

NGHIÊN CỨU TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÂN BÓN DẦU KHÍ CÀ MAU

● TRẦN THU HÀ

TÓM TẮT:

Nghiên cứu đánh giá thực trạng trách nhiệm xã hội (TNXH) đối với người lao động (NLD) tại Công ty cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau (PVCFC) qua 3 nội dung: Thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ); Đảm bảo an toàn lao động (ATLĐ), vệ sinh lao động (VSLĐ); Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn. Kết quả nghiên cứu cho thấy một số điều khoản nội dung Hợp đồng lao động (HĐLĐ) vẫn còn chưa rõ ràng, HĐLĐ chưa đề cao cam kết bảo mật thông tin cho NLD; Tai nạn lao động có dấu hiệu tăng, bệnh nghề nghiệp vẫn tồn tại; tỷ lệ NLD được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa cao. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD tại PVCFC và kiến nghị với Nhà nước trong hỗ trợ thực hiện TNXH đối với NLD.

Từ khoá: Trách nhiệm xã hội, người lao động, Công ty cổ phần Phân bón Dầu khí Cà Mau.

1. Đặt vấn đề

TNXH đối với NLD 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. Chủ đề TNXH của doanh nghiệp (DN) nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu ở Việt Nam và thế giới từ khoảng những năm 1950 (Skouloudis và cộng sự, 2015; Huang và Zhao, 2016; Nguyễn Thị Kim Chi, 2016; Đinh Thị Cúc, 2015). Thực tế, 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 tư 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 sẽ không chỉ thực hiện TNXH đối với NLD theo các quy định của pháp luật mà còn phải nâng cao TNXH đối với NLD. Vì vậy, nghiên cứu này đánh giá TNXH đối với NLD của PVCFC, tác giả đi sâu phân tích thực trạng nhằm tìm ra những thành tựu cũng như những hạn chế, từ đó, đề xuất một số giải pháp giúp nâng cao TNXH đối với NLD của DN.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

2.1. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Qua quá trình hình thành và phát triển, đã có nhiều định nghĩa về TNXH của DN được hình

thành, từ những phạm trù riêng lẻ tới hệ thống, phù hợp với từng hoàn cảnh, thời kỳ. Định nghĩa tiêu biểu cho những biểu hiện TNXH của DN ở thời điểm hiện nay là định nghĩa của Nhóm phát triển kinh tế tư nhân của Hội đồng DN vì sự phát triển bền vững thuộc Ngân hàng Thế giới (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. Theo đó, TNXH của DN đối với NLD là TNXH 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 hòa lợi ích với các bên liên quan.

2.2. Nội dung và các tiêu chí đánh giá trách nhiệm xã hội đối với người lao động

TNXH của DN đối với NLD trước hết 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 hóa hiện nay. Theo đó, nghiên cứu này xây dựng nội dung TNXH đối với NLD từ một số quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012 và các bộ tiêu chuẩn quốc tế về TNXH như SA8000, ISO26000, mô hình kim tự tháp Carroll... Trong nghiên cứu này chỉ tập trung chủ yếu các khía cạnh sau: (1) Thực hiện HDLD; (2) Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; (3) Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (CMNV) (Bảng 1).

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực hiện hợp đồng lao động

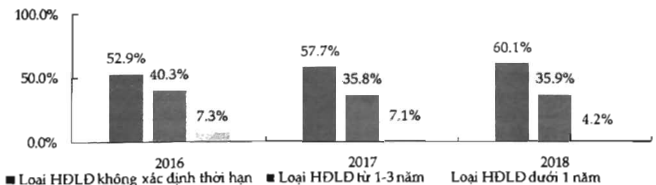
- Tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động:

Hình 1 cho thấy tình hình lao động, việc làm và thu nhập qua các năm của PVCFC, trong đó: loại HDLD không xác định thời hạn có tỷ lệ cao nhất với 52,9% vào năm 2016 tăng lên 60,1% trong năm 2018. Kế tiếp là loại HDLD từ 1-3 năm, chiếm từ 20-25% qua các năm. Loại HDLD dưới 1 năm chiếm tỉ lệ thấp nhất, từ 4,2-7,3%. Với tỷ lệ các

Bảng 1. Nội dung và các tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLD tại PVCFC

Nội dung TNXH đối với NLD tại tập đoàn kinh tế Nhà nước	Các tiêu chí đánh giá	Nguồn
Thực hiện HDLD	- Tỷ lệ ký kết HDLD- Nội dung HDLD có đề cập đến bảo mật thông tin cá nhân	[7], [8], [9], ISO 26000:2010
Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động	- Tỷ lệ huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động - Số người lao động được khám sức khỏe định kì	[7], [8], [9], ISO 26000:2010
Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	- Tỷ lệ binh quân NLD được bồi dưỡng nâng cao CMNV; - Chi phí dành cho bồi dưỡng CMNV binh quân theo đầu người/ năm.	[7], [8], [9], ISO 26000:2010

Hình 1: Các loại hợp đồng lao động tại PVCFC



Nguồn: Báo cáo tổng hợp tình hình lao động, việc làm và thu nhập qua các năm 2016 - 2018 của PVCFC

loại HDLD như trên. PVCFC đang có một số lượng lao động dài hạn lớn, tạo sự ổn định về việc làm cho NLD. Từ đây có thể thấy, DN đang tuân thủ tối quy định về kí kết HDLD với NLD.

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

Một khía cạnh khác cũng chưa được quan tâm bởi cả DN và NLD là vấn đề liên quan đến bảo mật thông tin cá nhân khi ký HDLD. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), người sử dụng lao động (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

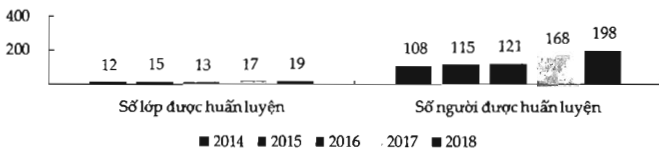
cung cấp thông tin cá nhân cho NSDLĐ là điều hiển nhiên và cũng không chú ý đến cam kết bảo mật thông tin cá nhân trong HDLD.

3.2. Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động

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

Hàng năm, PVCFC đều tổ chức huấn luyện về chủ đề bảo hộ lao động (BHLĐ), số lượng NLD tham gia các khoá tập huấn này chiếm từ 10 - 20% tổng số NLD toàn DN. Với đặc trưng là một ngành có hàm lượng kỹ thuật cao, hoạt động sản xuất, kinh doanh khá độc hại và dễ cháy nổ, PVCFC 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 cán bộ công nhân chuyên trách, đội ngũ an toàn vệ sinh, NLD trong DN (Hình 2).

Hình 2: Công tác huấn luyện về bảo hộ lao động



Nguồn: Báo cáo công tác bảo hộ lao động qua các năm 2014-2018 của PVCFC

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 HDLD để đảm bảo tính bảo mật của những thông tin về NLD mà NSDLĐ thu thập được.

Tại PVCFC, HDLD 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 PVCFC quan tâm. NLD vẫn tự mặc định rằng

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.

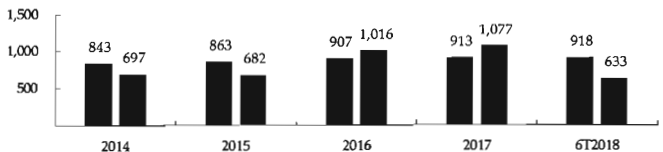
Nhìn chung, PVCFC quan tâm đến công tác BHLĐ. Cụ thể, số lớp học được tổ chức hàng năm về BHLĐ tại PVCFC tăng dần qua thời gian, từ 12 lớp được tổ chức vào năm 2014 tăng lên 19 lớp vào năm 2018. Cùng với đó, số lượng NLD được tham gia tập huấn về BHLĐ cũng có sự biến động. Năm

2014, số NLD được tham gia tập huấn về BHLĐ là 108 người, tương đương gần 12,8% tổng số lao động toàn DN. Con số này tăng dần qua các năm và đạt 198 người vào năm 2018, tương đương 21,6% tổng số lao động. Tuy vậy, những con số trên cho thấy mức độ đầu tư cho công tác ATLĐ, VSLĐ tại PVCFC là chưa thực sự lớn. Số lượng NLD được tập huấn hàng năm chưa đáp ứng yêu cầu của Bộ luật Lao động.

Số người lao động được khám sức khỏe định kỳ

Tỷ lệ NLD được khám sức khỏe định kỳ trên tổng số NLD của DN tương ứng là 697 NLD (tương đương 82,7%) và 682 NLD (tương đương 79%) trong hai năm 2014 và 2015. Tuy nhiên, tỷ lệ này đã có sự cải thiện rõ rệt từ những năm 2016 đến nay. Những con số này đã tăng lên lần lượt là 1.016 NLD (tương đương 112%) và 1.077 NLD (tương đương 118%) từ năm 2016 - 2017, nghĩa là có những NLD được khám sức khỏe 2 lần/năm. Nửa đầu năm 2018, đã có 633 NLD (tương đương 68,9%) được khám sức khỏe định kỳ. Việc quan tâm đến sức khỏe NLD thông qua khám sức khỏe định kỳ 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 PVCFC (Hình 3).

Hình 3: Số người lao động được khám sức khỏe định kỳ



Nguồn: Báo cáo công tác bảo vệ lao động qua các năm 2014-2018 của PVCFC

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

Tỷ lệ bình quân người lao động được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Hàng năm, số lượt NLD được tham gia các khóa đào tạo của PVCFC đều đạt con số trên 600 NLD. Những con số này cho thấy số lượt NLD được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ là khá lớn tại

PVCFC, đạt tỷ lệ trên 50% trong tổng số NLD tại đây. Hầu hết các khóa học hiện đang tổ chức tập trung tại DN như đào tạo chuyên sâu, đào tạo thường xuyên, đào tạo quản lý... (Bảng 2)

Bảng 2. Tỷ lệ bình quân NLD được tham gia các khóa đào tạo

Năm	Số lượng NLD được tham gia đào tạo	Tổng số NLD (Người)	Tỷ lệ bình quân NLD được tham gia đào tạo
2016	604	1.066	56,6%
2017	635	1.122	56,59%
2018	640	1.181	54,2%

Nguồn: Báo cáo đào tạo năm 2016 - 2018 của PVCFC

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

Chi phí bình quân mà PVCFC dành để bồi dưỡng chuyên môn bình quân cho một NLD tham gia vào chương trình đào tạo của DN ở mức khá cao. Trong 3 năm gần đây, con số này tính trung bình đạt 13 triệu đồng/năm. (Bảng 3).

So sánh với ngân sách dành cho đào tạo nguồn nhân lực của các DN Mỹ sử dụng trong những năm qua cho thấy, chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân theo đầu người/năm của PVCFC còn thấp hơn tương đối. Trong năm 2018, các DN có quy mô nhỏ với số lượng NLD từ 100 đến 999 người trở lên chỉ 24,1 triệu đồng cho mỗi NLD được tham gia đào tạo. Với quy mô tương đồng,

Bảng 3. Chi phí dành cho bồi dưỡng chuyên môn bình quân đầu người/năm của PVCFC

Năm	Tổng kinh phí (tỷ VNĐ)	Tổng số NLD (Người)	Kinh phí/người/năm (triệu đồng)
2016	14,11	1.066	13,2
2017	14,6	1.122	13
2018	13,4	1.181	13,4

Nguồn: Báo cáo đào tạo qua các năm của PVCFC

PVCFC vẫn cần chú trọng đến 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 DN.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ ra TNXH đối với NLD tại PVCFC được thực hiện tốt ở nhiều khía cạnh. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hạn chế trong TNXH đối với NLD tại PVCFC. Về thực hiện HĐLĐ: HĐLĐ chưa đề cao cam kết bảo mật thông tin cho NLD trong HĐLĐ. Về đảm bảo An toàn vệ sinh lao động: Tập huấn an toàn vệ sinh lao động vẫn chưa được tổ chức thường xuyên, định kỳ theo đúng quy định tại Bộ Luật Lao động năm 2012. Tai nạn lao động có dấu hiệu tăng. Bệnh nghề nghiệp vẫn tồn tại. Về đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Số lượng NLD được tham gia còn thấp.

Từ những hạn chế nêu trên, nghiên cứu này đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao TNXH đối với NLD tại PVCFC nói riêng và các DN nói chung như sau:

Một là, bổ sung điều khoản bảo mật thông tin cá nhân trong HĐLĐ nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLD.

Hai là, tăng cường thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động như

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; tích cực tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động, phòng chống tai nạn lao động nhằm giảm thiểu tai nạn lao động; Cập nhật hệ thống quản lý an toàn sức khỏe lao động ISO 45001.

Ba là, tổ chức các khoá đào tạo theo phương thức đào tạo trực tuyến e-learning để nhân rộng số lượng người học, tiết kiệm chi phí;

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

Năm là, nâng cao nhận thức về TNXH đối với NLD cho các nhà quản trị, chính NLD để đảm bảo tốt hơn quyền lợi và nghĩa vụ đối với NLD.

Bên cạnh đó, nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị đến Nhà nước như hình thành các tiêu chuẩn, quy tắc ứng xử về TNXH đối với NLD 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 NLD. Mặc dù đã đạt được một số kết quả nhất định kể trên, nghiên cứu này còn hạn chế khi chưa xem xét đánh giá hết tất cả các nội dung của TNXH đối với NLD. Hạn chế này mở ra những hướng nghiên cứu tiếp theo ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bowen H R. (1953). *Social Responsibility of Businessman*, Harper & Row, New York.
2. CIEM, DoE, ILSSA và UNU-WIDER (2012), *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam - Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2011*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
3. Carroll, A. B. (2008). *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*, in A. Crane et al. (eds.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, Oxford University Press, New York, pp. 19-46.

4. Sharfman, M. (1994), *Changing institutional roles: The evolution of corporate philanthropy, 1883 - 1953*, *Business and Society*, 33(3), 236.
5. Aguilera Ruth V., Deborah E. Rupp, Cynthia A. Williams & Yyoti Ganapathu (2007), *Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations*, *Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 3, 836–863.
6. Heslin Peter A. & Jenna D. Ochoa (2008), *Understanding and Developing Strategic Corporate Social Responsibility*, *Organizational Dynamics*, Vol. 37, pp. 125-144.
7. Bộ luật Lao động (2012), NXB lao động.
8. Nguyễn Ngọc Thăng (2015), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
9. Carroll, A. B. (1991), *The pyramid of corporate social responsibility. Toward the moral management of organizational stakeholders*, *Business Horizons*, 34, 39,48.

Ngày nhận bài: 20/10/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 30/10/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/11/2019

Thông tin tác giả:

TRẦN THU HÀ

Trưởng Đại học Giao thông vận tải

STUDY SOCIAL RESPONSIBILITY FOR EMPLOYEES AT PETROVIETNAM CA MAU FERTILIZER JOINT STOCK COMPANY

● **TRAN THU HA**

University of Transport and Communications

ABSTRACT:

This research analyzes current situations of corporate social responsibility towards employees in PVCFC in three contents: Implementing labor contracts; assuring labor safety, labor hygiene; Creating opportunities to improve professional qualifications. The research results show that some provisions of the labor contract are still unclear as the labor contract has not promoted the commitment to information security for employees; Labor accidents show signs of increase and occupational diseases still exist; The percentage of employees with professional qualifications is not high enough. From there, the study proposes a number of solutions to improve social responsibility for employees at PVCFC and recommend to the State in supporting the implementation of social responsibility for employees.

Keywords: Social responsibility, employees, PetroVietnam Ca Mau Fertilizer Joint Stock Company.