với NLĐ của TĐKT Nhà nước. Phương pháp phỏng vấn

chuyên gia được sử dụng nhằm thu thập các thông tin làm cơ sở để kiểm tra và đánh giá, sàng lọc các biến và các thang đo trong mô hình nghiên cứu. Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi được sử dụng nhằm thu thập các thông tin về mối quan hệ giữa các biến và xác định mối quan hệ nhân quả, mức độ tác động của biến độc lập lên biến phụ thuộc. Cách thức thực hiện hai phương pháp này được trình bày cụ thể trong phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng.

Để xử lý các dữ liệu thu thập được từ các nguồn tài liệu kể trên, NCS sử dụng một số phương pháp sau:

Phương pháp quy nạp: Luận án sử dụng phương pháp quy nạp nhằm phân tích các lý thuyết, nghiên cứu về TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước để rút ra kết luận về các thang đo nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước.

Phương pháp phân tích tổng hợp tài liệu: Phương pháp này giúp NCS xác định các tài liệu, các công trình nghiên cứu khoa học có liên quan đến đề tài luận án, các báo cáo thực trạng và những văn bản pháp luật, các hướng dẫn, các tiêu chuẩn liên quan đến TNXH đối với NLD của các TĐKT Nhà nước. Trong nghiên cứu này, NCS thu thập dữ liệu từ các nguồn khác nhau như các công trình nghiên cứu, sách báo, tạp chí, kết quả điều tra của nghiên cứu khác về TNXH, TNXH đối với NLD của TĐKT Nhà nước, báo cáo của PVN, Bộ Bộ Lao động – Thương binh và xã hội...

Phương pháp thống kê mô tả: Để thực hiện tổng hợp số liệu thì tác giả thống kê các số liệu thu thập được thành dạng bảng. Trong quá trình thống kê số liệu, tác giả chú trọng việc chọn lọc nguồn số liệu tin cậy và nguồn gốc rõ ràng. Các chỉ tiêu nghiên cứu được mô tả thông qua việc sử dụng số tuyệt đối, số tương đối, số bình quân: (i) cơ cấu lao động của PVN; ngành nghề kinh doanh của Tập đoàn; (ii) đóng góp của PVN vào NSNN; (iii) các thông tin liên quan đến TNXH đối với NLD của PVN theo từng nội dung nghiên cứu: về thực hiện HĐLĐ; về đảm bảo việc làm; về đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; về đảm bảo TGLV, TGNN; về đảm bảo ATLĐ, VSLĐ; về tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Phương pháp so sánh: Phương pháp so sánh được sử dụng trong quá trình đánh giá các kết quả điều tra, phân tích, tổng hợp cũng như xu hướng biến động tăng giảm của các kết quả đó so với các mốc so sánh (mốc thời gian hay mốc không gian). Các mốc được lựa chọn so sánh được gọi là kỳ gốc. Khoảng thời gian, không gian được chọn để phân tích là kỳ phân tích. Các chỉ số của các tiêu chí được xác định ở từng

thời kỳ tương ứng là chỉ số chỉ tiêu kỳ gốc, kỳ phân tích. Sử dụng phương pháp này cho phép nhận biết sự biến động của các chỉ tiêu qua các thời kỳ khác nhau cũng như nhận diện xu hướng phát triển của các chỉ tiêu đó. Mỗi dạng so sánh cho biết những kết quả riêng biệt giúp nhận biết quá trình thay đổi của các chỉ tiêu so sánh từ các góc độ nghiên cứu khác nhau. Luận án đã so sánh số liệu qua các năm về số lượng lao động, thu nhập, tỷ lệ kinh phí đầu tư cho đào tạo phát triển trình độ chuyên môn của NLD... để rút ra sự chênh lệch, sự tăng giảm của các chỉ tiêu, từ đó có những kết luận, đánh giá TNXH đối với NLD tại PVN và xây dựng nên các giải pháp, kiến nghị nhằm khắc phục những hạn chế, tồn tại.

3.2. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính là phương pháp tiếp cận nhằm tìm cách mô tả và phân tích đặc điểm văn hóa và hành vi của con người và của nhóm người từ quan điểm của nhà nghiên cứu. Khung nghiên cứu của luận án được kế thừa và phát triển từ tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về TNXH đối với NLD. Do đó, bối cảnh áp dụng ở Việt Nam, đặc biệt tại một TĐKT Nhà nước cần được xem xét, kiểm chứng thông qua ý kiến của các chuyên gia có kiến thức sâu rộng về TNXH đối với NLD nhằm xây dựng nên mô hình nghiên cứu TNXH đối với NLD của một TĐKT Nhà nước.

Cụ thể, luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính nhằm mục đích:

Một là, kiểm tra, sàng lọc và xác định mối quan hệ giữa các biến số trong mô hình nghiên cứu được đề xuất.

Hai là, giúp NCS hiệu chỉnh các thang đo được kế thừa từ các nghiên cứu trước và điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh Việt Nam cũng như xác định rõ đối tượng điều tra, khảo sát, nhằm phục vụ cho quá trình nghiên cứu định lượng tiếp theo của luận án.

Trong nghiên cứu định tính, luận án sử dụng *phương pháp phỏng vấn chuyên gia* nhằm thu thập các thông tin và lấy đó làm cơ sở để điều chỉnh và sàng lọc thang đo các biến quan sát trong nội dung TNXH đối với NLD và các nhân tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD.

Đối tượng phỏng vấn là 15 chuyên gia – những người làm việc trực tiếp hoặc các nhà nghiên cứu liên quan đến đề tài TNXH đối với NLD. Các chuyên gia được phỏng vấn bao gồm chuyên gia giảng dạy và nghiên cứu về TNXH, quản trị kinh

doanh, quản trị nhân sự, kinh doanh thương mại đang làm việc tại các Trường Đại học, các viện nghiên cứu. Ngoài ra, luận án cũng tiến hành phỏng vấn các nhà quản lý cấp cao, quản lý nhân sự và NLD trong Tập đoàn như: Công ty mẹ Tập đoàn, Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau (Xem Phụ lục 1).

Nội dung câu hỏi phỏng vấn tập trung vào những nội dung chính như sau: (1) Nội dung và các tiêu chí TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước; (2) Các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước; (3) Đánh giá tổng quan về TNXH đối với NLD của PVN hiện nay; (4) Giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD của PVN. Từ các nội dung nêu trên, luận án tiến hành phỏng vấn chuyên gia thông qua các câu hỏi mở được nêu chi tiết trong “Phụ lục 2 – Phiếu phỏng vấn chuyên gia”. Nội dung bao gồm 02 phần chính. Phần 1: Giới thiệu. Phần 2: Phần nội dung. Nội dung của các cuộc phỏng vấn được ghi chép đầy đủ và lưu trữ trong máy tính. Tác giả tiến hành sắp xếp, phân loại các chủ đề để phân tích và tổng hợp nhằm hoàn thiện mục tiêu nghiên cứu định tính của luận án.

Kết quả phỏng vấn: Dựa vào kết quả phân tích và tổng hợp dữ liệu, NCS tiến hành so sánh với khung nghiên cứu và các thang đo ban đầu nhằm chỉnh sửa và hoàn thiện. Kết quả phỏng vấn cho các câu hỏi từ số 1 đến số 4 được trình bày trong Phụ lục 3. Đối với câu hỏi số 5 “Xin cho biết đánh giá tổng quan của ông/ bà về TNXH đối với NLD của PVN hiện nay”, hầu hết các chuyên gia đều cho rằng “PVN là một Tập đoàn lớn, do đó, có điều kiện thực hiện tốt TNXH đối với NLD”, “PVN đang trả lương cho NLD cao”, NLD của PVN đang phải làm việc khá vất vả nhưng lương cao...”. Đối với câu hỏi số 6 về “PVN cần thực hiện những giải pháp gì để nâng cao TNXH đối với NLD trong thời gian tới”, các chuyên gia được phỏng vấn đưa ra một số giải pháp rằng, “Tập đoàn cần chú trọng đảm bảo thu nhập và việc làm cho NLD”, “Tập đoàn cần đảm bảo các điều kiện về an toàn VSLĐ”; “nếu có điều kiện, Tập đoàn nên chú trọng đào tạo phát triển kỹ năng và chuyên môn phù hợp với từng lao động...”. Bảng 3.1 dưới đây tổng hợp những kết quả của quá trình phỏng vấn sau khi đã lược bớt những thông tin chưa rõ ràng và không cần thiết cho nghiên cứu.

Bảng 3.1. Tổng hợp kết quả phỏng vấn chuyên gia

Nội dung phỏng vấn	Kết quả phỏng vấn
Nội dung và các tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước	- Thực hiện HĐLĐ + Tỷ lệ ký kết HĐLĐ

Nội dung phỏng vấn	Kết quả phỏng vấn
	<ul style="list-style-type: none"> + Nội dung HĐLĐ rõ ràng + Nội dung HĐLĐ có đề cập đến bảo mật thông tin cá nhân - Đảm bảo việc làm <ul style="list-style-type: none"> + Tỷ lệ NLD có việc làm - Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu <ul style="list-style-type: none"> + Thu nhập bình quân của NLD + Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu - Đảm bảo TGLV, thời gian nghỉ ngơi <ul style="list-style-type: none"> + TGLV bình quân/ ngày + Số giờ làm thêm/ tháng - Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động <ul style="list-style-type: none"> + Tỷ lệ huấn luyện về bảo hộ lao động + Số NLD được khám sức khỏe định kỳ + Tỷ lệ NLD mắc bệnh nghề nghiệp + Số NLD bị tai nạn lao động/ năm - Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ <ul style="list-style-type: none"> + Tỷ lệ NLD được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ + Kinh phí đầu tư cho bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ
<p>Các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước và thang đo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp</i> <ul style="list-style-type: none"> + Quan điểm của ban lãnh đạo về TNXH đối với NLD được thể hiện rõ ràng. + Lãnh đạo DN hiểu lợi ích của việc thực hiện TNXH đối với NLD có ảnh hưởng đến DN. + Lãnh đạo DN hiểu rõ việc thực hiện TNXH đối với NLD tại DN. - <i>Văn hoá doanh nghiệp</i> <ul style="list-style-type: none"> + Các chuẩn mực, nhiệm vụ, chiến lược, tầm nhìn của Tập đoàn định hướng TNXH đối với NLD. + Các tiêu chuẩn áp dụng trong quá trình quản trị cũng như cơ hội cải tiến quy trình quản trị trong Tập đoàn hướng đến TNXH đối với NLD. + Tầm nhìn của Tập đoàn thể hiện NLD được tạo điều kiện làm việc thuận lợi và Tập đoàn quan tâm đến phúc lợi cho NLD và gia đình họ. - <i>Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động</i> <ul style="list-style-type: none"> + Những quy định của Bộ Luật lao động 2012 có ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD

Nội dung phỏng vấn	Kết quả phỏng vấn
	<ul style="list-style-type: none"> + Các chuẩn mực quốc tế liên quan đến TNXH của DN (ISO26000, SA8000) có ảnh hưởng đến DN + Các hướng dẫn toàn cầu về TNXH đối với NLD (UNGC, GRI, FTAs, CPTPPs...) có ảnh hưởng đến DN + Các hiệp hội, tổ chức phi chính phủ và công đoàn ngành có ảnh hưởng đến DN - <i>Nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD</i> <ul style="list-style-type: none"> + Tôi hiểu ý nghĩa của thuật ngữ “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với NLD”. + Tôi có nhận thức rõ ràng về TNXH của DN đối với NLD. + Tôi cho rằng áp dụng TNXH đối với NLD tại DN là rất quan trọng. + Tôi luôn quan tâm đến danh tiếng TNXH của DN đối với NLD khi ứng tuyển làm việc tại DN. + Tôi sẵn sàng tham gia vào các hoạt động TNXH của DN đối với NLD tại DN mình. + Theo tôi việc áp dụng TNXH của DN đối với NLD sẽ trở nên phổ biến ở Việt Nam trong thời gian tới.
Đánh giá tổng quan về TNXH đối với NLD của PVN	<ul style="list-style-type: none"> - PVN là một Tập đoàn lớn, có điều kiện thực hiện tốt TNXH đối với NLD. - PVN đang trả lương cho NLD cao. - NLD của PVN đang phải làm việc khá vất vả nhưng lương cao. - Chế độ đãi ngộ của PVN đối với NLD tốt.
Giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD của PVN	<ul style="list-style-type: none"> - Chú trọng đảm bảo thu nhập và việc làm. - Đảm bảo các điều kiện về an toàn VSLĐ. - Quan tâm đào tạo phát triển kỹ năng và chuyên môn phù hợp với từng lao động.

Nguồn: Tổng hợp kết quả nghiên cứu của NCS

3.3. Nghiên cứu định lượng

Phương pháp nghiên cứu định lượng cung cấp dữ liệu để mô tả sự phân bố của các đặc điểm và tính chất của tổng thể nghiên cứu, khảo sát các mối quan hệ giữa chúng và xác định mối quan hệ nhân quả. Luận án đã thực hiện nghiên cứu định lượng bằng khảo sát các cá nhân NLD qua bảng hỏi thông qua thực hiện nghiên cứu định lượng sơ bộ và nghiên cứu định lượng chính thức, cụ thể như sau:

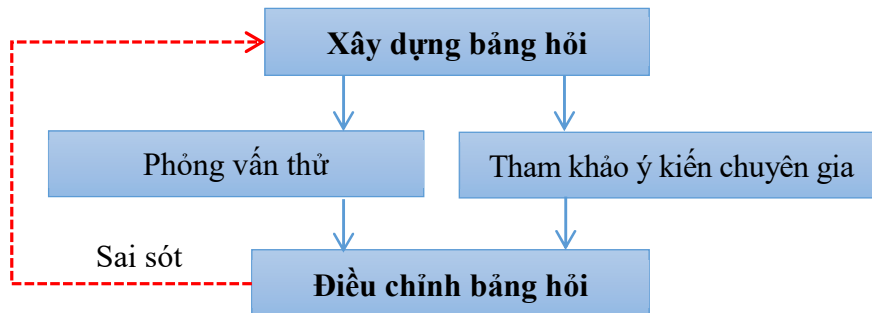
3.3.1. Phương pháp bảng hỏi

Phiếu khảo sát được thiết kế sử dụng phối hợp các hình thức câu hỏi đóng, câu hỏi mở, các thang đo và thang điểm Likert 5. Thang đo Likert là dạng thang đo quảng, thang đo thứ tự và đo lường mức độ đánh giá của đối tượng điều tra. Điểm biến thiên của thang đo này phổ biến là 5 điểm, mức độ đánh giá từ Rất Kém đến Rất tốt, hoặc Rất ít đến Rất nhiều. Đây thang đo phổ biến để đo lường thái độ, hành vi và có độ tin cậy tương đương thang đo 7 hay 9 điểm. Đối với dữ liệu thu thập được từ phương pháp điều tra khảo sát, NCS tiến hành xử lý thống kê qua phần mềm SPSS 20.0.

Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là NLD tại các đơn vị PVN. Đây chính là khách thể nghiên cứu chính của luận án.

Nội dung của khảo sát là điều tra đánh giá của NLD của Tập đoàn về nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại PVN.

Cách thức xây dựng nội dung bảng hỏi: Thu thập dữ liệu từ bảng hỏi khảo sát là hình thức thu thập dữ liệu sơ cấp nhằm có những tài liệu phù hợp để chạy mô hình phân tích định lượng (Hình 3.2).



Nguồn: Đề xuất của NCS

Hình 3.2. Quy trình xây dựng bảng hỏi

Bước 1 – Xác định các câu hỏi trong bảng hỏi: Câu hỏi trong bảng hỏi được phát triển từ các thang đo nghiên cứu mà luận án đã xây dựng dựa trên các lý thuyết và nghiên cứu trước đây.

Bước 2 – Sắp xếp thứ tự các câu hỏi trong bảng hỏi: Cấu trúc câu hỏi được sắp xếp theo thứ tự các biến để tránh gây khó khăn cho người khảo sát và phù hợp với việc phân tích.

Bước 3 – Phỏng vấn thử hay tham khảo ý kiến chuyên gia: Đây là bước quan trọng nhằm điều chỉnh lại những sai sót, câu hỏi khó hiểu, đa nghĩa trong bảng hỏi.

Bước 4 – Điều chỉnh lại câu hỏi: NCS sẽ điều chỉnh lại những câu hỏi cần thiết

nhằm khắc phục lỗi mà người khảo sát hoặc chuyên gia đã góp ý nhằm nâng cao tính chính xác của kết quả nghiên cứu.

Cụ thể, bảng hỏi được thiết kế và hoàn thiện từ tháng 1/2017 đến tháng 8/2017. Thông qua việc tổng hợp phân tích lý luận của đề tài luận án, NCS đã thiết kế bảng hỏi dựa trên (i) một số nội dung và các tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLĐ của PVN; (ii) các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của PVN. Các câu hỏi được sắp xếp theo thứ tự các biến nghiên cứu nhằm đảm bảo tính thống nhất của nghiên cứu này, tránh gây khó khăn cho người khảo sát và phù hợp với việc phân tích. Bảng hỏi đã được điều tra thử tại một số đơn vị Tập đoàn tại Hà Nội và Cà Mau từ tháng 8/2017 đến tháng 11/2017 để kiểm tra sự chính xác, hợp lý và hoàn thiện trước khi triển khai khảo sát trên diện rộng. Ngoài ra, các câu hỏi cũng được xây dựng theo bố cục tương tự như phần cơ sở lý luận, điều này góp phần đảm bảo tính logic của các câu hỏi cũng như thông tin thu về đầy đủ, phù hợp, phục vụ cho chương tiếp theo của luận án.

3.3.2. Mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu

Phương pháp chọn mẫu: Mục tiêu của việc chọn mẫu là đảm bảo chọn đúng quy trình nhằm chọn được số mẫu có thể đại diện cho đối tượng điều tra. Để chọn mẫu nghiên cứu, thông thường có hai nhóm phương pháp chọn mẫu tổng quát, bao gồm chọn mẫu ngẫu nhiên và chọn mẫu phi xác suất. Trong đó, phương pháp phổ biến và được áp dụng rộng rãi hơn là chọn mẫu ngẫu nhiên. Chọn mẫu ngẫu nhiên là tập hợp các phương pháp chọn mẫu mà mỗi phần tử đều có thể được lựa chọn làm thành viên của mẫu. Trong luận án, phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên được lựa chọn để sử dụng trong chọn mẫu phục vụ cho nghiên cứu. Đây được cho là phương pháp tốt nhất để có thể chọn ra một mẫu có khả năng đại biểu cho tổng thể. Lý do là khi sử dụng phương pháp này, nhà nghiên cứu có thể tính được sai số do chọn mẫu, từ đó có thể áp dụng được các phương pháp ước lượng thống kê, kiểm định giả thuyết thống kê trong xử lý dữ liệu để suy rộng kết quả trên mẫu cho tổng thể chung.

Luận án có kiểm định giả thuyết thống kê, do đó, phương pháp này phù hợp với mục tiêu nghiên cứu của luận án. Luận án tiến hành khảo sát 15 đơn vị thành viên của PVN. Phiếu điều tra được phát ngẫu nhiên đến NLĐ của các đơn vị này.

Cỡ mẫu điều tra: Hair & cộng sự (1998) cho rằng theo quy tắc thông thường, kích thước mẫu phải lớn hơn hoặc bằng 100, mẫu nhỏ nhất phải có tỷ lệ mong muốn là 5 quan sát cho mỗi biến. Nghĩa là: $n > 100$ mẫu và $n = 5k$, trong đó: n là kích thước

mẫu, k là số lượng các biến quan sát tương đương với số lượng câu hỏi nghiên cứu. Nghiên cứu này có 22 biến quan sát nên cỡ mẫu tối thiểu là $22 * 5 = 110$. Bên cạnh đó, Johnson (2006) cho biết cỡ mẫu tối thiểu áp dụng được trong các nghiên cứu thực hành là 150 - 200 quan sát. Hơn nữa, theo Tabachnick và Fidell (2007), để thực hiện phân tích hồi quy bội thì kích cỡ mẫu phải thỏa mãn bất đẳng thức sau: $n \geq 8m + 50$; trong đó: m là số biến độc lập của mô hình. Nghiên cứu này đã xây dựng 5 biến độc lập, do đó, kích thước mẫu là: $n = 8 * 5 + 50 = 90$. Để đảm bảo tính đại diện, luận án cố gắng thu thập số lượng lớn nhất phiếu khảo sát. Số lượng phiếu được phát ra là 360 phiếu gửi đến NLD tại 15 Tổng công ty/công ty thành viên của PVN, mỗi đơn vị gửi 24 phiếu. Số lượng phiếu nhận về là 341 phiếu và có 336 phiếu trả lời hợp lệ, đạt 93.3% tổng số phiếu phát ra. Đây là số liệu sẽ được sử dụng trong nghiên cứu này.

3.3.3. Nghiên cứu định lượng sơ bộ

Nghiên cứu định lượng sơ bộ được sử dụng nhằm đánh giá độ tin cậy của thang đo và loại bỏ những biến quan sát không phù hợp trong mô hình nghiên cứu. Để thực hiện nghiên cứu định lượng sơ bộ, luận án khảo sát 50 NLD với số phiếu phát ra là 50 phiếu tại các đơn vị của PVN, thu về 42 phiếu. Luận án kiểm tra độ tin cậy của thang đo qua hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng.

Bảng 3.2. Hệ số Cronbach's alpha sơ bộ các yếu tố ảnh hưởng

TT	Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng bé nhất
1	Nhận thức của nhà lãnh đạo DN	LD	3	0,842	0,672
2	Văn hoá doanh nghiệp	VH	3	0,750	0,665
3	Hệ thống pháp luật và các công ước về LĐ	PL	4	0,758	0,601
4	Nhận thức của NLD	NLD	6	0,783	0,819
5	Tổ chức đoàn thể	DT	6	0,692	0,722
6	TNXH đối với NLD	TNXH	6	0,813	0,745

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của NCS

Kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ như trong Bảng 3.2 cho thấy các thang đo của các biến đều có hệ số Cronbach's alpha $> 0,6$ và hệ số tương quan biến tổng $> 0,3$. Do đó, kết quả này thỏa mãn yêu cầu về độ tin cậy. Kết quả nghiên cứu cũng

cho thấy 5 giả thuyết về các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước bao gồm: Nhận thức của nhà lãnh đạo Tập đoàn; Văn hoá DN; Hệ thống pháp luật và các công ước về LD; Nhận thức của NLD; Tổ chức đoàn thể có ảnh hưởng thuận chiều tới TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước. Từ đó, luận án đề xuất mô hình nghiên cứu với 5 biến độc lập là Nhận thức của nhà lãnh đạo Tập đoàn (LD); Văn hoá DN (VH); Hệ thống pháp luật và các công ước về LD (PL); Nhận thức của NLD (NLD); Tổ chức đoàn thể (DT) và 1 biến phụ thuộc là TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước (TNXH). Mô hình nghiên cứu chính thức được đề xuất giữ nguyên như trong mô hình nghiên cứu nháp đã xây dựng (Hình 2.2).

3.3.4. Nghiên cứu định lượng chính thức

Sau quá trình nghiên cứu định lượng sơ bộ, tác giả tiến hành thực hiện nghiên cứu định lượng chính thức với phiếu điều tra gửi đến NLD nhằm dùng để phân tích EFA các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại PVN. Đề tài thu thập 336 phiếu điều tra từ Tập đoàn. Dữ liệu thu thập được nhập vào phần mềm phân tích thống kê SPSS 20.0 và phân tích qua các bước sau:

Bước 1: Kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach Alpha. Hệ số Cronbach Alpha là hệ số cho phép đánh giá mức độ tin cậy của việc thiết lập một biến tổng hợp trên nhiều biến đơn (item). Hair và cộng sự (2006) đưa ra quy tắc đánh giá như sau: Với hệ số Cronbach Alpha $< 0,6$ thì thang đo là không phù hợp; Hệ số từ $0,6$ đến $0,7$: Chấp nhận được với các nghiên cứu mới; Hệ số từ $0,7$ đến $0,8$: Chấp nhận được; Hệ số từ $0,8$ đến $0,95$: tốt; Hệ số $\geq 0,95$: Chấp nhận được nhưng không tốt, nên xét xét các biến quan sát có thể có xảy ra hiện tượng trùng biến.

Bước 2: Phân tích nhân tố khám phá (EFA). Mayers và cộng sự (2000) cho rằng trong phân tích nhân tố, phương pháp trích Pricipal Components Analysis đi cùng với phép xoay Varimax là cách thức được sử dụng phổ biến nhất. Theo Hair & cộng sự (1998), Factor loading (hệ số tải nhân tố hay trọng số nhân tố) là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA: Hệ số này $> 0,3$ được xem là đạt mức tối thiểu; $> 0,4$ được xem là quan trọng; $> 0,5$ được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Điều kiện để phân tích nhân tố khám phá cần thỏa mãn các yêu cầu: Factor loading $> 0,5$; Hệ số KMO thỏa mãn $0,5 \leq KMO \leq 1$; Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. $< 0,05$); Phần trăm phương sai toàn bộ (Percentage of variance) $> 50\%$. Trong đó, hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) là chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân

tích nhân tố. Trị số KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp. Kiểm định Barlett là một đại lượng thống kê dùng để xem xét giả thuyết các biến không có tương quan trong tổng thể. Nếu kiểm định này có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0.05) thì các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể. Phần trăm phương sai toàn bộ thể hiện phần trăm biến thiên của các biến quan sát. Nghĩa là xem biến thiên là 100% thì giá trị này cho biết phân tích nhân tố giải thích được bao nhiêu %.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Chương 3 trình bày quy trình nghiên cứu gồm 3 bước từ Xác định cơ sở lý luận về TNXH đối với NLĐ của TĐKT Nhà nước đến Nghiên cứu thực tiễn, thu thập dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp liên quan đến các vấn đề nghiên cứu; và đánh giá thực trạng, đề xuất giải pháp và kiến nghị.

Nghiên cứu thu thập hai nguồn dữ liệu cơ bản: dữ liệu sơ cấp và thứ cấp. Nguồn dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các nghiên cứu trước, từ các báo cáo của các tổ chức hay của chính PVN được kiểm chọn bởi một số phương pháp như phân tích và tổng hợp, thống kê, so sánh. Để xử lý dữ liệu thứ cấp, luận án sử dụng các phương pháp quy nạp, phân tích tổng hợp tài liệu, phương pháp thống kê mô tả, phương pháp so sánh. Nguồn dữ liệu sơ cấp được thu thập từ phương pháp phỏng vấn chuyên gia trong nghiên cứu định tính và phương pháp điều tra bảng hỏi trong nghiên cứu định lượng về nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ.

Về cơ bản, nghiên cứu định tính được sử dụng nhằm mục đích: *Một là*, xây dựng khung lý luận về TNXH đối với NLĐ của Tập đoàn. *Hai là*, kiểm tra, sàng lọc và xác định mối quan hệ giữa các biến số trong mô hình nghiên cứu được đề xuất. *Ba là*, giúp NCS hiệu chỉnh các thang đo được kế thừa từ các nghiên cứu trước và điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh Việt Nam cũng như xác định rõ đối tượng điều tra, khảo sát, nhằm phục vụ cho quá trình nghiên cứu định lượng tiếp theo của luận án.

Nghiên cứu định lượng được sử dụng để phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện TNXH đối với NLĐ tại PVN, đặc biệt là kiểm định chiều hướng và mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ tại PVN. Phiếu điều tra được gửi tới 15 đơn vị thành viên của PVN, thu về 336 phiếu; Xử lý kết quả phiếu điều tra được tiến hành qua 2 bước: (B1) Đánh giá độ tin cậy của thang đo, (B2) Phân tích nhân tố khám phá EFA.

CHƯƠNG 4

THỰC TRẠNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM

4.1. Tổng quan về Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam

4.1.1. Quá trình hình thành và phát triển Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam

PVN được hình thành với tham vọng về dầu khí ở miền Bắc Việt Nam theo Nghị định 159-CP của Hội đồng Chính phủ ngày 09/07/1961. Quá trình hình thành và phát triển đã được PVN tổng hợp từ khi hình thành như sau:

Ngày 27/11/1961, Tổng cục Địa chất đã ra quyết định số 271-ĐC thành lập Đoàn Thăm dò dầu lửa với tên gọi là Đoàn 36 dầu lửa (thường gọi là Đoàn 36), có nhiệm vụ tiến hành tìm kiếm thăm dò dầu hỏa và khí đốt trên phạm vi nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa.

Ngày 3/9/1975, Tổng cục Dầu mỏ và khí đốt Việt Nam (Tổng cục Dầu khí Việt Nam) được thành lập theo Quyết định số 170/CP của Hội đồng chính phủ, có nhiệm vụ tìm kiếm, thăm dò và khai thác dầu khí.

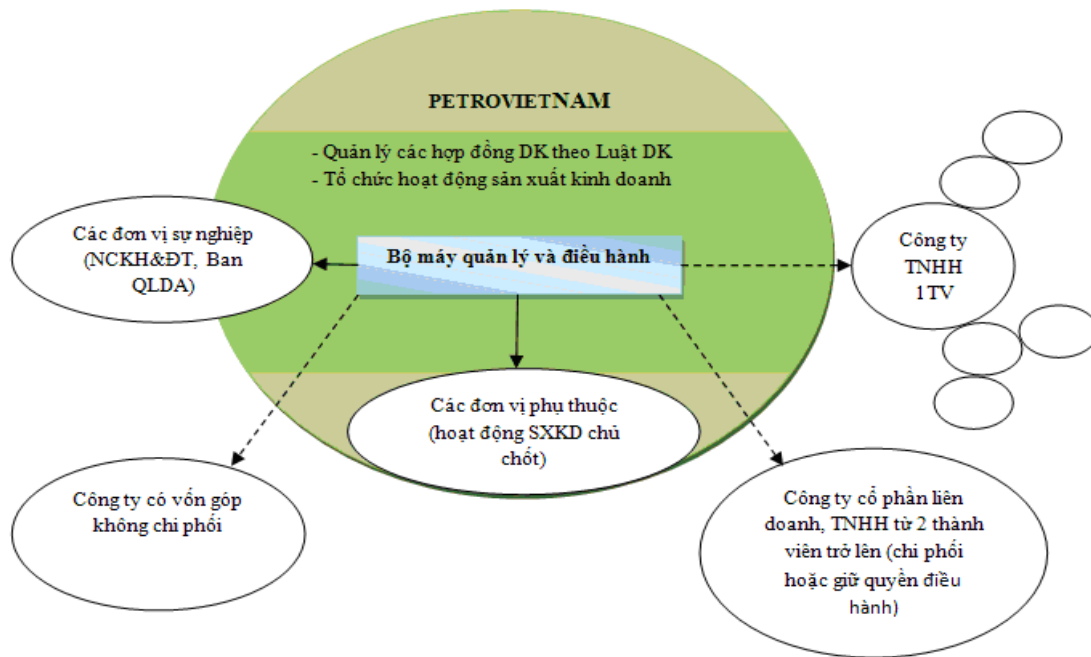
Ngày 9/9/1977, Tổng Công ty Dầu mỏ và Khí đốt Việt Nam (Petrovietnam) được thành lập theo Quyết định số 251/CP của Chính phủ, trực thuộc Tổng cục Dầu mỏ và khí đốt Việt Nam. Ngày 19//7/1993, Chủ tịch nước ký ban hành Luật Dầu khí, xác định vai trò của Tổng Công ty trong lĩnh vực hoạt động dầu khí ở Việt Nam.

Ngày 29/5/1995, Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định số 330/TTg, thành lập Tổng công ty Dầu khí Việt Nam trên cơ sở tổ chức lại Petrovietnam. Petrovietnam có nhiệm vụ nghiên cứu, tìm kiếm, thăm dò, khai thác, chế biến, tàng trữ, vận chuyển, làm dịch vụ về dầu khí; xuất nhập khẩu vật tư, thiết bị dầu khí, dầu thô, các sản phẩm dầu khí; lưu thông các sản phẩm dầu khí...

Ngày 29/8/2006, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 198/2006/QĐ-TTg phê duyệt Đề án hình thành Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (PVN) trên cơ sở tổ chức lại Tổng công ty Dầu khí Việt Nam. Từ giai đoạn này đến hết tháng 6/2010, PVN hoạt động theo mô hình thí điểm, là đối tượng điều chỉnh của Luật Doanh nghiệp Nhà nước. Từ tháng 7/2010 đến nay, Tập đoàn là đối tượng điều chỉnh của Luật Doanh nghiệp.

4.1.2. Mô hình tổ chức và quản lý của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam

Ngày 29/1/2011, Thủ tướng ra Quyết định số 190/QĐ-TTg, theo đó PVN bao gồm Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam và các công ty con hoạt động theo mô hình công ty mẹ (Hình 4.1).



Nguồn: Tạp chí Năng lượng Việt Nam

Hình 4.1. Mô hình tổ chức của PVN

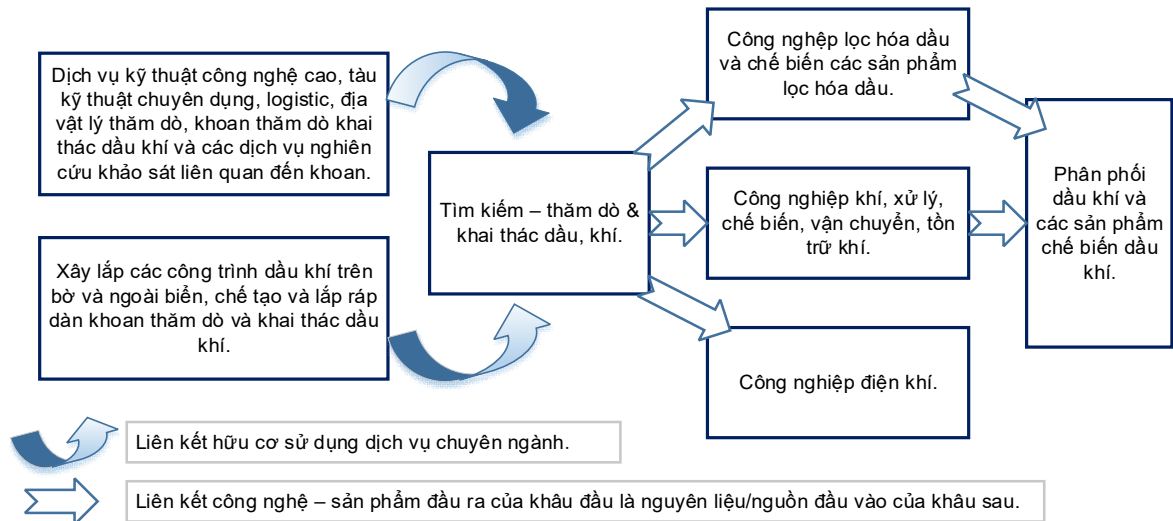
Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam: Hoạt động theo mô hình công ty TNHH một thành viên do NN làm chủ sở hữu có tư cách pháp nhân, có chức năng ký kết và giám sát việc thực hiện các hợp đồng dầu khí với nước ngoài; thực hiện các dự án trọng điểm quốc gia về dầu khí; đầu tư tài chính vào các DN khác; giữ quyền chi phối các công ty con thông qua vốn, tài sản được Nhà nước giao quản lý, công nghệ, thương hiệu và thị trường. Ban lãnh đạo được thành lập dựa trên việc tổ chức lại bộ máy quản lý, điều hành, tham mưu giúp việc và các ban quản lý dự án của Tổng công ty Dầu khí Việt Nam.

Các công ty con gồm: các TCT hoạt động theo mô hình công ty mẹ do PVN nắm giữ 100% vốn điều lệ; các Công ty cổ phần do PVN nắm giữ trên 50% vốn điều lệ; các Công ty liên kết do PVN nắm giữ dưới 50% vốn điều lệ và các đơn vị nghiên cứu khoa học – đào tạo.

4.1.3. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

4.1.3.1. Ngành nghề kinh doanh của PVN

Hoạt động kinh doanh của PVN có thể được mô tả gói gọn trong Hình 4.2.



Nguồn: Tạp chí Năng lượng Việt Nam

Hình 4.2. Hoạt động kinh doanh của PVN

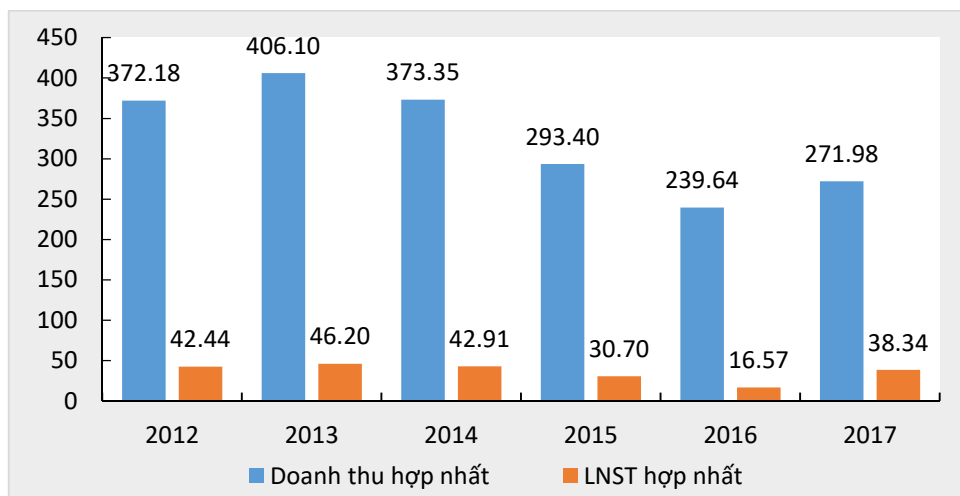
Theo Hình 4.2 cho thấy, lĩnh vực hoạt động kinh doanh của PVN rất đa dạng với nhiều ngành nghề như: Nghiên cứu, tìm kiếm, thăm dò, khai thác, vận chuyển, chế biến, tang trữ dầu khí, khí hoà tan, làm dịch vụ về dầu khí ở trong và ngoài nước; Kinh doanh dịch vụ khai thác dầu thô, khí, các sản phẩm dầu, khí và các sản phẩm có nguồn gốc từ dầu khí ở trong và ngoài nước; Xuất nhập khẩu vật tư thiết bị dầu khí, sản phẩm dầu khí, hoá dầu; Kinh doanh phân phối các sản phẩm dầu, khí, các nguyên liệu hoá phẩm dầu, khí; Khảo sát, thiết kế, xây dựng, khai thác, sửa chữa các công trình, phương tiện phục vụ dầu khí, dân dụng; Tư vấn đầu tư xây dựng, thiết kế các công trình, phương tiện phục vụ dầu khí, dân dụng; sản xuất và kinh doanh vật liệu xây dựng.... Bên cạnh đó, PVN còn kinh doanh đầu tư và kinh doanh trong nhiều lĩnh vực khác: Đầu tư, sản xuất, kinh doanh điện và phân bón; Đầu tư, sản xuất, chế biến, kinh doanh nhiên liệu sinh học; Xuất nhập khẩu vật tư, thiết bị dầu khí, sản phẩm dầu khí, hoá dầu; Tư vấn đầu tư xây dựng, thiết kế, phương tiện phục vụ dầu khí; Đầu tư sản xuất và kinh doanh năng lượng tái tạo; Đào tạo, cung ứng nhân lực dầu khí, xuất khẩu lao động...

Các lĩnh vực kinh doanh ngoài ngành mà PVN đang đầu tư vốn, PVN thực

hiện việc nắm giữ vốn và thoái vốn đã đầu tư theo kế hoạch và lộ trình được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

4.1.3.2. Kết quả sản xuất kinh doanh của PVN

Hình 4.3 cho thấy kết quả kinh doanh của PVN, kết quả đó đã củng cố vai trò đầu tàu của khu vực kinh tế Nhà nước trong việc thực hiện các mục tiêu của sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước. Điều này được thể hiện thông qua việc luôn dẫn đầu trong cả khu vực kinh tế Nhà nước và kinh tế tư nhân trong những đóng góp cho NSNN, đóng góp của doanh thu vào tổng sản phẩm quốc nội.



Nguồn: Báo cáo tài chính hợp nhất PVN qua các năm

Hình 4.3. Doanh thu, lợi nhuận hợp nhất của PVN qua các năm

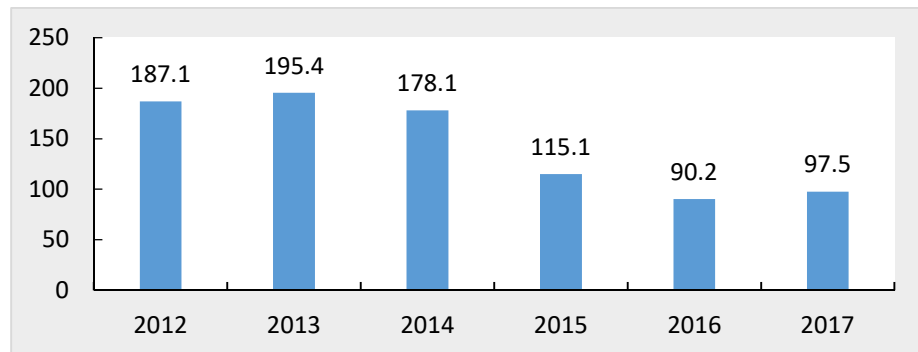
Về doanh thu, lợi nhuận:

Hoạt động SXKD của PVN chịu ảnh hưởng trực tiếp từ sự biến động của giá dầu thế giới. Trong bối cảnh biến động giá dầu khó lường vào cuối năm 2008 và khủng hoảng tài chính, suy thoái kinh tế toàn cầu vào năm 2009, doanh thu – lợi nhuận hợp nhất của PVN vẫn tăng trưởng trong những năm 2012 - 2013. Từ cuối năm 2014, do ảnh hưởng của việc giảm giá dầu thô, chậm phục hồi, doanh thu và lợi nhuận hợp nhất giảm trong những năm tiếp theo.

Năm 2016 được đánh giá là năm có diễn biến giá dầu giảm sâu nhất từ trước đến nay, giá thành các sản phẩm điện, đạm, xăng dầu đều giảm từ 15-25% so với mức giá kế hoạch, do đó doanh thu hợp nhất của PVN tiếp tục giảm trong năm nay, đạt 243,78 nghìn tỷ VNĐ, lợi nhuận hợp nhất đạt 25,9 nghìn tỷ VNĐ. Tuy nhiên, về cơ bản PVN đã hoàn thành tốt và đã về đích trước thời hạn các chỉ tiêu nhiệm vụ kế

hoạch đã đề ra trong năm 2016.

Tuy nhiên, năm 2017 được coi là năm PVN gặp nhiều khó khăn trong hơn 42 năm xây dựng và phát triển. Các sản phẩm chủ lực của PVN gặp phải sự cạnh tranh khốc liệt của các sản phẩm nhập khẩu trên thế giới. Tuy vậy, cả doanh thu và lợi nhuận hợp nhất năm 2017 của PVN đều tăng mạnh so với năm trước. Cụ thể, năm 2017, doanh thu hợp nhất đạt 271,98 nghìn tỷ VNĐ, lợi nhuận hợp nhất đạt 28,34 nghìn tỷ VNĐ, tăng lần lượt 14,5% và 131% so với năm 2016. Những kết quả này là do các hoạt động của PVN đều hoàn thành tốt và về đích trước kế hoạch. Cũng trong năm 2017, PVN phát hiện lô 11-2 có trữ lượng dầu khí lớn (Cá Trích) và đưa 1 công trình dầu khí mới vào khai thác. Các hoạt động khác như sản xuất điện, đạm, lọc hoá dầu đều hoàn thành trước kế hoạch.



Nguồn: Báo cáo tài chính hợp nhất PVN qua các năm

Hình 4.4. PVN đóng góp vào NSNN qua các năm

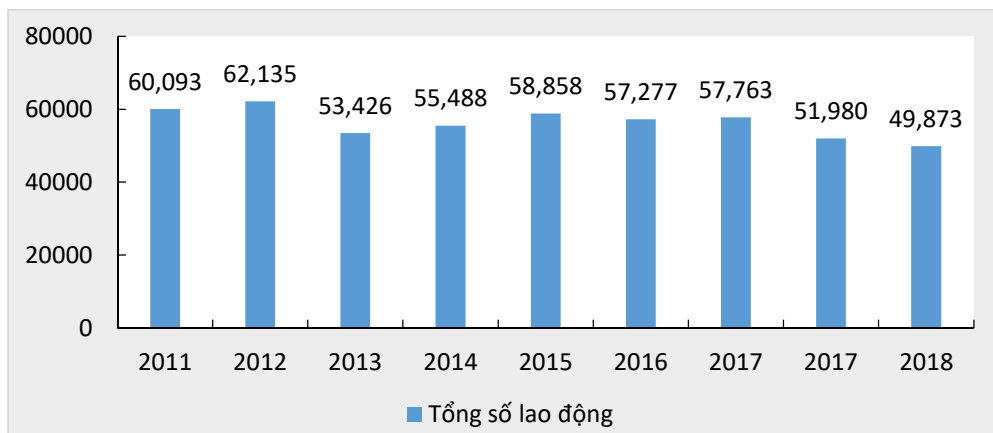
Về đóng góp của PVN trong NSNN: Tổng giá trị nộp ngân sách của PVN luôn dẫn đầu trong các TĐKT Nhà nước. Cụ thể, từ 2012 – 2014, tổng số nộp ngân sách của PVN đã đóng góp từ 20-30% vào NSNN. Từ 2015 đến nay, do suy giảm doanh thu, lợi nhuận, tỷ trọng nộp NSNN của PVN có sụt giảm, nhưng vẫn giữ vai trò đầu tàu trong đóng góp vào NSNN của các TĐKT Nhà nước và vượt kế hoạch đề ra. Năm 2017, nhờ sự tăng trưởng mạnh của lợi nhuận, mức đóng góp vào NSNN của PVN tăng trở lại, đạt mức 97,5 nghìn tỷ VNĐ, tăng 22,9 nghìn tỷ VNĐ, tương đương vượt 30,8% so với kế hoạch năm, tăng 8% so với năm 2016.

4.1.4. Tình hình lao động tại Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

4.1.4.1. Tổng số lao động

Số lượng NLĐ làm việc trong lĩnh vực dầu khí đã tăng lên đáng kể. Năm 1961,

Đoàn 36 chỉ có 211 người. Năm 1975, Tập đoàn có khoảng 2,000 người. Năm 2001, Tập đoàn đã có 15,000 người. Đến năm 2011, Tập đoàn đã có 60,093 người. Theo thống kê thì số lao động tăng trung bình 1000 người/năm giai đoạn 2001-2006 và 8000 người/năm cho giai đoạn 2006-2011. Từ năm 2012, do việc tái cơ cấu các TĐKT trong đó có PVN với mục tiêu chỉ đầu tư tập trung vào các lĩnh vực SXKD chính, do đó, tốc độ tăng lao động bình quân đã giảm. Do đó, số lượng lao động của toàn PVN tính đến năm 2018 là 57,277 người.



(Nguồn: Báo cáo hàng năm của PVN)

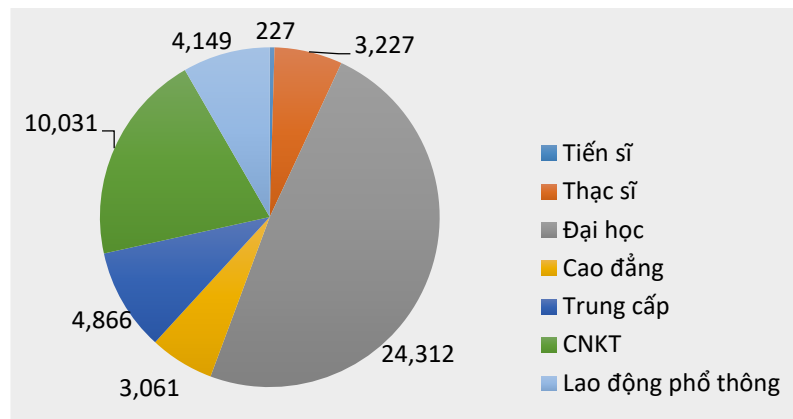
Hình 4.5. Tổng số lao động của PVN

Theo đánh giá, PVN có 2 giai đoạn có số lượng lao động gia tăng cao là:

- Giai đoạn từ 1995 đến 2005: giai đoạn này ngành dầu khí mở rộng hợp tác và thu hút đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực tìm kiếm, thăm dò, khai thác dầu khí. Số lượng NLD tăng nhanh. Nếu năm 1995, số lượng lao động toàn ngành là 9,245 người thì đến năm 2005 đã tăng gấp hơn 2 lần với 20,723 người.

- Giai đoạn từ 2006 đến nay: giai đoạn này ngành dầu khí phát triển rất mạnh mẽ. Ngoài việc, PVN tiếp tục duy trì và gia tăng hoạt động tìm kiếm, thăm dò, khai thác dầu khí ở trong nước và đã mở rộng ra nước ngoài thì PVN đã mở rộng và phát triển hàng loạt các lĩnh vực hoạt động mới điện lực, lọc hoá dầu, phân phối, chế biến sản phẩm dầu, khí, các dịch vụ kỹ thuật, tài chính, bảo hiểm... Do đó, số lượng NLD tăng lên nhanh chóng và đạt gần 62,135 người trong năm 2012. Từ sau năm 2012, số lượng NLD của Tập đoàn có biến động tăng giảm qua các năm và giảm xuống còn số 49,873 NLD vào năm 2018 theo chủ trương tái cơ cấu nguồn nhân lực của Tập đoàn.

4.1.4.2. Số lượng lao động theo trình độ

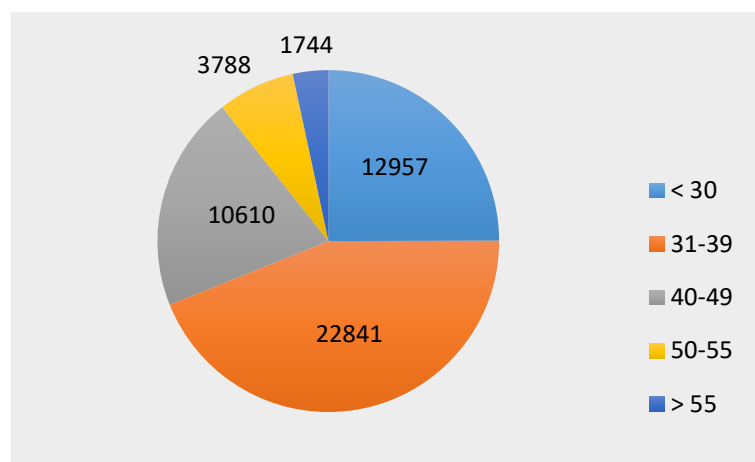


Nguồn: Báo cáo hàng năm của PVN

Biểu đồ 4.1. Phân loại trình độ người lao động của PVN năm 2018

Với gần 50 nghìn NLD, PVN đã từng bước phát triển được đội ngũ NLD làm việc trong lĩnh vực dầu khí hùng hậu và có trình độ chuyên môn cao. Biểu đồ 4.1 cho thấy có 3,454 NLD có trình độ trên đại học (thạc sĩ và tiến sĩ), hơn 24,000 NLD có trình độ đại học, gần 8,000 NLD có trình độ cao đẳng và trung cấp, và hơn 14,000 NLD lành nghề đáp ứng được yêu cầu và phù hợp với định hướng phát triển của ngành dầu khí trong hiện tại và định hướng trong tương lai. Nhờ lực lượng NLD phù hợp và đầy đủ, PVN đang từng ngày chiếm lĩnh được các hoạt động trong lĩnh vực dầu khí ở cả trong và ngoài nước.

4.1.4.3. Số lượng LD theo độ tuổi và giới tính

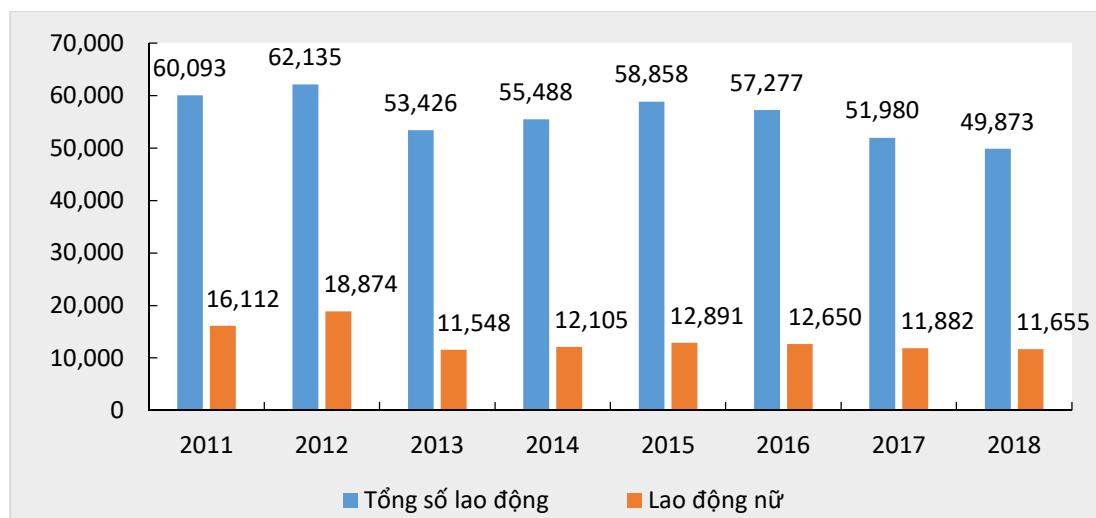


Nguồn: Báo cáo hàng năm của PVN

Biểu đồ 4.2. Phân loại theo độ tuổi NLD của PVN năm 2018

Về số lượng NLD theo độ tuổi: Theo số liệu thống kê của PVN thể hiện trong Biểu đồ 4.2, năm 2008 có khoảng 70% NLD dưới 40 tuổi và 30% NLD trên 40 tuổi. Độ tuổi bình quân là 37 tuổi và trong những năm gần đây độ tuổi NLD liên tục được giảm theo hướng trẻ hóa. Đến năm 2017, độ tuổi bình quân toàn ngành đã giảm xuống còn 34,5 tuổi. Cụ thể, số liệu báo cáo năm 2018 cho thấy, NLD trong độ tuổi từ 31-39 có tỷ lệ lớn nhất đến 44% toàn Tập đoàn. Tiếp đó là lao động trong độ tuổi dưới 30 tuổi (24,9%) và 40 – 49 tuổi (20,4%). Số lượng NLD trên 50 tuổi chỉ chiếm tỷ trọng nhỏ trong Tập đoàn (10,7%).

Về số lượng NLD theo giới tính: Công việc trong lĩnh vực dầu khí khá nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm. Hầu hết các hoạt động khai thác dầu khí thực hiện trên các giàn khoan trên biển hay trong các nhà máy lọc hóa dầu, các công trình xây lắp chân đế giàn khoan, nhà máy chế biến dầu khí.... Những công việc trên thường tiềm ẩn các nguy cơ rủi ro cao, hơn nữa điều kiện lao động thường rất khó khăn, khắc nghiệt, nên số lượng lao động nữ thường chiếm tỷ lệ khiêm tốn vào khoảng 20-30% trong tổng số NLD. Các lao động là nữ thường được tham gia vào các công việc gián tiếp, chiếm khoảng 35% -37% tổng số lao động gián tiếp. Trong số lao động làm việc trực tiếp thì lao động là nữ chỉ chiếm khoảng 8-10%.



(Nguồn: Báo cáo hàng năm của PVN)

Hình 4.6. Cơ cấu lao động theo giới của PVN

Từ những đặc điểm của hoạt động sản xuất kinh doanh và tình hình lao động của PVN cho thấy, khi thực hiện TNXH đối với NLD của PVN cần chú ý:

Một là, PVN là một TĐKT Nhà nước. Tính chất sở hữu của Nhà nước đối với

TĐKT Nhà nước rõ ràng có ảnh hưởng đến NLD và TNXH đối với NLD.

Hai là, TNXH đối với NLD của PVN cần quan tâm đến TGLV, thời gian nghỉ ngơi (TGLV dài, địa điểm làm việc vùng biển xa nhà...); an toàn lao động, vệ sinh lao động (do NLD dầu khí khá đa dạng, có tính phức tạp và có đặc thù ngành nghề thường xuyên phải tiếp xúc với môi trường độc hại)...

Ba là, hơn 50% NLD của PVN là lao động có trình độ cao, do đó, PVN cần chú trọng tạo điều kiện để NLD nâng cao trình độ chuyên môn nhằm giữ chân NLD và phát triển chuyên môn nghiệp vụ trong Tập đoàn.

Những lưu ý kể trên cũng chính là những nội dung TNXH đối với NLD sẽ được phân tích sâu trong mục 4.2 về thực trạng TNXH đối với NLD của PVN.

4.2. Phân tích thực trạng trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

4.2.1. Về thực hiện hợp đồng lao động

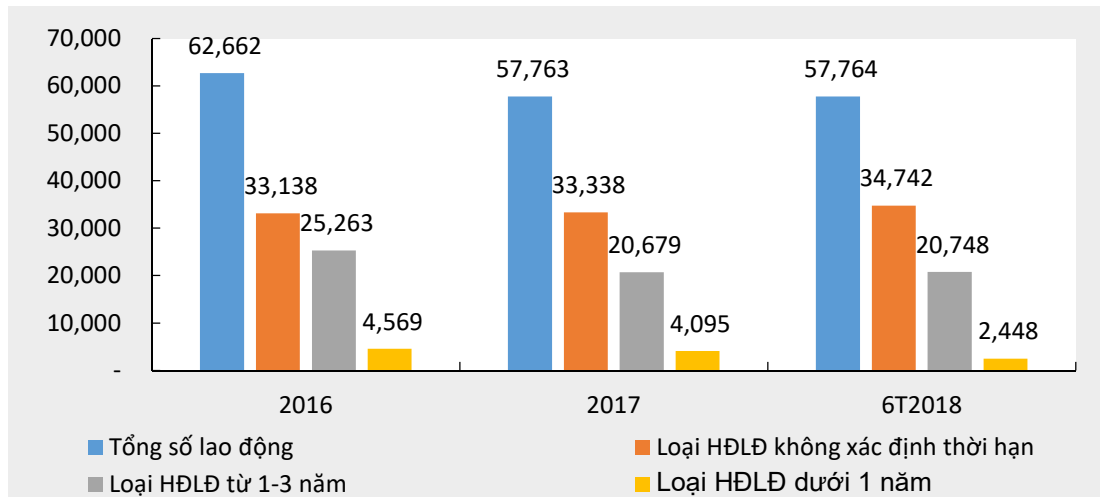
4.2.1.1. Tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động

Điều 15, Bộ Luật lao động (Quốc hội, 2012) cho biết: “HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLD và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. Hơn nữa, khi tiếp nhận NLD thì NSDLĐ và NLD phải thực hiện một giao kết thể hiện trên HĐLĐ (Điều 18, Bộ luật lao động, 2012). Theo đó, NSDLĐ và NLD sẽ có các cam kết và ràng buộc với nhau thông qua HĐLĐ và trong thời gian sử dụng lao động đã ghi trong HĐLĐ.

Biểu đồ 4.3 cho thấy tình hình lao động, việc làm và thu nhập qua các năm của PVN, trong đó: loại HĐLĐ không xác định thời hạn có tỷ lệ cao nhất với 52,9% vào năm 2016 tăng lên 60,1% trong sáu tháng đầu năm 2018. Kế tiếp là loại HĐLĐ từ 1-3 năm, chiếm từ 20-25% qua các năm. Loại HĐLĐ dưới 1 năm chiếm tỉ lệ thấp nhất, từ 4,2-7,3%. Với tỷ lệ các loại HĐLĐ như trên, Tập đoàn đang có một số lượng lao động dài hạn lớn, tạo sự ổn định về việc làm cho NLD. Từ đây có thể thấy, Tập đoàn đang tuân thủ tốt quy định về kí kết HĐLĐ với NLD.

Tại Công ty mẹ Tập đoàn, quy trình tuyển dụng NLD được thực hiện qua 6 bước (Bảng 2 - Phụ lục 8), trong đó, ký kết HĐLĐ là bước thứ tư. Trước đó, sau khi hết thời gian thử việc, Ban TCNS sẽ làm các thủ tục để trình Tổng giám đốc Tập đoàn ký HĐLĐ “xác định thời hạn” (từ đủ 12 tháng đến 36 tháng) với NLD. Khi HĐLĐ

hết hạn, nếu có nhu cầu, Tập đoàn sẽ ký tiếp HĐLĐ “xác định thời hạn” lần thứ 2. Khi HĐLĐ lần thứ 2 hết hạn, nếu Tập đoàn vẫn có nhu cầu sử dụng tiếp nhân viên đó thì sẽ ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Điều đó cho thấy rằng quy trình để được ký HĐLĐ tại PVN là khá chặt chẽ.



Nguồn: Báo cáo tình hình lao động, việc làm và thu nhập qua các năm của PVN

Biểu đồ 4.3. Các loại hợp đồng lao động tại PVN

Ký kết HĐLĐ giữa NLD và NSDLĐ khi tham gia lao động là nhằm đảm bảo cả NLD và NSDLĐ tuân thủ đúng các quy định của pháp luật lao động. Điều này sẽ bảo đảm cho quyền và lợi ích chính đáng của NLD, là cơ sở pháp lý cho việc giải quyết quyền lợi của NLD khi chấm dứt HĐLĐ, hoặc xảy ra các sự kiện pháp lý mà NLD được hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật. Theo đó, đứng ở góc độ lợi ích của NLD, khi có ký kết HĐLĐ, NLD sẽ làm việc được trả lương, tăng lương, dưới những điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... như đã thỏa thuận trong HĐLĐ.

Trong khi đó, NLD cũng sẽ có ý thức thực hiện những nghĩa vụ, trách nhiệm đối với công việc và đối với NSDLĐ cũng đã được ghi trong HĐLĐ. Nội dung của HĐLĐ đã được pháp luật thừa nhận và bảo vệ. HĐLĐ chính là cơ sở pháp lý ràng buộc NSDLĐ và NLD trong các mối quan hệ lao động. Nếu một trong hai bên làm trái những thỏa thuận này, có hành vi vi phạm quyền và lợi ích chính đáng của bên kia thì phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về hành vi vi phạm của mình. Ở khía cạnh này, PVN đang thực hiện tốt TNXH đối với NLD trong việc thực hiện ký kết HĐLĐ.

Hộp 4.1. Thực hiện ký kết HĐLĐ tại Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau thuộc PVN

Việc tuyển dụng vào làm việc tại Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau căn cứ vào nhu cầu hoạt động SXKD của từng thời kỳ, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của từng chức danh cần tuyển dụng với số lượng, cơ cấu chức danh phù hợp với định biên lao động hàng năm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Chủ trương của Công ty là mở rộng cơ hội tuyển dụng đối với tất cả các ứng viên và cam kết tuyển dụng các ứng viên có năng lực nhất đối với các chức danh vì quyền lợi của Công ty. Công ty sẽ tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả các ứng viên có năng lực trong quá trình tuyển dụng.

Việc thực hiện ký kết HĐLĐ của Công ty cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau hiện đã được thực hiện như sau:

- 100% NLĐ có HĐLĐ đúng pháp luật
- Tỷ lệ NLĐ ký HĐLĐ thời hạn dưới 12 tháng, hợp đồng thời vụ so với tổng số cán bộ công nhân viên: 10%.

Nguồn: Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau, 2018

4.2.1.2. Nội dung chủ yếu trong HĐLĐ rõ ràng

Hiện nay việc soạn thảo HĐLĐ phải tuân theo: Bộ Luật Lao động 2012, Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn một số điều về HĐLĐ, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP và Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết một số nội dung của Bộ luật lao động 2012, trong đó có một số nội dung quan trọng về tiền lương, trợ cấp thôi việc, mất việc làm. Nội dung hướng dẫn Điều này tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP nay được sửa đổi bởi Khoản 2 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP. Vì vậy, các đơn vị thuộc Tập đoàn đều thực hiện soạn thảo HĐLĐ với những nội dung đã được nêu trong Điều 23: Bộ Luật Lao động 2012.

Bảng 4.1. Kết quả khảo sát về nội dung HĐLĐ của PVN

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ thực hiện	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Nội dung HĐLĐ chi tiết, rõ ràng về quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ.	3,78	0,544
2	Nội dung HĐLĐ có điều khoản bảo mật thông tin cá nhân NLĐ.	3,49	0,539

Nguồn: Kết quả điều tra xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0

Nội dung chủ yếu trong HĐLĐ tại PVN hiện nay (Phụ lục 6) có 05 điều khoản cơ bản, bao gồm: Điều 1 - Thời hạn và công việc hợp đồng; Điều 2 - Chế độ làm việc; Điều 3 - Nghĩa vụ và quyền lợi của NLĐ; Điều 4 - Nghĩa vụ và quyền hạn của NSDLĐ; Điều 5 - Điều khoản thi hành.

Hộp 4.2. Trích Hợp đồng lao động tại PVN	
Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động	
1. Quyền lợi:	
- Nhà ở và phương tiện đi lại làm việc:	Cá nhân tự lo liệu
- Mức lương chính hoặc tiền công:	Lương NĐ 205/2004/NĐ-CP: bậc 5/8 CV, hệ số 3,58
- Hình thức trả lương:	Trả lương theo thời gian.
- Phụ cấp gồm:	Theo quy định hiện hành của Nhà nước
- Được trả lương:	trước ngày 10 hàng tháng (theo TULĐTT Tập đoàn)
- Tiền thưởng:	Theo quy định hiện hành của Nhà nước và Tập đoàn
- Chế độ nâng lương:	Theo quy định hiện hành của Nhà nước và Tập đoàn
- Được trang bị bảo hộ lao động gồm:	Theo quy định hiện hành của Nhà nước
- Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, phép năm, lễ tết...):	Theo quy định hiện hành của Nhà nước và Tập đoàn
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp:	Theo quy định hiện hành của Nhà nước.
- Chế độ đào tạo:	Theo quy định hiện hành của Nhà nước, nhu cầu của Tập đoàn và khả năng chuyên môn của NLĐ
- Những thoả thuận khác:	Theo TULĐTT của Tập đoàn.
2. Nghĩa vụ:	
- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong HĐLĐ	
- Chấp hành lệnh điều hành SXKD, nội quy kỷ luật lao động, ATLĐ...	
- Bồi thường vi phạm và vật chất:	Theo quy định hiện hành của Nhà nước và của Tập đoàn.

Về cơ bản, những điều khoản này đã bao hàm đầy đủ các nội dung HĐLĐ theo quy định tại Điều 23 Bộ Luật lao động 2012. Tuy nhiên, những quy định trong các điều khoản của HĐLĐ chưa thực sự nêu rõ ràng về các nội dung mà NLĐ và NSDLĐ phải tuân theo. Ví dụ, tại “Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của NLĐ” (xem Hộp 4.2),

các nội dung như phụ cấp, tiền thưởng, chế độ nâng lương, được trang bị bảo hộ lao động, chế độ nghỉ ngơi... được ghi chung là Theo quy định hiện hành của Nhà nước và Tập đoàn. Điều này sẽ gây khó khăn cho NLD khi tra cứu các quy định đang áp dụng đối với những nội dung trên, tạo nên sự chưa rõ ràng để giúp NLD hiểu rõ những quyền lợi và nghĩa vụ của mình khi ký kết HĐLĐ. Ngoài ra, trong “Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng”, công việc phải làm của NLD do trưởng ban phụ trách của Tập đoàn phân công; trong khi đó tại Điều 3, phần nghĩa vụ của NLD có nội dung: hoàn thành những công việc đã cam kết trong HĐLĐ. Về cơ bản, trong HĐLĐ không nêu rõ ràng và cụ thể những công việc mà NLD phải thực hiện, nhưng yêu cầu phải hoàn thành những công việc đã cam kết trong HĐLĐ.

Bảng 4.1 cho thấy NLD chưa đánh giá cao nội dung HĐLĐ tại các đơn vị thuộc Tập đoàn là chi tiết, rõ ràng về quyền lợi và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ (3,78). Tuy vậy, NLD cũng chưa có ý thức nâng cao sự hiểu biết về pháp luật trong khi ký kết HĐLĐ nhằm đảm bảo tốt hơn các quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

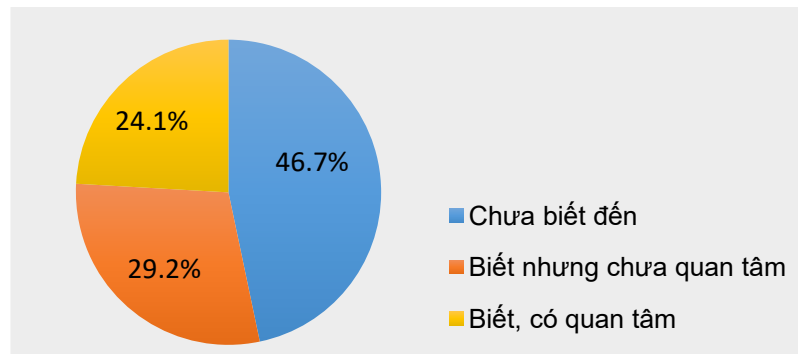
4.2.1.3. Nội dung hợp đồng lao động có đề cập đến bảo mật thông tin cá nhân

Một khía cạnh khác cũng chưa được quan tâm bởi cả Tập đoàn và NLD là vấn đề liên quan đến bảo mật thông tin cá nhân khi ký HĐLĐ. Theo ILO, NSDLĐ thường tập hợp các thông tin cá nhân của những người xin việc và NLD của DN vì một số mục đích như: tuân thủ pháp luật; hỗ trợ lựa chọn việc làm, đào tạo và thăng tiến; để đảm bảo an toàn cá nhân, an ninh cá nhân, kiểm soát chất lượng, dịch vụ khách hàng và bảo vệ tài sản.

Nhiều luật quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế đã thiết lập quy trình ràng buộc để xử lý dữ liệu cá nhân. Các hệ thống thông tin nhân sự tự động, giám sát điện tử, sàng lọc di truyền và xét nghiệm ma túy minh họa nhu cầu phát triển các quy định bảo vệ dữ liệu nhằm giải quyết vấn đề sử dụng dữ liệu cá nhân của NLD để bảo vệ nhân phẩm của NLD, bảo vệ sự riêng tư và bảo đảm quyền cơ bản để xác định ai có thể sử dụng những dữ liệu nào cho những mục đích và điều kiện nào. Vì vậy theo ILO, các yêu cầu về bảo mật thông tin cá nhân cũng là một trong những nội dung gần như bắt buộc phải ghi trong HĐLĐ để đảm bảo tính bảo mật của những thông tin về NLD mà NSDLĐ thu thập được.

Tại PVN, HĐLĐ (Phụ lục 6) chưa đưa điều khoản quy định về bảo mật thông tin cá nhân của NLD khi họ cung cấp các thông tin này. Thực tế, bảo mật thông tin

của cá nhân NLD chưa thực sự được chính NLD tại PVN quan tâm. NLD vẫn tự mặc định rằng cung cấp thông tin cá nhân cho NSDLĐ là điều hiển nhiên và cũng không chú ý đến cam kết bảo mật thông tin cá nhân trong HĐLĐ. Do đó, khía cạnh nội dung HĐLĐ có điều khoản bảo mật thông tin cá nhân NLD chưa được thực hiện tốt theo đánh giá của NLD Tập đoàn (3,49). Biểu đồ 4.4 cho thấy chỉ có 24,1% lao động được khảo sát có biết và để ý đến nội dung bảo mật thông tin cá nhân khi kí kết HĐLĐ với Tập đoàn, trong khi đó có đến 46,7% NLD không biết đến việc cần bảo mật thông tin cá nhân. Có 29,2% NLD có biết nhưng chưa quan tâm thực sự đến nội dung này.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Biểu đồ 4.4. Nhận thức của NLD về bảo mật thông tin cá nhân

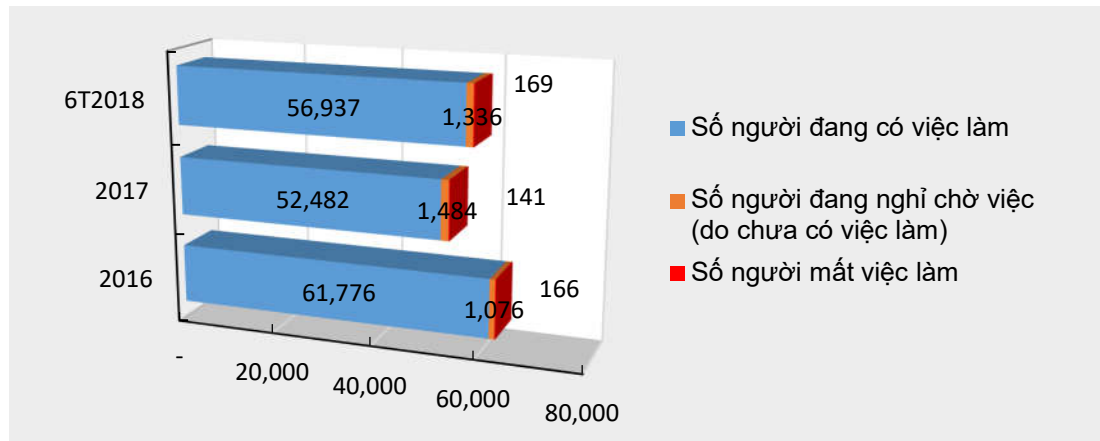
4.2.2. Về đảm bảo việc làm

Tỷ lệ người lao động có việc làm:

Đảm bảo việc làm là một trong những trách nhiệm hàng đầu của NSDLĐ đối với NLD. Theo đó, số lượng NLD của PVN đã có nhiều sự thay đổi nhất định trong thời gian qua.

Biểu đồ 4.5 cho thấy số lượng NLD giảm khá lớn trong năm 2017 so với năm 2016, tuy nhiên, lại tăng nhẹ trong năm 2018. Trong đó, số người đang nghỉ chờ việc do chưa có việc làm cũng tăng gần 50% trong năm 2017 so với năm 2016. Sáu tháng đầu năm 2018, số lao động nghỉ chờ việc là 1.336 người, giảm nhẹ 148 người so với năm 2017. Số người nghỉ chờ việc mỗi năm chiếm từ 0,2 – 0,3% so với tổng số lao động toàn Tập đoàn, tuy nhiên, điều này cũng cho thấy những bất ổn nhất định trong hoạt động SXKD và ảnh hưởng khá nhiều đến việc làm của NLD. Số lượng NLD này tập trung chủ yếu ở CTCP Hoá Dầu và Xơ sợi Dầu khí (PVTex). Từ năm 2014-2016, đã có khoảng 75% số NLD tại PVTex phải tạm nghỉ việc. Thời gian tạm hoãn việc làm kéo dài trong 4,5 tháng kể từ ngày 16/3/2016. PVTex công bố mục đích cho công

nhân viên nghỉ một thời gian là do công ty chưa thể thu xếp đủ nguồn tài chính để duy trì toàn bộ đội ngũ nhân lực vận hành. Vì vậy công ty phải giảm tối đa các chi phí, trong đó có chi phí nhân công chờ thời gian phê duyệt kế hoạch kinh doanh, thu xếp nguồn tài chính.



Nguồn: Báo cáo Tổng hợp tình hình lao động việc làm và thu nhập qua các năm PVN

Biểu đồ 4.5. Tình hình việc làm của NLD tại PVN

Trong đề án tái cơ cấu toàn diện PVN giai đoạn 2017 – 2025, về cơ bản tập đoàn hoàn thành tái cơ cấu toàn diện, chỉ còn 3 lĩnh vực: thăm dò khai thác, khí và chế biến dầu khí. Theo đó, PVN sẽ hướng tới sát nhập phòng ban, nâng cao năng suất lao động. Tính đến cuối năm 2018, PVN có khoảng 53.000 lao động nhưng năng suất chỉ đạt 500.000 - 600.000 USD/người/năm. So với một số tập đoàn dầu khí lớn trên thế giới, năng suất lao động của PVN mới chỉ bằng 50% Tập đoàn Dầu khí quốc gia Petronas của Malaysia, 10-20% Tập đoàn Dầu khí quốc gia Thái Lan PTT. Hiện tại, PVN định hướng sẽ thực hiện tinh giảm bộ máy từ 23 ban xuống còn 13 ban, từ 3 văn phòng đại diện xuống còn 2 văn phòng đại diện. Bên cạnh đó sẽ thực hiện việc sáp nhập các ban như: Ban kế toán và kiểm toán sáp nhập với Ban tài chính; Ban Quản lý đấu thầu sáp nhập với ban thương mại thị trường; Ban hợp tác quốc tế sáp nhập với văn phòng; Ban An toàn sức khỏe môi trường sáp nhập với Khoa học và công nghệ, Ban thanh tra sáp nhập với Ban pháp chế... Điều này sẽ làm cho việc đảm bảo việc làm cho NLD trong thời gian tới sẽ phần nào hạn chế.

Thực tế, việc gia tăng bảo hộ sản xuất, bảo hộ mậu dịch cùng với những điều chỉnh chính sách của Mỹ và một số nước lớn đã tác động đáng kể đến kinh tế thế giới trong đó có Việt Nam. Ở trong nước, việc thực hiện hiệp định thương mại tự do FTA, ngoài lợi ích có thể đem lại thặng dư xuất nhập khẩu hàng hóa của Việt Nam nhưng

cũng tạo ra những thách thức rất lớn, nhất là trong việc phát triển thị trường, tăng khả năng cạnh tranh ở cả thị trường quốc tế và trong nước. Hơn nữa, điều kiện triển khai các dự án dầu khí ở trong nước ngày càng khó khăn, do phải triển khai ở vùng sâu và xa bờ trên biển Đông; việc tìm kiếm, triển khai các dự án tìm kiếm thăm dò và khai thác dầu khí tốt ở nước ngoài ngày càng khó khăn do phải cạnh tranh trực tiếp với các Tập đoàn/Công ty dầu khí trên thế giới. Ngoài ra, Tập đoàn cũng đang gặp nhiều thách thức do nguồn thu hiện tại của Tập đoàn bị hạn chế do sự quy giảm giá dầu. Tuy gần đây giá dầu có dấu hiệu phục hồi nhưng vẫn trong mức thấp hơn nhiều so với kỳ vọng. Thêm vào đó, thị trường dịch vụ dầu khí cũng có xu hướng giảm mạnh, lĩnh vực dịch vụ cũng gặp khó khăn trong việc mở rộng, tìm kiếm và phát triển thị trường mới đã ảnh hưởng không nhỏ tới việc làm của NLD.

4.2.3. Về đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu

4.2.3.1. Mức thu nhập bình quân của người lao động

PVN đã thống nhất những nội dung có tính chất định hướng và nguyên tắc chung về quy chế tiền lương như sau tại các đơn vị thành viên của PVN như sau:

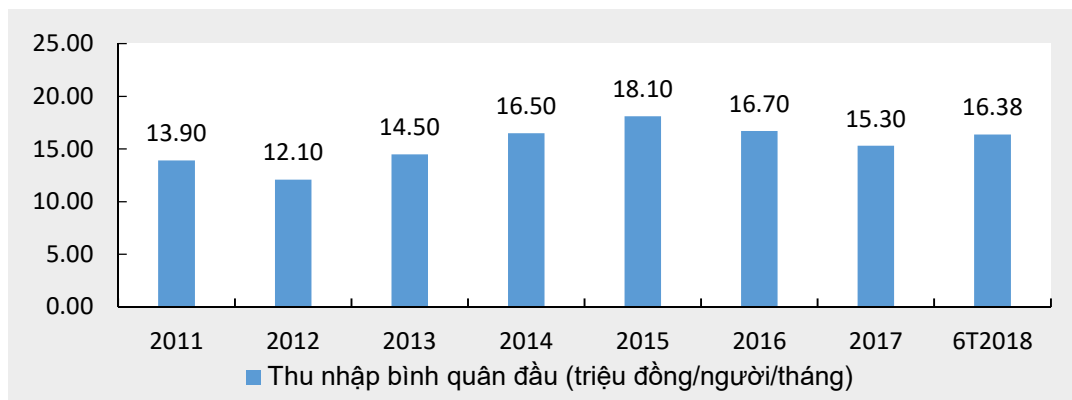
Một là, tiền lương thấp nhất của lao động là người Việt Nam làm việc trong PVN không thấp hơn lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước và cao nhất cũng không hơn mức lương trả cho lao động là người nước ngoài có cùng chức danh đang làm việc cho PVN, sau khi đã khấu trừ khoản tiền để lại cho gia đình tại nước họ, đồng thời chi phí tiền lương phải phù hợp với kết quả SXKD.

Hai là, các thành viên trong Tập đoàn cần xây dựng hệ thống mức lao động làm cơ sở để tổ chức lao động và xác định đơn giá tiền lương. Đối với những công việc mang tính chất đặc thù, chưa thể xây dựng mức, Tập đoàn giao cho giám đốc các đơn vị thoả thuận với công đoàn, tổ chức lao động hợp lý và thoả thuận các mức lương dựa trên những quy định của Chính phủ, tương quan với giá công trên thị trường lao động và đảm bảo khuyến khích NLD.

Ba là, quy chế trả lương do giám đốc các đơn vị sau khi thống nhất với công đoàn cùng cấp, tiến hành đăng ký với Tập đoàn, quy chế trả lương được xây dựng phù hợp với yêu cầu tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, được công đoàn cùng cấp thoả thuận, được đăng ký với Tập đoàn là văn bản có tính pháp quy cao nhất về quy định trả lương của các đơn vị thành viên trong Tập đoàn.

Về cơ bản, Tập đoàn có quy chế để quy định mức trả lương cho NLĐ khá rõ ràng và minh bạch, đúng với các quy định của Nhà nước về đảm bảo mức lương tối thiểu trong trả lương cho NLĐ. Đồng thời, Tập đoàn cũng giao cho các đơn vị thành viên sự chủ động xây dựng hệ thống mức lương cho NLĐ.

Biểu đồ 4.6 cho thấy mức TNBQ đầu người tại PVN vẫn ở mức cao, đạt trong khoảng từ 12,1 đến 18,1 triệu VNĐ/người/tháng. Cụ thể, mức thu nhập này tăng dần đều từ trước những năm 2015, đạt đỉnh điểm 18,1 triệu VNĐ/người/tháng vào năm 2015, giảm dần và đạt 16,38 triệu VNĐ/người/tháng trong sáu tháng đầu năm 2018.



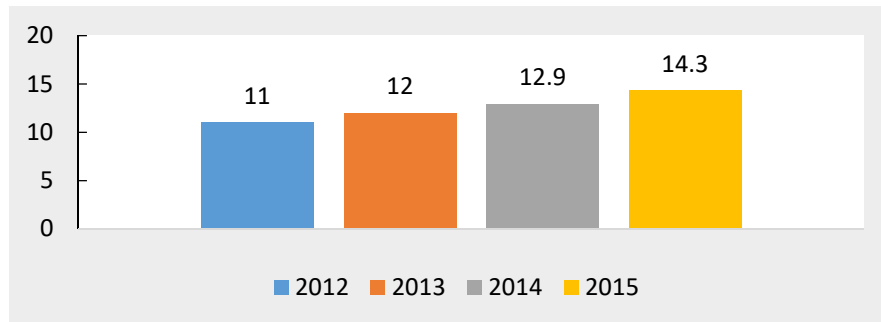
Nguồn: Số liệu thống kê các năm của Tập đoàn Dầu khí

Biểu đồ 4.6. Thu nhập bình quân đầu người của PVN 2011 – 2018

Biểu đồ 4.7 cho thấy mức TNBQ đầu người tại các TĐKT Nhà nước, thấp hơn so với mức TNBQ tại PVN. Kết quả khảo sát về tình hình lao động, tiền lương, thu nhập, chi tiêu, đời sống của NLĐ trong các DN của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cũng cho thấy, tổng thu nhập trung bình của NLĐ năm 2018 đạt gần 5,53 triệu đồng/tháng. Từ đó, có thể thấy rằng PVN đã đảm bảo được đời sống vật chất cho NLĐ để yên tâm công tác và phục vụ cho Tập đoàn. Trả lương công bằng và đảm bảo thu nhập cho NLĐ là đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của Tập đoàn, góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình. Rõ ràng, NLĐ tại PVN về cơ bản đang được hưởng mức thu nhập bình quân khá cao so với mặt bằng chung cả nước.

Hầu hết các đơn vị đều thực hiện thi đua trong LĐSX, động viên cán bộ, công nhân viên, NLĐ phấn đấu hoàn thành vượt mức kế hoạch SXKD, đồng thời phối hợp để xây dựng quy chế trả lương, thưởng cho NLĐ. Do vậy, tiền lương và thu nhập bình quân của NLĐ vẫn tương đối ổn định. Riêng tiền lương của NLĐ tại một số đơn

vị Tổng Công ty Cổ phần Xây lắp Dầu khí Việt Nam (PVC), Công ty CP Hóa dầu và Xơ sợi Dầu khí (PVTEX), Công ty TNHH MTV Công nghiệp Tàu thủy Dung Quất (DQS), Tổng Công ty Dầu Việt Nam (PV OIL) vẫn còn thấp so với mặt bằng chung ở Tập đoàn.



(Nguồn: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

Biểu đồ 4.7. Thu nhập bình quân NLĐ tại các TĐKT Nhà nước qua các năm

Hộp 4.3. Quy định về trích lập và sử dụng Quỹ tiền lương tại Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau, PVN

Quỹ lương của Công ty cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau được xây dựng dựa trên các nguồn sau:

- Quỹ tiền lương theo đơn giá/ kế hoạch tiền lương được Hội đồng quản trị phê duyệt;
- Quỹ tiền lương dự phòng của năm trước chuyển sang (nếu có);
- Quỹ tiền lương khác theo quy định của pháp luật hiện hành.

Quỹ tiền lương này được sử dụng để:

- Trả trực tiếp cho NLĐ.
- Thưởng cho NLĐ và các đơn vị trong công ty có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ SXKD.

- Trích lập quỹ tiền lương dự phòng: Mức trích lập quỹ tiền lương dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau do Tổng giám đốc quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn nhằm đảm bảo trả lương cho NLĐ khi hoạt động SXKD của Công ty có biến động nhưng tối đa không quá 17% tổng quỹ tiền lương thực hiện.

Năm 2017, Công ty cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau thông qua quỹ tiền lương, tiền thưởng và thù lao như sau:

- Quỹ tiền lương, tiền thưởng và thù lao năm 2017 bằng với mức thực hiện năm 2016 là 8.405,01 triệu đồng
- Dự phòng (10%): 840,5 triệu đồng
- Tổng cộng: 9.245,51 triệu đồng.

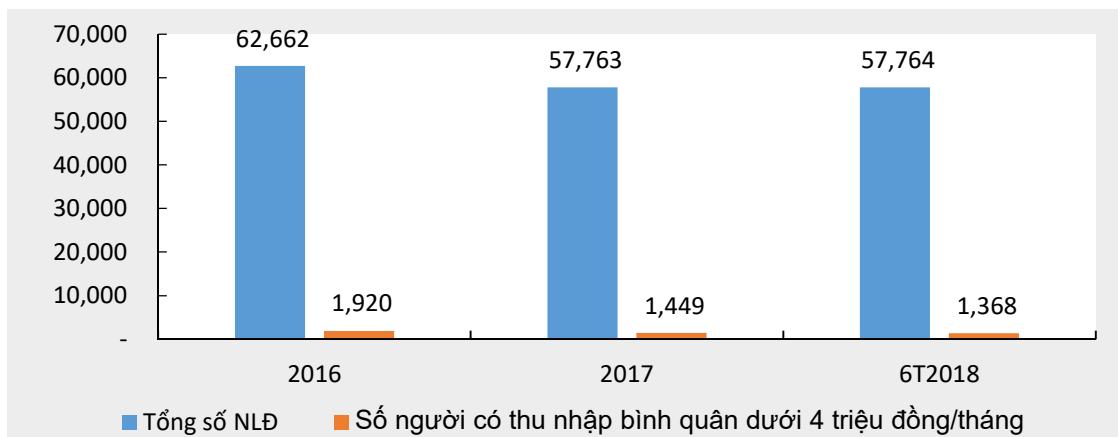
(Nguồn: Công ty cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau 2018)

4.2.3.2. Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu

Trong khi TNBQ đầu người tại Tập đoàn ở mức khá cao thì số lượng NLD có mức lương thấp dưới mức tối thiểu vẫn còn tồn tại tại Tập đoàn. TNXH đối với NLD trong đảm bảo thu nhập trên mức lương tối thiểu chưa thực sự đảm bảo tại PVN.

Biểu đồ 4.8 cho thấy tỷ lệ NLD có mức TNBQ thấp dưới 4 triệu VNĐ/ tháng chiếm một tỷ lệ khá nhỏ so với tổng số NLD của Tập đoàn. Năm 2016, Tập đoàn có 1.920 lao động có TNBQ dưới 4 triệu VNĐ/tháng trong tổng số 62.662 NLD, chiếm 3,1%. Những con số này giảm dần qua các năm, còn 1.368 người trong tổng 57.764 NLD, chiếm 2,4% vào 6 tháng đầu năm 2018. Trong đó, đơn vị Tổng công ty cổ phần Xây lắp Dầu khí Việt Nam (PVC), Công ty cổ phần Lọc Hoá Dầu Bình Sơn (BSR), Tổng Công ty Dầu Việt Nam (PVOil), Công ty Công nghiệp Tàu thủy Dung Quất (DQS) tập trung nhiều lao động có mức thu nhập thấp.

Thực tế là những đơn vị đang gặp phải những vấn đề nhất định trong quá trình SXKD, dẫn đến việc trả lương cho NLD chưa thực sự đảm bảo. Trong tương quan TNBQ đầu người, đây cũng là những đơn vị có mức TNBQ thấp hơn so với các đơn vị khác và thấp hơn mức trung bình chung của PVN.



Nguồn: Số liệu thống kê các năm của Tập đoàn Dầu khí

Biểu đồ 4.8. Số người có TNBQ dưới 4 triệu đồng/ tháng

Theo Bảng 4.2, NLD có TNBQ dưới mức 4 triệu VNĐ/tháng vào năm 2016 tại Công ty Công nghiệp Tàu thủy Dung Quất DQS. Tuy nhiên, TNBQ tại đơn vị này đã nhanh chóng tăng gần gấp đôi lên 6,99 triệu VNĐ/người/tháng trong 2018. Cùng với đó, số NLD có mức TNBQ dưới 4 triệu VNĐ/tháng cũng giảm đáng kể qua 3 năm từ 2016 là 295 NLD, nay còn 66 NLD có mức lương này trong 6 tháng đầu năm

2018. Điều này cho thấy những nỗ lực không ngừng của DN trong việc đảm bảo tiền lương tối thiểu cho NLĐ tại đơn vị.

Bảng 4.2. Số người có TNBQ dưới 4 triệu đồng/ tháng chủ yếu tại một số đơn vị của PVN

Năm/ chỉ tiêu/ đơn vị	2016		2017		6T2018	
	TNBQ (đồng/ người/tháng)	Số người có TNBQ < 4 triệu đồng/tháng	TNBQ (đồng/ người/tháng)	Số người có TNBQ < 4 triệu đồng/tháng	TNBQ (đồng/ người/tháng)	Số người có TNBQ < 4 triệu đồng/tháng
PVC	7.339,000	410	7.180,710	618	7.024,189	802
BSR	13.843,109	0	9.601,563	234	13.186,000	219
PVOil	11.210,000	295	11.000,000	194	12.032,785	66
DQS	3.669,734	608	6.488,304	122	6.992,099	22

Nguồn: Số liệu thống kê các năm của PVN

4.2.4. Về đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi

4.2.4.1. Thời gian làm việc bình quân/ ngày:

Lao động dầu khí có những đặc thù riêng biệt so với lao động thông thường, vì vậy, tại Tập đoàn tồn tại hai phương thức chủ yếu là TGLV và thời gian nghỉ ngơi.

Bảng 4.3. Kết quả đánh giá về việc đảm bảo thời gian làm việc tại PVN

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ thực hiện	
		ĐTB	ĐLC
1	Đảm bảo TGLV trong ngày theo đúng PLLĐ	4,35	0,533
2	Đảm bảo số ngày làm việc/ tuần của NLĐ đúng pháp luật lao động	4,18	0,587
3	Đảm bảo thời gian nghỉ giữa giờ, nghỉ phép, nghỉ cuối tuần đúng pháp luật lao động	4,09	0,544

Nguồn: Kết quả điều tra xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0

Đối với NLĐ thực hiện chế độ làm việc hành chính: thời giờ làm việc 08 giờ/ngày và 40 giờ mỗi tuần, từ Thứ Hai đến Thứ Sáu hàng tuần. Đối với những NLĐ này, thông thường các đơn vị Tập đoàn đều tiến hành hình thức quyết thẻ hoặc chấm công bằng vân tay, do đó, NLĐ đa phần đều thực hiện đúng TGLV 8h/ ngày. Hình thức chấm công này giúp các đơn vị dễ dàng trong việc kiểm soát TGLV trong ngày của NLĐ, tạo ra văn hoá đúng giờ nơi công sở. Từ đó, tạo ra công bằng và hợp lý hơn

trong Tập đoàn khi xem xét đến các hoạt động thường, phạt hàng tháng giữa những NLD. Tuy nhiên hình thức này cũng cho thấy sự hạn chế trong linh hoạt thời gian cho NLD khi NLD có thể đến muộn giờ làm và về muộn hơn thời gian quy định mà vẫn đủ TGLV quy định trong ngày là 8h/ngày.

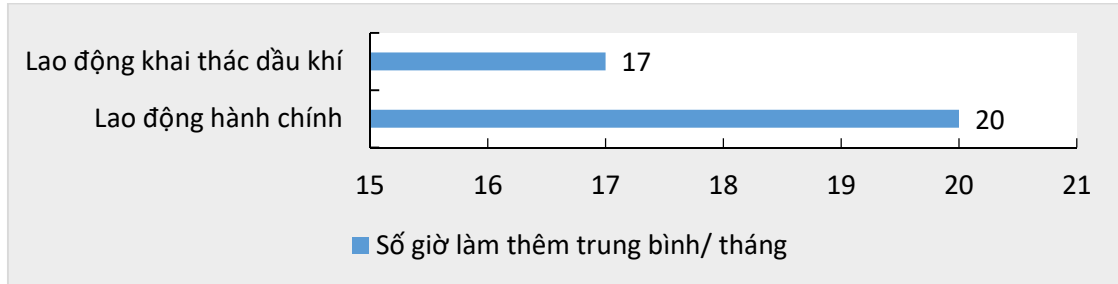
Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực thăm dò, khai thác dầu khí trên biển, thông tư 24/2015/TT-BCT quy định NLD làm việc thường xuyên theo phiên và theo ca làm việc, ca làm việc tối đa 12 giờ/ ngày; phiên làm việc tối đa 28 ngày/ tháng. NLD làm việc không thường xuyên sẽ làm việc theo phiên làm việc tối đa 45 ngày và ca làm việc tối đa 12 giờ. Trách nhiệm của NSDLĐ là hình thành các quy định cụ thể về ca làm việc và phiên làm việc tại công trình dầu khí trên biển, ghi vào Nội quy lao động và thông báo cho NLD trước khi đến làm việc. Thực tế, đối với NLD khai thác dầu khí, TGLV càng được Tập đoàn quản lý và đảm bảo nghiêm ngặt. Kỷ luật về TGLV khá khắt khe nhằm hạn chế thấp nhất các rủi ro có thể xảy ra trong lao động và đảm bảo sức khoẻ NLD. Hơn nữa, giữa các ca làm việc, NLD được nghỉ ngơi tối thiểu 60 phút để phục hồi sức lao động. Kết quả khảo sát về nội dung đảm bảo TGLV trong ngày theo đúng PLLĐ tại PVN cho thấy Tập đoàn đang tuân thủ tốt các quy định của pháp luật về TGLV/ ngày với mức đánh giá khá cao 4.35/5 từ NLD. Điều này cho thấy NLD tại Tập đoàn khá hài lòng với TGLV tại đây. Theo đó, NLD được đảm bảo về TGLV nhằm đảm bảo cân bằng cuộc sống – công việc, đảm bảo sức khoẻ và tái sản xuất sức lao động tốt. TNXH đối với NLD của Tập đoàn về TGLV đang được quan tâm đúng mức.

4.2.4.2. Số giờ làm thêm/ tháng:

Thực tế cho thấy, tình trạng vi phạm quy định về TGLV của NLD không diễn ra thường xuyên tại các đơn vị Tập đoàn. NLD cho biết hầu hết các đơn vị đều thực hiện làm thêm giờ có trả lương nếu NLD đăng ký trước với NSDLĐ. Số giờ làm thêm trong 1 tháng của NLD đa số là <20h/ tháng.

Tuy vậy, vẫn có tình trạng NLD được huy động làm thêm giờ khi có công việc phát sinh nhưng lại không hưởng thêm lương làm ngoài giờ do tinh thần tự nguyện của NLD. Mặc dù trong Luật Lao động có quy định khá chi tiết “thời gian làm thêm giờ của NLD được hưởng ít nhất 150% tiền lương theo đơn giá tiền lương thực tế hiện hưởng” nhưng NLD vẫn tự nguyện làm thêm giờ khi cần mà không hưởng lương. Một phần lý do của tình trạng này là vì NLD vẫn chưa lên tiếng đòi quyền lợi

của mình vì chỉ mong muốn với suy nghĩ hoàn thành công việc được giao; NSDLĐ còn chưa sâu sát trong việc đảm bảo các quyền lợi của NLĐ.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Biểu đồ 4.9. Số giờ làm thêm trung bình/ tháng của NLĐ tại PVN

Do tính chất đặc thù công việc mà những lao động trực tiếp thuộc bộ phận khai thác dầu khí, làm việc trên các giàn khoan có TGLV khác so với lao động thông thường, tuy nhiên vẫn đảm bảo TGLV và TGNN theo đúng quy định. TGLV và TGNN dành cho các lao động thuộc bộ phận này được thực hiện khá nghiêm ngặt theo đúng quy định đã nêu. Thông tư 24/2015/TT-BCT quy định TGLV ngoài ca làm việc hoặc ngoài phiên làm việc quy định đối với NLĐ làm việc thường xuyên được tính là thời gian làm thêm giờ. Thời gian làm việc ngoài ca làm việc hoặc ngoài phiên làm việc quy định hoặc TGLV vượt quá số giờ làm việc tiêu chuẩn trong năm quy định trong thông tư đối với NLĐ làm việc không thường xuyên được tính là thời gian làm thêm giờ. Cụ thể, tổng số giờ làm việc và giờ làm thêm của NLĐ không vượt quá 14 giờ/ngày. Số giờ làm thêm của NLĐ không vượt quá 50 giờ/phiên làm việc và trong mọi trường hợp không vượt quá 300 giờ/năm. Số giờ làm thêm đối với NLĐ làm việc trên giàn khoan trung bình chỉ rơi vào khoảng 17 giờ/ tháng, thường chỉ diễn ra vào những thời điểm có sự cố ban đêm hoặc khi các đơn vị có những công việc lớn đột xuất. Do TGLV tại giàn khoan đã khá dài trong khi điều kiện làm việc khắc nghiệt thường xuyên phải tiếp xúc với tiếng ồn, nóng, gió... nên các đơn vị thường không thường xuyên tổ chức làm thêm giờ đối với nhóm lao động này để đảm bảo sức khỏe, ATLĐ và tránh hiện tượng phát sinh bệnh nghề nghiệp.

4.2.5. Về đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động

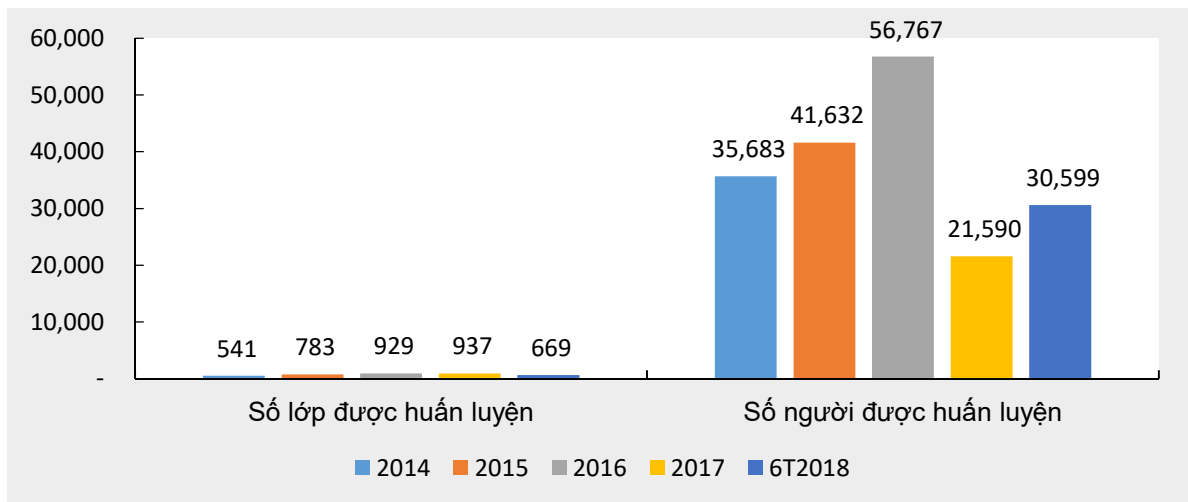
4.2.5.1. Số người lao động được huấn luyện về bảo hộ lao động

Hàng năm, các đơn vị trong Tập đoàn đều tổ chức huấn luyện về chủ đề bảo hộ lao động (BHLĐ), số lượng NLĐ tham gia các khoá tập huấn này chiếm từ 30 -

70% tổng số NLD toàn Tập đoàn.

Với đặc trưng là một ngành có hàm lượng kỹ thuật cao, chủ yếu hoạt động SXKD tại những khu vực nguy hiểm như ngoài biển rộng, dưới đáy biển, trong sa mạc, PVN luôn chú trọng đến những chính sách và hoạt động BHLĐ. Những đợt tập huấn về công tác BHLĐ đã được tổ chức thường xuyên cho cho cán bộ công đoàn chuyên trách, đội ngũ an toàn vệ sinh, NLD tại các đơn vị trong ngành dầu khí.

Các kiến thức về hệ thống văn bản pháp luật quy định về BHLĐ; tổ chức bộ máy thực hiện an toàn VSLĐ; cách thức tổ chức bộ máy thực hiện an toàn VSLĐ sẽ được phổ biến trong các lớp tập huấn. Để thực hiện tốt công tác BHLĐ, phải làm cho NSDLĐ, NLD và cán bộ phụ trách công đoàn hiểu biết được những vấn đề căn bản về an toàn VSLĐ, các văn bản pháp lý về BHLĐ và tổ chức thực hiện công tác BHLĐ. Do đó, với những kiến thức có được từ các lớp tập huấn, các bên liên quan sẽ nhận thức và thực hiện công tác BHLĐ trong phạm vi nhiệm vụ được phân công.



Nguồn: Báo cáo công tác BHLĐ qua các năm của PVN

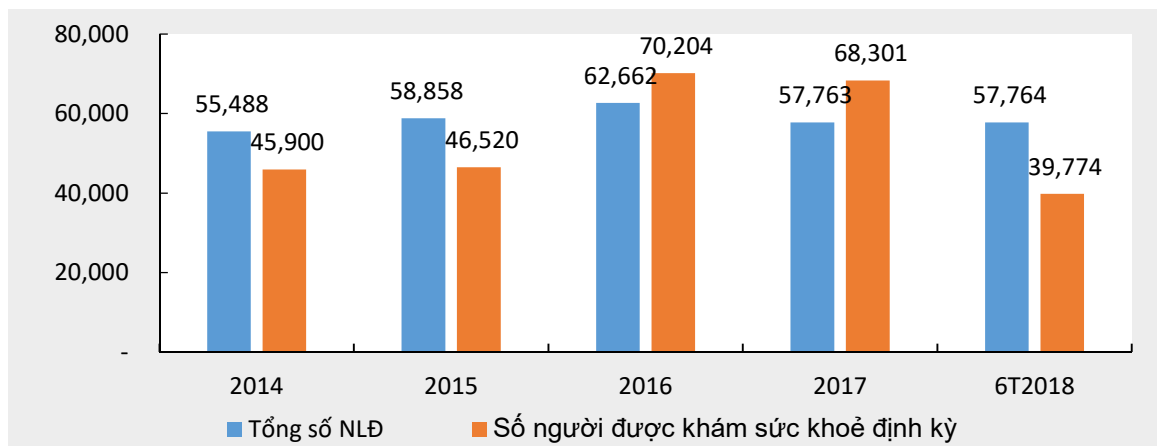
Biểu đồ 4.10. Công tác huấn luyện về bảo hộ lao động

Nhìn chung, Tập đoàn ngày càng quan tâm đến công tác BHLĐ. Cụ thể, số lớp học được tổ chức hàng năm về BHLĐ tại Tập đoàn tăng dần qua thời gian, từ 541 lớp được tổ chức vào năm 2014 tăng gần gấp đôi lên 937 lớp vào năm 2017. Cùng với đó, số lượng NLD được tham gia tập huấn về BHLĐ cũng có sự biến động. Năm 2014, số NLD được tham gia tập huấn về BHLĐ là 35,683 người, tương đương gần 60% tổng số lao động toàn Tập đoàn. Con số này tăng lên đến 41,632 người vào năm

2015, tương đương xấp xỉ 70% NLĐ được tập huấn. Số lượng NLĐ được tham gia tập huấn BHLĐ đạt mức cao nhất vào năm 2016 với 56,767 người, tương đương 85% tổng số lao động Tập đoàn. Tuy nhiên, số lượng NLĐ được tập huấn về BHLĐ trong năm 2017 giảm mạnh chỉ còn 50% so với năm 2016. Sáu tháng đầu năm 2018, Tập đoàn đã tổ chức được 669 lớp cho 30,599 NLĐ được tập huấn về BHLĐ. Những con số trên cho thấy Tập đoàn rất quan tâm đến công tác BHLĐ để đảm bảo ATLĐ, VSLĐ. Yếu tố an toàn luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu trong quá trình SXKD của Tập đoàn. Các đơn vị tổ chức được nhiều khoá tập huấn nhất cho nhiều NLĐ phải kể đến là VSP, PTSC, PVD, Petrosetco, PVCFC, DQS... TNXH đối với NLĐ trong công tác tập huấn BHLĐ là khá tốt tại PVN.

4.2.5.2. Số người lao động được khám sức khoẻ định kỳ

Khám sức khoẻ định kỳ là hoạt động được tổ chức thường xuyên tại các đơn vị thuộc PVN. Đa phần mỗi năm, các đơn vị tổ chức khám sức khoẻ cho NLĐ từ 1 đến 2 lần. Thông thường, yếu tố môi trường có tác động rất lớn với sức khoẻ của NLĐ, đặc biệt là lao động trong lĩnh vực dầu khí, thường xuyên làm việc với tiếng ồn, khói bụi... Do đó, Tập đoàn khá chú trọng đến nội dung này trong các hoạt động về đảm bảo ATLĐ và VSLĐ.



Nguồn: Báo cáo công tác BHLĐ qua các năm của PVN

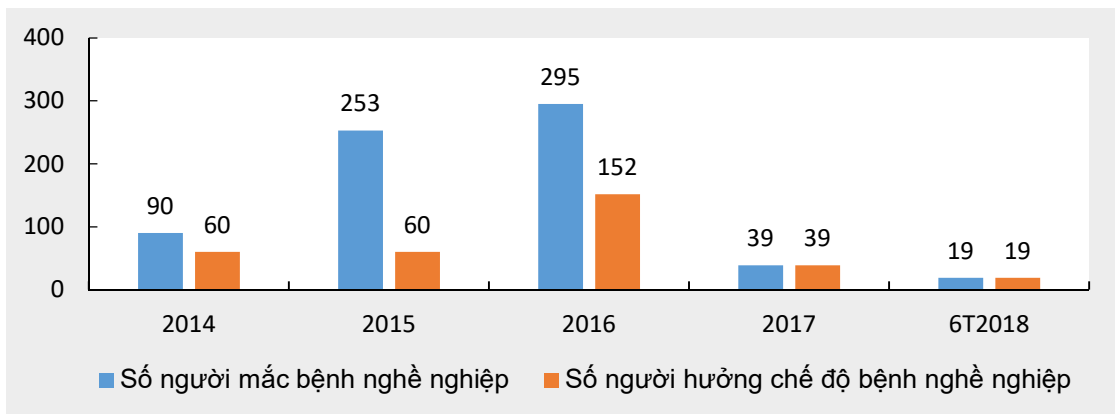
Biểu đồ 4.11. Số NLĐ được khám sức khoẻ định kỳ

Biểu đồ 4.11 cho thấy tỷ lệ NLĐ được khám sức khoẻ định kỳ trên tổng số NLĐ Tập đoàn tương ứng là 45,900 NLĐ (tương đương 82,7%) và 46,520 NLĐ (tương đương 79%) trong hai năm 2014 và 2015. Điều này cho thấy vẫn có một số đơn vị (khoảng 20% NLĐ mỗi năm) chưa tổ chức khám sức khoẻ cho NLĐ. Tuy

nhiên, tỷ lệ khám sức khỏe định kỳ đã tăng lên lần lượt là 70,204 NLD (tương đương 112%) và 68,301 NLD (tương đương 118%) từ năm 2016 – 2017, điều này cho thấy có những đơn vị tổ chức khám sức khỏe 2 lần/ năm. Nửa đầu năm 2018, đã có 39,774 NLD (tương đương 68,9%) được khám sức khỏe định kì. Việc quan tâm đến sức khỏe NLD thông qua khám sức khỏe định kì sẽ ngăn ngừa, phát hiện sớm, điều trị kịp thời và giúp giảm được các chi phí y tế cho NLD mắc bệnh cho các đơn vị. Hơn nữa, việc này sẽ giúp giảm bệnh nghề nghiệp cho NLD, ổn định lực lượng sản xuất và hoạt động của Tập đoàn.

4.2.5.3. Tỷ lệ NLD mắc bệnh nghề nghiệp

Dầu khí là ngành kinh tế đặc thù với công nghệ sản xuất hiện đại nhưng phức tạp, điều kiện làm việc có thể ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng của người tham gia lao động. Theo báo cáo của Cục Quản lý Môi trường Y tế - Bộ Y Tế (2015), tỷ lệ NLD có sức khỏe từ loại 1 (rất khỏe) đến loại 2 (khỏe) trong ngành Dầu khí Việt Nam chiếm 80%, tỷ lệ NLD có sức khỏe loại 4 và 5 (yếu và rất yếu) chỉ chiếm khoảng 2,4%. So với mặt bằng chung, sức khỏe của NLD trong ngành Dầu khí Việt Nam được đánh giá là cao hơn đáng kể do Tập đoàn quan tâm đến sức khỏe NLD.

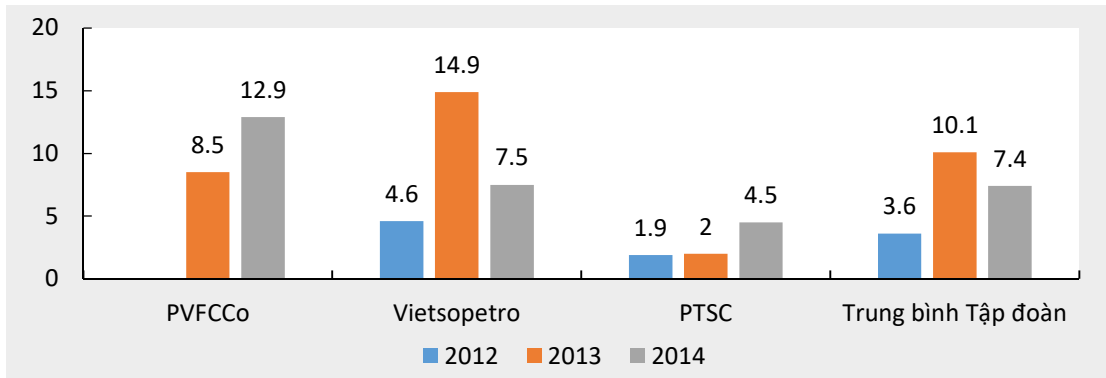


Nguồn: Báo cáo công tác BHLĐ qua các năm của PVN

Biểu đồ 4.12. Tình hình số người mắc bệnh nghề nghiệp tại PVN

Theo Viện Khoa học an toàn và sức khỏe lao động tính đến tháng 6 năm 2015, tổng số người bị BNN trong ngành dầu khí là 500 người, trong đó 499 công nhân mắc bệnh diếc nghề nghiệp, 01 công nhân bị bệnh lao nghề nghiệp. Biểu đồ 3.12 cho thấy tại PVN năm 2015 – 2016 là hai năm có số lượng NLD mắc BNN cao nhất trong giai đoạn 2014 – 2018, lần lượt là 253 và 295 người mắc BNN. Tuy nhiên, số lượng NLD mắc BNN giảm mạnh đáng kể xuống còn 39 người năm 2017 và 19 người trong 6

tháng đầu năm 2018. Đáng chú ý, số người được hưởng chế độ trong những năm 2014 – 2016 là khá thấp. Đặc biệt năm 2015, chỉ có 23,7% NLĐ được hưởng chế độ do tính chất bệnh chưa đáp ứng được các tiêu chí đặt ra của Tập đoàn về BNN.



Nguồn: Hoàng Thái Lộc và cộng sự, 2017

Biểu đồ 4.13. Tỷ lệ % ca mắc bệnh nghề nghiệp tại Tập đoàn từ 2012 – 2014

Các báo cáo thống kê định kỳ về an toàn sức khỏe của PVN cũng cho biết ba loại bệnh phổ biến được phát hiện khi tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ Tập đoàn là điếc nghề nghiệp, lao nghề nghiệp và bụi phổi silic nghề nghiệp. Trong đó, điếc nghề nghiệp là bệnh phổ biến nhất, được phát hiện chủ yếu tại ba DN: Liên doanh Vietsopetro, Tổng công ty cổ phần Kỹ thuật Dầu khí Việt Nam (PTSC) và Tổng công ty Phân bón và Hoá chất Dầu khí – CTCP (PVFCCo) trung bình từ 2,7-8,5% trong giai đoạn từ 2012-2014 (Hoàng Thái Lộc và cộng sự, 2017).

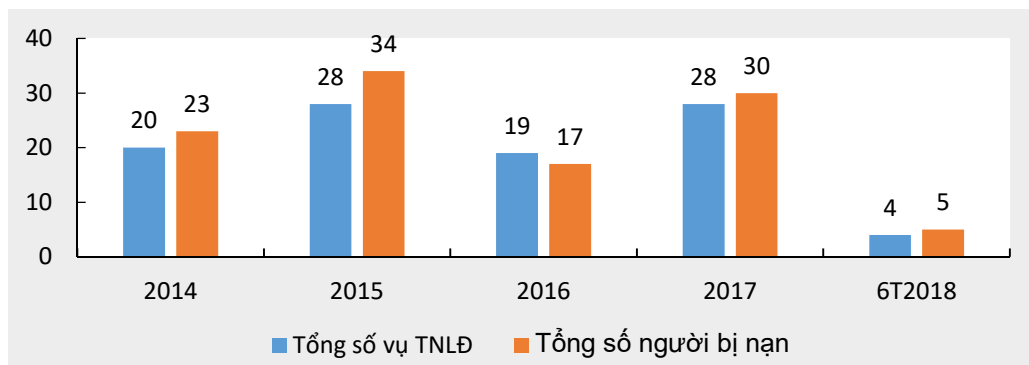
NLĐ tại một số đơn vị khác trong Tập đoàn được cho là có nguy cơ cao khả năng mắc bệnh điếc nghề nghiệp như: Tổng công ty cổ phần Xây lắp Dầu khí Việt Nam (PVC), Tổng công ty Cổ phần Vận tải Dầu khí (PVTrans), Tổng công ty Dầu Việt Nam (PVOil), Tổng công ty Thăm dò Khai thác Dầu khí (PVEP), Công ty TNHH MTV Lọc hoá dầu Bình Sơn (BSR), Tổng công ty Cổ phần Khoan và dịch vụ khoan Dầu khí (PV Drilling).

Đáng chú ý, hầu hết số người mắc bệnh điếc nghề nghiệp là nam giới, nhiều nhất trong độ tuổi từ 36 - 45 tuổi, theo sau là 26 -35 tuổi. Nguyên nhân có thể do nam thường được bố trí ở các vị trí sản xuất trực tiếp chịu ảnh hưởng lớn bởi tiếng ồn và càng trẻ thì lại càng làm các công việc nặng nhọc trong môi trường tiếng ồn lớn. Tuổi nghề dưới 05 năm có tỷ lệ mắc điếc nghề nghiệp nhiều nhất, tiếp theo là những lao động đã có thời gian làm việc từ 05 - 10 năm. Vị trí công việc cũng ảnh hưởng đến

tỷ lệ NLD mắc đieck nghề nghiệp với yếu tố tiếng ồn là nhân tố chính gây ra bệnh này. Một số vị trí công việc có tỷ lệ mắc đieck nghề nghiệp cao hơn so với các vị trí khác trong Tập đoàn như xưởng sản phẩm, xưởng sửa chữa cơ khí và xưởng điện của nhà máy sản xuất phân đạm, bộ phận điều khiển robot lặn và khảo sát địa chất công trình biển, bộ phận boong tàu. Đây cũng là các vị trí có ô nhiễm tiếng ồn cao hoặc NLD phải chịu tác động của áp lực nước ở các vị trí công việc liên quan đến lặn.

4.2.5.4. Số vụ tai nạn lao động

ATLD luôn là vấn đề được ý thức cao và được quan tâm đáng kể trong các hoạt động SXKD tại PVN. Hàng năm, PVN đều tổ chức khá nhiều các khoá huấn luyện, tập huấn, các phong trào về ATLD nhằm tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về văn hóa an toàn trong sản xuất cho NLD tại các đơn vị cơ sở, qua đó giúp giảm thiểu tối đa các tai nạn, sự cố. Tuy vậy, với đặc thù lao động dầu khí thường xuyên làm việc tại các dàn khoan hay ngoài khơi, TNLD vẫn dễ xảy ra.



Nguồn: Báo cáo công tác BHLĐ qua các năm của PVN

Biểu đồ 4.14. Số vụ tai nạn lao động và số người bị nạn tại Tập đoàn

Biểu đồ 4.14 cho thấy trong khoảng thời gian từ 2014 - 2017, số vụ TNLD xảy ra trên tổng số đơn vị Tập đoàn giao động từ 20 - 28 vụ mỗi năm. Trong đó, năm 2016 xảy ra ít TNLD nhất với 19 vụ. Năm 2017, số vụ TNLD tăng lên là 28 vụ/năm. Cùng với đó, tổng số NLD bị nạn trong những vụ tai nạn kể trên giao động từ 23-34 người, nhiều nhất là 34 người vào năm 2015, thấp nhất là 17 người vào năm 2016. Sáu tháng đầu năm 2018, số vụ TNLD và số người bị nạn trong những vụ TNLD giảm đáng kể, còn 4 vụ và 5 người bị nạn. Điều này cho thấy Tập đoàn đã có những sáng kiến, đổi mới để giảm thiểu số vụ TNLD cũng như số người bị nạn trong quá trình lao động. AtSS (An toàn + 5S + Sáng kiến) là một trong những sáng kiến được cho là thành công tại PVCFC – một đơn vị điển hình của Tập đoàn. Đây là “một chuỗi

bao gồm 3 chương trình Quan sát an toàn - nhằm giảm thiểu các rủi ro và ngăn ngừa các TNLD, bệnh nghề nghiệp xảy ra; Quản lý sản xuất 5S - nhằm cải tạo môi trường làm việc để nâng cao năng suất lao động và chương trình Ghi nhận ý tưởng, cải tiến, thúc đẩy phong trào thi đua lao động sáng tạo.” Chương trình AtSS tại PVCFC tập trung nhấn mạnh nguyên tắc: “An toàn là trách nhiệm của tất cả mọi người.” Sau 3 tháng thực hiện chương trình, tập thể NLĐ tại PVCFC làm việc tại Nhà máy Đạm Cà Mau đã nhanh chóng nắm bắt được các nguyên tắc ATLD, tầm quan trọng của công tác phòng ngừa TNLD; bên cạnh đó luôn chủ động cải tiến; rèn luyện ý thức tự giác và kỷ luật lao động; xây dựng văn hóa không đổ lỗi; tích cực làm việc theo nhóm và thúc đẩy môi trường văn hóa mở với nội dung chính là nhận diện, quan sát sự việc, khuyến khích các hành vi an toàn, động viên người được quan sát về điều chỉnh các hành vi không an toàn,...

Về TNLD gây chết người, từ năm 2014 đến nay, năm 2016 xảy ra số lượng nhiều nhất cả về số vụ TNLD gây chết người (4 vụ) và số người chết (4 người). Con số này giảm còn 3 vụ và 3 người chết vào năm 2016. Trong 6 tháng đầu năm 2018, PVN đã kiểm soát thành công ATLD, chưa để xảy ra trường hợp TNLD nào có người chết. Điều này chứng tỏ những chương trình hành động và tập huấn về BHLĐ mà PVN tổ chức đã phát huy tác dụng.

Về tai nạn giao thông trong lao động, trong giai đoạn từ năm 2014 - 2018, năm 2015 có số lượng lớn nhất với 8 vụ tai nạn giao thông trong lao động, tuy nhiên không có người chết. Số người chết do tai nạn giao thông được coi là TNLD lớn nhất là 2 người, xảy ra vào năm 2016. Trong 6 tháng đầu năm 2018, Tập đoàn chưa xảy ra tai nạn giao thông nào trong lao động.

Bảng 4.4. Tình hình tai nạn lao động tại Tập đoàn

Năm/ chỉ tiêu	Tổng số vụ TNLD	Tổng số người bị nạn	Số vụ TNLD chết người	Tổng số người chết	Số vụ tai nạn giao thông trong lao động	Số người chết do TNGT được coi là TNLD
2014	20	23	1	1	4	1
2015	28	34	2	2	8	0
2016	19	17	4	4	4	2
2017	28	30	3	3	4	0
6T2018	0	0	0	0	0	0

Nguồn: Báo cáo công tác BHLĐ qua các năm của PVN

Trong khi hầu hết các DN đang thực hiện quản lý an toàn sức khoẻ lao động theo phương thức truyền thống dựa trên các quy định và văn bản pháp luật, PVN hiện đang áp dụng các hệ thống quản lý an toàn hiện đại trên cơ sở quản lý rủi ro. Cụ thể, 13/28 tổng công ty/ công ty con của PVN đã được các tổ chức quốc tế cấp chứng chỉ OHSAS18001 như PTSC, PVGas, PVFCCo, PV Drilling... OHSAS18001 là dạng tiêu chuẩn tự nguyện áp dụng, đưa ra những yêu cầu, chuẩn mực cần thiết cho một hệ thống quản lý an toàn sức khoẻ lao động của một DN. Một số đơn vị còn tích hợp OHSAS18001 với ISO9001 (hệ thống quản lý chất lượng) và ISO14001 (hệ thống quản lý môi trường) thành một hệ thống quản lý duy nhất. Điều này phần nào giúp hạn chế TNLD và BNN tại các đơn vị thành viên của PVN trong thời gian qua.

4.2.6. Về tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

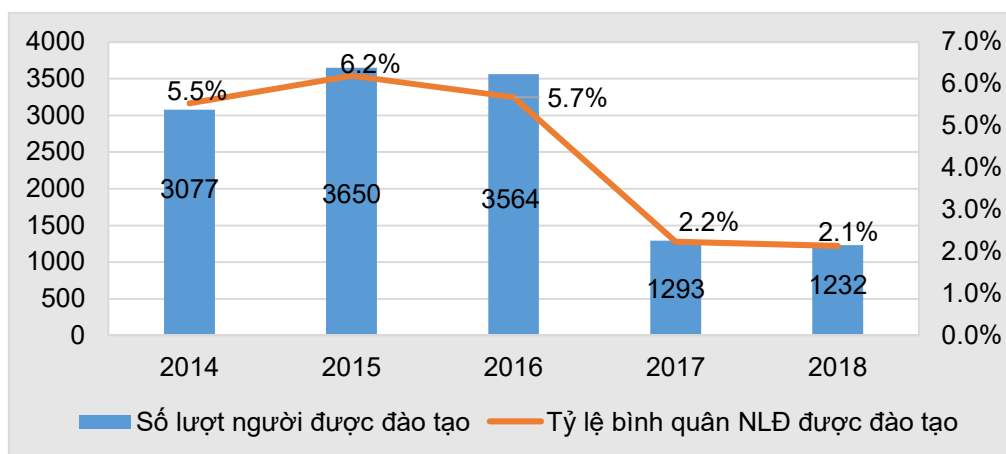
Hàng năm, Tập đoàn tổ chức các chương trình đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, bao gồm các chương trình đào tạo chuyên sâu mang tính định hướng phát triển chuyên gia; chương trình đào tạo về quản lý; chương trình đào tạo sau đại học; chương trình đào tạo bồi dưỡng thường xuyên. Chương trình đào tạo của Tập đoàn được thực hiện dựa trên kế hoạch hàng năm được đăng ký bởi các đơn vị trong Tập đoàn. Tập đoàn thực hiện phân cấp sâu đối với công tác đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ NLD tại các đơn vị nhằm tạo cho các đơn vị chủ động thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị và các chỉ tiêu kế hoạch Tập đoàn giao. Tập đoàn cũng tích cực thực hiện mục tiêu xây dựng và phát triển đội ngũ có chuyên môn cao trong năm lĩnh vực SXKD chính, đẩy mạnh các chương trình đào tạo bắt buộc dành cho đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ cán bộ kế cận và NLD.

4.2.6.1. Tỷ lệ bình quân NLD được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Hàng năm, số lượt NLD được tham gia các khoá đào tạo của Tập đoàn đều đạt con số trên 1.200 NLD. Tuy nhiên, so với tổng số NLD Tập đoàn thì số lượng NLD được tham gia các khoá đào tạo bồi dưỡng thường xuyên hàng năm của Tập đoàn chưa cao và đang giảm qua các năm. Cụ thể, trong 5 năm qua, năm 2015 có tỷ lệ bình quân NLD được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ qua các khoá đào tạo của Tập đoàn cao nhất, đạt 6,2%. Từ sau đó, tỷ lệ này giảm mạnh xuống còn 1/3 với 2,2% vào năm 2017 và 2,1%/năm vào năm 2018.

Lý do của việc giảm sút tỷ lệ bình quân NLD được tham gia các khoá đào tạo bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ tại PVN là do PVN vẫn tổ chức các khóa học, khóa đào tạo theo hình thức truyền thống tại lớp học thực tế trong khi từ năm

2017, Tập đoàn thực hiện hình thức đấu thầu để lựa chọn các cơ sở thực hiện công tác đào tạo. Để phù hợp với quy định của Tập đoàn, một số chương trình đào tạo của Tập đoàn chưa tổ chức được do vướng mắc trong quá trình tuyển chọn hoặc thực hiện các thủ tục đấu thầu. Hơn nữa, NLD được tham gia đào tạo theo đúng nhu cầu kiến thức phù hợp với vị trí công việc chưa thực sự lớn do tính chất các khoá học này phần lớn mới chỉ khảo sát theo các yếu tố khách quan như sự phát triển của nền kinh tế mà chưa tính đến việc khảo sát nhu cầu thực sự của NLD.



Nguồn: Báo cáo đào tạo qua các năm của PVN

Biểu đồ 4.15. Tỷ lệ bình quân NLD được tham gia các khoá đào tạo

Bảng 4.5. Số lượng NLD tham gia từng chương trình đào tạo của PVN

Đơn vị tính: người

Chương trình/lĩnh vực đào tạo	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
Chuyên sâu	119	212	410	180	187
Quản lý	461	206	583	150	185
Sau đại học	14	22	56	29	29
Bồi dưỡng thường xuyên	2325	2530	2515	934	831
Tổng cộng	2919	2970	3564	1293	1232

Nguồn: Báo cáo đào tạo qua các năm của PVN

Trong các chương trình đào tạo của Tập đoàn, công tác bồi dưỡng thường xuyên có số lượt người được tham gia bồi dưỡng nhiều nhất với rất nhiều các lĩnh vực được đào tạo như: an ninh an toàn, an toàn sức khỏe môi trường, kỹ năng theo năng lực chung, dịch vụ kỹ thuật, lĩnh vực dịch vụ kỹ thuật xây dựng, lĩnh vực lọc hoá dầu, lĩnh vực điện/than/khí, lĩnh vực quản lý dự án... Các chương trình đào

tạo này đáp ứng nhu cầu cho đại đa số NLĐ trong Tập đoàn nhằm nâng cao hiểu biết, kiến thức và kỹ năng về an ninh an toàn hay sức khoẻ NLĐ... Chương trình đào tạo về lĩnh vực quản lý có số lượng lượt người tham gia học nhiều thứ hai, sau chương trình bồi dưỡng thường xuyên. Đây là chương trình đào tạo nhằm nâng cao năng lực, kỹ năng quản lý và điều hành DN của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý. Các nội dung được trình bày trong các khóa học được thay đổi hàng năm, phù hợp với tình hình phát triển kinh tế xã hội ở thời điểm của khóa học cũng như nhu cầu kiến thức cần bổ sung cho đội ngũ làm công tác lãnh đạo quản lý của Tập đoàn. Năm 2018, Tập đoàn đã tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về quản lý như các khóa học Nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp, bối cảnh quốc tế hiện tại và các vấn đề đặt ra cho nền kinh tế Việt Nam, kỹ năng quản lý trong công nghiệp dầu khí. Các nội dung đào tạo này cập nhật các vấn đề quan trọng của DN trong và ngoài nước, giúp NLĐ trau dồi và bổ sung các kiến thức về hoạt động kinh doanh trong bối cảnh mới.

Ngoài ra, một chương trình đào tạo cũng được chú trọng tại PVN là chương trình đào tạo chuyên sâu mang tính định hướng phát triển đội ngũ chuyên gia. Chương trình này thường tập trung đào tạo trong lĩnh vực khoan, khai thác và thăm dò tại khu vực nước sâu, khai thác dầu khí từ các đối tượng phi truyền thống, nghiên cứu các công nghệ kỹ thuật mới đang được áp dụng trên thế giới và đào tạo chuyên sâu cho công tác thăm dò và khai thác dầu khí. Số lượt cán bộ được cử đi học đặc biệt cao trong năm 2016 (tăng mạnh đến 50% so với năm 2015), giảm dần từ năm 2017.

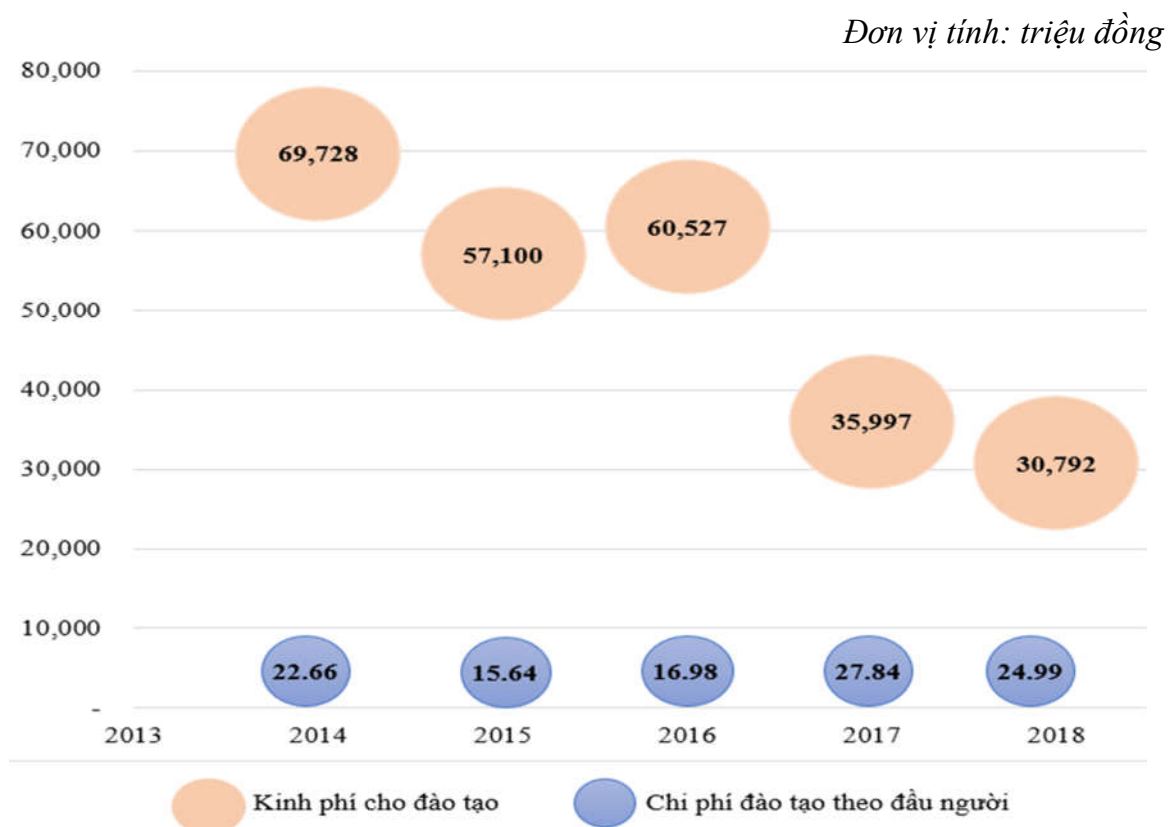
Bảng 4.6. Lĩnh vực đào tạo chuyên sâu của PVN

TT	Lĩnh vực đào tạo chuyên sâu, định hướng phát triển chuyên gia	Số lượt người được đào tạo (người)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Thăm dò và khai thác dầu khí	48	82	207	141	122
2	Công nghiệp khí	50	17	20	10	30
3	Lọc hoá dầu	0	0	10	10	10
4	Dịch vụ dầu khí chất lượng cao	34	36	45	19	25
5	Kinh tế/ tài chính/ thương mại	0	77	118	0	0
6	An ninh an toàn cho cán bộ của Gazprom	0	0	10	0	0
Tổng		119	212	410	180	187

Nguồn: Báo cáo đào tạo qua các năm của PVN

4.2.6.2. Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người/ năm

Chi phí bình quân mà PVN dành để bồi dưỡng chuyên môn bình quân cho một NLD tham gia vào chương trình đào tạo của Tập đoàn ở mức khá cao. Trong 5 năm gần đây (từ 2014 đến 2018), con số này tính trung bình đạt 21,62 triệu đồng/ năm. Trong đó, năm 2015 và 2016, chi phí dành cho đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ bình quân tính theo đầu người đạt mức thấp nhất, lần lượt là 15,64 triệu đồng và 16,98 triệu đồng. Điều này là do số lượng NLD tham gia đào tạo cao gấp 3 lần trong khi kinh phí dành cho đào tạo của 2 năm này chỉ cao gấp đôi so với những năm sau. Hai năm gần đây, chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người tăng cao hơn so với những năm trước, đạt 27,84 triệu đồng/người và 24,99 triệu đồng/người trong năm 2017 và 2018.



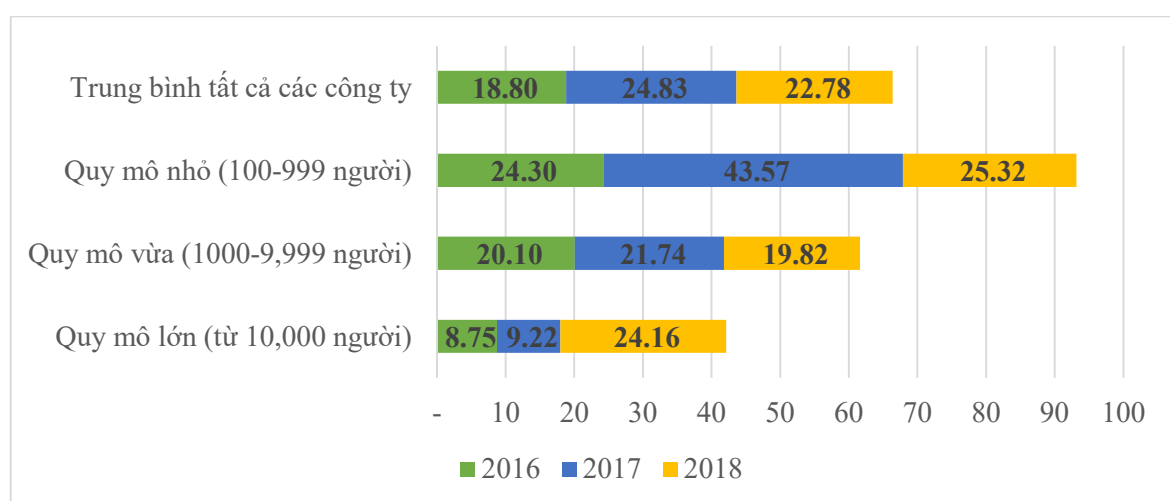
Nguồn: Báo cáo đào tạo qua các năm của Tập đoàn

Biểu đồ 4.16. Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân đầu người/ năm của PVN

So sánh với ngân sách dành cho đào tạo nguồn nhân lực của các DN Mỹ sử dụng trong những năm qua (biểu đồ 4.16) cho thấy, chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người/ năm của PVN là tương đồng. Trong năm

2018, trung bình các công ty Mỹ chi khoảng 986 USD để đào tạo một nhân sự, tương đương 22,8 triệu đồng/ người. Trong đó, các DN có quy mô lớn với số lượng NLD từ 10.000 người trở lên chi 24,1 triệu đồng cho mỗi NLD được tham gia đào tạo trong năm 2018. Điều này cho thấy nguồn ngân sách dành cho hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của PVN là không hề thua kém so với các DN lớn ở Mỹ. Tập đoàn đã và đang rất chú trọng đến TNXH trong phát triển năng lực chuyên môn cho NLD nhằm nâng cao năng suất lao động, trình độ kỹ năng tay nghề trong công việc của lao động, nâng cao tính ổn định và năng động cho Tập đoàn.

Đơn vị tính: triệu đồng



Nguồn: vmptraining.com

Biểu đồ 4.17. Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân đầu người/ năm của các doanh nghiệp Mỹ

4.3. Kiểm định thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

4.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha trong luận án này được thực hiện thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Hệ số này đo lường độ tin cậy của thang đo 5 nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN được trình bày chi tiết trong Bảng 4.7.

Kết quả hệ số Cronbach's Alpha trong Bảng 4.7 cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy (hệ số Cronbach's Alpha đều trên 0,8; hệ số tương quan biến tổng đều trên 0,7). Điều này cho thấy các thước đo đảm bảo độ tin cậy.

Bảng 4.7. Hệ số Cronbach's alpha các biến độc lập

TT	Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng bé nhất
1	Nhận thức của nhà lãnh đạo DN	LD	3	0,917	0,843
2	Văn hoá DN	VH	3	0,865	0,775
3	Hệ thống PL và các công ước về LĐ	PL	4	0,808	0,721
4	Nhận thức của NLĐ	NLD	6	0,893	0,859
5	Tổ chức đoàn thể	DT	6	0,902	0,872
6	TNXH đối với NLĐ	TNXH	6	0.898	0.863

Nguồn: kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

4.3.2. Kết quả phân tích EFA

Sau khi đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, kết quả cho thấy tất cả các thang đo đều đạt giá trị tin cậy. Do đó, tác giả tiến hành bước tiếp theo, đánh giá thang đo bằng kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá EFA, kể kiểm tra tính đơn hướng của thang đo nhằm loại bỏ một số chỉ tiêu đo lường không phù hợp.

Mô hình nghiên cứu của luận án được thực hiện với 5 nhóm nhân tố với 22 biến quan sát tác động đến TNXH của DN đối với NLĐ. Trước hết kết quả của kiểm định KMO và Barlett với hệ số KMO = 0,839 > 0,5 và sig. = 0,000 – có ý nghĩa về mặt thống kê. Như vậy, có cơ sở bác bỏ Ho (giả thuyết các biến không có tương quan với nhau) và phân tích nhân tố EFA là phù hợp. Bảng 4.8 cho thấy kết quả EFA thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ và các thành phần của TNXH đối với NLĐ bằng phương pháp phân tích thành phần chính (Principal Component Analysis) với phép quay vuông góc (Varimax rotation). Tổng phương sai trích là 73,592% > 50%. Điều này chứng tỏ thang đo sử dụng cho phân tích nhân tố EFA là phù hợp. Kết quả chỉ ra 22 biến quan sát được rút trích vào 5 nhân tố giữ nguyên như mô hình ban đầu.

Đối với biến phụ thuộc TNXH đối với NLĐ, kết quả của kiểm định KMO và Barlett với hệ số KMO = 0,826 > 0,5 và sig. = 0,000 – có ý nghĩa về mặt thống kê. Tổng phương sai trích của thang đo TNXH đối với NLĐ là 69.809% > 50% (Bảng 16). Điều này chứng tỏ thang đo sử dụng cho phân tích EFA là phù hợp.

Bảng 4.8. Kết quả EFA thang đo các thành phần

STT	Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	KMO	Phương sai trích (%)
1	Nhận thức của nhà lãnh đạo DN	LD	3	0,839	73,592
2	Văn hoá DN	VH	3		
3	Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động	PL	4		
4	Nhận thức của NLĐ	NLD	6		
5	Tổ chức đoàn thể	DT	6		

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của NCS

Bảng 4.9. Kết quả EFA thang đo TNXH

STT	Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	KMO	Phương sai trích (%)
1	TNXH đối với NLĐ	TNXH	6	0,826	69,809

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của NCS

4.3.3. Kiểm định tương quan các biến

Luận án tiến hành kiểm định tương quan giữa các biến thông qua hệ số tương quan Pearson. Phương pháp này sẽ kiểm tra mối tương quan tuyến tính giữa các biến phụ thuộc. Các tiêu chí đánh giá bao gồm hệ số Pearson (r) và mức ý nghĩa về mặt thống kê. Bảng 4.10 chỉ ra rằng tất cả các hệ số Pearson > 0 và < 1 . Điều này cũng chỉ ra rằng các biến có mối quan hệ thuận chiều, phản ánh đúng theo cơ sở lý thuyết.

Bảng 4.10. Ma trận hệ số tương quan

Các biến	LD	VH	PL	NLD	DT	TNXH
LD	1	0,312**	0,362**	0,540**	0,618**	0,657**
VH		1	0,102	0,493**	0,346**	0,511**
PL			1	0,287**	0,364**	0,364**
NLD				1	0,617**	0,738**
DT					1	0,661**
TNXH						1

Ghi chú: ** Tương quan Pearson có ý nghĩa thống kê ở mức 0,01; n = 336

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của NCS

Bảng 4.10 cũng cho thấy biến phụ thuộc và các biến độc lập có ý nghĩa thống kê ở mức tối thiểu 0.01. Đồng thời không có dấu hiệu bất thường. Hệ số không thể hiện dấu hiệu đa cộng tuyến. Các kết quả trên cho thấy có thể thực hiện các phân tích thống kê khác để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

4.3.4. Kiểm định giả thuyết

Kết quả phân tích hồi quy trong Bảng 4.11 cho thấy giá trị mức ý nghĩa đều < 0.05, do đó các biến độc lập có sự tác động đến các biến phụ thuộc TNXH đối với NLD. Các hệ số “ β ” đều có giá trị > 0. Hệ số “ β ” cho thấy các biến độc lập có mối quan hệ thuận chiều với biến phụ thuộc.

Bảng 4.11. Các thông số thống kê của mô hình hồi quy

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hoá		Hệ số hồi quy chuẩn hoá	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến	
	“ β ”	Độ lệch chuẩn của sai số	“ β ”			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)
Hằng số	0,321	0,172		1,869	0,063		
LD	0,367	0,042	0,381	8,735	0,000	0,502	1,993
VH	0,146	0,032	0,174	4,868	0,000	0,749	1,335
PL	0,082	0,036	0,078	2,311	0,021	0,831	1,203
NLD	0,199	0,032	0,260	6,287	0,000	0,559	1,788
DT	0,154	0,038	0,177	4,009	0,000	0,491	2,038

Nguồn: kết quả phân tích dữ liệu của NCS

Bảng 4.12. Kết quả các giả thuyết

Giả thuyết	Nội dung	Kết quả
H1	Nhận thức của nhà lãnh đạo DN có ảnh hưởng thuận chiều đến thực hiện TNXH đối với NLD	Chấp nhận
H2	Văn hoá DN có ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH đối với NLD	Chấp nhận
H3	Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động có ảnh hưởng thuận chiều đến thực hiện TNXH đối với NLD	Chấp nhận
H4	Nhận thức của NLD có ảnh hưởng thuận chiều đến thực hiện TNXH đối với NLD	Chấp nhận
H5	Tổ chức đoàn thể có ảnh hưởng thuận chiều đến thực hiện TNXH đối với NLD	Chấp nhận

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của NCS

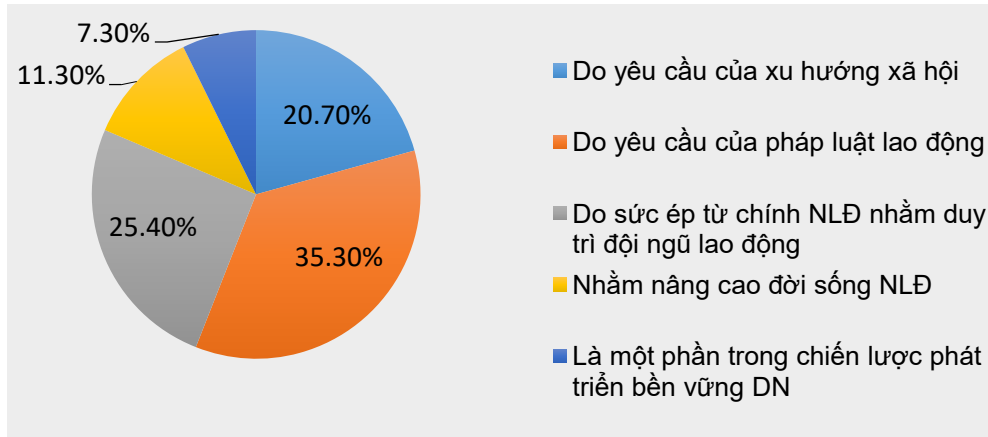
Tất cả các biến đều có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1. Có thể sắp xếp các yếu tố theo mức độ giảm dần như sau: (i) nhận thức của các nhà lãnh đạo DN; (ii) nhận thức của NLD; (iii) văn hoá DN; (iv) tổ chức đoàn thể; (v) hệ thống pháp luật và các công ước về lao động. Có thể nói các kết quả phân tích định lượng ủng hộ các giả thuyết nghiên cứu.

Nhận thức của nhà lãnh đạo DN có ảnh hưởng tích cực đến TNXH đối với NLD tại PVN. Đây là biến có mức độ ảnh hưởng lớn nhất đến thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN. Điều này hoàn toàn phù hợp với những nghiên cứu trước đây khẳng định rằng sự hiểu biết và mong muốn của các nhà quản trị DN có ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD (Lepoutre & Heene, 2006; Spencer và cộng sự, 2004; Labelle và Pierre, 2010; Christensen và cộng sự, 2014), phản ánh đúng thực tế bởi lẽ trong các TĐKT nhà nước, lãnh đạo DN là người quyết định nhiều nhất đến mức độ TNXH đối với NLD. Phỏng vấn lãnh đạo DN cho thấy, các đơn vị Tập đoàn vẫn nhìn nhận TNXH là những trách nhiệm như đi làm từ thiện với cộng đồng. Riêng đối với NLD, các nhà lãnh đạo nhận định TNXH chính là việc trả lương đúng hạn và trả lương cao hơn mức tối thiểu.

Rõ ràng, một Tập đoàn thực hiện TNXH đối với NLD như thế nào bị chi phối phần lớn bởi nhận thức của lãnh đạo Tập đoàn. Theo báo cáo của Vietnam Report (2011) về quan điểm thực hiện TNXH của các DN lớn VNR500, chiến lược TNXH của DN chịu sự chi phối và định hướng bởi việc đầu tư lâu dài cho các hoạt động xã hội (51%), việc tăng cường các hoạt động xã hội, nhân đạo của DN (39%). Tuy nhiên, sự hiểu biết về TNXH của DN vẫn còn nhiều khoảng trống khi phần lớn lãnh đạo đồng nhất việc thực hiện TNXH của DN với từ thiện hay thực hiện TNXH của DN là không bắt buộc. Do đó, việc hiểu sai hay hiểu chưa đầy đủ về TNXH của DN chính là nguyên nhân đầu tiên tác động đến quyết định cũng như hành động có TNXH đối với NLD hay chính yếu tố nhận thức của nhà lãnh đạo đóng vai trò then chốt trong việc thực hiện TNXH của đối với NLD.

Tại PVN, từ những nội dung đã phân tích về TNXH đối với NLD tại Tập đoàn cho thấy lãnh đạo Tập đoàn đã có nhận thức về việc đảm bảo các quyền và nghĩa vụ đối với NLD thông qua những hành động, những quyết định và được công nhận bởi những giải thưởng. Điển hình như năm 2017, một số đơn vị thuộc Tập đoàn Tổng công ty Phân bón và Hóa chất Dầu khí (PVFCCo), Công ty Cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau (PVCFC) được nhận được bằng khen “Doanh nghiệp vì người lao động”

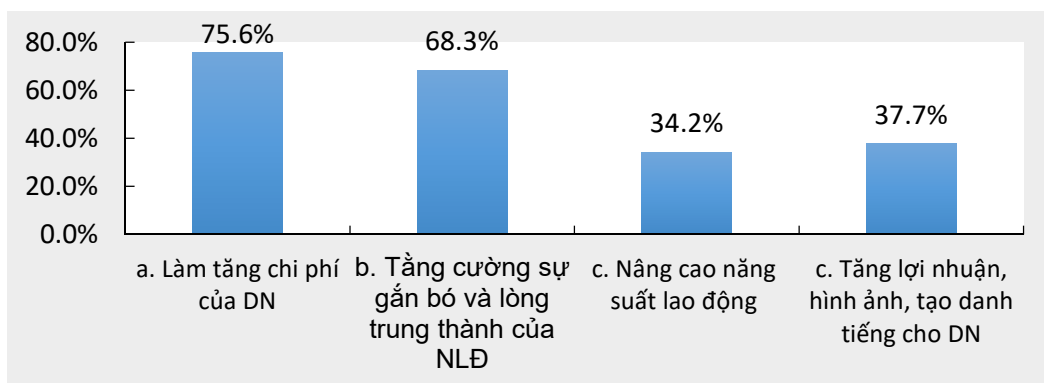
của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Các khảo sát tiếp theo đó cũng cho thấy phần lớn các nhà lãnh đạo Tập đoàn đã có sự quan tâm nhất định đến một số nội dung TNXH đối với NLD. Tuy nhiên, có một sự không đồng nhất trong nhận thức về mục đích thực hiện và lợi ích thực sự mang lại từ những hoạt động này của DN.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Biểu đồ 4.18. Mục đích của lãnh đạo DN thực hiện TNXH đối với NLD

Biểu đồ 4.18 cho thấy mục đích lớn nhất để thúc đẩy lãnh đạo Tập đoàn có TNXH đối với NLD là do yêu cầu của pháp luật lao động (35,3%). Qua thực trạng TNXH đối với NLD cho thấy, PVN thực hiện khá tốt các nội dung theo quy định của PL. Ngoài ra, việc các nhà quản trị Tập đoàn quan tâm đến thực hiện TNXH đối với NLD còn là do xu hướng phát triển chung của xã hội (20,7%) và do chính từ sức ép của NLD nên DN phải cải thiện các đãi ngộ với NLD nhằm duy trì đội ngũ NLD, đáp ứng các nhu cầu SXKD của DN (25,4%).



Nguồn: Kết quả khảo sát nhà quản trị Tập đoàn của NCS

Biểu đồ 4.19. Nhận thức của lãnh đạo DN về tác động của TNXH đối với NLD

Tuy nhiên, Tập đoàn chưa thực sự quan tâm đến việc thực hiện TNXH đối với NLD như là một phần trong chiến lược phát triển bền vững của mình. Thực tế cho thấy, ngoại trừ một số đơn vị lớn có chiến lược rõ ràng, đa phần các DN trong Tập đoàn đều mới chỉ thực hiện TNXH đối với NLD một cách thụ động hoặc theo yêu cầu của các bên liên quan. Doanh nghiệp chưa thực sự thấy tác động tích cực của việc TNXH đối với NLD trong ngắn hạn.

Hiểu sai, hiểu chưa đầy đủ về TNXH đối với NLD và những lợi ích của nó đối với DN chính là nguyên nhân đầu tiên tác động đến chuỗi quyết định và hành động còn thiếu điểm nhấn trong bức tranh thực hiện TNXH của DN Việt Nam nói chung và tại PVN nói riêng. Việc thực hiện TNXH đối với NLD có thể làm tăng chi phí và giảm lợi nhuận của DN, tuy nhiên, hiệu ứng tích cực mà nó mang lại lại vô cùng to lớn. Trong khảo sát trên, các nhà quản trị Tập đoàn đều nhận định tác động lớn nhất khi DN thực hiện TNXH đối với NLD, cải thiện chế độ đãi ngộ NLD sẽ làm tăng chi phí DN (75,6%) và đây cũng là rào cản làm cho các DN không mấy quan tâm TNXH đối với NLD. Tuy nhiên, DN cũng nhìn nhận thấy việc tăng cường thực hiện TNXH đối với NLD sẽ tạo ra sự gắn bó và lòng trung thành của NLD, tạo niềm tin và sự hứng khởi trong công việc (68,3%) phần nào làm tăng năng suất LĐ (34,2%). Trong khi đó, các đơn vị chưa nhìn thấy việc thấy được lợi ích làm tăng lợi nhuận, hình ảnh, tạo danh tiếng để tạo sức hút và giữ chân NLD (37,7%). Những lợi ích ngắn hạn của việc thực hiện TNXH đối với NLD có thể chưa hiện hữu ngay mà cần thời gian để tạo ra, vì vậy đôi khi các nhà quản trị chưa nhìn thấy hết giá trị thực sự mà TNXH đối với NLD có thể mang lại. Vì vậy, việc né tránh hay thực hiện TNXH đối với NLD chưa thực sự đầy đủ và nghiêm túc là điều dễ hiểu.

Nhận thức của NLD có ảnh hưởng tích cực đến thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Murillo và Lozano (2006), Perrini và cộng sự (2007), Hoàng Thị Thanh Hương (2015), Dương Công Danh & Nguyễn Ngọc Huyền (2016), Richard Borghesi (2018) rằng nhận thức của NLD có ảnh hưởng tích cực đến việc thực hiện TNXH đối với NLD. Đây là biến có ảnh hưởng lớn thứ hai đến thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN. Có thể thấy, NLD của Tập đoàn có biết đến nhưng chưa thực sự hiểu rõ về ý nghĩa của thuật ngữ TNXH đối với NLD, chưa nhận thức được rõ ràng về các nội dung TNXH đối với NLD. Mặc dù cho rằng việc áp dụng TNXH đối với NLD tại DN là rất quan trọng, NLD chưa thực sự quan tâm đến danh tiếng về TNXH đối với NLD khi tham gia ứng tuyển làm

việc tại Tập đoàn. Điểm tích cực là phần lớn NLD tại Tập đoàn sẵn sàng tham gia các hoạt động TNXH đối với NLD tại Tập đoàn và họ cho rằng việc áp dụng TNXH đối với NLD sẽ trở nên phổ biến ở Việt Nam trong thời gian tới.

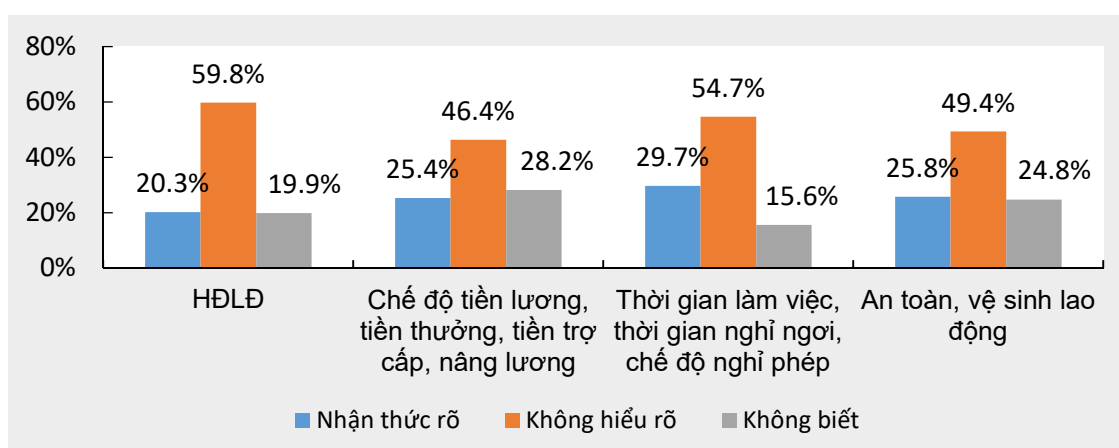
Đối với NLD, môi trường tại nơi làm việc tốt là điều kiện cần thiết để họ phát huy năng lực và có thể nâng cao năng suất lao động. Ngoài ra, những chính sách liên quan đến sức khoẻ lao động, ATLĐ cũng rất được quan tâm. Một môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp, đối xử công bằng và tạo cơ hội cho NLD có khả năng phát triển sẽ giúp cho NLD có thể cống hiến tốt nhất cho DN. Ở các đơn vị Tập đoàn, bản chất lao động trong lĩnh vực dầu khí là những lao động mang tính chất đặc thù ngành, thường xuyên làm việc trong môi trường vất vả ngoài giàn khoan, tàu biển, các dự án trọng điểm trong và ngoài nước... Nghiên cứu cho thấy rõ ràng các đơn vị Tập đoàn đang tuân thủ khá tốt các quy định pháp luật về NLD. Tuy nhiên, sức ép từ việc thực hiện TNXH đối với NLD từ chính những NLD ở đây cũng là rất lớn trong bối cảnh hiện nay của Tập đoàn đang gặp khó khăn do sự suy giảm sâu của giá dầu. Việc cắt giảm lao động, cắt giảm các khoản thưởng, phụ cấp đã liên tục diễn ra từ khoảng năm 2015 cho đến nay gây khó khăn cho cả NLD và các nhà lãnh đạo trong việc đảm bảo TNXH đối với NLD tại Tập đoàn.

NLD tại PVN cũng như những lao động tại các DN khác, việc tìm hiểu về pháp luật lao động và TNXH đối với NLD vẫn còn khá hạn chế. Đa phần NLD đều không hiểu rõ hoặc không biết đến các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLD trong quá trình hợp tác lao động dẫn đến việc chính NLD đôi lúc cũng chưa có ý thức chấp hành pháp luật trong quá trình tham gia LĐ. Do không biết hoặc không nắm đầy đủ các quy định của pháp luật về lao động, NLD gặp phải những khó khăn trong quá trình thương lượng, không đề xuất, kiến nghị với NSDLĐ để đảm bảo DN thực hiện đúng các quy định của pháp luật. Thực tế còn tồn tại cả việc NLD biết các quy định của pháp luật nhưng lại đồng ý thỏa thuận với NSDLĐ không thực hiện để được làm việc tại DN.

Diễn hình như theo chính sách nhân viên của Tập đoàn, NLD sau khi được tuyển dụng vào làm bắt buộc phải tham gia lớp bồi dưỡng về kiến thức chung do Tập đoàn tổ chức với nội dung bao gồm: Tổng quan về ngành Dầu khí và Công ty (chức năng, nhiệm vụ, lĩnh vực hoạt động, đặc thù công việc, văn hóa doanh nghiệp,...); các quy chế, quy định về an toàn, VSLĐ, nội quy lao động, bảo mật tài liệu, chính sách nhân viên và các văn bản khác liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ của NLD. Tuy nhiên, không phải đơn vị nào cũng thực hiện và không phải NLD nào cũng biết

đến những quy định này. Hay như theo quy chế của Tập đoàn về ATLĐ - VSLĐ, NSDLĐ sẽ trang bị đầy đủ, đúng quy định về BHLĐ cho NLĐ, hàng năm mở các lớp đào tạo cho NLĐ về kỹ thuật ATLĐ, phòng chống cháy nổ, đồng thời thường xuyên tổ chức kiểm tra bảo đảm an toàn cho người và tài sản của đơn vị. Nhưng thực tế lại cho thấy việc mở các lớp đào tạo như thế này chưa thực hiện triệt để tại các đơn vị thuộc Tập đoàn. Vì vậy, khi được hỏi NLĐ về việc nhận thức về các quy định của pháp luật lao động liên quan đến những nội dung như HĐLĐ, chế độ tiền lương, tiền thưởng... không có nhiều NLĐ thực sự nắm rõ được các quy định này.

Biểu đồ 4.20 cho thấy kết quả khảo sát về mức độ hiểu biết của NLĐ về các quy định chính sách lao động, đa phần NLĐ chỉ quan tâm vấn đề tiền lương mà ít để ý đến những nội dung khác. Ví dụ như NLĐ khi thực hiện ký kết HĐLĐ, chỉ quan tâm xem mức lương là bao nhiêu, trong khi đó những điều khoản khác được đề cập đến điều kiện làm việc, chế độ làm việc... thì không mấy lưu ý. Do đó, số lượng NLĐ không hiểu rõ và không biết về các quy định này là khá lớn (lần lượt là 46.4% và 28.2%). Trong khi số lượng NLĐ nhận thức rõ về chế độ tiền lương, tiền thưởng chỉ chiếm 25%. Trong số những quy định pháp luật về chính sách lao động, NLĐ hiểu rõ nhất về chế độ liên quan đến TGLV, thời gian nghỉ ngơi và chế độ nghỉ phép (29.7%). Thực tế NLĐ chỉ nắm rõ TGLV đủ 8 giờ/ngày; nghỉ phép 12 ngày/năm. Trong khi đó, chế độ về đối thoại xã hội, thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể nhận được ít sự hiểu biết, quan tâm nhất. Chỉ 15.4% NLĐ cho biết họ hiểu rõ về các nội dung này nhưng lại có đến 35% không biết. NLĐ cũng không chủ động tìm hiểu về các quy chế này với suy nghĩ nó không ảnh hưởng đến công việc hay thu nhập của mình.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

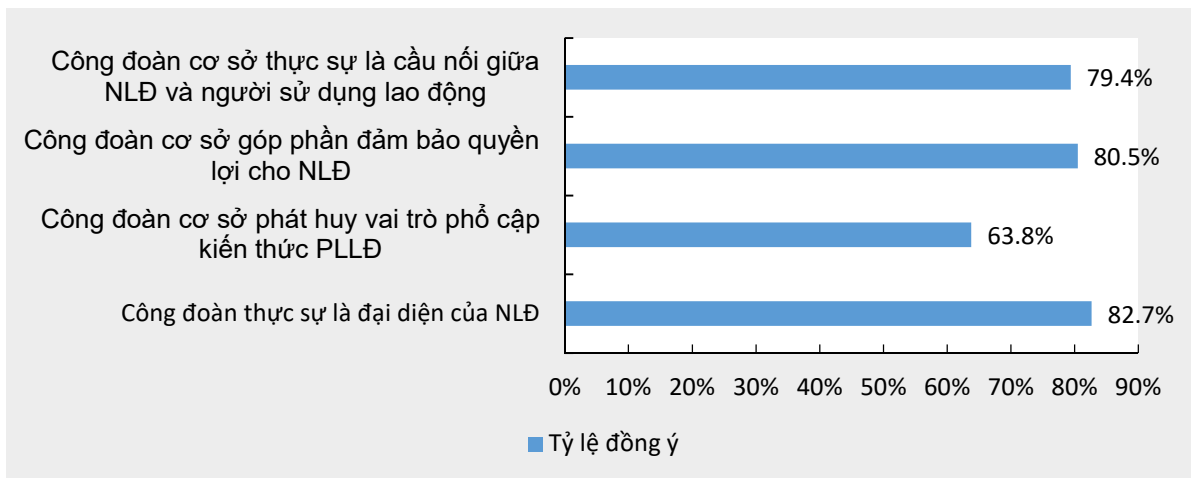
Biểu đồ 4.20. Hiểu biết của NLĐ về các quy định chính sách lao động

Các tổ chức đoàn thể ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLD tại Tập đoàn. Kết quả này tương đồng với kết quả của Hong-Min Chun and Sang-Yi Shin (2018), Boodoo, Muhammad Umar (2016), Preuss và cộng sự (2006), Matten và Moon (2008). Kết quả này cho thấy các tổ chức đoàn thể không chỉ có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLD nói chung mà tại các TĐKT Nhà nước, các tổ chức đoàn thể cũng có những ảnh hưởng thuận chiều. Đây là biến có mức độ ảnh hưởng lớn thứ ba.

Sự tồn tại của tổ chức công đoàn cơ sở và tỷ lệ công đoàn cơ sở có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLD. Cụ thể, theo quy định tại Điều 188 (Bộ Luật lao động, 2012), công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và NLD; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với NSDLĐ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại DN, cơ quan, tổ chức. Công đoàn PVN về cơ bản đã phát huy được vai trò của công đoàn cơ sở, thường xuyên tổ chức các hoạt động để khích lệ NLD. Công đoàn PVN cùng các công đoàn đơn vị thành viên, công đoàn bộ phận, tổ công đoàn trực thuộc đã triển khai đầy đủ và tổ chức tốt các hoạt động tuyên truyền giáo dục cho cán bộ, đoàn viên công đoàn của đơn vị mình; đồng thời tích cực tham gia các hoạt động do công đoàn cấp trên yêu cầu, tổ chức và phát động. Những năm vừa qua, phát huy chức năng và vai trò của mình, công đoàn PVN đã chú ý đến đời sống vật chất và tinh thần cho công đoàn viên; đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của cán bộ, công nhân viên chức và NLD. Về cơ bản, các tổ chức đoàn thể giúp cải thiện đời sống NLD, cân bằng công việc – cuộc sống.

Tuy nhiên, các công đoàn trực thuộc công đoàn PVN có địa bàn hoạt động rải rác ở nhiều tỉnh, thành phố (Hà Nội, Thái Bình, Vĩnh Phúc, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Quảng Bình, TP. Hồ Chí Minh, Bà Rịa - Vũng Tàu, Sóc Trăng, Hậu Giang, Kiên Giang và ở nước ngoài); các tổ công đoàn ở cơ quan Tập đoàn cũng được chia tách phụ thuộc vào các nhiệm vụ chuyên môn khác nhau... Do vậy, việc tổ chức chung các hoạt động của công đoàn PVN hết sức khó khăn, do đó việc nắm bắt kịp thời về tâm tư, nguyện vọng, tình cảm của NLD phần nào bị hạn chế. Ngoài ra, sự đại diện của tổ chức công đoàn chưa thật sự phát huy trong việc tuyên truyền các quy định

pháp luật lao động hay thực sự là đại diện trong thương lượng tập thể.



Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Biểu đồ 4.21. Vai trò của Công đoàn trong thực hiện TNXH đối với NLĐ tại PVN

Theo Biểu đồ 4.21, có 63.8% NLĐ đồng ý công đoàn đã phát huy vai trò phổ cập kiến thức về pháp luật lao động, điều này lý giải phần nào cho việc nhận thức của NLĐ về các chế độ chính sách về lao động chưa thực sự cao. Tuy nhiên, công đoàn cũng đã được đánh giá là đại diện của NLĐ (82.7% đồng ý), góp phần đảm bảo quyền lợi cho NLĐ (80.5%) và là cầu nối giữa NLĐ với NSDLĐ (79.4%).

Văn hoá doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ tại PVN. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Vveinhardt và Andriukaitiene (2017) cho thấy văn hoá DN không chỉ ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ của các DN mà ngay cả trong các TĐKT Nhà nước cũng chịu sự tác động. Đây là biến có mức độ ảnh hưởng lớn thứ tư.

Các chuẩn mực, nhiệm vụ, chiến lược, tầm nhìn của Tập đoàn đã có định hướng TNXH đối với NLĐ. Tập đoàn coi văn hoá DN có vị trí và vai trò then chốt trong sự phát triển của Tập đoàn, đặc biệt đứng vững và tồn tại trong giai đoạn hội nhập hiện nay. Việc xây dựng và thực hiện văn hoá DN là nội dung quan trọng trong công tác đổi mới DN của Tập đoàn. Các tiêu chuẩn áp dụng trong quá trình quản trị cũng như cơ hội cải tiến quy trình quản trị trong Tập đoàn hướng đến TNXH đối với NLĐ. Tại PVN, bản sắc văn hoá đầu khí được thể hiện qua sáu nội dung: Trí tuệ - là điểm tựa của sự phát triển; Chuyên nghiệp - là ổn định, bền vững; Hiện đại và hội nhập - là cơ hội để phát triển; Nghĩa tình - là chất keo gắn kết; Truyền thống - là sức mạnh vượt

qua thách thức; Petrovietnam - là mái ấm gia đình. Giá trị của văn hoá dầu khí bao gồm: đoàn kết - kỷ cương; chất lượng - hiệu quả; an toàn - chắc chắn; nhân ái - trách nhiệm; vì Petrovietnam phát triển bền vững; vì tổ quốc Việt Nam phồn vinh.

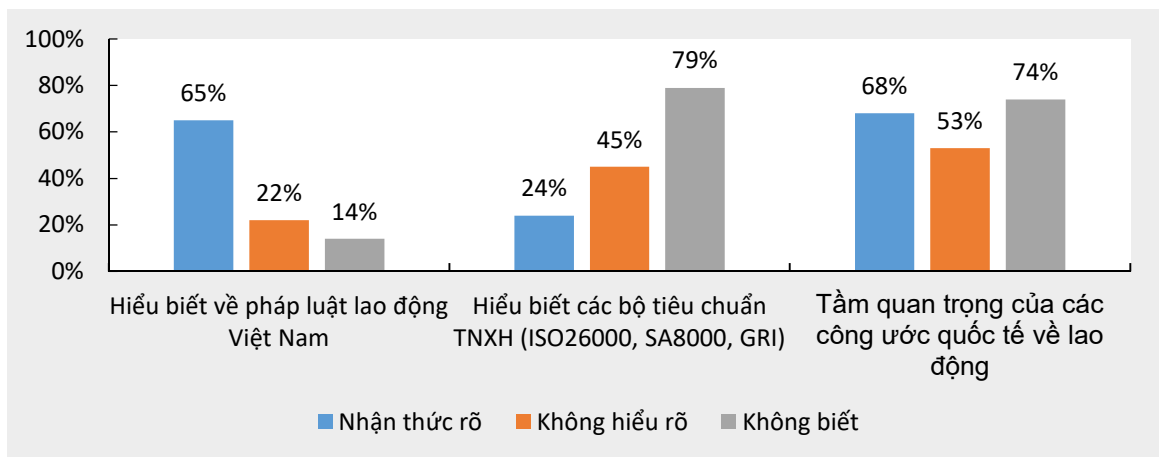
Tầm nhìn của Tập đoàn thể hiện NLD được tạo điều kiện làm việc thuận lợi và Tập đoàn quan tâm đến phúc lợi cho NLD và gia đình họ. Cụ thể, văn hóa dầu khí thể hiện ở đời sống vật chất và tinh thần của NLD hàng năm không ngừng được nâng cao. Tại PVN, mục tiêu xây dựng và phát triển văn hóa dầu khí là xây dựng con người dầu khí phát triển toàn diện có đời sống vật chất ngày càng cao và đời sống tinh thần ngày càng phong phú. Một trong những nội dung văn hóa dầu khí rất quan trọng là NLD được tham gia quyết định các hoạt động của đơn vị từ việc thảo luận và giải quyết những vấn đề liên quan đến kế hoạch SXKD, đời sống, việc làm, thu nhập, các nghĩa vụ đối với Nhà nước... bằng việc hàng năm, tổ chức công đoàn các đơn vị thuộc Tập đoàn đã phối hợp chặt chẽ với NLD tổ chức Đại hội Công nhân viên chức hoặc Hội nghị NLD. Tại đây, NLD được nghe về kết quả SXKD của năm, kế hoạch hoạt động của năm tới, kế hoạch sử dụng các quỹ phúc lợi, khen thưởng và dự kiến thu nhập của NLD trong năm tới... Tinh thần làm chủ của NLD đã được thể hiện rõ nét và hầu hết các đơn vị đều làm rất tốt. Về cơ bản, văn hoá DN của PVN có tác động tích cực đến thực hiện TNXH đối với NLD. Các chuẩn mực trong Tập đoàn phân nào được thể hiện và có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLD.

Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động có ảnh hưởng tích cực tới việc thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN. Kết quả kiểm định này cho thấy hệ thống pháp luật và các công ước quốc tế không chỉ ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLD trong các DN vừa và nhỏ như trong nghiên cứu của Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (2016), Porter & Kramer (2006) mà tại các TĐKT Nhà nước như PVN cũng chịu sự ảnh hưởng. Đây là biến có mức độ ảnh hưởng lớn thứ năm.

Luật pháp trong nước như Luật lao động và các Thông tư, Nghị định hướng dẫn thực hiện là những yếu tố quan trọng nhưng góp phần thúc đẩy Tập đoàn thực hiện TNXH đối với NLD. Do đó, những quy định của Bộ Luật lao động 2012 có ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD. Ngoài ra, các công ước quốc tế về lao động mà Việt Nam đã phê chuẩn cũng có ảnh hưởng đáng kể đến việc thực hiện TNXH đối với NLD tại Tập đoàn, tuy chưa thực sự được quan tâm đúng mức trong quá trình thực hiện. Trong khi đó, các chuẩn mực quốc tế liên quan đến TNXH đối với NLD như SA8000, ISO26000 chưa thực sự được quan tâm tại Tập đoàn. Ngoài ra, các

Hướng dẫn toàn cầu, Thỏa ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc UNGC hay các thước đo của Tổ chức sáng kiến Báo cáo toàn cầu (GRI) không có mấy ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại PVN.

Cụ thể, hiểu biết về hệ thống pháp luật, về tầm quan trọng của các công ước về quốc tế về lao động tại Tập đoàn là rất lớn. Tuy nhiên, Tập đoàn hiện mới chỉ có TNXH đối với NLD thông qua việc tuân thủ các quy định của Bộ Luật lao động và các Thông tư, Nghị định trong nước cũng như các công ước quốc tế về LD. Tuy nhiên, các chuẩn mực hướng dẫn về TNXH đối với NLD như ISO26000, SA8000 chưa được thực sự quan tâm tại đây.



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Biểu đồ 4.22. Mức độ hiểu biết về hệ thống pháp luật và các công ước về lao động

Trên thực tế, tính pháp lý của việc đánh giá thực hiện TNXH đối với NLD còn khá nhiều hạn chế ở Việt Nam. Những quy định theo các quy tắc của các bộ quy tắc ứng xử cũng như các tiêu chuẩn quốc tế như ISO26000, SA8000 hay UNGC, GRI không phải là thỏa thuận giữa các Chính phủ hay là các quy định của các công ước quốc tế mà chỉ là những ràng buộc giữa các DN xuất nhập khẩu do chính các DN đặt ra khi giao dịch với nhau. Do đó, những tiêu chuẩn này còn thiếu tính pháp định quốc gia và thông lệ quốc tế. Khi có vi phạm chủ quan hay khách quan dẫn đến khiếu nại thì rất khó giải quyết. PVN hoạt động trong lĩnh vực khai thác dầu khí, khách hàng nhập khẩu dầu thô chủ yếu đến từ Mỹ, Nhật Bản, Singapore, Australia, Hàn Quốc... Đặc biệt, trong hoạt động kinh doanh của Tập đoàn, dầu luôn là mặt hàng thiết yếu với sự thay thế rất hạn chế, nhu cầu thị trường dầu luôn tăng cao tới mức đủ để thế

giới có thể biện hộ việc duy trì sản lượng đất giá này. Lượng dầu còn lại càng ít đi, thế giới lại càng đổ vào nhiều tiền để khai thác. Về cơ bản, nguồn cầu luôn lớn hơn cung. Do đó, chưa cần quá chú trọng đến các tiêu chuẩn quốc tế thì các Tập đoàn dầu khí thế giới, trong đó có PVN, đã không cung cấp đủ cho nhu cầu thế giới về dầu khí.

Nhận xét chung:

Từ kết quả kiểm định các giả thuyết, tác giả đi đến nhận xét việc thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN chủ yếu chịu sự ảnh hưởng của nhận thức của lãnh đạo Tập đoàn và nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD. Nhận thức càng lớn về TNXH đối với NLD từ cả lãnh đạo và NLD thì việc thực hiện TNXH đối với NLD càng toàn diện và nghiêm túc hơn. Trong khi đó, những hạn chế về sự phổ biến của các chuẩn mực quốc tế tại Việt Nam và tầm ảnh hưởng của tổ chức đoàn thể cũng phần nào ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN hiện nay.

4.4. Đánh giá chung về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

4.4.1. Những thành công và nguyên nhân

4.4.1.1. Những thành công

Từ phân tích thực tế thực trạng TNXH đối với NLD và những nhân tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại PVN có thể rút ra một số thành tựu chủ yếu của Tập đoàn về TNXH đối với NLD như sau:

Về thực hiện HĐLĐ: Mọi NLD tham gia vào quá trình SXKD ở PVN đều được ký HĐLĐ theo đúng quy định của Luật lao động. NLD cũng được thương lượng một số nội dung cụ thể nêu trong HĐLĐ để đảm bảo tính dân chủ và công bằng cho NLD trong quá trình kí kết HĐLĐ. Về cơ bản, việc thực hiện HĐLĐ tại PVN đảm bảo những yêu cầu đặt ra cho một DN đối với NLD. Điều này có nghĩa là NLD sẽ được đảm bảo về TGLV, địa điểm làm việc, mức lương được trả, công việc được giao... bởi tất cả những nội dung trên sẽ được nêu trong HĐLĐ đã ký kết. Ký đúng loại HĐLĐ cũng có nghĩa là NLD đã được thụ hưởng đúng những quyền lợi của mình trong thời gian lao động tại Tập đoàn. Lý do là HĐLĐ mùa vụ, HĐLĐ có xác định thời hạn hay HĐLĐ không xác định thời hạn thì quyền lợi và nghĩa vụ đi kèm đối với NLD và NSDLĐ rõ ràng sẽ khác nhau. Hơn nữa, khi tất cả các lao động đều được ký

kết HĐLĐ, nghĩa là Tập đoàn đang đảm bảo cho NLD các quyền lợi theo quy định của Bộ luật Lao động. Nếu không có sự ràng buộc của HĐLĐ, Tập đoàn có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD bất cứ lúc nào mà không vi phạm các điều luật về chấm dứt lao động. Ngoài ra, NLD của Tập đoàn cũng đang được hưởng các quyền lợi về tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi là người làm việc theo HĐLĐ như được đóng bảo hiểm xã hội, được hưởng các chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động, hưu trí, tử tuất... Những điều này là vô cùng quan trọng đối với NLD đã được quy định trong Bộ luật lao động năm 2012 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 mà NLD Tập đoàn được thụ hưởng khi tham gia ký kết HĐLĐ với Tập đoàn.

Về thu nhập bình quân đầu người: Mức lương bình quân tại PVN đạt được những năm qua đều trong khoảng từ 12-18 triệu VNĐ/ người/ tháng. Theo đó, mức lương này cao hơn nhiều so với mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước. Với vai trò là một TĐKT đầu tàu, PVN đã thể hiện được trách nhiệm của DN đối với NLD ở khía cạnh đảm bảo trả lương theo đúng quy định pháp luật lao động cũng như đảm bảo được đời sống NLD để họ yên tâm làm việc. Đối với Tập đoàn, điều này cũng khẳng định vị thế và thể hiện uy tín của một TĐKT Nhà nước đối với xã hội. Đối với NLD, một mức thu nhập cao thể hiện trình độ lao động lành nghề và thâm niên nghề nghiệp. Vì vậy, được thụ hưởng một mức thu nhập cao là điều mà NLD sẽ cảm thấy tự hào và có động lực cống hiến nhiều hơn cho Tập đoàn. Hơn nữa, NLD chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống cho bản thân và gia đình.

Về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi. TGLV của NLD gián tiếp tại Tập đoàn được thực hiện theo quy định của Bộ Luật lao động và thực hiện khá tốt theo đánh giá của NLD. TGLV thông thường của NLD là 8 giờ/ngày, không quá 40 giờ/tuần. Đối với NLD trực tiếp, quy định cụ thể cho NLD trong lĩnh vực thăm dò và khai thác dầu khí cho thấy NLD làm việc liên tục 3 tuần trên giàn khoan thì sẽ được nghỉ 3 tuần. Các đơn vị cũng thực hiện đúng theo quy định này. Thực hiện điều này là Tập đoàn đang đảm bảo quá trình tái sản xuất sức lao động để NLD có thể thực hiện công việc với năng suất cao nhất và chất lượng tốt nhất vì lao động đến một mức nào đó thì cảm giác mệt mỏi sinh lý sẽ bắt đầu xuất hiện. Nếu NLD làm việc quá thời gian, cơ thể sẽ ngừng hoạt động để khôi kiệt sức. Thực tế, TGLV của NLD là có giới hạn, do đó, để có thể làm việc hiệu quả, NLD phải có thời gian nhất định giành cho nghỉ ngơi nhằm tái sản xuất sức lao động. Tại PVN, quy định về thời giờ làm việc và

thời giờ nghỉ ngơi được quán triệt theo quy định của pháp luật lao động. Các nhà lãnh đạo Tập đoàn coi trọng việc bảo vệ sức khỏe NLD trong quan hệ lao động để NLD có khả năng làm việc được lâu dài nhằm mang lại lợi ích cho cả Tập đoàn và NLD.

Về an toàn vệ sinh lao động. Tập đoàn đã đảm bảo được một số tiêu chí như 100% NLD được trang bị BHLĐ trước khi tham gia vào sản xuất, tỷ lệ tập huấn về ATLĐ, VSLĐ tại Tập đoàn cũng khá cao. Điều này cho thấy công tác an toàn VSLĐ tại Tập đoàn đã được chú trọng khá tốt, nhờ đó, giúp nâng cao hiểu biết cho Tập đoàn và NLD, giảm thiểu các rủi ro, TNLD, BNN tại Tập đoàn. Dưới góc độ Tập đoàn, các hoạt động này sẽ giúp thiết lập những biện pháp phòng ngừa tai nạn trong quy trình sản xuất, vận hành các trang thiết bị; giảm thiểu chi phí cho các sự cố về NLD lẫn máy móc từ đó nhằm giúp tăng năng suất lao động và chất lượng của sản phẩm. Hơn nữa, điều này cũng có nghĩa là Tập đoàn đang tuân thủ đúng các quy định, tránh rủi ro về pháp luật về ATLĐ, VSLĐ, làm tăng khả năng cạnh tranh với các đối thủ hoạt động trong cùng lĩnh vực. Trong khi đó, NLD Tập đoàn được thường xuyên cập nhật những kiến thức mới về ATLĐ, VSLĐ một cách đầy đủ và chính xác từ Tập đoàn nhằm nhận biết được các nguy cơ tiềm ẩn của tai nạn, từ đó biết cách phòng tránh một cách an toàn. Nhờ vậy, NLD có khả năng tự biết cách bảo vệ bản thân tốt hơn trước những điều kiện môi trường làm việc có nhiều yếu tố nguy hiểm.

Về cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn: Tập đoàn đã tổ chức các khóa đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ cho NLD với hình thức đào tạo được cập nhật liên tục và nội dung đào tạo đảm bảo được yêu cầu đặt ra của các đơn vị về nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực. Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ bình quân theo đầu người mỗi năm khá cao, tương đương với mức đầu tư của một DN ở Mỹ.

4.4.1.2. Nguyên nhân thành công

Để đạt được những thành công kể trên của PVN về thực hiện TNXH đối với NLD có thể kể đến vì một số nguyên nhân sau:

Một là, các nhà lãnh đạo PVN đã luôn xác định NLD là nhân tố quan trọng nhất, quyết định thành công của DN, đặc biệt là ở những đơn vị ở vùng sâu vùng xa và trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 - trí tuệ thông minh. Đặc thù của Tập đoàn là lao động trực tiếp đều là những lao động chuyên môn kỹ thuật cao. Với sự thay đổi

nhANH chóng của nền kinh tế, xã hội và mức độ cạnh tranh ngày càng khốc liệt, nguồn nhân lực càng trở nên quan trọng cho sự phát triển bền vững của Tập đoàn. Do đó, sự quan tâm của lãnh đạo Tập đoàn đến NLD đã là một nhân tố then chốt để Tập đoàn làm tốt TNXH đối với NLD.

Hai là, văn hoá DN tại Tập đoàn đã tạo nên sự chuyên nghiệp và tính nhân văn, đảm bảo cho sự thành công và phát triển của DN. Tập đoàn đã xây dựng Bộ văn hoá dầu khí chi tiết để NLD theo đó thực hiện trong quá trình làm việc tại Tập đoàn. Ngoài việc xây dựng một cơ chế tiền lương, tiền thưởng, cơ hội thăng tiến... phù hợp cho NLD, văn hoá DN ở Tập đoàn cũng là một trong những yếu tố tạo nên sự thành công trong việc thực hiện TNXH đối với NLD. Đây cũng là công cụ để Tập đoàn thu hút và giữ NLD, tạo lập sự gắn kết NLD với Tập đoàn. Khơi dậy lòng tự hào về Tập đoàn nơi mà họ đã và đang làm việc, từ đó động viên họ hăng say cống hiến cho sự nghiệp phát triển của Tập đoàn.

Ba là, PVN có nguồn lực tài chính lớn, hàng năm đều đạt mức doanh thu lợi nhuận cao, là đơn vị dẫn đầu trong nộp NSNN. Do đó, Tập đoàn có nội lực tốt để có thể thực hiện được các hoạt động TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nói riêng một cách có quy mô.

4.4.2. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân

4.4.2.1. Những hạn chế

Ngoài những thành công mà PVN đã đạt được, vẫn tồn tại một số hạn chế trong thực hiện TNXH đối với NLD tại Tập đoàn. Cụ thể có thể kể đến một số hạn chế như sau:

Về thực hiện hợp đồng lao động: HĐLĐ mặc dù được ký đúng loại nhưng nội dung HĐLĐ vẫn còn sơ sài, chung chung, chưa rõ ràng về những điều khoản liên quan đến nội dung công việc phải làm. Điều này sẽ gây bất lợi cho NLD trong quá trình làm việc vì không hiểu rõ hết về nội dung công việc sẽ thực hiện để có thể có được những quyền lợi phù hợp hơn gắn với trách nhiệm được giao. Đồng thời, NSDLĐ cũng có thể gặp phải những khó khăn nhất định trong quá trình đánh giá hoàn thành nhiệm vụ đối với NLD khi mà HĐLĐ không ghi rõ những công việc được giao. Hơn nữa, HĐLĐ chưa đề cao cam kết bảo mật thông tin cho NLD khi NLD cung cấp các thông tin cá

nhân cho NSDLĐ trong quá trình ký kết HĐLĐ. Những nội dung về quyền lợi của NLD chủ yếu tập trung vào nội dung về tiền lương, chế độ nâng lương, phụ cấp, chế độ làm việc... mà chưa mấy quan tâm đến những điều khoản liên quan đến bảo mật thông tin cá nhân khi tiến hành giao kết HĐLĐ.

Về đảm bảo việc làm: Tập đoàn vẫn tồn tại NLD nghỉ chờ việc, không có việc làm. Số lượng NLD đang nghỉ chờ việc tại Tập đoàn hiện là 1.336 người, chiếm 0,3% tổng số lao động của PVN. Trong điều kiện khó khăn trong hoạt động SXKD như hiện nay, tồn tại lao động chờ việc tại Tập đoàn là khó tránh khỏi. Hơn nữa, NLD nghỉ việc đa phần lại không được hưởng lương. Điều này thực tế là chưa đúng với quy định của pháp luật lao động về tiền lương ngừng việc.

Về đảm bảo thu nhập bình quân và lương tối thiểu cho NLD: Thu nhập tại một số đơn vị thuộc Tập đoàn vẫn còn ở mức thấp so với mặt bằng chung Tập đoàn cũng như mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Với mức tiền lương dưới 4 triệu VNĐ/tháng, rõ ràng NLD sẽ gặp khó khăn trong việc đảm bảo đời sống vật chất cũng như tái sản xuất sức lao động. Chưa kể đến, lương dưới 4 triệu VNĐ/tháng chưa đảm bảo lương tối thiểu vùng tại một số vùng nhất định. Hiện vẫn còn 1.368 NLD có TNBQ dưới 4 triệu đồng/ tháng, chiếm 2,4% tổng số NLD toàn Tập đoàn.

Về đảm bảo thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi: Việc đảm bảo TGLV và thời gian nghỉ ngơi tại Tập đoàn hiện được thực hiện khá tốt. Số giờ làm thêm ở mức thấp so với quy định của Bộ luật lao động. Tuy nhiên, việc thực hiện giờ làm việc cố định, chấm công bằng vân tay chưa thực sự tạo điều kiện cho NLD trong việc cân bằng công việc và cuộc sống. Trong khi đó, một số Tập đoàn dầu khí lớn trên thế giới cũng đã dần đưa phương thức “TGLV linh hoạt” vào áp dụng nhằm tạo điều kiện cho NLD có cơ hội nâng cao năng suất lao động mà vẫn làm tốt công việc gia đình.

Về đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động: công tác an toàn lao động, VSLĐ chưa thực sự được chú trọng đúng mức. Mặc dù tỷ lệ tập huấn về BHLĐ là khá cao tại Tập đoàn, TNLD vẫn diễn ra và có dấu hiệu tăng với 28 vụ tai nạn làm bị thương 30 NLD trong năm 2017. Bệnh nghề nghiệp vẫn tồn tại với 39 NLD mắc phải bệnh nghề nghiệp trong năm 2017. Việc áp dụng OHSAS 18001 tuy phần nào giúp kiểm soát theo phương thức hiện đại TNLD và BNN; OHSAS 18001 có hạn chế là chỉ chủ yếu tập trung kiểm soát ứng xử về an toàn của NLD trong khi chưa chú trọng đến việc ngăn ngừa và loại bỏ rủi ro trong quá trình thiết kế.

Về tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Với việc tổ chức học trên lớp theo phương thức đào tạo truyền thống, số lượng NLD có thể theo học phần nào hạn chế do vị trí địa lý của các đơn vị nằm ở nhiều tỉnh thành phố trong cả nước. Điều này làm cho tỷ lệ bình quân NLD được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của Tập đoàn qua các năm còn thấp. Hơn nữa, việc tổ chức các khoá đào tạo và cử NLD tham gia các khoá đào tạo chưa thực sự dựa vào căn cứ nhu cầu thực tế của mỗi vị trí việc làm mà NLD đang đảm nhận.

4.4.2.2. Nguyên nhân của hạn chế, tồn tại

Những tồn tại, hạn chế kể trên về TNXH đối với NLD tại PVN do những nguyên nhân chủ quan và khách quan cơ bản. Có thể kể đến một số nguyên nhân sau:

Nguyên nhân chủ quan của những tồn tại, hạn chế kể trên là do hạn chế trong nhận thức của lãnh đạo Tập đoàn, nhận thức của NLD và mức độ đại diện của công đoàn. Cụ thể:

Một là, các nhà lãnh đạo Tập đoàn cũng như các đơn vị thuộc Tập đoàn chưa thực sự hiểu rõ về TNXH đối với NLD, chưa quan tâm đến những trách nhiệm mở rộng ngoài quy định của pháp luật và các tiêu chuẩn quốc tế về lao động để quyền lợi cho NLD được đảm bảo hơn. Trong bất kì một DN hay Tập đoàn, các nhà lãnh đạo có vai trò chủ chốt, quyết định chiến lược, phương hướng hoạt động cũng như định hướng phát triển của đơn vị. Do đó, một khi các nhà lãnh đạo Tập đoàn chưa thực sự nhận thức đầy đủ về TNXH đối với NLD thì khó có thể thực hiện đúng và đủ TNXH đối với NLD của Tập đoàn. Rõ ràng, điều kiện của Tập đoàn là khá tốt để có thể tổ chức các nội dung cơ bản về TNXH đối với NLD. Tuy nhiên, sự hạn chế trong hiểu biết và nhận thức về ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của TNXH đối với NLD của các nhà lãnh đạo Tập đoàn làm hạn chế phần nào hiệu quả của TNXH đối với NLD.

Hai là, NLD còn thiếu hiểu biết về các quyền lợi của mình trong quá trình tham gia lao động. Một bộ phận khá lớn NLD còn có kiến thức khá hạn chế về quyền lợi và nghĩa vụ của mình cũng như của chính DN đối với NLD. Thực tế, NLD tại PVN chưa tìm hiểu và chưa thực sự hiểu rõ về ý nghĩa của thuật ngữ TNXH đối với NLD. Khi tham gia ứng tuyển vào làm việc tại Tập đoàn, NLD chưa quan tâm nhiều đến danh tiếng về TNXH nói chung và TNXH đối với NLD của Tập đoàn. Thông thường, vấn đề được quan tâm nhất bởi những NLD khi tham gia quá trình lao động là có một việc làm ổn định và mức lương. Những vấn đề như đóng BHXH hay điều kiện làm việc có

an toàn hay không, được BHLĐ đầy đủ hay không chưa thực sự được NLD quan tâm đến. Những hiểu biết của NLD về loại HĐLĐ đang ký hay TGLV, thời gian nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật vẫn còn hạn chế. Khi được hỏi về Luật lao động, NLD hầu như chưa từng tìm để đọc và hiểu về những nội dung của Bộ luật. Điều này cho thấy sự thiếu hụt khá lớn về nhận thức và hiểu biết của NLD về những quyền lợi liên quan đến bản thân NLD khi tham gia hoạt động SXKD tại Tập đoàn. Rõ ràng, phải hiểu rõ thì NLD mới có thể tự bảo vệ được các quyền lợi và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình với Tập đoàn. Trong khi đó, hạn chế trong nhận thức sẽ cản trở không ít đến việc NLD tự bảo vệ được mình cũng như có khả năng đánh giá các hoạt động TNXH của Tập đoàn với NLD và thúc đẩy Tập đoàn nâng cao TNXH đối với NLD.

Ba là, Mức độ đại diện của công đoàn chưa thực sự rõ ràng, chưa vì quyền lợi của NLD để lên tiếng thương lượng với NSDLĐ. Nói cách khác, NLD dường như đang thiếu người đại diện hiệu quả để bảo vệ các quyền lợi của mình trong quá trình đàm phán với các nhà quản trị DN. Một phần lý do của hạn chế này là do các tổ chức công đoàn hiện tại trong các đơn vị Tập đoàn không độc lập với bộ máy tổ chức quản lý của DN và do đó ít có khả năng bảo vệ NLD.

Vai trò của các tổ chức đoàn thể thể hiện qua các hoạt động như xây dựng Thỏa ước lao động tập thể, thương lượng hay đối thoại xã hội chưa thực sự cao. Thỏa ước lao động tập thể được hình thành từ sự thoả thuận, thương lượng giữa tập thể NLD và NSDLĐ về các vấn đề liên quan đến tiền lương, tiền thưởng, TGLV, thời gian nghỉ ngơi, hay ATLĐ – VSLĐ... Đây được coi là một sự tiến bộ xã hội, thừa nhận quyền của NLD thông qua đại diện là công đoàn để xác định một cách tập thể những điều kiện lao động có lợi hơn cho NLD so với quy định của pháp luật lao động. Tuy nhiên, thực tế tại Tập đoàn cho thấy một số đơn vị thành viên vẫn chưa thực hiện ký thỏa ước lao động tập thể DN. DN không sai trong trường hợp này do pháp luật lao động không trực tiếp yêu cầu NSDLĐ bắt buộc phải ký kết thỏa ước lao động tập thể. Mặc dù vậy, việc không ký kết thỏa ước lao động tập thể sẽ hạn chế điều hoà lợi ích giữa NLD và NSDLĐ, không tạo ra được điều kiện thuận lợi để NLD gắn bó chặt chẽ với NSDLĐ trong quá trình làm việc. Những sự việc nhưng đình công hay tranh chấp lao động tập thể theo đó có thể diễn ra gây bất lợi cho cả hai bên.

Ngoài ra, trong ngành dầu khí chưa thực hiện ký kết thỏa ước lao động ngành. Thỏa ước lao động tập thể ngành sẽ là bản cam kết về các chính sách trong sử dụng lao động, tạo sự thống nhất giữa các DN với các công đoàn cơ sở trong ngành và tạo

điều kiện cho NLD cũng như DN yên tâm hơn trong quá trình SXKD. Ngành chưa có thoả ước lao động tập thể có thể là nguyên nhân dẫn đến mối quan hệ LD và chế độ lao động giữa các DN trong Tập đoàn chưa có sự thống nhất, dễ phát sinh các tranh chấp lao động tập thể. Điều này sẽ ít nhiều ảnh hưởng đến việc đảm bảo các quyền lợi thực sự cho NLD tại các đơn vị này.

Ngoài những nguyên nhân chủ quan, TNXH đối với NLD tại PVN chưa thực sự tốt còn do một số nguyên nhân khách quan sau:

Một là, vai trò của các cơ quan chức năng trong việc tuyên truyền, phổ biến thực hiện TNXH đối với NLD đến các DN, Tập đoàn còn khá mờ nhạt và chưa khẳng định được tầm quan trọng của TNXH đối với NLD. Do đó, Tập đoàn cũng như các đơn vị thành viên chưa thực sự thấy được sự cần thiết và ý nghĩa của việc thực hiện TNXH đối với NLD một cách toàn diện. Điều này phần nào ảnh hưởng đến nhận thức và mức độ hiểu biết của lãnh đạo DN, NLD và toàn xã hội về tầm quan trọng của TNXH đối với NLD trong Tập đoàn. Thực tế, TNXH đối với NLD sẽ không chỉ giải quyết các vấn đề của Tập đoàn với NLD trong ngắn hạn mà là một quá trình lâu dài với sự nỗ lực không ngừng của Tập đoàn. Muốn được như vậy, Tập đoàn cần hiểu rõ về TNXH đối với NLD có vai trò to lớn đối với sự phát triển bền vững của DN, NLD và xã hội. Trong đó, việc nâng cao nhận thức về TNXH trong Tập đoàn cần khởi đầu từ các nhà lãnh đạo và các nhà quản trị bởi tầm nhìn và quyết định của họ có ảnh hưởng quyết định tới chiến lược phát triển của Tập đoàn. Vì vậy, từ thực trạng TNXH đối với NLD tại PVN hiện tại cho thấy, vai trò của các cơ quan chức năng, các hiệp hội về TNXH của DN để tuyên truyền, cập nhật và hướng dẫn về cho Tập đoàn và NLD về TNXH nói chung, TNXH đối với NLD là chưa thực sự rõ nét và hiệu quả.

Hai là, hệ thống văn bản pháp luật về TNXH đối với NLD ở Việt Nam hiện nay còn chưa hoàn thiện gây khó khăn cho các DN, Tập đoàn trong việc thực hiện và nâng cao TNXH đối với NLD. Hơn nữa, sự hỗ trợ của các cơ quan quản lý vĩ mô chưa thực sự lớn nhằm thúc đẩy Tập đoàn và các DN thành viên nâng cao TNXH đối với NLD một cách tự nguyện và bài bản. Rõ ràng, khi TNXH đối với NLD mới chỉ dựa trên ý thức đạo đức của các nhà lãnh đạo Tập đoàn thì chưa thể đòi hỏi Tập đoàn thực hiện một cách bài bản dài hạn. Thực tế cho thấy, không phải tất cả các nội dung được quy định trong luật đều được Tập đoàn và các DN thành viên tuân thủ. Tuy nhiên, rõ ràng hành lang pháp lý chưa đầy đủ sẽ là lý do để Tập đoàn chưa chú trọng nhiều đến việc thực hiện và nâng cao TNXH đối với NLD. Một khi được quy định

thành luật, Tập đoàn sẽ buộc phải thực thi TNXH đối với NLĐ một cách đầy đủ và nghiêm túc.

TÓM TẮT CHƯƠNG 4

Với việc nghiên cứu thực trạng TNXH đối với NLĐ tại PVN, Chương 4 của luận án đã phân tích thực trạng TNXH đối với NLĐ tại PVN thông qua việc sử dụng các số liệu thứ cấp và sơ cấp ở sáu nội dung: đảm bảo việc làm ổn định cho NLĐ; đảm bảo trả lương và đảm bảo mức lương tối thiểu; thực hiện HĐLĐ; đảm bảo TGLV, thời gian nghỉ ngơi; đảm bảo ATLĐ, vệ sinh lao động; tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn cho NLĐ. Bên cạnh đó, luận án kiểm định năm yếu tố ảnh hưởng bao gồm: nhận thức của nhà lãnh đạo DN, văn hoá DN, nhận thức của NLĐ, hệ thống pháp luật và các công ước vệ LĐ và các tổ chức đoàn thể. Cả năm yếu tố trên đều có ảnh hưởng thuận chiều đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ tại PVN, trong đó, yếu tố nhận thức của lãnh đạo DN có ảnh hưởng lớn nhất.

Từ thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng, luận án đánh giá lại những thành công và hạn chế trong thực hiện TNXH đối với NLĐ tại PVN. Nhìn chung, trong thời gian qua, Tập đoàn đã đạt được những thành tựu nhất định như đạt được TNBQ cao, tổ chức được các lớp tập huấn về ATLĐ, VSLĐ; tổ chức tập huấn và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho NLĐ. Tuy nhiên, việc thực hiện TNXH đối với NLĐ tại Tập đoàn vẫn còn một số tồn tại, hạn chế như: số lượng lao động mất việc không được hưởng lương vẫn còn; một số đơn vị vẫn trả lương dưới mức lương tối thiểu vùng, công tác an toàn vệ sinh lao động chưa thực sự được chú trọng đúng mức. Đây chính là cơ sở thực tế để luận án đề xuất một số giải pháp sẽ được viết trong Chương 5 sau đây của luận án.

CHƯƠNG 5

GIẢI PHÁP NÂNG CAO TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ QUỐC GIA VIỆT NAM

5.1. Mục tiêu, định hướng phát triển đến năm 2025 và quan điểm nâng cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

5.1.1. Mục tiêu, định hướng phát triển của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam đến năm 2025

Mục tiêu chiến lược của PVN được thể hiện rõ trong “Chiến lược phát triển ngành Dầu khí Việt Nam đến năm 2025 và định hướng đến năm 2035” được Bộ Chính trị ban hành tại Nghị quyết số 41/NQ-TW ngày 23/07/2015 và Quyết định số 1749/QĐ9-TTg “Về việc phê duyệt Chiến lược phát triển ngành Dầu khí Việt Nam và Chiến lược phát triển Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025 và định hướng đến năm 2035” do Thủ tướng ban hành ngày 14/10/2015. Theo đó, Đảng và Nhà nước xác định PVN tiếp tục có vị trí và vai trò đặc biệt trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội của nghĩa. Cụ thể, quan điểm phát triển PVN là:

Một là, Tập trung xây dựng, phát triển PVN gắn liền với chiến lược phát triển ngành dầu khí và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đảm bảo tính đồng bộ, hiệu quả và bền vững, có khả năng cạnh tranh, góp phần đảm bảo an ninh năng lượng cho sự phát triển đất nước, tham gia tích cực bảo vệ chủ quyền quốc gia, đóng góp hiệu quả công tác an sinh xã hội.

Hai là, Tiếp tục đẩy mạnh công tác tìm kiếm và thăm dò nhằm gia tăng trữ lượng dầu khí, sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên dầu khí trong nước; tăng cường đầu tư tìm kiếm thăm dò và khai thác dầu khí ở vùng nước sâu, vùng xa bờ, gắn với bảo vệ chủ quyền quốc gia trên biển; đồng thời, tích cực tìm kiếm mở rộng hoạt động thăm dò và khai thác dầu khí ra nước ngoài trên cơ sở hiệu quả kinh tế, có trọng tâm, trọng điểm nhằm chủ động hội nhập quốc tế, nâng cao năng lực cạnh tranh.

Ba là, Tích cực nghiên cứu tìm kiếm thăm dò các dạng hydrocarbon phi truyền thống như: khí than, khí nông, khí đá phiến sét, hydrate khí...; thúc đẩy phát triển năng lượng mới, năng lượng tái tạo; chủ động xây dựng lộ trình, kế hoạch nhập khẩu nguồn năng lượng sơ cấp (dầu thô, LNG...) phục vụ phát triển đất nước.

Bốn là, Tập trung phát triển các lĩnh vực kinh doanh chính tìm kiếm thăm dò và khai thác dầu khí, công nghiệp khí, công nghiệp điện, chế biến dầu khí, tồn trữ và phân phối các sản phẩm dầu khí, dịch vụ dầu khí, trong đó lĩnh vực tìm kiếm thăm dò và khai thác dầu khí là cốt lõi; đẩy mạnh phát triển hoá dầu, chế biến sâu các sản phẩm khí và dịch vụ dầu khí chất lượng cao.

Năm là, Phát huy tối đa nội lực, kết hợp với đẩy mạnh hợp tác, hội nhập quốc tế, khuyến khích và thu hút các đối tác thuộc mọi thành phần kinh tế trong nước và nhà đầu tư nước ngoài tham gia vào các lĩnh vực trong hoạt động của Tập đoàn.

Sáu là, Tăng cường ứng dụng công nghệ mới hiện đại, tiết kiệm tài nguyên, gắn liền với bảo vệ môi trường sinh thái.

Với quan điểm phát triển trên, mục tiêu tổng quát được đề ra là phát triển ngành dầu khí thành ngành kinh tế kỹ thuật quan trọng, then chốt, hoàn chỉnh, đồng bộ, bao gồm tìm kiếm, thăm dò, khai thác, vận chuyển, chế biến, tồn trữ, phân phối, dịch vụ và xuất nhập khẩu; góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đặc biệt, huy động mọi nguồn lực để đầu tư phát triển ngành Dầu khí; xây dựng PVN và các DN hoạt động trong ngành Dầu khí có tiềm lực mạnh về tài chính và khoa học công nghệ, có sức cạnh tranh cao, chủ động tích cực hội nhập quốc tế.

Cụ thể, đối với từng lĩnh vực hoạt động SXKD chính của Tập đoàn, mục tiêu phát triển các lĩnh vực như sau:

5.1.1.1. Lĩnh vực tìm kiếm thăm dò và khai thác dầu khí

– Đẩy mạnh việc tìm kiếm thăm dò dầu-khí trong nước, đẩy mạnh công tác tìm kiếm ở những vùng nước sâu, vùng xa bờ; bảo đảm tìm kiếm thăm dò dầu khí đi trước một bước, nhằm gia tăng và đặt cơ sở trữ lượng dầu khí cho sự phát triển lâu dài, bền vững. Phấn đấu đến năm 2035, cơ bản hoàn thành tìm kiếm thăm dò và đánh giá được trữ lượng dầu khí trên toàn thềm lục địa nước ta.

– Đẩy mạnh công tác tận thăm dò đối với các khu vực đang khai thác nhằm duy trì và tăng được sản lượng khai thác dầu-khí; tích cực nghiên cứu và thăm dò các bể trầm tích mới; các dạng hydrocarbon truyền thống để bổ sung trữ lượng phục vụ khai thác dầu khí.

– Tiếp tục triển khai các hoạt động tìm kiếm và thăm dò và khai thác dầu khí ở nước ngoài với những bước đi thận trọng, phù hợp với năng lực tài chính và quản lý của Tập đoàn, trên nguyên tắc hiệu quả và quản trị tốt rủi ro. Lựa chọn các khu

vực khai thác có tiềm năng dầu-khí cao, môi trường đầu tư tốt, thuận lợi về quan hệ chính trị.

– Trong nước, mục tiêu phấn đấu tăng trữ lượng dầu khí đạt 20 – 30 triệu tấn quy dầu/ năm; sản lượng khai thác dầu khí đạt 22 – 33 triệu tấn/năm. Ở nước ngoài, phấn đấu gia tăng trữ lượng dầu-khí đạt 28 – 42 triệu tấn quy dầu/năm.

5.1.1.2. Lĩnh vực công nghiệp khí

– Phát triển lĩnh vực công nghiệp khí hoàn chỉnh, đồng bộ tất cả các khâu (từ khai thác – thu gom – vận chuyển – chế biến – xuất nhập khẩu – dự trữ - phân phối khí và xuất nhập khẩu sản phẩm khí trên toàn quốc, đảm bảo thu gom 100% sản lượng khí của các lô mỏ mà PVN và các nhà thầu dầu khí khai thác tại Việt Nam). Phấn đấu sản lượng khai thác khí trong cả nước giai đoạn 2016 – 2035 đạt từ 10 – 21 tỷ m³ khí / năm.

– Về nhập khẩu, phân phối LNG: nghiên cứu, tìm kiếm thị trường và đẩy nhanh việc xây dựng hệ thống cơ sở hạ tầng kho cảng để sẵn sàng tiếp nhận, nhập khẩu LNG từ sau năm 2020 với mục tiêu đạt từ 1-4 tỷ m³ khí / năm cho giai đoạn 2021 – 2025; 6-10 tỷ khí / năm cho giai đoạn 2026 – 2035.

– Áp dụng chính sách giá khí hợp lý, theo nguyên tắc đảm bảo hài hoá lợi ích giữa nhà nước và DN, người dân và giữa các DN với nhau làm tiền đề phát triển mạnh mẽ công nghiệp khí.

5.1.1.3. Lĩnh vực công nghiệp điện

– Tăng cường công tác quản lý, vận hành, bảo trì, sửa chữa, bảo đảm hiệu quả đầu tư đối với các dự án, nhà máy điện đã và đang triển khai, phát triển thêm một số dự án điện khí; không phát triển thêm các dự án thủy điện, điện than, điện gió...

– Đưa vào vận hành các nhà máy nhiệt điện: Thái Bình 2 (năm 2017 – 2018), Long Phú 1 (năm 2018 – 2019), Sông Hậu 1 (năm 2019), Quảng Trạch 1 (năm 2020 – 2021). Tiếp tục nghiên cứu đầu tư xây dựng mới các nhà máy điện khí theo chiến lược và quy hoạch phát triển ngành khí, điện nước ta.

5.1.1.4. Lĩnh vực chế biến, tồn trữ và phân phối sản phẩm dầu khí

– Tham gia công tác nghiên cứu để đánh giá khả năng nước ta trở thành trung tâm lọc hoá dầu trong khu vực; chú trọng phát triển lĩnh vực chế biến dầu khí nhằm đáp ứng tối đa nhu cầu trong nước, hướng tới mục tiêu xuất khẩu. Tập trung phát

triển lĩnh vực hoá dầu, hoá chất để nâng cao giá trị gia tăng sản phẩm dầu khí, tạo ra các nguyên, nhiên liệu, vật liệu để phục vụ phát triển sản xuất công nghiệp trong nước, có xét đến khả năng xuất khẩu.

- Phát triển hợp lý hệ thống phân phối xăng dầu nhằm góp phần đảm bảo lưu thông và bình ổn thị trường tiêu thụ; tăng cường các giải pháp gia tăng dự trữ về dầu thô và sản phẩm xăng – sản phẩm dầu để góp phần đảm bảo vấn đề an ninh năng lượng quốc gia; giảm thiểu tác động đối với nền kinh tế trong trường hợp nguồn cung xăng dầu trên thị trường thế giới biến động bất thường.

- Tiếp tục phát triển nhiên liệu sinh học nhằm giảm sự phụ thuộc vào nhiên liệu hoá thạch và bảo vệ môi trường. Tiếp tục khuyến khích sự phối hợp và tham gia tối đa của các thành phần kinh tế khác trong lĩnh vực phân phối sản phẩm xăng – sản phẩm dầu của Tập đoàn. Tổ chức thực hiện cam kết bao tiêu sản phẩm từ Nhà máy Lọc hoá dầu Nghi Sơn.

5.1.1.5. Lĩnh vực dịch vụ dầu khí

- Đầu tư trang thiết bị, công nghệ hiện đại để đảm bảo chủ động thực hiện các dịch vụ cho các lĩnh vực kinh doanh chính, các dự án đầu tư trong ngành dầu khí và mở rộng dịch vụ dầu khí ra nước ngoài.” Xác định các dịch vụ chủ đạo: “dịch vụ khoan và kỹ thuật giếng khoan; dịch vụ khảo sát, xử lý và minh giải địa chấn; dịch vụ địa chất công trình, khảo sát và sửa chữa công trình ngầm; dịch vụ thiết kế, chế tạo và xây lắp các công trình dầu khí; dịch vụ đóng mới và vận hành các phương tiện nổi phục vụ hoạt động dầu khí; dịch vụ vận hành và bảo dưỡng, sửa chữa các nhà máy/ công trình dầu khí.

- Khuyến khích các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế tham gia phát triển dịch vụ dầu khí để tăng khả năng cạnh tranh và tập trung vốn để tái đầu tư lĩnh vực SXKD chính của Tập đoàn. Phân đấu đến năm 2025, đáp ứng khoảng 70-80% nhu cầu dịch vụ khoan và kỹ thuật giếng khoan trong nước; cơ bản đáp ứng nhu cầu dịch vụ khảo sát địa chấn, địa chất công trình, khảo sát sửa chữa công trình ngầm; 80-90% nhu cầu trong nước về dịch vụ xây lắp dầu khí biển; 80-90% dịch vụ tàu chuyên ngành dầu khí và dịch vụ tàu chứa, xử lý và xuất dầu thô. Đến năm 2035, đủ năng lực đáp ứng toàn bộ nhu cầu dịch vụ dầu khí không chỉ ở trong nước mà còn ở nước ngoài.

5.1.2. Quan điểm nâng cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

Việc thực hiện TNXH đối với NLĐ tại các DN nói chung và PVN nói riêng là trách nhiệm và nghĩa vụ của mỗi một DN. Tuy nhiên, qua mục tiêu chiến lược phát triển của Tập đoàn trong thời gian tới cùng yêu cầu nâng cao TNXH đối với NLĐ từ các bên liên quan và phù hợp với các tiêu chuẩn của thời kỳ hội nhập, để nâng cao TNXH đối với NLĐ tại PVN, theo NCS, cần có những quan điểm nhất quán về TNXH đối với NLĐ như sau:

Một là, nâng cao TNXH đối với NLĐ hướng tới thực hiện mục tiêu chiến lược phát triển của PVN.

Để nâng cao TNXH đối với NLĐ, PVN hướng tới thực hiện các mục tiêu chiến lược phát triển ngắn và dài hạn của mình. Với mục tiêu huy động mọi nguồn lực để đầu tư phát triển ngành dầu khí; xây dựng PVN và các doanh nghiệp hoạt động trong ngành dầu khí có tiềm lực mạnh về tài chính và KHCN, có sức cạnh tranh cao, chủ động tích cực hội nhập quốc tế. Tập đoàn cần xác định rõ vai trò của nguồn nhân lực vì nhân tố con người là nhân tố vô cùng quan trọng đối với mỗi một DN. Con người vừa là nguồn lực quyết định trong hoạt động SXKD vừa là động lực phát triển của bất kỳ xã hội nào. Hơn nữa ngành dầu khí còn cần nhiều nhân lực chất lượng cao để phát huy và phù hợp với môi trường làm việc hiện đại, môi trường KHCN mới, môi trường quốc tế và với nhiều nền văn hóa khác nhau. Do đó, nâng cao TNXH đối với NLĐ là nền tảng để đạt được các mục tiêu của Tập đoàn. Ngược lại, để nâng cao tốt TNXH đối với NLĐ, Tập đoàn cần gắn với các mục tiêu, kế hoạch của mình để đạt được hiệu quả trong chiến lược SXKD cao nhất.

Hai là, nâng cao TNXH đối với NLĐ trên cơ sở đảm bảo năng lực tài chính và nguồn lực con người

Để nâng cao TNXH đối với NLĐ, Tập đoàn cần đảm bảo năng lực cả về năng lực tài chính và nguồn lực con người để có thể tập trung thực hiện TNXH có kết quả tốt nhất. Rõ ràng, thực hiện TNXH đối với NLĐ đem lại những lợi ích lâu dài cho DN như cải thiện mối quan hệ trong công việc của NLĐ, giảm TNLĐ – bệnh nghề nghiệp, giảm tỷ lệ NLĐ bỏ việc, tăng năng suất lao động. Tuy nhiên, kinh phí để Tập đoàn áp dụng các hoạt động TNXH đối với NLĐ có thể làm ảnh hưởng đến kết quả SXKD của Tập đoàn. Do đó, Tập đoàn cần xác định những lợi ích lâu dài mình đạt

được để tập trung các nguồn lực cho thực hiện TNXH. Tập đoàn cũng cần cam kết thực hiện TNXH đối với NLD một cách lâu dài. Điều này đòi hỏi ngoài việc đảm bảo năng lực tài chính, Tập đoàn cần đảm bảo cả về nguồn lực con người để có thể thực hiện được TNXH đối với NLD. Nói cách khác, nâng cao TNXH đối với NLD đòi hỏi chính các nhà quản trị của Tập đoàn phải có cam kết lâu dài với chính Tập đoàn và NLD trong việc triển khai các hoạt động TNXH đối với NLD. Tập đoàn cần đảm bảo sự thông suốt từ lãnh đạo đến NLD trong thực hiện TNXH đối với NLD nhằm đạt được hiệu quả cao hơn.

Ba là, thực hiện TNXH đối với NLD một cách toàn diện

Khi thực hiện TNXH đối với NLD, Tập đoàn cần tổ chức triển khai một cách toàn diện. Để làm được điều đó, Tập đoàn cần thiết lập hệ thống quản trị nhân sự chuẩn mực quốc tế, trong đó gồm ứng dụng hệ thống công nghệ thông tin, xây dựng bản đồ năng lực, tiêu chuẩn chức danh, hệ thống đánh giá, quy chế trả lương, thưởng, quy chế và tiêu chí tuyển dụng bổ nhiệm người đứng đầu, xây dựng quy hoạch đúng đắn và phù hợp, xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí người đại diện và đại diện phần vốn của PVN trong các hoạt động dầu khí trong nước và ngoài nước, thí điểm thực hiện người điều hành phù hợp Luật Doanh nghiệp.

Hơn nữa, Tập đoàn cần phát triển chiến lược và quy hoạch phát triển nhân lực theo ngành nghề. Cụ thể, thứ nhất, cần đổi và xây dựng, đào tạo chuyên gia thuộc các lĩnh vực hoạt động chính và đặc biệt coi trọng đội ngũ chuyên gia lĩnh vực tìm kiếm, thăm dò và khai thác dầu khí. Kết hợp các Viện và Trường trong và ngoài nước để đào tạo nguồn lực này. Thứ hai, thu hút nguồn vốn tài chính trong và ngoài nước, từ các nhà đầu tư dầu khí mạnh tại các nước trong khu vực và các nước có nền kinh tế phát triển.

Bốn là, thực hiện TNXH đối với NLD cần tuân thủ những quy định bắt buộc của pháp luật trong nước cũng như những tiêu chuẩn quốc tế

Là một TĐKT Nhà nước, PVN có vai trò to lớn trong việc đi đầu và hướng dẫn cho các DN trong việc thực hiện TNXH đối với NLD. Đặc biệt trong thời đại toàn cầu hóa như hiện nay, Tập đoàn thường xuyên là các đối tác với các Tập đoàn mạnh trên toàn cầu trong giao dịch thương mại. Tập đoàn đang thực hiện các giao dịch với tư cách là một đơn vị kinh doanh xuất nhập khẩu và còn là đại diện của quốc gia. Do đó, thực hiện TNXH đối với NLD không còn là một phần đi kèm trong hoạt

động kinh doanh mà phải đi vào bản chất của đơn vị. Hơn nữa, với tư cách là một TĐKT Nhà nước, ngoài những quy định về nghĩa vụ đối với NLD được luật hoá, Tập đoàn cần có sự chú trọng nâng cao TNXH đối với NLD theo những tiêu chuẩn quốc tế hay những quy định không thành luật.

5.2. Đề xuất một số giải pháp nâng cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam đến năm 2025

Qua thực trạng TNXH đối với NLD tại PVN cho thấy, Tập đoàn đã có những thành công đáng ghi nhận, nhưng cũng đang gặp phải những khó khăn nhất định trong quá trình thực hiện. Trong thời gian tới, nhằm nâng cao TNXH đối với NLD tại PVN, luận án đề xuất một số giải pháp sau:

5.2.1. Hoàn thiện hợp đồng lao động:

Làm rõ một số nội dung trong HĐLĐ

Nội dung HĐLĐ tại PVN (Phụ lục 6) hiện còn chưa thực sự rõ ràng. Do đó, cần thiết phải làm rõ hơn các nội dung trong các điều khoản của HĐLĐ để NLD được hiểu rõ về các nghĩa vụ cần thực hiện cùng quyền lợi được thụ hưởng. Ví dụ về chế độ phụ cấp, Điều 102 Bộ Luật lao động 2012 về Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương nêu rõ: “Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với NLD được thoả thuận trong HĐLĐ, thoả ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của NSDLĐ”. Trong HĐLĐ, chế độ phụ cấp được ghi “theo quy định hiện hành của Nhà nước”. Tại công ty mẹ, “Quy chế trả lương, trả thưởng và phân phối phúc lợi của Bộ máy điều hành Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam” và Thoả ước lao động tập thể không nêu rõ các khoản phụ cấp NLD được nhận. Do đó, Tập đoàn cần bổ sung về các chế độ phụ cấp, trợ cấp trong HĐLĐ hoặc Thoả ước lao động Tập thể hay quy chế trả lương theo đúng quy định của Bộ Luật lao động.

Phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định tại Điều 3 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTXH hướng dẫn thực hiện về tiền lương của Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành cho biết các khoản phụ cấp lương hiện bao gồm phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên; phụ cấp khu vực; phụ cấp lưu động; phụ cấp thu hút và các phụ cấp có tính chất tương tự như tiền ăn giữa

ca, trợ cấp lương tháng 13... NLĐ sẽ có thể gặp khó khăn để xác loại phụ cấp, trợ cấp nào được hưởng trong số những khoản phụ cấp lương kể trên theo quy định của Nhà nước. Vì vậy, Tập đoàn nên nêu rõ trong HĐLĐ về các loại phụ cấp và trợ cấp gì trong số những phụ cấp được Nhà nước quy định mà mỗi NLĐ có thể nhận được trong HĐLĐ của họ để NLĐ hiểu các quyền lợi của mình được tốt hơn.

Bổ sung điều khoản bảo mật thông tin cá nhân vào hợp đồng lao động

Về nguyên tắc, khi NLĐ và NSDLĐ ký kết HĐLĐ chính là khi quan hệ lao động phát sinh. Do đó, tất cả các quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của NLĐ đối với Tập đoàn hay các đơn vị Tập đoàn sẽ tuân theo quy định của pháp luật lao động, quy chế quản lý nội bộ của công ty, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể. Khi NLĐ nghỉ việc, thì HĐLĐ chấm dứt, tức là cũng chấm dứt mối quan hệ giữa DN và NLĐ, trở lại là mối quan hệ dân sự thuần túy và điều chỉnh theo các quy định của pháp luật dân sự.

Hiện nay, Bộ luật Lao động mới chỉ quy định điều khoản bảo vệ bí mật kinh doanh của NSDLĐ. Điều 85 Bộ luật Lao động quy định: “NLĐ khi làm việc cho DN có trách nhiệm bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ kinh doanh của DN. Nếu NLĐ có hành vi tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh thì có thể bị xử lý kỷ luật sa thải”. Ngoài ra, tại Điều 129 Bộ luật Lao động còn quy định: “NLĐ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, nếu có hành vi tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh của DN thì còn phải bồi thường thiệt hại”. Những điều khoản này giúp DN kiểm soát nghĩa vụ của NLĐ trong việc đảm bảo các bí quyết SXKD của DN khi chấm dứt HĐLĐ. Thông thường DN yêu cầu NLĐ ký các cam kết đảm bảo bí mật đối với thông tin về DN, đặc biệt là các bí quyết kinh doanh, bí mật công nghệ, đồng thời quy định bồi thường khi vi phạm xảy ra.

Theo ILO (2007), NSDLĐ thu thập các thông tin cá nhân của những người đi xin việc và NLĐ vì nhiều lý do: để tuân thủ pháp luật; để hỗ trợ trong việc lựa chọn việc làm, đào tạo và thăng tiến; để đảm bảo an toàn cá nhân, an ninh cá nhân, kiểm soát chất lượng, dịch vụ khách hàng và bảo vệ tài sản của DN. Tuy vậy, những cách thức mới để thu thập và xử lý dữ liệu kéo theo một số rủi ro mới cho NLĐ. Do đó, cần phải xây dựng các điều khoản bảo vệ dữ liệu cá nhân nhằm giải quyết cụ thể việc sử dụng dữ liệu cá nhân của NLĐ trong DN. Tuy nhiên, chưa có điều khoản nào trong Bộ Luật lao động đề cập rằng DN cần cam kết bảo vệ thông tin cá nhân khi NLĐ cung cấp cho DN. Vì vậy, cần thiết phải hoàn thiện HĐLĐ với nội dung này bởi thông tin cá nhân của NLĐ cũng quan trọng không kém so với những bí quyết kinh doanh của DN.

5.2.2. Đảm bảo việc làm đầy đủ và thu nhập cho người lao động

Quy hoạch nhân lực hợp lý nhằm đảm bảo việc làm đầy đủ và thu nhập tối thiểu cho NLD

Theo quy hoạch phát triển nguồn nhân lực cho các hoạt động của Tập đoàn đến năm 2025, số lượng NLD cần thiết cho các lĩnh vực vẫn khá lớn, nhiều nhất ở lĩnh vực lọc hoá dầu, dịch vụ kỹ thuật và E&P.

Tuy nhiên, ở thời điểm hiện tại, Tập đoàn vẫn còn 0,2-0,3% trên toàn Tập đoàn nghỉ chờ việc do chưa có việc làm. Vì vậy, lập kế hoạch nhân lực cần đi sát với tình hình và nhu cầu nhân lực của các đơn vị. Cụ thể, Tập đoàn cần thực hiện đánh giá hiện trạng lao động đang có theo từng lĩnh vực trong từng thời kỳ để có thể điều chỉnh nhu cầu lao động trong Tập đoàn một cách linh hoạt và kịp thời.

Hơn nữa, Tập đoàn có thể kết hợp một số biện pháp khác như: phối hợp với các cơ sở giới thiệu việc làm để cung cấp thông tin lao động dôi dư; phối hợp với các đơn vị trong Tập đoàn để có thể điều phối lao động ở DN còn lao động dôi dư đến các DN thiếu hụt lao động để giảm thiểu việc thất nghiệp; giảm thuê ngoài và tăng cường đào tạo lao động dôi dư hiện tại để điều phối sang các hoạt động khác đang thiếu nhân sự.

Bảng 5.1. Nhu cầu nhân lực cần bổ sung cho toàn PVN và các lĩnh vực chính

Nhu cầu nhân lực cho các lĩnh vực	2016 – 2020	2021 - 2025
PVN	10.680	9.849
E&P	2.126	2.298
Khí	1.727	2.220
Điện	133	169
Lọc hoá dầu	4.149	2.446
Dịch vụ kỹ thuật	2.033	2.160
Nghiên cứu khoa học – đào tạo	437	462
Quản lý	74	94

*Nguồn: Báo cáo quy hoạch phát triển đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035
lĩnh vực Khoa học – công nghệ và Đào tạo*

Thực tế, tạo được việc làm thường xuyên và ổn định cho NLD còn là nhằm giúp tăng thu nhập cho NLD, nhất là tại các DN trong Tập đoàn mà NLD vẫn có mức

TNBQ thấp (dưới 4 triệu đồng/ tháng). Lương, thường là yếu tố thúc đẩy để NLD làm việc hiệu quả, cũng là để bảo đảm đáp ứng các nhu cầu cuộc sống của NLD và người thân. Do đó, đây là một phần rất thiết yếu đối với NLD để duy trì và tái tạo sức lao động. Để nâng cao TNBQ cho NLD, việc sắp xếp đúng và đủ NLD đảm bảo cho hoạt động SXKD là thực sự quan trọng, một mặt nhằm tăng cường hiệu suất sử dụng lao động, hơn nữa nhằm tránh dư thừa nguồn lực xã hội và tạo cơ hội để NLD tăng thêm thu nhập, đảm bảo đời sống.

Đảm bảo chế độ tiền lương, trợ cấp mất việc làm cho NLD trong thời gian chờ việc

Theo quy định tại điều 98 Bộ Luật lao động 2012, DN vẫn có nghĩa vụ trả lương cho các đối tượng NLD nghỉ chờ việc. Mức lương sẽ do hai bên tự thỏa thuận và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Cụ thể: (i) *Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;* (ii) *Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;* (iii) *Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoả, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.*

Theo đó, một số đơn vị Tập đoàn hiện gặp khó khăn trong việc tổ chức SXKD, cho NLD nghỉ chờ việc mà không trả lương là trái quy định của pháp luật. Tập đoàn cần đối thoại với NLD nhằm chia sẻ những khó khăn mà cả đơn vị và NLD đang gặp phải nhằm thỏa thuận mức lương chờ việc hợp lý, đảm bảo đời sống NLD và quy định của pháp luật.

Hơn nữa, trường hợp ngoài việc được trả lương ngừng việc thì Tập đoàn còn có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho NLD trong những tháng ngừng việc đó. Mức đóng sẽ dựa trên lương mà NLD được nhận (nếu mức lương hưởng bằng mức lương tối thiểu vùng thì mức đóng bảo hiểm sẽ dựa trên cơ sở lương đó).

Trong trường hợp Tập đoàn không thể giải quyết được việc làm mà phải cho NLD thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLD theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật lao động 2012. Theo đó, Tập đoàn trả trợ cấp mất việc làm cho NLD đã

làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật lao động 2012, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương. TGLV để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho Tập đoàn trừ đi thời gian NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và TGLV đã được Tập đoàn chi trả trợ cấp thôi việc. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLD mất việc làm.

5.2.3. Áp dụng thời gian làm việc linh hoạt cho một số bộ phận lao động gián tiếp

Khoa học kỹ thuật công nghệ phát triển giúp thay đổi cách thức làm việc của nhiều doanh nghiệp trên thế giới. Xu hướng dịch chuyển từ tổ chức công việc tương đối cố định sang cách tổ chức linh hoạt hơn đang ngày càng trở nên phổ biến không chỉ ở Châu Âu mà ngay cả tại Châu Á. Sắp xếp công việc linh hoạt là sự sắp xếp mà NLD được cho phép lựa chọn TGLV miễn là người đó cam kết TGLV nhất định trong một ngày, một tuần hay một tháng (Legge, 1974). Nói cách khác, việc sắp xếp TGLV linh hoạt làm thay đổi cấu trúc công việc về thời gian, địa điểm mà hoạt động được giao vẫn phải hoàn thành tốt như thông thường.

Phương thức này không chỉ tạo cơ hội cho NSDLĐ điều chỉnh cơ cấu lao động theo biến động của thị trường và chu kỳ SXKD của DN và giúp đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của NLD để có thể tạo ra sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Hơn nữa, sử dụng phương thức TGLV linh hoạt còn giúp NSDLĐ tăng tính cạnh tranh và giữ được nhân sự chất lượng cao (Plantenga, 2003). Với lịch làm việc linh hoạt, NLD có thể sử dụng TGLV theo cách họ mong muốn mà vẫn phải đảm bảo làm tốt các nội dung được giao. Có nhiều phương thức để triển khai TGLV linh hoạt như giờ làm việc nén, tuần làm việc nén... Phương thức này giúp NLD chủ động trong công việc và cân bằng cuộc sống cá nhân, tiết kiệm thời gian và chi phí cho cả NLD và DN ở nhiều khía cạnh. Ở Tập đoàn Dầu khí Petronas, phương thức này đã được áp dụng từ hai năm nay.

Hiện nay, Bộ luật Lao động chỉ quy định về TGLV thông thường không quá 8h mỗi ngày và 48h mỗi tuần. Ngoài ra, Điều 4, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Nhà nước khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho NLD có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động, tạo điều kiện thuận lợi

đôi với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm; có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động”. Do đó, việc áp dụng TGLV linh hoạt là không những không vi phạm pháp luật mà còn được Nhà nước khuyến khích.

Để áp dụng mô hình làm việc linh hoạt, Clarke và Holdsworth (2017) khuyến nghị nên tuân thủ một số nguyên tắc sau:

Một là, đề ra mục tiêu làm việc minh bạch, bằng cách đề ra các giới hạn và kỳ vọng quản lý, mục tiêu cụ thể và phương thức tổ chức để có thể có cơ sở nhằm đánh giá hiệu quả công việc được giao;

Hai là, đưa ra thoả thuận và giới hạn trách nhiệm của cả hai bên nhằm chỉ rõ vị trí và vai trò của NLD, tránh bất đồng và mâu thuẫn làm giảm năng suất lao động;

Ba là, yêu cầu cung cấp rõ ràng về cách thức liên lạc với NLD có TGLV linh hoạt nhằm đảm bảo sự giao tiếp thông suốt;

Bốn là, thiết lập những sắp xếp linh hoạt mang tính chính thức nhưng cần đảm bảo rằng cả NLD và NSDLĐ đều sẵn lòng linh hoạt với lịch làm việc linh hoạt;

Năm là, thực hiện lịch làm việc linh hoạt trên cơ sở nhu cầu cá nhân và đảm bảo nhất quán và công bằng cho NLD trong một đội. Khuyến khích lãnh đạo doanh nghiệp thực hiện lịch làm việc linh hoạt để họ đóng vai trò như là hình mẫu trong doanh nghiệp.

5.2.4. Nâng cao chất lượng an toàn lao động, vệ sinh lao động

Thực hiện đồng thời biện pháp kỹ thuật, y tế và trang thiết bị phòng hộ - vệ sinh lao động để dự phòng bệnh nghề nghiệp

Để phòng ngừa sự phát triển của các bệnh nghề nghiệp, Tập đoàn cần thực hiện đồng thời cả 3 biện pháp: Kỹ thuật, y tế và trang thiết bị phòng hộ - vệ sinh lao động. Biện pháp kỹ thuật chính là việc làm giảm các yếu tố độc hại như thông gió, hút bụi, làm ướt, làm theo chu trình kín... thiết kế máy móc ít phát sinh yếu tố độc hại như tiếng ồn, độ rung trong quá trình NLD sử dụng. Cụ thể: *Một là*, lựa chọn đúng đắn và bảo đảm các yếu tố như nhiệt độ, độ ẩm và vận tốc lưu chuyển không khí tiện nghi khi thiết kế các nhà xưởng. *Hai là*, loại trừ tác dụng có hại của các chất độc và nhiệt độ cao lên NLD bằng thiết bị thông gió, hút thải hơi khí bụi độc. Thay các chất

độc hại dùng trong sản xuất bằng chất ít hoặc không độc, hoàn chỉnh tổ chức các quá trình thi công xây dựng (kể cả việc thay đổi kỹ thuật), nâng cao mức cơ khí hóa các thao tác, làm giảm sự căng thẳng về thể lực và loại trừ sự tiếp xúc trực tiếp của NLĐ với nơi phát sinh độc hại. *Ba là*, làm giảm và triệt tiêu tiếng ồn và rung động, là những yếu tố nguy hiểm nhất trong sản xuất, bằng cách làm tiêu âm, cách âm và áp dụng các giải pháp làm giảm cường độ rung động truyền đến chỗ làm việc. *Bốn là*, có các chế độ lao động riêng đối với một số công việc nặng nhọc tiến hành trong các điều kiện vật lý không bình thường, trong môi trường độc hại v.v... như rút ngắn TGLV trong ngày, tổ chức các đợt nghỉ ngắn sau 1-2 giờ làm việc. *Năm là*, tổ chức chiếu sáng tự nhiên và nhân tạo ở chỗ làm việc, bảo đảm chiếu sáng theo tiêu chuẩn yêu cầu. *Sáu là*, Đề phòng bệnh phóng xạ có liên quan tới việc sử dụng các chất phóng xạ và đồng vị. *Bảy là*, sử dụng các thiết bị kỹ thuật vệ sinh đặc biệt dưới dạng màn che, hoa sen, không khí và nước, màn nước... để giảm nóng cho NLĐ.

Ngoài ra, Tập đoàn cũng nên kết hợp các giải pháp y tế nhằm tìm ra các yếu tố độc hại trong môi trường làm việc để loại bỏ ngay khi có thể; tổ chức khám tuyển lao động khi tiếp nhận để giảm thiểu NLĐ dễ bị tác động bởi các yếu tố độc hại; tổ chức khám sức khỏe thường xuyên để phát hiện sớm bệnh nghề nghiệp. Ngoài ra, Tập đoàn cần cung cấp đầy đủ các thiết bị phòng hộ cá nhân cho NLĐ và tuyên truyền hướng dẫn, tập huấn cho NLĐ về ATLĐ, VSLĐ thường xuyên hơn nhằm cải thiện nhận thức và trách nhiệm của NLĐ về phòng chống bệnh nghề nghiệp. Các phương tiện bảo vệ cá nhân để bảo vệ các cơ quan thị giác, hô hấp, bề mặt da có thể kể đến như kính, mặt nạ, bình thở, ống chống khí, quần áo bảo hộ công nhân, găng tay.

Cập nhật hệ thống quản lý an toàn sức khỏe lao động ISO 45001

Bên cạnh phương thức quản lý an toàn sức khỏe lao động theo cách truyền thống, PVN cần cập nhật hệ thống quản lý sức khỏe lao động từ OHSAS 18001 hiện nay thành ISO 45001 nhằm đáp ứng tốt hơn việc quản lý an toàn sức khỏe cho NLĐ. ISO 45001 được xây dựng trên cơ sở OHSAS 18001. Điểm ưu việt hơn của ISO 45001 là hệ thống này không chỉ dừng lại ở việc hướng đến cung cấp một khuôn khổ cho hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp mà còn phát triển hướng đến sự phòng ngừa rõ ràng các chấn thương và bệnh tật liên quan đến công việc và cung cấp nơi làm việc an toàn và lành mạnh.

Tiêu chuẩn này có thể được áp dụng để quản lý an toàn và sức khỏe nghề

ng nghiệp trong nhiều loại hình DN từ tổ chức và DN lớn, DN vừa và nhỏ, tổ chức công và phi lợi nhuận, tổ chức phi chính phủ hay tổ chức từ thiện.

ISO 45001 được dựa trên Cấu trúc cao cấp của ISO về tiêu chuẩn hệ thống quản lý với một số lợi ích cơ bản như: Một là, gia tăng sự bền vững của DN thông qua việc phòng ngừa rủi ro chủ động, sự đổi mới và cải tiến thường xuyên; Hai là, tăng cường sự tuân thủ pháp luật và quy định, đồng thời giảm thua lỗ trong kinh doanh; Ba là, thể hiện trách nhiệm thương hiệu bằng việc cam kết mang lại công việc an toàn, lành mạnh và bền vững; Bốn là, xây dựng một hệ thống an toàn và sức khoẻ nghề nghiệp toàn cầu cho mọi DN với mọi quy mô. Tiêu chuẩn này dựa trên các yếu tố phổ biến được tìm thấy trong tất cả các tiêu chuẩn của hệ thống quản lý ISO và sử dụng một mô hình đơn giản là PDCA (Plan-Do-Check-Act). ISO 45001 cung cấp một khuôn khổ cho các tổ chức để lên kế hoạch về những gì họ cần phải làm nhằm giảm thiểu nguy cơ gây hại. Các biện pháp này phải giải quyết được các mối lo ngại về những vấn đề lâu dài về sức khoẻ và sự vắng mặt trong công việc, cũng như những vấn đề gây ra tai nạn khác. ISO 45001 quan tâm đến khả năng lãnh đạo và sự tham gia của các bên liên quan như NLĐ vào ban lãnh đạo cao cấp của ISO 45001 của DN.

Tăng cường tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động, phòng chống TNLD

Biện pháp tốt nhất để giảm thiểu TNLD chính là thực hiện phòng chống TNLD. Để làm được điều này, trước tiên, PVN cần tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của chính các lãnh đạo đơn vị cũng như NLĐ. Công tác tuyên truyền pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động cần được chú trọng thường xuyên nhằm nâng cao trách nhiệm đối với các đơn vị, cơ sở SXKD và NLĐ để mọi người đều có ý thức cảnh giác và phòng ngừa TNLD. Một trong những phương pháp hiệu quả trong tuyên truyền có thể kể đến là nêu các gương điển hình về công tác ATLĐ và bệnh nghề nghiệp để các cơ sở, cá nhân khác học tập và làm theo.

Hơn nữa, Tập đoàn cần đầu tư cho công tác nghiên cứu khoa học về ATLĐ, VSLĐ; chỉ đạo và tổ chức rà soát lại các tiêu chuẩn kỹ thuật ATLĐ, VSLĐ hiện hành để sửa đổi, bổ sung và xây dựng các tiêu chuẩn, qui chuẩn kỹ thuật phù hợp với trình độ công nghệ, thiết bị mới; thực hiện giao các đề tài khoa học trên cơ sở đặt hàng của các cơ quan quản lý Nhà nước về lĩnh vực ATLĐ, VSLĐ. Xây dựng hoàn thiện chương trình, giáo trình và tài liệu huấn luyện về ATLĐ, VSLĐ để đưa

vào giảng dạy trong các trường đại học kỹ thuật, cao đẳng trung học chuyên nghiệp và dạy nghề; tiêu chuẩn hóa giáo viên giảng dạy về ATLĐ, VSLĐ. Tập đoàn cũng cần chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị trong Tập đoàn, đặc biệt là các đơn vị có nguy cơ cao về mất ATLĐ, VSLĐ, phải xây dựng các quy trình, biện pháp làm việc bảo đảm ATLĐ, VSLĐ; tăng cường tự kiểm tra, rà soát và chấn chỉnh ngay việc thực hiện pháp luật lao động về ATLĐ, VSLĐ; bố trí đủ cán bộ và tổ chức tốt việc huấn luyện ATLĐ, VSLĐ cho NLĐ theo quy định.

Ngoài ra, Tập đoàn cũng cần thường xuyên tổ chức kiểm tra máy, thiết bị, cải thiện điều kiện làm việc, trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLĐ để đảm bảo cho môi trường an toàn. Đồng thời, các đơn vị và Tập đoàn cần xây dựng đầy đủ các quy trình, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh lao động theo hướng dẫn tại các tiêu chuẩn, quy phạm kỹ thuật an toàn và hướng dẫn cho NLĐ trước khi làm việc để nâng cao nhận thức cũng như giảm thiểu tối đa TNLĐ không đáng có.

5.2.5. Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động

Một là, tăng số lượng NLĐ được tham gia nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ thông qua phương thức đào tạo trực tuyến e-learning

Khoa học công nghệ và truyền thông phát triển đã nhanh chóng thấm nhuần vào các hoạt động của DN, trong đó có các nội dung về đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng và năng lực chuyên môn của NLĐ. Theo khảo sát của Tập đoàn phân tích dữ liệu ngành toàn cầu năm 2016, e-learning là phương thức đào tạo trực tuyến dự kiến đạt mức 241 tỷ USD vào năm 2020 do việc sử dụng các trình duyệt trên điện toán đám mây, thiết bị di động thông minh và sự thâm nhập băng thông rộng của internet. Roland Berger Strategy Consultants (2014) ước tính phương thức đào tạo e-learning trong DN sẽ tăng mạnh trong những năm tới, đạt tỷ lệ 13% mỗi năm từ năm 2017. Ở Châu Âu, trung bình 29% DN sử dụng phương thức đào tạo e-learning trong doanh nghiệp. Ở Tây Ban Nha, phương thức này chiếm khoảng 36%.

E-learning là thuật ngữ dùng để chỉ việc truyền tải các hoạt động học tập và đào tạo dựa trên nền tảng công nghệ (Cidral và cộng sự, 2018). Mục đích của e-learning là nhằm đóng góp một cách hiệu quả vào việc nâng cao năng lực và kỹ năng NLĐ. Người học và người dạy tương tác trên lớp học ảo thay vì những lớp học truyền thống thông thường. E-learning đang ngày càng được chấp nhận phổ biến như là một chiến lược đào tạo hiệu quả với nhiều lợi ích như: *một là*, tiết kiệm thời gian đào tạo;

hai là, hỗ trợ mỗi cá nhân người học trong việc theo dõi sự tiến bộ trong quá trình học; *ba là*, tăng tính linh hoạt trong học tập, đào tạo có sẵn bất kỳ khi nào cần, bất kể thời gian và địa điểm cũng như cho phép người học theo dõi tốc độ học của riêng họ (Nisar, 2002). Từ quan điểm của các doanh nghiệp, e-learning giúp xác định sát sao các nhu cầu về nâng cao chuyên môn của NLD một cách dễ dàng hơn, từ đó phát triển các quy trình đào tạo phù hợp dựa trên từng tính năng công việc và các ưu tiên trong kinh doanh. Hơn nữa, việc theo dõi được quá trình đào tạo và xác định kết quả đào tạo của từng cá nhân tham gia khoá học là công cụ quan trọng giúp DN đưa ra quyết định về việc NLD nào DN nên đầu tư phát triển hơn nữa nhằm cải thiện nguồn nhân lực. Theo đó, phương thức đào tạo e-learning sẽ giúp giảm đáng kể chi phí đào tạo, giúp việc tiếp cận kiến thức dễ dàng hơn. Cho đến nay, đây vẫn được xem là phương thức duy nhất NLD tham gia đào tạo từ nơi làm việc, dù gần hay xa, giúp NLD có thể tiếp cận vào các nguồn tài nguyên học tập 24h/ngày trong suốt 365 ngày của năm (Childs và cộng sự, 2005). Cuối cùng, e-learning tạo điều kiện cho việc tùy chỉnh việc học theo từng nhu cầu của NLD, chọn lọc các tài liệu học tập phù hợp nhất và có thể cập nhật liên tục (Shankar, 2007).

Do đó, bên cạnh việc tổ chức các lớp học truyền thống, Tập đoàn có thể sử dụng e-learning để cải thiện số lượng NLD được tham gia các chương trình đào tạo mà vẫn giảm bớt được các loại chi phí về phòng học, văn phòng phẩm, điện nước, đi lại... Hơn nữa, hình thức đào tạo này mang lại khả năng đào tạo NLD trên diện rộng phù hợp, đáp ứng nhanh chóng và kịp thời với sự thay đổi của chiến lược SXKD của Tập đoàn. Yêu cầu cơ bản của việc sử dụng phương thức học e-learning là người học cần có các thiết bị có kết nối internet, biết sử dụng duyệt trình web và có kỹ năng sử dụng máy tính. Ngoài ra, người học còn cần có sự chủ động trong học tập do chủ yếu là tự học, tính tự giá trong học tập là đòi hỏi tương đối quan trọng. Để triển khai thành công e-learning, Ingram và cộng sự (2002) chỉ ra những nhân tố chính cần tuân thủ:

- Lựa chọn các nội dung thiết yếu đối với DN và cho người học cơ hội sáng tạo và cải thiện vị thế của họ trong DN;
- Lựa chọn các chủ đề học mà người học quan tâm;
- DN cần hỗ trợ người học và thống nhất chủ đề cần học;
- Xây dựng mạng lưới thảo luận bên trong DN để cả NLD và lãnh đạo DN có thể hỗ trợ lẫn nhau và mang lại sự thành công cho khoá học.

Ngày nay, khi môi trường kinh doanh ngày càng khốc liệt, Taran (2006) cho rằng các DN cần đảm bảo duy trì năng lực tài chính và luôn phát triển bằng cách đảm bảo năng suất lao động của hiện tại và tương lai. Phương thức e-learning có thể giúp các DN đẩy nhanh các nội dung cần đào tạo đến NLD để đạt được lợi thế cạnh tranh.

Hai là, xây dựng chương trình đào tạo dựa theo nhu cầu và trình độ NLD thông qua khung năng lực cá nhân

Các chương trình đào tạo tại Tập đoàn hiện nay thường dựa vào đăng ký của đơn vị và định hướng phát triển và chiến lược hoạt động của PVN. Tuy nhiên, một điều quan trọng chưa được chú trọng đến đó là liệu khoá học có mang lại lợi ích của người tham gia hay cần thiết cho vị trí việc làm của NLD hay không thì chưa thực sự được tính đến. Do đó, đào tạo dựa trên khung năng lực là giải pháp cần thiết để tìm ra những năng lực còn thiếu cho mỗi vị trí việc làm của NLD.

Khung năng lực là phương pháp quản lý năng lực theo chức danh, là hệ thống cụ thể hoá các hành vi cần thiết của năng lực ở các cấp bậc khác nhau, áp dụng cho các vị trí khác nhau trong doanh nghiệp để có thể hoàn thành một công việc nào đó. Trong quản trị doanh nghiệp hiện đại, khung năng lực đã được áp dụng vào quản lý, đào tạo nhân sự, cơ cấu tuyển dụng và đánh giá NLD hàng năm. Đối với hoạt động đào tạo, khung năng lực được coi là cơ sở để xác định nhu cầu đào tạo, nội dung chương trình nhằm phát triển đội ngũ nhân lực. Khi tiến hành tổ chức xây dựng, DN cần vạch rõ được những nhu cầu về khả năng cũng như mức độ năng lực đáp ứng được công việc hiện tại hoặc tương lai, đồng thời, thực hiện đánh giá năng lực cho các nhà quản trị cũng như NLD. Dựa vào khung năng lực, nhà lãnh đạo DN xác định được năng lực của từng NLD và cần cải thiện bổ sung những kỹ năng gì...

Theo Trung tâm kỹ năng quốc gia Úc, đào tạo dựa trên năng lực là phương thức đào tạo dựa trên cấu trúc hướng đến hoạt động đào tạo và đánh giá được kết quả đạt được cụ thể. Đó là việc giúp cho NLD có được các kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp để tiếp nhận mỗi công việc theo một tiêu chuẩn cụ thể trong những điều kiện nhất định. Theo đó, trong đào tạo dựa trên khung năng lực, kết quả mong đợi đầu ra cần được làm rõ để người học biết được chính xác những gì họ cần đạt được. Tương tự như vậy, đối với các giảng viên này, một khi năng lực cần đạt được được giao cho người học, giảng viên cần đào tạo hướng đến năng lực cần thiết mong muốn cho người học (National Volunteer Skills Center, 2003).

Ngày càng nhiều DN thực hiện đào tạo dựa trên năng lực bởi phương thức này tối ưu chi phí đào tạo và DN đạt được mục tiêu đề ra. Nhiều cá nhân được tiếp cận hình thức đào tạo này có hiệu quả công việc cao hơn gấp 20 lần so với những người khác. Đào tạo theo khung năng lực nhấn mạnh vào việc sử dụng các kỹ năng và năng lực nhất định của NLD nhằm đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc. Hơn nữa, phương thức này chú trọng đến kết quả công việc có thể đạt được dựa trên năng lực của NLD. Vì vậy, phương thức này tập trung vào việc lấy người học làm trung tâm, kết quả đào tạo được đánh giá bằng kết quả công việc mà họ thể hiện thông qua các kỹ năng đạt được và mức độ ứng dụng vào thực tế các nhiệm vụ được giao của NLD. Một mô hình khung năng lực cốt lõi là tiền đề để thiết kế các hoạt động phát triển NLD, từ đó hỗ trợ họ phát triển chuyên môn, kỹ năng, thái độ và sự tự tin đáp ứng yêu cầu của công việc (Barry và cộng sự, 2009). Xây dựng và tổ chức thực hiện đào tạo theo khung năng lực thường đi qua 5 bước: (1) Xác định đích đến cuối cùng của việc xây dựng Khung năng lực; (2) Chuẩn hoá hệ thống các chức danh, nhiệm vụ của mỗi chức danh; (3) Xác định những năng lực cần có cho mỗi chức danh; (4) Sắp xếp trình độ năng lực chuyên môn và các cấp độ năng lực phù hợp với mỗi công việc; (5) Tiến hành đánh giá cá nhân, xác định khoảng cách năng lực giữa cấp độ yêu cầu và cấp độ đạt được của mỗi cá nhân NLD để có thể xây dựng các chương trình phát triển năng lực cụ thể cho mỗi cá nhân trong DN. Có thể nói, phương thức đào tạo dựa trên khung năng lực giúp các nhà quản trị doanh nghiệp đo lường được mức độ năng lực hiện tại để đảm bảo NLD có chuyên môn cần thiết cho công việc mình đảm nhận để từ đó có thể bổ sung thông qua đào tạo những kỹ năng còn thiếu. Bằng cách xác định các kỹ năng cần cho mỗi vị trí công việc, Tập đoàn có thể lập kế hoạch đào tạo một cách cụ thể và hiệu quả.

5.2.6. Cải thiện các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn

5.2.6.1. Nâng cao nhận thức các nhà lãnh đạo Tập đoàn về trách nhiệm xã hội đối với người lao động

Để thực hiện tốt TNXH đối với NLD, trước tiên cần nâng cao nhận thức của các nhà lãnh đạo Tập đoàn về TNXH đối với NLD. Các nhà lãnh đạo Tập đoàn cần xem TNXH đối với NLD là cơ sở vững chắc bảo đảm cho sự phát triển bền vững và cải thiện khả năng cạnh tranh của PVN nói chung và từng đơn vị thành viên nói riêng.

Theo đó, nhận thức về TNXH đối với NLD của đội ngũ lãnh đạo Tập đoàn và các đơn vị thành viên đóng vai trò then chốt ảnh hưởng tới mức độ và nội dung thực hiện TNXH đối với NLD. Hầu hết các nhà lãnh đạo chưa nhận thức đầy đủ về cơ hội cũng như lợi ích mà TNXH đối với NLD cho Tập đoàn. Do đó, cần thiết phải thay đổi và nâng cao nhận thức về TNXH đối với NLD của đội ngũ nhà lãnh đạo Tập đoàn nhằm giúp các nhà quản trị này hiểu một cách đầy đủ về bản chất và vai trò của TNXH đối với NLD. Cần có sự tham gia của các cơ quan, các đơn vị tổ chức nhằm tuyên truyền, động viên các DN về sự cần thiết của TNXH đối với đối tượng quan trọng nhất trong DN – NLD.

Từ thực tiễn cho thấy, việc thực hiện TNXH đối với NLD tại các đơn vị có thực sự hiệu quả phần nhiều tùy thuộc vào mức độ hiểu biết và quyết tâm chính trị của các nhà quản trị và bộ máy điều hành. Nếu nhà lãnh đạo cấp cao và bộ máy quản trị Tập đoàn có nhận thức đầy đủ về ý nghĩa và vai trò NLD và hiệu quả của các hoạt động TNXH đối với NLD sẽ có được những quyết định đúng đắn nhất về mức độ thực hiện TNXH đối với NLD cho đơn vị mình. Điều này là do TNXH cần xuất phát từ chính những nhà lãnh đạo Tập đoàn. Một khi người đứng đầu Tập đoàn chưa thực sự tin tưởng và chú trọng đến tầm quan trọng của TNXH đối với NLD thì khó thực hiện thành công các hoạt động TNXH.

Rõ ràng, ngày nay bên cạnh việc tạo ra lợi nhuận, DN còn cần có TNXH với các đối tượng khác có liên quan đến DN, đặc biệt là NLD – đối tượng có tác động lớn đến chất lượng sản phẩm cũng như tạo dựng thương hiệu và hình ảnh cho DN. Hơn nữa, TNXH đối với NLD không chỉ là vấn đề về trả lương cao mà đi cùng với đó là các chế độ làm việc, phúc lợi thỏa đáng; môi trường việc làm đảm bảo ATLD, VSLD; NLD được tạo điều kiện phát triển chuyên môn... Do đó, cần nâng cao nhận thức của các nhà lãnh đạo Tập đoàn về tầm quan trọng của NLD đối với DN và hiểu rõ về TNXH đối với NLD thông qua một số biện pháp như:

Một là, cử cán bộ quản lý và đại diện công đoàn tham gia các lớp đào tạo về TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nói riêng. Hoặc như hiện nay, Tập đoàn đang tổ chức khá nhiều các chương trình đào tạo khác nhau cho NLD trong Tập đoàn. Do đó, Tập đoàn có thể bổ sung triển khai đào tạo nâng cao nhận thức về TNXH và TNXH đối với NLD cho các nhà quản trị Tập đoàn. Đây thực sự là yêu cầu thực sự cần thiết khi TNXH và TNXH đối với NLD đang ngày càng trở nên quan trọng đối với quá trình tăng trưởng và phát triển của Tập đoàn. Thông qua bồi dưỡng, nâng cao

kiến thức và nhận thức về TNXH đối với NLD, các NQT sẽ cập nhật kịp thời các kiến thức nền tảng về TNXH và TNXH đối với NLD; nâng cao hiểu biết về lợi ích và ý nghĩa của việc thực hiện TNXH đối với NLD của Tập đoàn. Đội ngũ cán bộ quản lý và công đoàn này sẽ là những bộ phận tư vấn và tham mưu trực tiếp cho các nhà lãnh đạo cấp cao hơn ở Tập đoàn về việc thực hiện các nội dung TNXH đối với NLD một cách toàn diện và hệ thống. Qua đó, giúp họ hiểu rõ hơn về những lợi ích đạt được khi Tập đoàn triển khai TNXH đối với NLD nhằm tham vấn chính sách cho lãnh đạo Tập đoàn được chính xác hơn. Đồng thời, khi triển khai thực hiện TNXH đối với NLD trong Tập đoàn, các NQT này cũng sẽ là đối tượng trực tiếp chỉ đạo, do đó, sẽ sát sao và quyết tâm hơn trong thực hiện.

Hai là, chủ động tích hợp các hoạt động TNXH đối với NLD vào chiến lược kinh doanh và chia sẻ kinh nghiệm thực hiện TNXH đối với NLD tại các đơn vị đang làm tốt để các đơn vị khác trong Tập đoàn thấy được lợi ích, cải thiện nhận thức của lãnh đạo đơn vị về TNXH đối với NLD. Điều này có nghĩa là, các nhà lãnh đạo Tập đoàn cần phải thực hiện các biện pháp chủ động, có thể bao gồm các khía cạnh của TNXH trong chiến lược kinh doanh của Tập đoàn vì điều này sẽ thúc đẩy sự phát triển của các hành động cụ thể trong tương lai trong lĩnh vực này. Trên thực tế, các nhà lãnh đạo Tập đoàn cho rằng TNXH vượt ra ngoài việc tuân thủ nghiêm ngặt các nghĩa vụ pháp lý là điều cần thiết cho sự phát triển của các công ty thành viên và các hoạt động của họ. Tuy nhiên, việc hiểu về các khía cạnh tinh của TNXH đối với NLD là chưa đủ. Kiến thức này phải được đưa vào thực tế theo cách chủ động hơn, lồng ghép TNXH đối với NLD vào các kế hoạch chiến lược của Tập đoàn để chuyển đổi các hoạt động hàng ngày của họ trong tương lai gần.

Ba là, thay đổi văn hoá DN theo hướng đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực. Một mặt, điều này khiến các nhà lãnh đạo Tập đoàn phải hành động để tăng mức độ nhận thức về sự cần thiết phải kết hợp TNXH đối với NLD vào tất cả các hoạt động của Tập đoàn. Mặt khác, thay đổi văn hoá DN theo hướng đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực sẽ khiến cho NLD tham gia nhiều hơn và thúc đẩy TNXH của Tập đoàn đối với NLD trở nên tốt hơn.

5.2.6.2. *Nâng cao nhận thức người lao động về TNXH của Tập đoàn*

Để nâng cao nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD của Tập đoàn cần sự phối hợp của cả các tổ chức đoàn thể cũng như các đơn vị bên ngoài Tập đoàn:

Phổ biến công khai Luật lao động trong Tập đoàn

Trước tiên, để nâng cao được nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD trong các công ty con và Tập đoàn, các tổ chức đoàn thể cần phổ biến công khai luật lao động trong DN đến NLD. Tuyên truyền, nâng cao ý thức pháp luật cho NLD là nhằm từng bước hình thành ý thức tuân thủ pháp luật, giúp NLD giải quyết hợp lý các mối quan hệ xã hội theo pháp luật, hạn chế tình trạng xung đột trong mối quan hệ với NSDLĐ. Sự thiếu hiểu biết của NLD về pháp luật lao động dẫn đến việc NLD có bị vi phạm quyền lợi hay không, có được bảo đảm các quy định theo pháp luật hay không, NLD được làm những gì và không phải làm những gì sẽ không được biết rõ. Vì vậy, cần nâng cao nhận thức NLD để nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật cũng như trách nhiệm cho NLD khi tham gia lao động. Cụ thể:

Thứ nhất, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về pháp luật lao động cơ bản như những nội dung về HĐLĐ, tiền lương, tiền công, tranh chấp lao động theo nội dung Bộ luật Lao động hiện hành.

Thứ hai, hướng dẫn quy trình đình công, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp lao động cá nhân, quy trình giải quyết các cuộc đình công không đúng quy định của pháp luật lao động...

Thứ ba, triển khai các chuyên mục “Hỏi - Đáp pháp luật” định kì trên các Tạp chí ngành, đơn vị.

Thứ tư, phát hành “Bản tin công đoàn” hàng tháng, thực hiện các chuyên mục “Lao động và công đoàn để tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động”.

Thứ năm, khen thưởng các cá nhân, đơn vị hoàn thành tốt các nhiệm vụ về tuyên truyền phổ biến pháp luật.

Nâng cao vai trò của các tổ chức đoàn thể đối với người lao động

Các tổ chức đoàn thể, đặc biệt là công đoàn ngành dầu khí cũng như các công đoàn cơ sở của Tập đoàn cần quan tâm sâu sát hơn đối với đời sống cũng như những ý kiến của NLD nhằm bảo đảm tốt nhất những phúc lợi của NLD. Các cấp công đoàn cần tích cực kết hợp chặt chẽ với NSDLĐ để phát triển các chương trình hợp tác quốc tế để nâng cao TNXH đối với NLD tại Tập đoàn trong quá trình SXKD. Cụ thể, công đoàn các cấp tăng cường phối hợp với LSDLĐ trong đổi mới, sáng tạo, đa dạng hóa hình thức và nội dung tuyên truyền tới NLD về quy định pháp luật về lao động để

phần nào nâng cao hiểu biết và ý thức của chính NLĐ về TNXH đối với NLĐ.

Tạo điều kiện để NLĐ tham gia tích cực vào việc thực hiện các hoạt động của TNXH tại Tập đoàn

Để mở rộng hiểu biết và nhận thức của NLĐ về TNXH đối với NLĐ của Tập đoàn, NLĐ cũng cần được gắn trách nhiệm về các hoạt động TNXH nói chung tại Tập đoàn, tạo cơ hội cho NLĐ chủ động tham gia tích cực vào các hoạt động TNXH tại DN. Thực tế, để truyền tải các thông tin về TNXH đối với NLĐ có hiệu quả, NLĐ cần là chủ thể được tiếp cận và đóng góp trực tiếp vào triển khai các hoạt động TNXH. Từ việc trực tiếp thực hiện, NLĐ sẽ dần có thói quen và nhận thức tốt hơn về bảo vệ các quyền lợi của NLĐ và DN, nhằm nâng cao TNXH và TNXH đối với NLĐ tại Tập đoàn.

5.2.6.3. Nâng cao vai trò của các tổ chức đoàn thể trong tuyên truyền và thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại Tập đoàn

Nâng cao hiệu lực lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng uỷ đối với công tác công đoàn

Các tổ chức Đảng trong Tập đoàn cần đẩy mạnh công tác công đoàn, phân công cấp uỷ viên trực tiếp theo dõi, chỉ đạo, tạo ra các cơ sở vững chắc và thuận lợi để tổ chức công đoàn hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ, đạt hiệu quả thiết thực. Đội ngũ cán bộ công đoàn cần tích cực, chủ động, bám sát chức trách, nhiệm vụ, cải tiến phương thức, tác phong công tác, tham mưu giúp cấp uỷ, cán bộ chủ trì, cơ quan chính trị lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động của tổ chức công đoàn theo yêu cầu đặt ra của thực tiễn hoạt động; hơn nữa, phải sâu sát, nắm chắc tình hình, nhiệm vụ, xác định rõ bất cập, khó khăn trong thực hiện để kịp thời chỉ đạo, giải quyết nhằm phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của các cấp công đoàn trong việc nâng cao TNXH đối với NLĐ tại Tập đoàn.

Nâng cao trình độ và hiểu biết của cán bộ công đoàn về TNXH đối với NLĐ

Muốn tuyên truyền và là cầu nối thực sự giữa NLĐ và NSDLĐ, cán bộ Công đoàn trong Tập đoàn cần có trình độ, am hiểu chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của NLĐ để kiến nghị, đề xuất với NSDLĐ và các cơ quan chức năng nhằm hạn chế những vấn đề nảy sinh từ cơ sở. Hơn nữa, nâng cao trình độ của cán bộ công đoàn còn giúp cho công đoàn cơ sở vững mạnh, hài hoà được lợi ích các bên trong quá trình thương lượng. Do đó, đây là yêu cầu thiết yếu để nâng cao vai trò của Công

đoàn trong quá trình thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN.

Đào tạo, nâng cao năng lực và hiểu biết cho cán bộ công đoàn về TNXH đối với NLD thực sự là nội dung thiết yếu, có vai trò quyết định đến nâng cao năng lực thực hiện TNXH đối với NLD của chính cán bộ công đoàn và Tập đoàn. Do đó, cán bộ công đoàn cần được tham gia vào các khoá đào tạo nhằm được trang bị, tăng cường thêm kiến thức, truyền đạt kinh nghiệm, kỹ năng, kỹ xảo trong hoạt động thực tiễn để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, nhằm nâng cao phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, tâm lý, tác phong công tác của họ.

Phát huy hơn nữa chức năng của tổ chức Công đoàn trong việc tham gia quản lý Tập đoàn

Các cấp công đoàn PVN, đặc biệt là công đoàn cơ sở cần liên hệ sâu sát với các NQT Tập đoàn trong quá trình xây dựng các chương trình SXKD, định mức nguồn nhân lực, chế độ tiền lương, HDLĐ để từ đó nâng cao được việc thực hiện TNXH đối với NLD, điều này đồng nghĩa với việc đảm bảo NLD được hưởng những chế độ phúc lợi tốt hơn. Đây vừa là quyền lợi vừa là nghĩa vụ của Công đoàn các cấp đối với NLD.

Thực tế, theo Nghị định số 200 ngày 26/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết Điều 11 Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội: các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp khi xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương, đơn vị, các chính sách liên quan NLD có trách nhiệm mời tổ chức công đoàn cùng cấp tham gia. Do đó, Công đoàn cần được tham gia đóng góp các ý kiến với Tập đoàn liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD. Công đoàn cũng cần được tham gia vào các cuộc họp, hội nghị, thảo luận các vấn đề liên quan đến lợi ích trực tiếp của NLD do Tập đoàn tổ chức. Ngoài ra, Công đoàn còn tham gia với tư cách là thành viên các ủy ban, hội đồng do Tập đoàn thành lập để giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD. Với rất nhiều những vai trò và cương vị như trên, Công đoàn cần tăng cường vai trò là đại diện của NLD một cách tích cực và hiệu quả hơn.

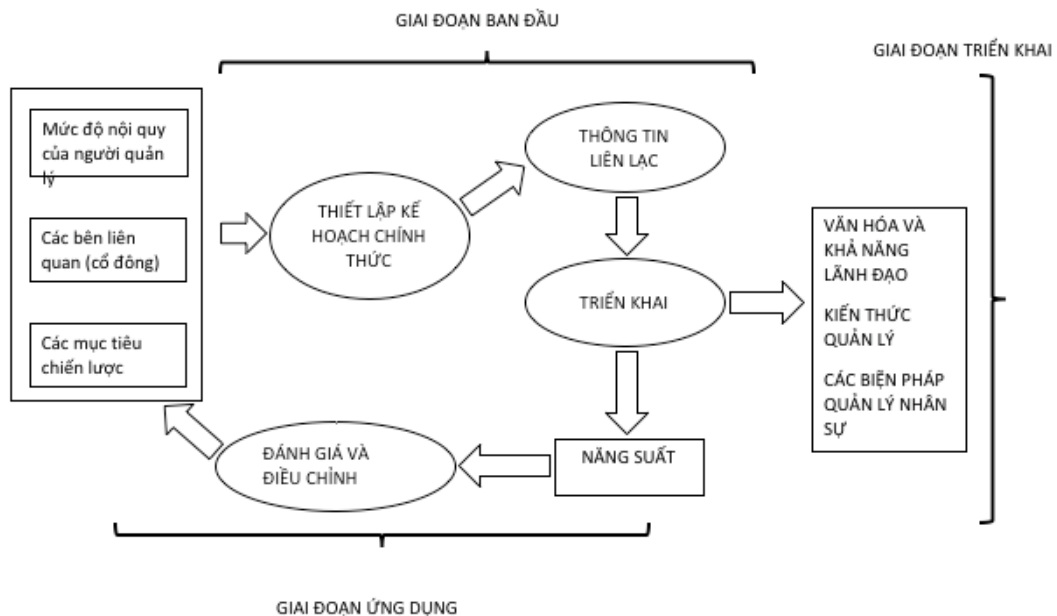
5.2.7. Một số giải pháp khác

Ngoài những giải pháp nêu trên, TNXH đối với NLD còn có thể được nâng cao thông qua một số giải pháp sau:

Một là, lồng ghép nội dung TNXH đối với NLD trong chiến lược kinh doanh

Ngày nay, hầu hết các Tập đoàn đều lồng ghép TNXH vào chiến lược kinh doanh và coi đó như là nhân tố để bảo đảm sự phát triển bền vững cho DN. Thực tế, điều kiện cơ bản để phát triển bền vững là các Tập đoàn cần tuân theo những chuẩn mực, trong đó có những chuẩn mực đối với NLD về HĐLĐ, ATLĐ, VSLĐ ... Đây không chỉ đơn thuần là đạo đức kinh doanh. Hơn nữa, nâng cao TNXH và TNXH đối với NLD sẽ giúp Tập đoàn tăng hiệu quả lao động, tạo ra các lợi thế cạnh tranh trên thị trường trong nước và quốc tế. Do đó, tác giả đề xuất Tập đoàn lồng ghép các hoạt động TNXH và TNXH đối với NLD theo mô hình ba giai đoạn của Guadamillas-Gómez và cộng sự (2010).

Lý do của việc áp dụng mô hình ba giai đoạn trên là vì đây mô hình này cho thấy nhiều điểm ưu việt như: các hoạt động qua ba giai đoạn của mô hình được triển khai theo vòng tròn khép kín, liên tục điều chỉnh cho phù hợp với từng thời điểm. Hơn nữa, việc lồng ghép TNXH vào chiến lược của Tập đoàn được tổ chức dựa trên việc xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện kế hoạch TNXH như hệ thống quản trị, văn hoá DN, sự điều hành Tập đoàn và nguồn nhân lực, tức là có xem xét đến các mục tiêu chiến lược và các đặc điểm nội tại của Tập đoàn sao cho việc tích hợp là tốt nhất. Vì vậy, khả năng ứng dụng thành công là rất lớn.



Nguồn: Guadamillas-Gómez và cộng sự (2010)

Hình 5.1. Mô hình ba giai đoạn Fátima Guadamillas-Gómez và cộng sự (2010)

Giai đoạn 1: Giới thiệu. Trong giai đoạn này, quan trọng nhất là truyền tải và hoà nhập các nguyên tắc đạo đức vào văn hóa được chia sẻ bởi các thành viên tổ chức. Điều này không dễ thực hiện, do DN phải tính đến các mục tiêu mang tính chất chiến lược chịu tác động của các bên liên quan, nhu cầu, quyền lực và tính hợp pháp (Mitchell và cộng sự, 1997) và tư cách đạo đức của các nhà lãnh đạo DN. Từ điểm khởi đầu này, các kế hoạch chính thức được xây dựng nhằm hướng tới các đích đến cụ thể. Ngoài ra, DN cần phát triển một kế hoạch truyền thông hiệu quả để NLD và các đối tượng liên quan có nhận thức rõ ràng rằng TNXH của DN là một khía cạnh có tầm quan trọng chiến lược đối với DN.

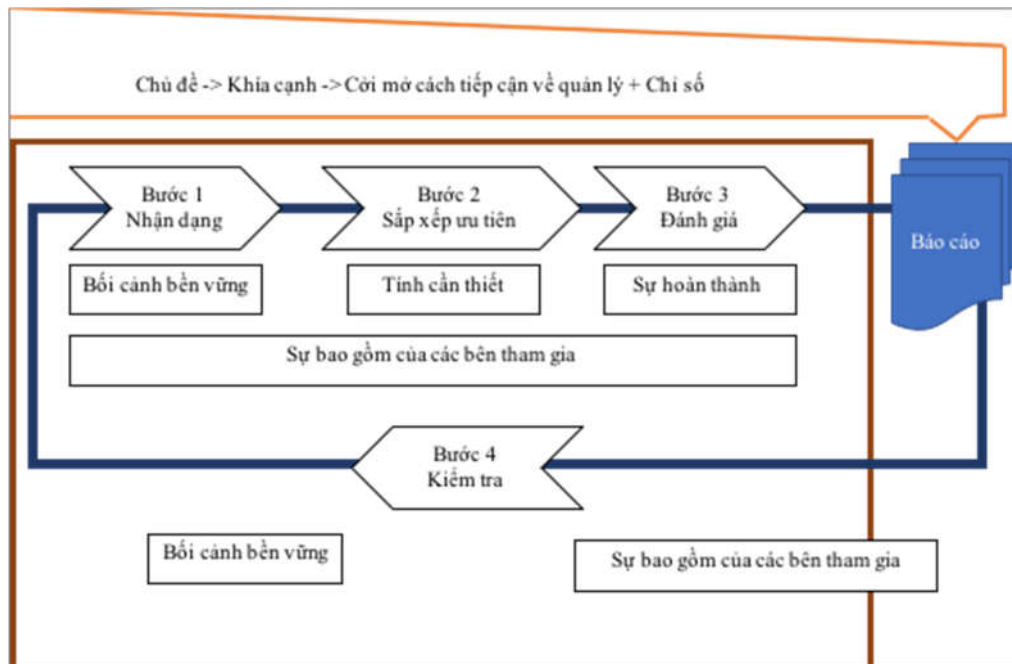
Giai đoạn 2: Thực hiện kế hoạch TNXH. Ở thời kỳ này, một số yếu tố sẽ xuất hiện khi các kế hoạch chính thức TNXH được triển khai, chủ yếu liên quan đến thực tiễn nhân sự, phát triển năng lực và một số thay đổi nhất định để thích ứng cơ cấu tổ chức với tình huống mới, trong đó hệ thống quản lý tri thức và văn hóa tổ chức là các khía cạnh cần thiết.

Giai đoạn 3: Tổng quát hóa TNXH. Đây là một phần thiết yếu của việc tích hợp TNXH vào chiến lược của DN. Điều này chỉ có thể đạt được nếu các giai đoạn trước đã được khắc phục thành công và nó ngụ ý một sự thay đổi toàn diện DN vì TNXH sẽ được kết hợp vào văn hóa, sứ mệnh và giá trị của DN. Giai đoạn thứ ba này được hoàn thành với các báo cáo để đo lường những tiến bộ trong TNXH và tác động có lợi đối với các đối tượng chịu ảnh hưởng của DN.

Hai là, gắn TNXH đối với NLD thành một nội dung của văn hoá doanh nghiệp tại Tập đoàn

Ba là, phát hành báo cáo TNXH của DN

Phát hành báo cáo TNXH hay báo cáo bền vững nói chung, trong đó có nội dung TNXH đối với NLD nói riêng nhằm đảm bảo mục tiêu hoạt động của Tập đoàn đáp ứng được các nhu cầu mới của xã hội. Trong báo cáo, PVN cần công bố kết quả các hoạt động và nỗ lực mà Tập đoàn đã thực hiện với xã hội, đặc biệt là các thông tin về TNXH và TNXH đối với NLD. Điều này có nghĩa là một khi Tập đoàn phát hành báo cáo TNXH, tự bản thân Tập đoàn sẽ chú trọng để nâng cao TNXH tốt hơn.



Nguồn: *globalreporting.org*

Hình 5.2. Quy trình thực hiện báo cáo bền vững theo hướng dẫn GRI G4

Ngày nay, ngoài báo cáo tài chính, báo cáo TNXH hay báo cáo phát triển bền vững đang ngày càng cần thiết đối với các DN, Tập đoàn. Báo cáo TNXH là một công cụ truyền thông cho phép Tập đoàn thu thập phản hồi quan trọng, nâng cao chất lượng của các hoạt động kinh doanh của Tập đoàn, nâng tầm giá trị thương hiệu của Tập đoàn, có ý nghĩa trong việc giữ chân và thu hút NLD giỏi. Có khá nhiều các hướng dẫn về các báo cáo này, trong đó GRI – Sáng kiến báo cáo toàn cầu thường được khuyến khích áp dụng dành cho các tổ chức mới bắt đầu xây dựng báo cáo TNXH do: Một là, GRI được sử dụng bởi hàng nghìn DN lớn trên thế giới với tốc độ DN sử dụng tăng gần 200%/ năm. Các DN thuộc mọi hình dạng và quy mô sử dụng hướng dẫn của GRI khi xây dựng báo cáo phát triển bền vững, từ DN sản xuất hàng tiêu dùng khoáng sản, năng lượng, ngân hàng... Hai là, GRI được hình thành vào năm 1997 với các nội dung xuất phát từ các bên liên quan nghiêm ngặt đến việc phát triển tiêu chuẩn với những bên tham gia từ các DN, xã hội dân sự, NLD và các tổ chức chuyên nghiệp. Ba là, GRI hoàn toàn miễn phí và có sẵn cho mọi DN. Mọi dữ liệu đều được minh bạch, trong khi đó, tính minh bạch là bước đầu tiên để đảm bảo sự phát triển bền vững của DN. Bốn là, GRI có sự cân bằng giữa các số liệu lịch sử của DN, các chỉ dẫn được dịch ra nhiều ngôn ngữ, các hướng dẫn cho các lĩnh vực

và quốc gia cụ thể, do đó, phần nào có tính ứng dụng phổ quát cho mọi loại hình DN.

Quy trình thực hiện báo cáo gồm 4 bước. Bước 1, nhận diện hoàn cảnh bên vững. Bước 2, xác định ưu tiên vật chất. Bước ba xác thực hoàn thiện – Ra báo cáo. Bước 4, xem xét lại hoàn cảnh bên vững và sự bao gồm các bên liên quan. Với hướng dẫn GRI chi tiết, Tập đoàn cũng như các đơn vị thành viên có thể sử dụng như một tài liệu tham khảo quốc tế để xây dựng lộ trình cho riêng mình.

5.3. Một số kiến nghị

5.3.1. Đối với các cơ quan quản lý Nhà nước

Các cơ quan quản lý Nhà nước giữ vai trò trọng yếu trong việc nâng cao TNXH đối với NLD của các TĐKT Nhà nước cũng như các DN. Vì vậy, luận án đề xuất một số kiến nghị đối với các cơ quan quản lý Nhà nước như sau:

Hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động

Trước tiên, Nhà nước cần hoàn thiện hệ thống văn bản hướng dẫn Bộ Luật Lao động do hiện tại còn khá chồng chéo, do nhiều cơ quan, tổ chức khác nhau ban hành nên không tránh khỏi sự mâu thuẫn, chồng chéo như HĐLĐ phải tuân theo Bộ Luật Lao động 2012, Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH, Nghị định 05/2015/NĐ-CP, Nghị định 148/2018/NĐ-CP. Những văn bản này được ban hành ở những thời điểm khác nhau tạo nên một hệ thống công trình tản mạn, khó tra cứu, khó áp dụng đúng trong mối tương quan với cả hệ thống pháp luật và khó thực hiện đồng bộ. Pháp luật lao động hiện hành vẫn còn một số quy định chưa mang tính khái quát, chưa đủ linh hoạt đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường. Trong khi nhiều nước phát triển điều chỉnh quan hệ lao động theo hướng tạo ra một thị trường lao động năng động thông qua đó phân công lao động hợp lý hơn và sử dụng nguồn lực đạt hiệu quả.

Hoàn thiện pháp luật lao động phải tiếp cận tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Là một nước thành viên của ILO, trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hoá trong nhiều lĩnh vực, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam cần tiếp cận rộng rãi hơn nữa với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế không chỉ bó hẹp trong 17 Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn mà còn phải tính đến các nguyên tắc cơ bản của ILO như loại bỏ lao động cưỡng bức, việc làm đầy đủ và nhân văn, tự do liên kết và thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử, đảm bảo các quyền cơ bản

của người lao động tại nơi làm việc...

Hình thành các tiêu chuẩn, quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD mang tầm ngành và quốc gia

ILO đánh giá Bộ Luật lao động Việt Nam có những thay đổi tích cực so với các nước trong cùng khu vực. So sánh với các quy tắc ứng xử COCs của các Tập đoàn xuyên quốc gia, Bộ Luật lao động Việt Nam có nhiều điểm tương đồng với những quy định về TNXH đối với NLD (Hoàng Thị Thanh Hương, 2016). Theo đó, khung pháp lý Việt Nam có thể coi là khá hoàn thiện và tạo điều kiện cho các TĐKT Nhà nước như PVN thực hiện TNXH đối với NLD. Ngoài những quy định các quyền và quy tắc tối thiểu tại nơi làm việc được ghi trong Bộ Luật lao động, dưới Luật là các Thông tư, Nghị định chỉ dẫn cụ thể thực hiện các điều khoản của Bộ Luật. Cụ thể, hiện có 40 nghị định, quyết định và khoảng 100 thông tư cấp bộ và liên bộ về lao động. Ngoài ra, Việt Nam hiện còn đã phê chuẩn 17 công ước về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc của ILO. Đây là nguồn pháp luật quan trọng trong việc xây dựng luật pháp cũng như quá trình thực hiện luật pháp lao động ở Việt Nam. Thực tiễn cho thấy, các cơ quan Chính phủ cần bổ sung sửa đổi các quy định pháp lý không còn phù hợp và cụ thể hóa, thống nhất giữa các văn bản quy định pháp lý từ cao xuống thấp và giữa các ngành. Trên cơ sở đó, hướng tới những tiêu chuẩn tiên tiến của thế giới để tạo điều kiện hội nhập tốt hơn về TNXH đối với NLD cho các Tập đoàn, DN.

TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nói riêng hiện vẫn mang tính chất tự nguyện từ phía DN, do đó, thực hiện TNXH đối với NLD vẫn phụ thuộc nhiều vào bản thân ý chí và nhận thức về lợi ích của DN. Mặc dù TNXH và TNXH đối với NLD đang ngày càng trở nên phổ biến hơn ở Việt Nam, việc thực hiện TNXH và TNXH đối với NLD chưa thực sự hiệu quả, đồng bộ cho thấy vẫn còn thiếu những quy định mang tính chất tiêu chuẩn và chuẩn mực chung về TNXH.

Việt Nam hiện vẫn chưa xây dựng được bộ quy tắc ứng xử TNXH đối với NLD, do đó, DN có muốn thực hiện cũng sẽ gặp không ít khó khăn khi triển khai để có thể áp dụng một cách bài bản và có hệ thống. Do đó, cần thiết phải xây dựng một bộ tiêu chuẩn đánh giá TNXH và TNXH đối với NLD của Việt Nam dựa trên các bộ tiêu chuẩn quốc tế, kinh nghiệm thực tiễn của các quốc gia trên thế giới và có tính đến điều kiện thực tế trong nước. Bên cạnh đó, khi các DN đã áp dụng bộ tiêu chuẩn

này, cũng cần có một hệ thống đánh giá TNXH và TNXH đối với NLD theo bộ tiêu chuẩn đó một cách độc lập nhằm xem xét mức độ đáp ứng của các DN, Tập đoàn để có biện pháp nâng cao TNXH và TNXH đối với NLD tại Việt Nam.

Tăng cường sự hỗ trợ từ Chính phủ và các cơ quan quản lý vĩ mô trong thực hiện và nâng cao TNXH đối với NLD

Sự hỗ trợ từ Chính phủ và các cơ quan quản lý vĩ mô là rất quan trọng trong việc nâng cao nhận thức và hiểu biết của xã hội và DN về TNXH và TNXH đối với NLD. Vấn đề liên quan đến nhận thức và việc tuân thủ của các doanh nghiệp chưa thực sự cao, do đó, các nhà lập pháp có vai trò to lớn trong việc can thiệp cũng như hỗ trợ các Tập đoàn, DN trong nước trong việc thực hiện TNXH đối với NLD.

Chính phủ cần có những hỗ trợ nhất định như trao các giải thưởng nhằm ghi nhận sự nỗ lực mà Tập đoàn trong thực hiện TNXH đối với NLD, hay đưa ra những hướng dẫn chi tiết và hỗ trợ Tập đoàn trong quá trình thực hiện. Những sự hỗ trợ này chắc chắn sẽ khuyến khích Tập đoàn tích cực hơn trong triển khai TNXH đối với NLD.

Trong bối cảnh khó khăn hiện nay do tình hình chung sụt giảm giá dầu làm ảnh hưởng đến kết quả SXKD của Tập đoàn, Chính phủ hỗ trợ Tập đoàn nâng cao TNXH đối với NLD là rất cần thiết. Chính phủ chỉ đạo các Bộ ban ngành xây dựng kế hoạch, định hướng và chiến lược nhằm hỗ trợ các DN, TĐKT nâng cao TNXH và TNXH đối với NLD. Có thể kể đến chính sách sát sườn nhất đối với quyền lợi của doanh nghiệp như miễn, giảm thuế cho các Tập đoàn, DN triển khai tốt TNXH và làm gương cho các đơn vị khác trong xã hội.

Từng bước áp dụng chế độ báo cáo TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước

OECD (2015) nhận định, TĐKT Nhà nước lớn nên báo cáo về mối quan hệ với các bên liên quan và Nhà nước nên phát triển một chính sách về sở hữu coi trọng các trách nhiệm của TĐKT Nhà nước đối với các bên liên quan như NLD. Các TĐKT Nhà nước cần đảm bảo rằng các bên liên quan có thể tiếp cận các thông tin và các quyền đã được quy định bởi luật pháp. Thông tin mà các DN, TĐKT Nhà nước đang cung cấp cho các bên liên quan hiện nay mới chỉ dừng lại ở báo cáo tài chính. Trong khi đó, chưa có yêu cầu về các báo cáo thường niên hoặc định kỳ về TNXH hay TNXH đối với NLD dành cho DN, Tập đoàn. OECD (2015) và Mioara (2016) khuyến nghị việc áp dụng chế độ báo cáo TNXH nói chung và TNXH đối

với NLD nói riêng là một quá trình hoàn thiện thể chế từng bước cả từ phía Nhà nước lẫn DN, Tập đoàn và các tổ chức khác, từ xây dựng bộ tiêu chuẩn TNXH, sở tay hướng dẫn và tổ chức các hội thảo đào tạo cho các TĐKT Nhà nước về TNXH nói chung, TNXH đối với NLD nói riêng; áp dụng các giải thưởng hoạt động ghi nhận các TĐKT Nhà nước thực hiện công bố thông tin có chất lượng tốt; và xây dựng bộ tiêu chí để đánh giá, đo lường về việc áp dụng và báo cáo về TNXH đối với NLD cho các bên liên quan.

Về ngắn hạn, áp dụng chế độ báo cáo này có thể thực hiện trong tương lai gần đối với TĐKT, TĐKT Nhà nước, các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán hay các DN có quy mô lớn. Đây là những DN có tầm ảnh hưởng nhất định đến xã hội, NLD và các bên liên quan. Đặc biệt đối với TĐKT Nhà nước – hình thức DN thuộc sở hữu Nhà nước, việc áp dụng chế độ báo cáo TNXH đối với NLD càng cần thiết nhằm một mặt làm điển hình cho các bên khác trong nền kinh tế, mặt khác nâng cao hình ảnh và uy tín trong xã hội, hướng tới phát triển bền vững.

5.3.2. Đối với các tổ chức, hiệp hội

Ngoài sự chỉ đạo của các cơ quan Nhà nước, các tổ chức, hiệp hội cũng có vai trò quan trọng trong việc nâng cao TNXH đối với NLD tại các TĐKT Nhà nước. Vì vậy, các tổ chức, hiệp hội cũng cần có những biện pháp hướng đến nâng cao TNXH đối với NLD tại các TĐKT Nhà nước.

Tăng cường tuyên truyền về vai trò và lợi ích của TNXH đối với NLD đến các lãnh đạo DN và chính NLD

Các tổ chức hiệp hội và các đoàn thể cần tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục cho các DN, TĐKT về TNXH nói chung và TNXH đối với NLD. Trước hết, các nhà lãnh đạo DN cần có hiểu biết đầy đủ về TNXH và TNXH đối với NLD, xem TNXH như là một hành vi đạo đức và được điều khiển bằng động cơ đạo đức của NSDLĐ và NLD trong DN, Tập đoàn. Thực hiện TNXH đối với NLD chính là một trong những hình thức biểu hiện của hoạt động kinh doanh có đạo đức, góp phần phát triển kinh tế, nâng cao đời sống NLD. DN thực hiện tốt TNXH đối với NLD sẽ tránh được các rủi ro pháp lý liên quan đến lao động, môi trường mà còn được hưởng lợi rất nhiều từ việc tiết kiệm chi phí, cải thiện năng suất, nâng cao giá trị thương hiệu, tăng khả năng thu hút lao động giỏi... qua đó tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững.

Vấn đề cốt lõi của việc tuyên truyền về TNXH đối với NLD đến DN và NLD

nhằm giúp họ hiểu rằng việc thực hiện TNXH đối với NLD giúp DN dễ dàng hơn trong việc đạt mục tiêu của chiến lược phát triển bền vững của DN và xã hội. Bởi lẽ, DN thực hiện tốt TNXH không chỉ giúp bản thân DN phát triển bền vững, mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của toàn xã hội. DN thực hiện tốt TNXH chính là góp phần giải quyết các thách thức phát triển bền vững như xóa đói giảm nghèo, giảm thất nghiệp, tạo cơ hội cho NLD nâng cao đời sống vật chất và tinh thần... cùng với Chính phủ và các đối tác trong xã hội. Một khi DN có ý thức thực hiện TNXH đối với NLD, kết quả mang lại cho DN không là nâng cao nhu cầu vật chất cho đời sống NLD mà còn tạo ra hình ảnh đẹp, vị thế lớn ở trong và ngoài nước.

Để có thể tuyên truyền có hiệu quả, các cơ quan truyền thông hiệp hội có thể xây dựng một diễn đàn chung về TNXH nhằm khuyến khích sự tham gia của các bên có liên quan thảo luận các vấn đề về kinh tế, xã hội và về lao động và TNXH của DN. Diễn đàn này sẽ là nơi cung cấp đầy đủ các thông tin cho các bên đối tác (NSDLĐ/ khu vực tư nhân – NLD) cùng phối hợp để nâng cao nhận thức của các DN. Theo đó, thường niên các Doanh nghiệp thực hiện tốt TNXH sẽ được tôn vinh.

Xây dựng cộng đồng doanh nghiệp kinh doanh theo hướng TNXH đối với NLD

Các tổ chức, hiệp hội liên quan đến TNXH đối với NLD như VCCI, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần hoàn thiện quy chế tổ chức và hoạt động, xây dựng các tiêu chuẩn để hình thành nên cộng đồng DN có TNXH nói chung và TNXH đối với NLD nhằm thu hút và khuyến khích các DN, Tập đoàn tham gia vào cộng đồng. Khi đó, các thành viên sẽ có trách nhiệm hơn trong việc kinh doanh theo hướng có TNXH và TNXH đối với NLD.

Tăng cường khuyến khích, hỗ trợ Tập đoàn trong việc xây dựng, thực hiện và nâng cao TNXH đối với NLD

Việt Nam hiện đã có những chương trình khuyến khích, hỗ trợ DN xây dựng và thực hiện TNXH và TNXH đối với NLD. Có thể kể đến một số các giải thưởng về TNXH đối với NLD như giải thưởng “Doanh nghiệp vì Người lao động”, giải thưởng TNXH của DN... do VCCI thực hiện từ năm 2011 đến nay. Các giải thưởng này đã vinh danh những DN đã có ý thức thực hiện các vấn đề TNXH đối với NLD và ghi nhận cái nhìn toàn diện về TNXH đối với NLD tại các DN. Theo đó, DN có được hướng đi đúng đắn để phát triển bền vững, đáng tin cậy, đáng được tôn trọng cũng như mang lại những thành công trong SXKD. Hầu hết các DN đã đồng thời lồng

ghép các nguyên tắc cơ bản của TNXH đối với NLĐ vào trong hoạt động hàng ngày và văn hoá DN để nó trở thành một phần tất yếu trong chiến lược SXKD của DN. Giải thưởng này cũng ghi nhận sự nỗ lực cố gắng và cạnh tranh của các DN này trong tương quan với các đối thủ cạnh tranh nhằm tuyển dụng và phát triển NLĐ.

Rõ ràng, việc tổ chức các giải thưởng về TNXH và TNXH đối với NLĐ đã giúp phần nào cho việc khuyến khích, động viên Tập đoàn và các DN tổ chức thực hiện và có ý thức nâng cao TNXH. Mặc dù vậy, số lượng các giải thưởng chưa nhiều, do đó, chưa thực sự có tính chất lan toả đến mọi DN. Vì vậy, Chính phủ cần chỉ đạo các cơ quan, bộ, ngành có kế hoạch phổ biến các chương trình khuyến khích, hỗ trợ cũng như động viên tới từng ngành, từng khu vực, DN đảm bảo việc phổ biến tuyên truyền về TNXH và TNXH đối với NLĐ được rộng khắp và hiệu quả hơn nữa.

TÓM TẮT CHƯƠNG 5

Căn cứ vào mục tiêu chiến lược, định hướng phát triển của PVN đến năm 2025, luận án đã đề xuất bốn nhóm quan điểm nâng cao trách nhiệm xã hội đối với NLĐ. Từ những quan điểm trên luận án đã đề xuất một số giải pháp nâng cao thực trạng xã hội đối với NLĐ như: bổ sung điều khoản bảo mật thông tin cá nhân trong HĐLĐ; quy hoạch nhân lực hợp lý nhằm đảm bảo việc làm đầy đủ và thu nhập tối thiểu cho NLĐ; Áp dụng TGLV linh hoạt cho một số bộ phận lao động gián tiếp; nâng cao chất lượng ATLĐ, VSLĐ; tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho NLĐ; cải thiện các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ.

Để đảm bảo tính khả thi của giải pháp, luận án đưa ra một số ý kiến đề xuất đối với Chính phủ và các tổ chức hiệp hội nhằm trợ giúp Tập đoàn nâng cao TNXH đối với NLĐ như: Hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động; Hình thành các tiêu chuẩn, quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLĐ mang tầm ngành và quốc gia; Tăng cường sự hỗ trợ từ Chính phủ và các cơ quan quản lý vĩ mô trong thực hiện và nâng cao TNXH đối với NLĐ; Từng bước áp dụng chế độ báo cáo về TNXH đối với NLĐ tại các TĐKT Nhà nước; Tăng cường tuyên truyền về vai trò và lợi ích của TNXH đối với NLĐ đến các lãnh đạo DN và chính NLĐ; Xây dựng cộng đồng DN kinh doanh theo hướng TNXH đối với NLĐ; Tăng cường khuyến khích, hỗ trợ Tập đoàn trong việc xây dựng, thực hiện và nâng cao TNXH đối với NLĐ.

KẾT LUẬN

TNXH đối với NLD đang ngày càng trở nên quan trọng đối với mọi loại hình DN, mọi tổ chức kinh tế, đặc biệt là tại các TĐKT Nhà nước. Trong chiến lược phát triển đến năm 2025, định hướng đến năm 2035, PVN được Đảng và Nhà nước xác định tiếp tục có vị trí và vai trò đặc biệt trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Với đặc thù quy mô lớn cả về số lượng lao động cũng như tiềm lực kinh tế, PVN có nền tảng thuận lợi để thực hiện tốt TNXH đối với NLD, tuy nhiên, kết quả đạt được chưa thực sự tương xứng với vị trí hiện tại của PVN. Đồng thời, trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, những đòi hỏi từ các đối tác thế giới đang ngày càng chú trọng hơn đến quyền lao động và công bằng cho NLD; sự phát triển của khoa học công nghệ và yêu cầu ngày càng cao của NLD về các quyền lợi trong lao động, PVN không chỉ phải thực hiện mà còn cần nâng cao TNXH đối với NLD.

Do đó, mục tiêu của luận án là nghiên cứu những vấn đề về TNXH của DN đối với NLD nhằm củng cố các luận cứ lý luận và thực tiễn, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD của PVN. Để hoàn thành mục tiêu nghiên cứu, luận án đã thực hiện được các nội dung sau đây:

Một là, luận án đã hệ thống hoá và làm rõ hơn lý luận cơ bản về TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước gồm: (1) chỉ ra sáu nội dung và tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLD, (2) nhận diện và xây dựng mô hình năm yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD.

Hai là, từ kinh nghiệm thực hiện TNXH đối với NLD của các TĐKT Nhà nước trong nước và trên thế giới, luận án rút ra bảy bài học có thể vận dụng hiệu quả cho PVN.

Ba là, luận án đi sâu vào phân tích thực trạng TNXH đối với NLD thông qua dữ liệu sơ cấp và thứ cấp trong giai đoạn 2010 – 2018 ở sáu nội dung: (i) Thực hiện HĐLĐ; (ii) Đảm bảo việc làm; (iii) Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; (iv) Đảm bảo TGLV, thời gian nghỉ ngơi; Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động; (vi) Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Bốn là, luận án kiểm định độ tin cậy của các thang đo năm yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại PVN bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích yếu tố khám phá EFA và kiểm định tương quan. Luận án rút ra kết luận rằng nhận thức của lãnh đạo DN có tác động lớn nhất, yếu tố hệ thống pháp luật và các công ước về lao

động có tác động ít nhất đến việc thực hiện TNXH đối với NLD tại PVN.

Năm là, trên cơ sở phân tích thực trạng và nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại PVN, luận án chỉ ra những hạn chế, thành công và nguyên nhân của những tồn tại đó; lấy làm cơ sở đề xuất giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD của PVN.

Sáu là, trên cơ sở mục tiêu chiến lược và định hướng phát triển của Tập đoàn, luận án gợi ý bốn quan điểm nâng cao TNXH đối với NLD tại PVN. Từ đó, luận án đề xuất bảy giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD của Tập đoàn trong thời gian tới: (i) Hoàn thiện HĐLĐ; (ii) Đảm bảo việc làm đầy đủ và thu nhập cho NLD; (iii) Áp dụng TGLV linh hoạt cho bộ phận lao động gián tiếp; (iv) Nâng cao chất lượng ATLĐ, VSLĐ; (v) Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho NLD; (vi) Cải thiện các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD; (vii) Một số giải pháp khác.

Để đảm bảo tính khả thi của một số giải pháp, luận án đã đưa ra kiến nghị với các cơ quan quản lý Nhà nước và các tổ chức, hiệp hội nhằm tạo điều kiện cho Tập đoàn thực thi các giải pháp đã đề xuất.

Bên cạnh những kết quả đạt được, luận án vẫn còn một số hạn chế nhất định như sau:

Thứ nhất, TNXH đối với NLD bao gồm nhiều nội dung, tuy nhiên, trong quá trình nghiên cứu, tác giả chỉ tập trung vào phân tích sáu nội dung chủ yếu của TNXH đối với NLD mang tính chất đặc thù đối với chủ thể là PVN.

Thứ hai, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD, tuy nhiên trong nội dung luận án chỉ lựa chọn năm yếu tố ảnh hưởng chủ yếu đến TNXH đối với NLD mang tính chất đặc trưng đối với Tập đoàn.

Thứ ba, việc tổng hợp, so sánh và đánh giá về các kết quả điều tra sơ cấp vướng phải những trở ngại và hạn chế nhất định do năng lực và điều kiện thực hiện của NCS.

Mặc dù luận án đã đạt được những kết quả nhất định, nhưng do giới hạn về nguồn tài liệu tham khảo và năng lực nghiên cứu khoa học của bản thân, nội dung của luận án không thể tránh khỏi những thiếu sót về hình thức trình bày, cấu trúc, nguồn thông tin, dữ liệu. Với tinh thần luôn học hỏi và lắng nghe, NCS rất mong nhận được sự góp ý, nhận xét của các nhà khoa học để luận án được hoàn thiện hơn.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Trần Thu Hà (2016), “*Trách nhiệm xã hội trong các doanh nghiệp Nhà nước: Kinh nghiệm từ Trung Quốc và các hàm ý cho Việt Nam*”, Tạp chí Khoa học – Đại học Huế, Tập 118, số 4, 2016, Tr. 17-27.
2. Trần Thu Hà (2017), “*Về thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động trong ngành dầu khí tại Việt Nam*”, Tạp chí Thông tin và Dự báo Kinh tế xã hội, số 144, tháng 12/2017, Tr. 18-24.
3. Trần Thu Hà (2019), “*Trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại Tập đoàn dầu khí quốc gia Việt Nam*”, Tạp chí Khoa học – Đại học Huế, Tập 128, số 5A, 2019, Tr. 109-127.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

TIẾNG VIỆT

1. Bộ Luật lao động (2012), NXB lao động.
2. Châu Thị Lệ Duyên và Nguyễn Minh Cảnh (2013), *Phân tích những nhân tố thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Cần Thơ*, Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ. Số 25: 9-16.
3. Chu Đình Động (2014) Tái cấu trúc chiến lược nguồn nhân lực quản trị cấp cao tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam, Luận án tiến sĩ, ĐH Thương mại
4. Đinh Thị Cúc (2015), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.
5. Đỗ Thị Ngọc (2008), “Tiêu chuẩn SA 8000 và việc thực hiện trách nhiệm xã hội trong các doanh nghiệp Việt Nam”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các góc độ tiếp cận – thực trạng và giải pháp*, Nhà xuất bản Thống kê, tr. 22-29.
6. Dương Công Danh và Nguyễn Ngọc Huyền (2016), *Nhận thức của người lao động về việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, Tạp chí Kinh tế & phát triển, số 227 (II) tháng 5/2016.
7. Dương Công Danh và Nguyễn Ngọc Huyền (2015), Nhận thức của người tiêu dùng về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số 217 (III), tháng 7, tr. 24-32.
8. Dương Thị Liễu, Trần Đức Dũng (2013), Tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người tiêu dùng Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế & phát triển*, số 193 (II), tr. 72-78.
9. Đinh Văn Toàn (2011), “*Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015*”, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
10. Hoàng Thị Phương Thảo và Huỳnh Long Hồ (2015), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, niềm tin và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên ngân hàng*, Tạp chí Phát triển kinh tế, 26(8), năm 2015.
11. Hoàng Thị Thanh Hương (2015), “*Áp dụng chiến lược trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) tại doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa Việt Nam: nghiên cứu tình huống ngành may*”, Luận án Tiến sĩ kinh doanh và quản lý, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
12. Lê Thanh Hà (2006), Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động – một số vấn đề lý luận và thực tiễn, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số 109, tr. 40-44.

13. Lê Thanh Hà (2006), Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong vấn đề tiền lương, *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 290, tr. 44-46.
14. Lê Thanh Hà (2009a), *Thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khoẻ và bảo vệ môi trường cho người lao động ở các doanh nghiệp Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
15. Lê Thanh Hà (2009b), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO và hội nhập kinh tế quốc tế*”, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
16. Lê Thanh Hà (2008), *Các giải pháp thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO và hội nhập kinh tế quốc tế*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội (chủ nhiệm đề tài).
17. Lê Thị Thom (2016), Nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Lý luận chính trị và tuyên truyền*, số tháng 5, tr. 74-77.
18. Michel Capron, Francoise Quairel – Ianoizelee do Le Minh Tiên và Phạm Như Hồ dịch (2009) *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, Nhà xuất bản Tri thức, Hà Nội
19. Nguyễn Ngọc Phú và Nguyễn Ngọc Thắng (2016), *Về việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hiện nay*, Tạp chí Kinh tế và dự báo, số chuyên đề tháng 2/2016.
20. Nguyễn Hoàng Ánh (2008), *Đạo đức kinh doanh ở Việt Nam: thực trạng và giải pháp*, Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ 3, 2008.
21. Nguyễn Hoàng Mạnh (2016), *Phát triển Tập đoàn Hóa chất Việt Nam trong nền kinh tế thị trường*, Luận án Tiến sĩ, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (CIEM).
22. Nguyễn Hồng Hà (2016), *Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tới lòng trung thành của khách hàng – Nghiên cứu trong ngành thức ăn chăn nuôi tại miền Bắc Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
23. Nguyễn Hồng Hà và Nguyễn Thị Tuyết Mai (2013), Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và cảm nhận của khách hàng- Nghiên cứu định tính trong ngành thức ăn chăn nuôi tại miền Bắc Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, số 195, tr. 10-17.
24. Nguyễn Hữu Long (2009), “Cần hiểu đúng về mô hình tập đoàn”, Thời báo Kinh tế Sài Gòn, Thành phố Hồ Chí Minh.
25. Nguyễn Mạnh Quân (2007), *Đạo đức kinh doanh và văn hoá doanh nghiệp*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
26. Nguyễn Ngọc Thắng (2014), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: một số vấn đề lý thuyết và gợi ý chiến lược cho doanh nghiệp Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 2.

27. Nguyễn Ngọc Phú và Nguyễn Ngọc Thắng (2016), *Về việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hiện nay*, số 2/2016, tr. 6-8.
28. Nguyễn Thị Lành và Phạm Thị Ngọc Trâm (2016), *Các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH của các DN nhỏ và vừa Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học Đà Lạt, Tập 6, Số 1, 2016, tr. 119–128.
29. Nguyễn Thị Bích Loan (2008), *Nhận diện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong xã hội hiện đại*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các góc độ tiếp cận – thực tiễn và giải pháp, Nhà xuất bản Thống kê, tr. 29-36.
30. Nguyễn Phương Mai (2013), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong ngành dệt may Việt Nam: Trường hợp Công ty Cổ phần May Đáp Cầu*, Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh, Tập 29, số 1, tr. 32-40.
31. Nguyễn Phương Mai (2015), *Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp sản xuất và chế biến thực phẩm tại Việt Nam - Tiếp cận từ góc độ người tiêu dùng*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
32. Nguyễn Thị Mai Phương (2016), *Phát triển nhân lực tại tập đoàn kinh tế: Khái niệm, nội dung và chỉ tiêu đánh giá*, Tạp chí Lý luận chính trị, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dien-dan/item/1556-phat-trien-nhan-luc-tai-tap-doan-kinh-te-khai-niem-noi-dung-va-chi-tieu-danh-gia.html>.
33. Nguyễn Thị Kim Chi (2015), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Khoa học Xã hội và nhân văn.
34. Pearce, David W. (1999), *Từ điển Kinh tế học hiện đại*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà nội.
35. Phạm Thị Huyền Sang (2016), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.
36. Phạm Đăng Phú, Vũ Hùng Phương và Trần Thị Thùy Linh (2013), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế - Tập đoàn công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế lần 1 “*Quản lý Kinh tế trong hoạt động khoáng sản*”, Đại học Mỏ-Địa chất Hà Nội, 11/2013; 1455-2013/CXB/25-59/HĐ.
37. Phạm Thị Tuyết (2012), *Ô nhiễm môi trường – trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp Việt Nam*, Tạp chí Khoa học & Đào tạo Ngân hàng, truy cập ngày 20 tháng 6 năm 2016, <<http://tapchi.hvnh.edu.vn/upload/5744/20130831/onhiemmoitruong.pdf>>
38. Phạm Văn Đức (2009), *“Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”*, NXB Văn hoá thông tin, Hà Nội.

39. Phạm Vũ Luận (2004), *Quản trị doanh nghiệp thương mại*”, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
40. Phạm Việt Thắng (2018), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân.
41. Phạm Xuân Hậu (2008), Thực hiện trách nhiệm xã hội với việc áp dụng SA 8000 của doanh nghiệp Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các góc độ tiếp cận – thực tiễn và giải pháp*, Nhà xuất bản Thống kê, tr. 29-36.
42. Phương Chi (2017), *Mới có khoảng 24% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm xã hội*, truy cập ngày 15 tháng 11 năm 2017, < <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/moi-co-khoang-24-luc-luong-lao-dong-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi>>.
43. Quốc Hội (2012), *Bộ Luật lao động nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động , Hà Nội.
44. Tạp chí năng lượng Việt Nam (2017), *Dầu khí Việt Nam: Hiện trạng và thách thức phát triển*, truy cập ngày 14 tháng 11 năm 2017, < <http://nangluongvietnam.vn/news/vn/nhan-dinh-phan-bien-kien-nghi/phan-bien-kien-nghi/dau-khi-viet-nam-hien-trang-va-thach-thuc-phat-trien-bai-1.html>>
45. Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam và các đơn vị thành viên (2011-2016), *Báo cáo tài chính đã được kiểm toán*, năm 2011-2016.
46. Thái Thị Hồng Minh (2007), Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động, *Tạp chí Lao động & xã hội*, số 316, tr. 31-33.
47. Thủ tướng chính phủ (2006), Quyết định số 199/2006/QĐ-TTg ngày 29/08/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc Thành lập Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, tên giao dịch quốc tế là Vietnam Oil and Gas Group gọi tắt là Petrovietnam, viết tắt là PVN.
48. Thủ tướng Chính phủ (2015), Quyết định số 1748/QĐ-TTg ngày 14/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển ngành Dầu khí Việt Nam đến năm 2025 và định hướng đến năm 2035.
49. Thủ tướng Chính phủ, *Phê duyệt điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam*, Quyết định số 190/QĐ-TTg ngày 29 tháng 1 năm 2011
50. Thủ tướng chính phủ, *Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển ngành công nghiệp khí Việt Nam đến năm 2015 và định hướng đến năm 2025*, Quyết định số 459/QĐ-TTg ngày 30/3/2011

51. Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và Liên hiệp Công đoàn Đức (2012), *Hoạt động công đoàn nhằm thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
52. Trần Bá Tước và cộng sự (1994), *Từ điển Kinh tế thị trường từ A – Z*, Nhà xuất bản Trẻ Thành phố Hồ Chí Minh.
53. Trần Đăng Khoa (2016), *Quan hệ giữa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự động viên nhân viên tại Việt Nam*, Tạp chí Phát triển Kinh tế, số 27(7), năm 2016.
54. Trần Thị Hoàng Yến (2016), *Nghiên cứu tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến kết quả hoạt động tài chính tại các ngân hàng thương mại Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
55. Trần Tiến Cường (2005), *Tập đoàn kinh tế - Lý luận và kinh nghiệm áp dụng vào Việt Nam*, NXB Giao thông vận tải, Hà Nội.
56. Trịnh Duy Huyền (2012), *Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
57. Trường Đại học Thương mại (2008), “*Kỷ yếu hội thảo quốc tế trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: các góc độ tiếp cận – Thực tiễn và giải pháp*”.
58. Trường Đại học Ngoại thương (2009), “*Kỷ yếu hội thảo trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và phát triển bền vững*”.
59. Vũ Quang Thọ, Nguyễn Văn Đông và Vũ Minh Tiến (2013), *Sổ tay pháp luật lao động và công đoàn liên quan đến trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và vai trò công đoàn cơ sở*, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
60. Vũ Văn Thịnh (2012), *Thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của doanh nghiệp dệt may nước ta trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế hội nhập: cơ hội và thách thức*, Trường Đại học Thương Mại, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
61. Vương Thị Thanh Trì, Hồ Đình Bảo và Lê Huyền Trang (2016), *Phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội trong các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn dệt may Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 228 (II).

TIẾNG ANH

1. Al-Tuwaijri, D.S., et al. (2008). Introductory report "beyond death and injuries: the ILO role in promoting safe and healthy jobs", Seoul, Korea: XVIII world congress on safety and health at work.

2. Aguilera, R.V., Rupp, D.E., Williams, C.A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *The Academy of Management Review*, 32(3), 836-863.
3. Agudo-Valiente, J.M., Garcés-Ayerbe, C. and Salvador-Figueras, M. (2017), Corporate Social Responsibility Drivers and Barriers According to Managers' Perception; Evidence from Spanish Firms, *Sustainability*, Vol. 9(10), 1821.
4. Alas, R. and Vadi, M. (2006), *The employees' attitudes and their connections with the organisational culture in the process of change in the Estonian organisations*, *Baltic Journal of Management*, Vol. 1 Iss. 1, pp. 49-66.
5. Barry, M.M., Allegrante J.P., Lamarre, M.C., Auld, M.E. and Taub, A. (2009). *The Galway Consensus Conference: international collaboration on the development of core competencies for health promotion and health education*. *Global Health Promotion*, 16(2):05-11.
6. Barakat, S.R., Isabella, G., Gama-Boaventura, J.M., Mazzon, J.A. (2016), *The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction*, *Management Decision*, Vol. 54 Iss: 9, pp.2325 – 2339.
7. Bhattacharya, C.B, Sankars và Korschun, D. (2011), *Leveraging corporate responsibility: the stakeholder route to maximizing business and social value*, Cambridge University Press, New York.
8. Bowen, H.R. (1953), *Social Responsibilities of Businessman*, Harper & Row, New York.
9. Brown, T.J. and Dacin, P.A. (1997), *The company and the product: Corporate Association and Consumer Product Responses*, *Journal of marketing*, 61(1), pp.68-84.
10. Campbell, J.L. (2007), *Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? Institutional Theory of Social Responsibility*, *Academy of Management Review* 32 (3), 946–967.
11. Carroll, A.B. (2008), *A history of corporate social responsibility: concepts and practices*. In Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. and Siegel, D. (eds), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press, pp. 19–46.
12. Carroll, A.B., and Buchholtz, A.K. (2008). *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
13. Carroll, A.B., and Shabana, K. (2010), *The Business case for Corporate Social Responsibility: A Review of concepts, research and practice*, *International Journal of*

- Management Reviews, Vol. 12, No.1, pp. 85-105.
14. Carroll, A. B. (2015), *Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks*, *Organizational Dynamics*, Vol. 44, Iss. 2, April–June 2015, P. 87-96.
 15. Chen, X.D. (2009, April 15–17). *CSR in China: Consciousness and challenges. A study based on Zhejiang province*. In paper for the Conference “US-China Business Cooperation in the 21st Century: Opportunities and Challenges for Entrepreneurs”, Indian University, Indianapolis and Bloomington, Indiana.
 16. Christensen, L.J., Mackey, A. and Whetten, D. (2013), *Taking Responsibility for Corporate Social Responsibility: The Role of Leaders in Creating, Implementing, Sustaining, or Avoiding Socially Responsible Firm Behaviors*, *Academy of Management Executive*, Vol. 28 (2), 164-178.
 17. Childs, S., Blenkinsopp, E., Hall, A., and Walton, G. (2005), Effective e-learning for health professionals and students—barriers and their solutions. A systematic review of the literature—findings from the HeXL project, *Health Info Libr J.*, Vol. 22, Iss. 2, pp. 20-32.
 18. Chun, H.M. and Shin, S.Y. (2018). The Impact of Labor Union Influence on Corporate Social Responsibility. *Sustainability*. 10: 1922.
 19. Cidral, W.A., Oliveira, T., Felice, M.D., and Aparicio, M. (2018). E-learning success determinants: Brazilian empirical study. *Computers and Education*, 122, 273-299.
 20. Clarke S. and Holdsworth L. (2017) *Flexibility in the workplace: Implication of flexible work arrangements for individuals, teams and organizations*, Alliance Manchester Business School, University of Manchester.
 21. Cooke, R.A., and Rousseau, D.M. (1988), *Behaviourial norms and expectations: a quantitative approach to the assessment of organizational culture*, *Group Organization Studies*, 13, 245-273.
 22. Córdoba-Pachón, J.R., Garde-Sánchez, R., Rodríguez-Bolívar, M.P. (2014), *A Systemic View of Corporate Social Responsibility (CSR) in State-Owned Enterprises (SOEs)*, *Knowledge and Process Management*, Vol. 21, Iss. 3, pp. 206-219.
 23. Darnall N., Henriques I., and Sadorsky, P. (2010), *Adopting Proactive Environmental Strategy: The Influence of Stakeholders and Firm Size*, *Journal of Management Studies*, 47(6), 1072-1094.
 24. Eurostat (2004), *Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union*. Final report. Luxembourg July 2004. 115 pp.

25. Freeman, R.E. (1984), *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman, Boston.
26. Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits..
27. Garde-Sanchez, R., López-Pérez, M.V., and López-Hernández, A.M. (2018), Current Trends in Research on Social Responsibility in State-Owned Enterprises: A Review of the Literature from 2000 to 2017, *Sustainability* 2018, 10, 2403.
28. Glavas, A. (2016), *Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work*, *Front. Psychol.* 7:796.
29. Guadamillas-Gómez, F., Donate-Manzanares, M.J., Škerlavaj, M. (2010), The Integration of Corporate Social Responsibility Into the Strategy of Technology-Intensive Firms: A Case Study, *Proceedings of Rijeka Faculty of Economics, Journal of Economics and Business*, Vol. 28, No. 1, 2010, pp. 9-34.
30. Godos-Díez, J.L., Fernández-Gago, R. and Martínez-Campillo, A. (2011), *How Important Are CEOs to CSR Practices? An Analysis of the Mediating Effect of the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 98, Iss. 4, pp 531–548. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0609-8>
31. Huang, H. and Zhao, Z. (2016), *The influence of political connection on corporate social responsibility - evidence from Listed private companies in China*, *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1:9.
32. Hair, J.F.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Prentice Hall.
33. Henry Campbell Black (1991), *Black's Law Dictionary 6th ed.* (West Publishing, 1990).
34. Heath, J. and Norman, W. (2004), *Stakeholder theory, corporate governance and public management: What can the history of state-run enterprises teach us in the post-Enron era?* *J. Bus. Ethics* 2004, 53, 247–265.
35. Heslin, P.A. and Ochoa, J.D. (2008), *Understanding and developing strategic corporate social responsibility*, *Organizational Dynamics*, Vol. 37, No. 2, pp. 125-144.
36. Hoskins, T. (2012), *Corporate social responsibility handbook making CSR and narrative reporting work for your business*, ISCA Information & Training Ltd., London.
37. ILO (1997), *Protection of workers' personal data*, An ILO code of practice Geneva, International Labour Office.
38. ILO (2004), <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/96400/113906/F->

- 417775404/THA96400%20Eng.pdf.
39. Ingram H, Sandelands E and Teare R (2002) ‘Cases in e-enabled action learning’, *Training and Management Development Methods*, 16 (4), pp. 127–41.
 40. ISO 26000 - Social responsibility.
 41. Jensen, M.C. (2001), *Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function*, *Journal of Applied Corporate Finance*, Vol. 14, No 3, Fall.
 42. Johnson, R.W. (2006), *Estimating the size of a population*, *Teaching Statistics*, Vol.5 (2), 50-52.
 43. Khan, H., Bose, S. and Johns, R. (2019), *Regulatory Influences on CSR Practices Within Banks in an Emerging Economy: Do Banks Merely Comply? Critical Perspectives on Accounting*, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3431605>.
 44. Kowalski, P. và Cộng sự (2013), ”State-Owned Enterprises: Trade Effects and Policy Implications”, *OECD Trade Policy Papers*, No.147, OECD Publishing.
 45. Lamm, F., Massey, C., and Perry, M. (2007), *Is there a link between workplace health and safety and firm performance and productivity?* *N Z J Employ Relat (Online)* 2007; 32(1):72.
 46. Labelle, F., Saint-Pierre, J. (2010). *Les déterminants institutionnels, organisationnels et individuels de la sensibilité des PME au sujet du développement durable*. 10ème CIFPME, Bordeaux 4, 2010.
 47. Lepoutre, J., & Heene, A. (2006), *Investigating the impact of firm size on small business social responsibility: a critical review*, *Journal of Business Ethics*, 67(3), tr. 257-273.
 48. Legge K., (1974). *Flexible Working Hours-Panacea or Placebo?* *Management Decision*, 12(5), 264 – 279.
 49. Mayo, M., Gomez-Mejia, L., Firfiray, S., Berrone, P., and Villena, V.H. (2016), *Leader beliefs and CSR for employees: the case of telework provision*, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37(5), tr. 609-634.
 50. Mallin, C.A. (2009), *Corporate social responsibility: A Case Study Approach*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham – UK.
 51. Matten, D. and Moon, J. (2008). “Implicit” and “explicit” CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 404-424.
 52. Mayers, L.S., Gamst, G., Guarino A.J. (2006), *Applied multivariate research: Design and interpretation*, Thousand Oaks, CA: Sage, Canada.
 53. McGuire, J., Sundgren, A. and Schneeweis, T. (1988), *Corporate social responsibility*

- and firm financial performance, *Academy of Management Journal*, Vol. 31 No. 4, pp. 854-72.
54. McElhaney, K. (2009), *A strategic approach to corporate social responsibility*. Leader to Leader Institute, Springer, 2009 (52), 30-36.
 55. McWilliams, A. and Siegel, D. (2001), *Corporate Social Responsibility: A theory of the firm perspective*, *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, pp. 117-127.
 56. Mitchell, R.K.; Agle, B.R.; Wood, D.J. (1997), *Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts*. *Acad. Manag. Rev.* 1997, 22, 853–886.
 57. Mioara, B.C. (2016), *CSR of State-Owned Companies in a European Developing Country – The Case of Romania*, *Journal of Organizational Management Studies*, Vol. 2016 (2016), Article ID 934180, 21 pages.
 58. Muttakin, M.B. and Subramaniam, N. (2015), *Firm ownership and board characteristics*, *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 6 Issue 2, pp. 138 - 165
 59. Montgomery, D. and Ramus, C. (2011), *Calibrating MBA job preferences for the 21st century*, *Academy of Management Learning & Education*.
 60. Murillo, D., and Lozano, J. (2006), *SMEs and CSR: an approach to CSR in their own words*, *Journal of Business Ethics*, 67(3): 227-240.
 61. National Volunteer Skills Center (2003), *A guide to writing competency-based training materials*.
 62. Nasrullah, N.M. and Rahim, M.M. (2014), *CSR in Private Enterprises in Developing Countries*, Springer, Cham.
 63. OECD (2005), *OECD Comparative Report on Corporate Governance of State-owned Enterprises*.
 64. Esmacelinezhad, O., Singaravelloo, K., and Boerhannoeddin, A. (2015), *Linkage between perceived corporate social responsibility and employee engagement: Mediation effect of organizational identification*, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol.5, No.3, pp.174-190.
 65. Perrini, F., Russo, A. and Tencati, A. (2007), *CSR Strategies of SMEs and Large Firms. Evidence from Italy*. *Journal of Business Ethics*. Vol. 74, No. 3 (Sep., 2007), pp. 285-300
 66. Parkes, K.R. (2015), *Sleep patterns of offshore day-workers in relation to overtime work and age*. *Appl Ergon.* 2015 May; 48:232-9. doi: 10.1016/j.apergo.2014.12.004. Epub

2015 Jan 5.

67. Plantenga J (2003) *Changing work and life patterns: examples of new working-time arrangements in the European member states*. In: Giele JZ and Holst E (eds) *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. Oxford: Elsevier, 119–135.
68. Pless, N.M., Maak, T. and Waldman, D.A. (2012), *Different Approaches Toward Doing the Right Thing: Mapping the Responsibility Orientations of Leaders*, *Academy of Management*, Vol. 26, no. 4, p. 51-65.
69. Porter, M.E. & Kramer, M.R. (2006), *Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*, *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92.
70. Price, A.J. (2004), *Human resource management in a business context (2nd edn.)*. London, UK: Thomson Learning.
71. Preuss, L., Haunschild, A. and Matten, D. (2006). *Trade unions and CSR: a European research agenda*. *Journal of Public Affairs*, 6(3-4), 256-268.
72. Ramon Mullerat (editor) (2011), *Corporate Social Responsibility: The corporate governance of the 21st century*, Kluwer Law International, The Netherlands.
73. Rantanen, J., Fedotov, I.A. (1995). *Standards, Principles and Approached in Occupational Health Services*. Tampere University of Technology. <http://turva.me.tut.fi/iloagri/natu/ohs.htm>
74. Remišová, A. and Búciová, Z. (2012), *Measuring corporate social responsibility towards employees*, *Journal for East European Management Studies*, ISSN 0949-6181, Hampp, Mering, Vol. 17, Iss. 3, pp. 273-291.
75. Richard Borghesi (2018), *Employee Political Affiliation as a Driver of Corporate Social Responsibility Intensity*, *Applied Economics* 50(19), 2117-2132.
76. Roberts, R.W. (1992), *Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: An Application of Stakeholder Theory*. *Accounting, Organizations and Society*, 17, 595-612.
77. Rodríguez-Bolívar, MP., Garde-Sánchez, R. and López Hernández, AM. (2015), *Managers as drivers of CSR in state-owned enterprises*, *Journal of Environmental Planning and Management*. 58(5), tr. 777-801.
78. Roper, J., and Schoenberger-Orgad, M. (2011). *State-owned enterprises: Issues of accountability and legitimacy*. *Management Communication Quarterly*, 25 (4), 693-709.
79. Rumaysa Nadia, M, S (2014), *Corporate Social Responsibility towards Employees*,

- International Journal of Accounting & Business Management, Vol. 2 (No.1), April, 2014, pp. 32-39, ISSN: 2289-4519.
80. Saulquin, J. Y., Schier, G. (2005). *La Responsabilité Sociale d'Entreprise comme Obligation/Occasion de Revisiter le Concept de Performance? Congrès GREFIGE*, Nancy, 17 and 18 mars.
 81. Salminen, N.H., Tiitinen, H., Yrttiaho, S., May, P.J.C. (2010). *The neural code for interaural time difference in human auditory cortex*. J. Acoust. Soc. Am. 2010; 127: EL60–E65.
 82. Seivwright, A.N. and Unsworth, K.L. (2016), *Making Sense of Corporate Social Responsibility and Work*, Front. Psychol. Vol. 7, Article 443.
 83. Shankar, V. (2007). *E-learning in the corporate world*. Retrieved from <http://www.articlesbase.com/online-business-articles/elearning-in-the-corporate-world-133828.html>.
 84. Smith, N.C. (2003), *Corporate Social Responsibility: Whether or How?* California Management Review, 45(4), 52–76.
 85. Spence, L.J., Habisch, A. and Schmidpeter, R. (2004), *Responsibility and Social Capital: The World of Small and Medium Sized Enterprises*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
 86. Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007), *Using Multivariate Statistics, 5th ed.*, Allyn & Bacon/Pearson Education, Boston, MA.
 87. Taran, P. (2006), *Exploring a Joint Model of Conventional and Online Learning Systems*. e-Service Journal. p27-46.
 88. Takala, J. and Niu, S., (2003). *Responses to the equity challenge in safety and health at work: Improvement of work conditions in equitable bases*. Iguassu Falls Brazil, s.n., pp. 23-28.
 89. The World Bank (2006), "Held by the Visible Hand – the Challenge of SOE Corporate Governance for Emerging Markets".
 90. Torjesen, I. (2013), *Government prioritises health checks for 15 million adults despite pre-election promise to scrap them*. British Medical Journal Publishing Group.
 91. SA 8000 (1997), Social Accountability.
 92. Schein, E.H. (1983). *The role of the founder in creating organizational culture*. Organizational Dynamics, Vol. 12, Iss. 1, Pages 13-28.
 93. Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.

94. Schein, E.H. (1999). *The Corporate Culture Survival Guide*. Jossey-Bass Inc..
95. Sharfman, M. (1994). *Changing institutional roles: The evolution of corporate philanthropy, 1883-1953*. *Business and Society*, 33(3), 236. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/199380807?accountid=27313>.
96. Skouloudis, A., Avlonitis, G.J., Malesios, C., Evangelinos, K. (2015), *Priorities and perceptions of corporate social responsibility: Insights from the perspective of Greek business professionals*, *Management Decision*, Vol. 53 Iss: 2, pp.375 – 401.
97. Xu, S., Liu, D., and Huang, J. (2015), *Corporate social responsibility, the cost of equity capital and ownership structure: An analysis of Chinese listed firms*, *Australian Journal of Management*, Vol. 40(2), pp. 245–276.
98. Spence, L.J., Habisch, A., and Schmidpeter, R. (2004), *Responsibility and Social Capital: The World of Small and Medium Sized Enterprises*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
99. Uehli và cộng sự (2014). Sleep problems and work injuries: A systematic review and meta-analysis, *Sleep Medicine Reviews*, Vol. 18, Iss. 1, pp. 61-73.
100. Urip, S. (2010), *CSR strategies. Corporate social responsibility for a competitive edge in emerging markets*, John Wiley & Son Ltd. (Asia).
101. Vianen, A.E. and Fischer, A.H. (2002), *Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 315-337.
102. Van der Voort, J.M., Glac, K. & Meijs, L.C.J, (2009). “Managing” corporate community involvement. *Journal of Business Ethics*. Vol. 3 (December), pp. 311-329.
103. Vveinhardt J. and Andriukaitiene R. (2017), *Management Culture as Part of Organizational Culture in the Context of Corporate Social Responsibility Implementation*, *Economics & Sociology*, Vol. 10, No. 3.
104. Wheeler, D., and Sillanpaa, M. (1997). *The Stakeholder Corporation: A Blueprint for Maximising Stakeholder Value*. London: Pitman.
105. Withisuphakorn, P. and Jiraporn, P. (2015), *The effect of firm maturity on corporate social responsibility (CSR): do older firms invest more in CSR?*, *Applied Economics Letters*, Vol. 23(4), 1-4.
106. Yu, Y. N., Choi, Y. (2016). Stakeholder pressure and CSR adoption: The mediating role of organizational culture for Chinese companies. *Social Science Journal*, 53(2), 226-235. doi: 10.1016/j.soscij.2014.07.006.
107. Zheng, H. and Zhang, Y. (2016), *Do SOEs outperform private enterprises in CSR?*

Evidence from China, Chinese Management Studies, Vol. 10 Iss 3 pp. 435 – 457.

108.<https://www.gov.uk/employment-status/employee>

109.<http://www.cnpc.com.cn/en/>

110.<http://www.petrovietnam.com.vn>

111.<https://www.petronas.com>

112.Eurostat (1996), <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=779>

113.<https://unido.org>.

CÁC PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

CÁC CÂU HỎI PHỎNG VẤN

(Đối tượng: Chuyên gia)

PHẦN I. GIỚI THIỆU

Tôi tên là _____, hiện đang công tác tại _____

. Tôi đang thực hiện đề tài nghiên cứu của luận án tiến sĩ kinh tế: “**Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam**”. Nhằm đạt được kết quả nghiên cứu có ý nghĩa, luận án cần tham vấn các chuyên gia về một số nội dung trong nghiên cứu. Cuộc phỏng vấn này chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu khoa học. Kết quả thu được từ buổi phỏng vấn này là một trong những thông tin quan trọng để phục vụ cho công tác nghiên cứu.

Chúng tôi cam kết rằng thông tin mà các Ông/Bà cung cấp chỉ dành cho mục đích nghiên cứu, các thông tin cá nhân của Ông/Bà sẽ được giữ kín.

Thông tin người được phỏng vấn:

1. Họ và tên:
2. Chức danh:
3. Kinh nghiệm công tác:
4. Đơn vị công tác:

PHẦN II. PHẦN NỘI DUNG

Qua quá trình nghiên cứu về chủ đề trách nhiệm xã hội (TNXH) đối với người lao động (NLĐ) tại các Tập đoàn kinh tế (TĐKT) Nhà nước, NCS tổng hợp và rút ra một số nội dung, tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước. NCS xin hỏi ý kiến các chuyên gia về các vấn đề nêu trên.

1. Nội dung của TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước bao gồm:

- Thực hiện HĐLĐ
- Đảm bảo việc làm
- Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu
- Đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi
- Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động
- Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Ông/ bà có góp ý bổ sung thêm nội dung nào về TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước không?

.....
.....
.....

2. Các tiêu chí đánh giá nội dung TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước:

- Thực hiện HĐLĐ

- + Tỷ lệ ký kết HĐLĐ
- + Nội dung HĐLĐ rõ ràng
- + Nội dung HĐLĐ có đề cập đến bảo mật thông tin cá nhân

- Đảm bảo việc làm

- + Tỷ lệ NLĐ có việc làm

- Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu

- + Thu nhập bình quân của NLĐ
- + Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu

- Đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi

- + Thời gian làm việc bình quân/ ngày
- + Số giờ làm thêm/ tháng

- Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động

- + Tỷ lệ huấn luyện về bảo hộ lao động
- + Số NLĐ được khám sức khỏe định kỳ
- + Tỷ lệ NLĐ mắc bệnh nghề nghiệp
- + Số NLĐ bị tai nạn lao động/ năm

- Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

- + Tỷ lệ NLĐ được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ
- + Kinh phí đầu tư cho bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Ông/ bà có góp ý bổ sung gì thêm về tiêu chí đánh giá các nội dung về TNXH đối với NLĐ tại TĐKT Nhà nước không?

.....
.....
.....

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước:

- Nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp.
- Văn hoá doanh nghiệp.
- Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động.
- Nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD.

Ông/ bà có góp ý bổ sung thêm các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước không?

.....
.....
.....

4. Thang đo của các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước bao gồm:

- Nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp

- + Quan điểm của ban lãnh đạo về TNXH đối với NLD được thể hiện rõ ràng.
- + Lãnh đạo DN hiểu lợi ích của việc thực hiện TNXH đối với NLD có ảnh hưởng đến DN.
- + Lãnh đạo DN hiểu rõ việc thực hiện TNXH đối với NLD tại DN.

- Văn hoá doanh nghiệp

- + Các chuẩn mực, nhiệm vụ, chiến lược, tầm nhìn của Tập đoàn định hướng TNXH đối với NLD.
- + Các tiêu chuẩn áp dụng trong quá trình quản trị cũng như cơ hội cải tiến quy trình quản trị trong Tập đoàn hướng đến TNXH đối với NLD.
- + Tầm nhìn của Tập đoàn thể hiện NLD được tạo điều kiện làm việc thuận lợi và Tập đoàn quan tâm đến phúc lợi cho NLD và gia đình họ.

- Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động

- + Những quy định của Bộ Luật lao động 2012 có ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD
- + Các chuẩn mực quốc tế liên quan đến TNXH của DN (ISO26000, SA8000) có ảnh hưởng đến DN
- + Các hướng dẫn toàn cầu về TNXH đối với NLD (UNGC, GRI, FTAs, CPTPPs...) có ảnh hưởng đến DN
- + Các hiệp hội, tổ chức phi chính phủ và công đoàn ngành có ảnh hưởng đến DN

- Nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD

- + Tôi hiểu ý nghĩa của thuật ngữ “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với NLD”.
- + Tôi có nhận thức rõ ràng về TNXH của DN đối với NLD.
- + Tôi cho rằng áp dụng TNXH đối với NLD tại DN là rất quan trọng.
- + Tôi luôn quan tâm đến danh tiếng TNXH của DN đối với NLD khi ứng tuyển làm việc tại DN.
- + Tôi sẵn sàng tham gia vào các hoạt động TNXH của DN đối với NLD tại DN mình.
- + Theo tôi việc áp dụng TNXH của DN đối với NLD sẽ trở nên phổ biến ở Việt Nam trong thời gian tới.

Ông/ bà có góp ý bổ sung thêm thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước không?

.....
.....
.....

Nếu Ông/bà đề xuất thêm yếu tố ảnh hưởng đến TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước, Ông/ Bà sẽ đánh giá qua những tiêu chí cụ thể nào?

.....
.....
.....

5. Xin cho biết đánh giá tổng quan của ông/ bà về TNXH đối với NLD của PVN hiện này?

.....
.....

6. Theo Ông/Bà, PVN cần thực hiện những giải pháp gì để nâng cao TNXH đối với NLD trong thời gian tới?

.....
.....

Xin trân trọng cảm ơn!

PHỤ LỤC 2
DANH SÁCH PHỎNG VẤN

TT	Chuyên gia	Họ và tên	Đơn vị công tác
1	CG1	PGS. TS. Nguyễn Thị Bích Loan	Trường Đại học Thương mại
2	CG2	PGS. TS. Nguyễn Thị Minh Nhân	Trường Đại học Thương mại
3	CG3	PGS. TS. Bùi Anh Tuấn	Trường Đại học Ngoại thương
4	CG5	TS. Nguyễn Thị Vân Hà	Trường Đại học Giao thông vận tải
5	CG6	TS. Nguyễn Cao Ý	Trường Đại học Giao thông vận tải
6	CG8	Lê Minh Hồng	Lãnh đạo Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam
7	CG9	Bùi Quốc Sơn	Lãnh đạo Ban Tổ chức nhân sự - Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam
8	CG10	Trịnh Duy Huyền	Ban Tổ chức nhân sự - Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam
9	CG11	Đậu Hồng Lê	Ban Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực - Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam
10	CG12	Phạm Công Hiếu	Ban xây dựng - Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam
11	CG13	Trần Xuân Nam	Tổng công ty Thăm dò và Khai thác Dầu khí – Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam
12	CG15	Lê Hồng Nam	Công ty cổ phần phân bón Dầu khí Cà Mau – Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

PHỤ LỤC 3

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA TỪ CÂU 1-4

TT	Các nội dung đề xuất	Số chuyên gia được phỏng vấn = 15	
		Số ý kiến đồng ý	Tỷ lệ đồng ý (%)
I.	Nội dung TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước		
1	Thực hiện HĐLĐ	15	100
2	Đảm bảo việc làm	14	93
3	Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu	15	100
4	Đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi	15	100
5	Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động	15	100
6	Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	14	93
II.	Các tiêu chí đánh giá các nội dung TNXH đối với NLD tại TĐKT Nhà nước		
1	Thực hiện HĐLĐ		
-	Tỷ lệ ký kết HĐLĐ	15	100
-	Nội dung HĐLĐ rõ ràng	14	93
-	Nội dung HĐLĐ có đề cập đến bảo mật thông tin cá nhân	13	87
2	Đảm bảo việc làm		
-	Tỷ lệ NLD có việc làm	15	100
3	Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu		
-	Thu nhập bình quân của NLD	15	100
-	Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu	15	100
4	Đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi		
-	Thời gian làm việc bình quân/ ngày	15	100
-	Số giờ làm thêm/ tháng	15	100
5	Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động		
-	Tỷ lệ tập huấn về bảo hộ lao động	15	100
-	Số NLD được khám sức khỏe định kỳ	15	100
-	Tỷ lệ NLD mắc bệnh nghề nghiệp	15	100
-	Số người bị tai nạn lao động/ năm	15	100

6	Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ		
-	<i>Tỷ lệ NLD được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ</i>	14	93
-	<i>Kinh phí đầu tư cho bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ</i>	14	93
III. Các yếu tố tác động đến TNXH đối với NLD tại PVN			
1	Nhận thức của lãnh đạo DN	15	100
2	Văn hoá doanh nghiệp	13	87
3	Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động	15	100
4	Nhận thức của NLD về TNXH đối với NLD	15	100
	<i>Yếu tố bổ sung bởi ý kiến chuyên gia</i>		
1	Tổ chức đoàn thể	14	93
IV. Thang đo các yếu tố tác động đến TNXH đối với NLD tại PVN			
1	<i>Nhận thức của lãnh đạo DN</i>		
-	Quan điểm của ban lãnh đạo về TNXH đối với NLD được thể hiện rõ ràng	15	100
-	Lãnh đạo DN hiểu lợi ích của việc thực hiện TNXH đối với NLD có ảnh hưởng đến DN	13	87
-	Lãnh đạo DN hiểu rõ việc thực hiện TNXH đối với NLD tại DN	14	93
2	<i>Văn hoá doanh nghiệp</i>		
	Các chuẩn mực, nhiệm vụ, chiến lược, tầm nhìn của Tập đoàn định hướng TNXH đối với NLD	15	100
	Các tiêu chuẩn áp dụng trong quá trình quản trị cũng như cơ hội cải tiến quy trình quản trị trong Tập đoàn hướng đến TNXH đối với NLD	12	80
	Tầm nhìn của Tập đoàn thể hiện NLD được tạo điều kiện làm việc thuận lợi và Tập đoàn quan tâm đến phúc lợi cho NLD và gia đình họ	12	80
3	<i>Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động</i>		
	Những quy định của Bộ Luật lao động 2012 có ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD	15	100
	Các chuẩn mực quốc tế liên quan đến TNXH của DN (ISO26000, SA8000) có ảnh hưởng đến DN	12	80
	Các hướng dẫn toàn cầu về TNXH đối với NLD (UNGC, GRI, FTAs, CPTPPs...) có ảnh hưởng đến DN	11	73

	Các hiệp hội, tổ chức phi chính phủ và công đoàn ngành có ảnh hưởng đến DN	13	87
4	<i>Nhận thức của NLĐ về TNXH đối với NLĐ</i>		
	Tôi hiểu ý nghĩa của thuật ngữ “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với NLĐ”	13	87
	Tôi có nhận thức rõ ràng về TNXH của DN đối với NLĐ	15	100
	Tôi cho rằng áp dụng TNXH đối với NLĐ tại DN là rất quan trọng	15	100
	Tôi luôn quan tâm đến danh tiếng TNXH của DN đối với NLĐ khi ứng tuyển làm việc tại DN	12	80
	Tôi sẵn sàng tham gia vào các hoạt động TNXH của DN đối với NLĐ tại DN mình	14	93
	Theo tôi việc áp dụng TNXH của DN đối với NLĐ sẽ trở nên phổ biến ở Việt Nam trong thời gian tới	15	100
5	<i>Tổ chức đoàn thể</i>		
	Sự tồn tại của tổ chức công đoàn cơ sở có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ	15	100
	Tỷ lệ công đoàn cơ sở có ảnh hưởng đến việc thực hiện TNXH đối với NLĐ	12	80
	Tổ chức đoàn thể thực sự là đại diện của NLĐ trong các cuộc thương lượng tập thể	15	100
	Tổ chức đoàn thể thực sự là đại diện của NLĐ trong đời sống xã hội	15	100
	Tổ chức đoàn thể là cầu nối giữa DN và NLĐ	15	100
	Tổ chức đoàn thể giúp cải thiện đời sống NLĐ, cân bằng công việc – cuộc sống	14	93

Nguồn: Tổng hợp của NCS

Các nội dung có tỷ lệ đồng ý nhỏ hơn 50% sẽ bị loại khỏi khung nghiên cứu Nội dung và các tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLĐ tại Tập đoàn Kinh tế Nhà nước.

PHỤ LỤC 4
MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA
(Đối tượng: người lao động)

Để phục vụ cho nghiên cứu về “**Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam**”, Anh/ Chị vui lòng cung cấp một số thông tin theo những câu hỏi dưới đây. Tôi cam đoan là chỉ sử dụng thông tin cá nhân và các ý kiến của Anh/ Chị cho mục đích trong bài nghiên cứu đề tài và không cung cấp thông tin này cho bất cứ ai để sử dụng vào mục đích khác.

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của Anh/ Chị.

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Trình độ học vấn

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Cao đẳng/ Trung cấp | <input type="checkbox"/> Thạc sĩ |
| <input type="checkbox"/> Đại học | <input type="checkbox"/> Tiến sĩ |

2. Chức danh

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Lãnh đạo doanh nghiệp | <input type="checkbox"/> Nhân viên hành chính |
| <input type="checkbox"/> Sản xuất, tác nghiệp | <input type="checkbox"/> Quản lý bộ phận, phòng ban |

3. Giới tính:

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nam | <input type="checkbox"/> Nữ |
|------------------------------|-----------------------------|

4. Thời gian công tác:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Dưới 1 năm | <input type="checkbox"/> Từ 1 – 2 năm |
| <input type="checkbox"/> Từ 2-5 năm | <input type="checkbox"/> Từ 5 năm trở lên |

6. Lĩnh vực sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Chế biến dầu khí | <input type="checkbox"/> Tìm kiếm, thăm dò, khai thác |
| <input type="checkbox"/> Công nghiệp khí | <input type="checkbox"/> Công nghiệp điện |
| <input type="checkbox"/> Dịch vụ dầu khí | |

PHẦN II: THÔNG TIN VỀ CÁC NỘI DUNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Anh/Chị vui lòng đánh giá việc thực hiện các nội dung TNXH đối với NLD ở DN bằng cách đánh dấu vào ô thích hợp từ 1-5 (1 = Rất kém; 2 = Kém; 3 = Trung bình; 4 = Tốt; 5 = Rất tốt):

TT	Thực hiện TNXH của DN đối với NLD	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
I.	<i>Thực hiện Hợp đồng lao động</i>					
1	Nội dung HĐLĐ cụ thể, rõ ràng về quyền lợi và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ	1	2	3	4	5
2	Nội dung HĐLĐ có điều khoản bảo mật thông tin cá nhân NLD	1	2	3	4	5
3	Nội dung HĐLĐ có điều khoản bảo vệ NLD khỏi các hành vi bị xâm hại – cưỡng bức lao động	1	2	3	4	5
II	<i>Đảm bảo việc làm</i>					
1	<i>Đảm bảo người lao động có việc làm</i>	1	2	3	4	5
III	<i>Đảm bảo thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi</i>					
1	Đảm bảo thời gian làm việc trong ngày theo đúng pháp luật lao động	1	2	3	4	5
2	Đảm bảo số ngày làm việc/ tuần của NLD đúng pháp luật lao động	1	2	3	4	5
3	Đảm bảo thời gian nghỉ giữa giờ, nghỉ phép, nghỉ cuối tuần đúng pháp luật lao động	1	2	3	4	5
IV	<i>Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu</i>					
1	<i>Đảm bảo mức thu nhập bình quân của người lao động</i>	1	2	3	4	5
2	<i>Đảm bảo mức thu nhập không dưới mức lương tối thiểu</i>	1	2	3	4	5
V	<i>Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động</i>					
1	<i>Đảm bảo người lao động được huấn luyện về bảo hộ lao động</i>	1	2	3	4	5
2	<i>Đảm bảo người lao động được khám sức khỏe định kì</i>	1	2	3	4	5

3	Đảm bảo chế độ cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp	1	2	3	4	5
4	Đảm bảo hạn chế số vụ tai nạn lao động	1	2	3	4	5
VI	Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
1	Đảm bảo người lao động được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	1	2	3	4	5
2	Đảm bảo mức chi phí hợp lý dành cho bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ	1	2	3	4	5

PHẦN III: CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Anh/ Chị vui lòng đánh giá các nhận định về TNXH đối với NLĐ vào các ô thích hợp từ 1-5 (1= Rất ít; 2 = Ít; 3 = Trung bình; 4 = Nhiều; 5 = Rất nhiều):

TT	Các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLĐ	Mức độ ảnh hưởng				
		1	2	3	4	5
I.	Nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp					
1	Quan điểm của ban lãnh đạo về TNXH đối với NLĐ được thể hiện rõ ràng	1	2	3	4	5
2	Lãnh đạo doanh nghiệp hiểu lợi ích của việc thực hiện TNXH đối với NLĐ có ảnh hưởng đến DN	1	2	3	4	5
3	Lãnh đạo doanh nghiệp hiểu rõ việc thực hiện TNXH đối với NLĐ	1	2	3	4	5
II	Văn hoá doanh nghiệp					
1	Các chuẩn mực, nhiệm vụ, chiến lược, tầm nhìn của Tập đoàn hướng đến TNXH đối với NLĐ	1	2	3	4	5
2	Các tiêu chuẩn áp dụng trong quá trình quản trị cũng như cơ hội cải tiến quy trình quản trị trong Tập đoàn hướng đến TNXH đối với NLĐ	1	2	3	4	5
3	Tầm nhìn của Tập đoàn thể hiện NLĐ được tạo điều kiện làm việc thuận lợi và Tập đoàn quan tâm đến phúc lợi cho NLĐ và gia đình họ	1	2	3	4	5
III	Hệ thống pháp luật và các công ước về lao động					
1	Những quy định của Bộ Luật lao động 2012 có ảnh hưởng đến TNXH đối với NLĐ	1	2	3	4	5
2	Các chuẩn mực quốc tế liên quan đến TNXH (ISO26000, SA8000) có ảnh hưởng đến DN	1	2	3	4	5

3	Các hướng dẫn toàn cầu về TNXH đối với NLD (UNGC, GRI, FTAs, CPTPPs...) có ảnh hưởng đến doanh nghiệp	1	2	3	4	5
4	Các hiệp hội, tổ chức phi Chính phủ và công đoàn ngành có ảnh hưởng đến doanh nghiệp	1	2	3	4	5
IV Nhận thức của người lao động						
1	Sức ép từ NLD đối với DN như thế nào	1	2	3	4	5
2	Đảm bảo tuân thủ lao động và đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng đối với NLD có ảnh hưởng tới DN	1	2	3	4	5
3	Thực hiện các chính sách về sức khỏe và an toàn lao động và có thống kê báo cáo hàng năm có ảnh hưởng đến DN	1	2	3	4	5
4	Chính sách khuyến khích người lao động phát triển kỹ năng thực tế và năng lực làm việc có ảnh hưởng tới DN	1	2	3	4	5
5	Thực hiện các hành động thích hợp chống lại tất cả các hình thức phân biệt đối xử nơi làm việc và trong thời gian tuyển dụng nhân sự có ảnh hưởng tới DN	1	2	3	4	5
6	Tham khảo ý kiến người lao động trong những vấn đề quan trọng có ảnh hưởng tới DN	1	2	3	4	5
V Tổ chức đoàn thể						
1	Sự tồn tại của tổ chức công đoàn cơ sở có ảnh hưởng đến việc TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
2	Tỷ lệ công đoàn cơ sở có ảnh hưởng đến việc TNXH đối với NLD	1	2	3	4	5
3	Tổ chức đoàn thể thực sự là đại diện của người lao động trong các cuộc thương lượng tập thể	1	2	3	4	5
4	Tổ chức đoàn thể thực sự là đại diện của NLD trong đối thoại xã hội	1	2	3	4	5
5	Tổ chức đoàn thể là cầu nối giữa DN và NLD	1	2	3	4	5
6	Tổ chức đoàn thể giúp cải thiện đời sống NLD, cân bằng công việc – cuộc sống	1	2	3	4	5

2. Nếu Anh/ Chị là cán bộ quản lý, hãy cho biết mục đích thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại đơn vị:

- Do yêu cầu của xu hướng xã hội
- Do yêu cầu của pháp luật lao động
- Do sức ép từ chính người lao động nhằm duy trì đội ngũ lao động
- Nhằm nâng cao đời sống người lao động

Là một phần trong chiến lược phát triển bền vững của doanh nghiệp

3. Nếu Anh/ Chị là cán bộ quản lý, Anh/ Chị hãy cho biết tác động của trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại đơn vị:

- Làm tăng chi phí của doanh nghiệp
- Tăng cường sự gắn bó và lòng trung thành của người lao động
- Nâng cao năng suất lao động
- Tăng lợi nhuận, hình ảnh, tạo danh tiếng cho doanh nghiệp

4. Anh/ Chị hãy cho biết nhận thức của mình về các quy định sau:

TT	Nội dung	Nhận thức rõ	Không hiểu rõ	Không biết
1	Hợp đồng lao động			
2	Chế độ tiền lương, tiền thưởng, tiền trợ cấp, nâng lương			
3	Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, chế độ nghỉ phép			
4	An toàn, vệ sinh lao động			

5. Anh/ Chị hãy cho biết vai trò của Công đoàn trong thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại Tập đoàn

- Công đoàn cơ sở thực sự là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động
- Công đoàn cơ sở góp phần đảm bảo quyền lợi cho người lao động
- Công đoàn cơ sở phát huy vai trò phổ cập kiến thức pháp luật lao
- Công đoàn cơ sở thực sự diện của người lao động

5. Anh/ Chị có ý kiến đóng góp gì về nâng cao TNXH đối với NLD tại Tập đoàn?

.....
.....
.....
.....
.....

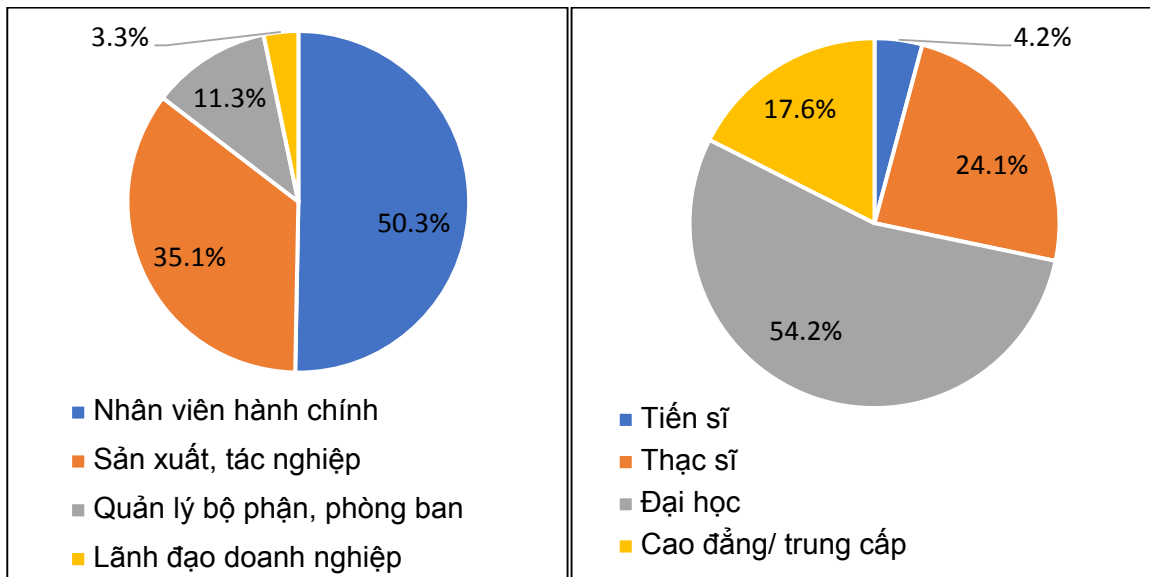
PHỤ LỤC 5
THỐNG KÊ MÔ TẢ MẪU ĐIỀU TRA
(Đối tượng: người lao động)

Thời gian tiến hành khảo sát: từ tháng 11/2017 đến tháng 4/2018.

- Số phiếu phát ra: 360 phiếu;
- Số phiếu thu về: 336 phiếu.

Trong đó:

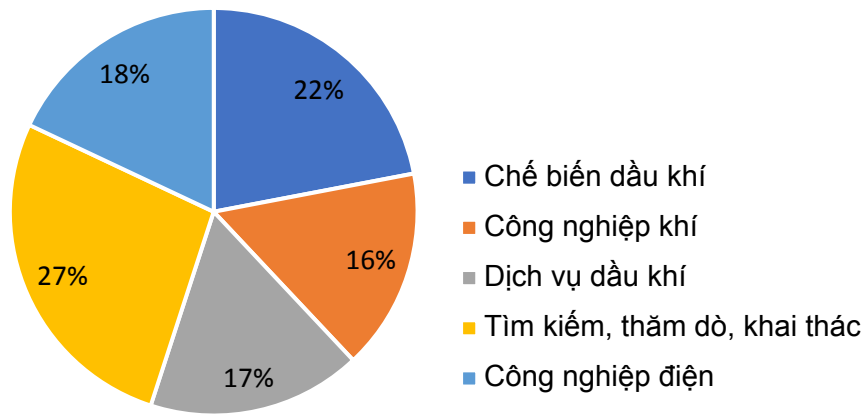
- Về chức danh và trình độ học vấn:



- Về giới tính và độ tuổi:

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1. Giới tính		
- Nam	232	72.7%
- Nữ	104	27.3%
Tổng	336	100%
3. Thời gian công tác		
- Dưới 1 năm	52	15.5%
- Từ 1-2 năm	74	22%
- Từ 2-5 năm	139	41.4%
- Từ 5 năm	71	21.1%
Tổng	336	100%

- Về lĩnh vực sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp:



PHỤ LỤC 6

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập-Tự do-Hạnh phúc

-----***-----

Tên đơn vị: TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM

Số: () /2014/HĐLĐ

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là ông:

Chức vụ: **Tổng giám đốc**

Đại diện cho: **Tập đoàn Dầu khí Việt Nam**

Địa chỉ: **18 Láng Hạ, Ba Đình, Hà Nội**

và một bên là ông:

Sinh ngày **28 tháng 3 năm 1978** tại **Hải Phòng**

Nghề nghiệp: **Kỹ sư Xây dựng Dân dụng và Công nghiệp**

Địa chỉ thường trú: **Thành phố Hà Nội**

Số CMTND: **013286132** cấp ngày **17/4/2010** tại **Hà Nội**

Số Sổ lao động _____ cấp ngày _____ tại _____

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Quốc tịch: **Việt Nam**

Điện thoại: **04.38252526**

Quốc tịch: **Việt Nam**

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại Hợp đồng lao động: **Không xác định thời hạn**
- Từ ngày **01 tháng 7 năm 2014**
- Địa điểm làm việc: **18 Láng Hạ, Hà Nội và nơi có hoạt động SXKD của Tập đoàn**
- Chức danh chuyên môn: **Chuyên viên**
- Công việc phải làm: **Do Trưởng ban Xây dựng Tập đoàn Dầu khí Việt Nam phân công.**

Điều 2: Chế độ làm việc

- Thời giờ làm việc: **Ngày làm việc 8 giờ theo quy định của Bộ luật Lao động.**
- Được cấp phát những dụng cụ làm việc gồm: **Theo công việc được phân công và theo quy định hiện hành của Nhà nước.**

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1. Quyền lợi:

- Nhà ở và phương tiện đi lại làm việc: **Cá nhân tự lo liệu**
- Mức lương chính hoặc tiền công: **Lương NĐ 205/2004/NĐ-CP: bậc 5/8 CV, hệ số 3,58**
- Hình thức trả lương: **Trả lương theo thời gian**
- Phụ cấp gồm: **Theo quy định hiện hành của Nhà nước**
- Được trả lương: **trước ngày 10 hàng tháng (theo TULĐTT Tập đoàn)**
- Tiền thưởng: **Theo quy định hiện hành của Nhà nước và Tập đoàn**
- Chế độ nâng lương: **Theo quy định hiện hành của Nhà nước và Tập đoàn**
- Được trang bị bảo hộ lao động gồm: **Theo quy định hiện hành của Nhà nước**
- Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, phép năm, lễ tết,...): **Theo quy định hiện hành của Nhà nước và Tập đoàn**

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Theo quy định hiện hành của Nhà nước
- Chế độ đào tạo: Theo quy định hiện hành của Nhà nước, nhu cầu của Tập đoàn và khả năng chuyên môn của người lao động
- Những thỏa thuận khác: Theo Thỏa ước lao động tập thể của Tập đoàn.

2. Nghĩa vụ:

- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong Hợp đồng lao động
- Chấp hành lệnh điều hành sản xuất-kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động, an toàn lao động,...
- Bồi thường vi phạm và vật chất: Theo quy định hiện hành của Nhà nước và của Tập đoàn.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ:

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng lao động;
- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

2. Quyền hạn:

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc,...).
- Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Điều 5: Điều khoản thi hành

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của Thỏa ước lao động tập thể của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.
- Điều khoản về chức danh/chức vụ, tiền lương của hợp đồng lao động được thay đổi theo các quyết định của Tập đoàn và hợp đồng lao động được tiếp tục thực hiện mà không phải ký lại.
- Hợp đồng lao động này được làm thành 02 bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản. Khi hai bên ký kết phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng lao động này.

Hợp đồng này làm tại Hà Nội, ngày 09 tháng 6 năm 2014.

NGƯỜI LAO ĐỘNG
(Ký, ghi rõ họ tên)



NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC

PHỤ LỤC 7
DANH SÁCH CÁC ĐƠN VỊ THÀNH VIÊN CỦA PVN THAM GIA
KHẢO SÁT

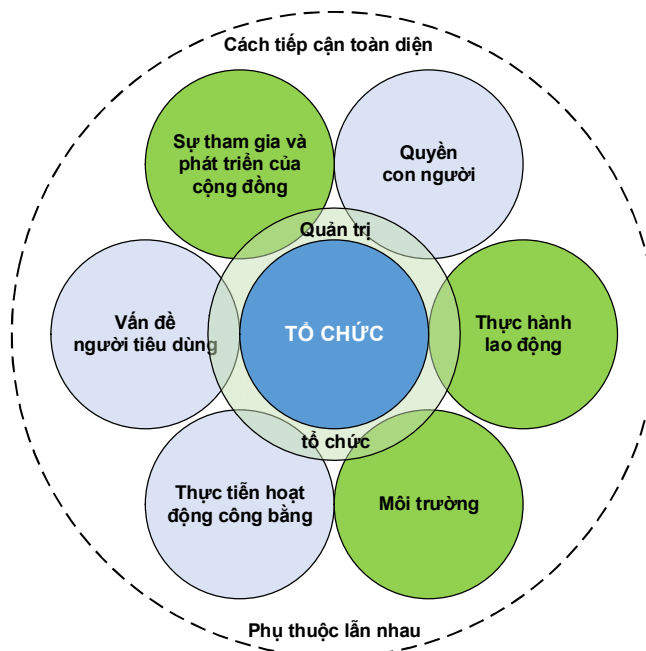
STT	Tên doanh nghiệp
I.	<i>Các Tổng công ty/ Công ty do PVN nắm giữ 100% vốn</i>
1	Tổng công ty Thăm dò Khai thác Dầu khí (PVEP)
2	Công ty TNHH 1 thành viên Công nghiệp Tàu Thủy Dung Quất (DQS)
II.	<i>Các Tổng công ty/ Công ty do PVN nắm giữ trên 50% vốn điều lệ</i>
1	Tổng công ty Khí Việt Nam – CTCP (PV Gas)
2	Tổng công ty CP Khoan & Dịch vụ khoan Dầu khí (PVDrilling)
3	Tổng công ty CP Dịch vụ kỹ thuật Dầu khí Việt Nam (PTSC)
4	Tổng công ty Cổ phần Vận tải Dầu khí (PV Trans)
5	Tổng công ty Cổ phần Xây lắp Dầu khí Việt Nam (PVC)
6	Tổng công ty Phân bón và Hoá chất Dầu khí – CTCP (PVFCCo)
7	Công ty cổ phần Hoá chất và Xơ sợi tổng hợp dầu khí (PVTEX)
8	Công ty CP Phân bón Dầu khí Cà Mau (PVCFC)
9	Tổng công ty Dầu Việt Nam
III.	<i>Các tổng công ty/ Công ty/ Doanh nghiệp do PVN nắm giữ dưới 50% vốn điều lệ</i>
1.	Công ty cổ phần PVI (PVI Holdings)
2	Tổng công ty Cổ phần Dung dịch khoan và Hoá phẩm Dầu khí (DMC)
3	Tổng công ty Bảo dưỡng – Sửa chữa Công trình Dầu khí – (PVMR)
4	Tổng công ty cổ phần Dịch vụ Tổng hợp Dầu khí (Petrosetco)

PHỤ LỤC 8



Nguồn: SAI

Hình 5: Trách nhiệm xã hội theo SA8000 gồm 9 chủ đề chính



Nguồn: ILO

Hình 2: Trách nhiệm xã hội theo ISO26000 gồm 7 chủ đề chính

Bảng 1: Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với NLD ở Việt Nam*Đơn vị tính: đồng/ tháng*

Vùng	2018 (áp dụng từ 25/1/2018)	2017 (áp dụng từ 1/1/2017)	So sánh năm 2018 với năm 2017
Vùng 1	3.989.000	3.750.000	+ 230.000
Vùng 2	3.530.000	3.320.000	+ 210.000
Vùng 3	3.090.000	2.900.000	+ 190.000
Vùng 4	2.760.000	2.580.000	+180.000

*Nguồn: Nghị định số 141/2017/NĐ-CP***Bảng 2: Quy trình tuyển dụng NLD tại Công ty mẹ - PVN**

Trách nhiệm	Tiến trình
- Phòng/Ban chức năng - Ban TCNS	Xác định nhu cầu cán bộ
- Tổng giám đốc	a. <i>Phê duyệt</i>
- Phòng/Ban chức năng - Ban TCNS - Tổng giám đốc	Thực hiện công tác điều động, tuyển dụng
- Ban TCNS - Cán bộ - Tổng giám đốc	Ký hợp đồng lao động
- Ban TCNS	Theo dõi và quản lý hồ sơ cán bộ
- Ban TCNS	Lưu giữ hồ sơ

Nguồn: Quy trình tuyển dụng tại Công ty mẹ Tập đoàn