

# TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

● NGUYỄN THỊ TRIỂN

## TÓM TẮT:

Bài viết đã làm rõ khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ, cũng như phân tích nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ theo quy định của pháp luật Việt Nam. Quan trọng hơn cả, bài viết đã tập trung nghiên cứu những hạn chế, tồn tại trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ. Từ đó, đưa ra các giải pháp để khắc phục những hạn chế, tồn tại đã nêu và nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ trong quá trình sử dụng lao động nữ làm việc cho doanh nghiệp.

**Từ khóa:** Trách nhiệm xã hội, pháp luật, doanh nghiệp, lao động nữ.

## 1. Đặt vấn đề

Trong giai đoạn hiện nay, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (tiếng Anh: Corporate social responsibility, viết tắt CSR) đã trở thành xu hướng chủ đạo trong việc kết nối giữa hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp với những nghĩa vụ, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với xã hội. Loại trách nhiệm này được nhìn nhận trên cả hai khía cạnh: (i) mối tương quan giữa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với các yếu tố ngoài doanh nghiệp; (ii) mối tương quan giữa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với các yếu tố nội bộ của doanh nghiệp.

Trong mối tương quan đối với các yếu tố nội bộ, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động là nội dung cốt lõi, là yếu tố quan trọng cấu thành sự phát triển bền vững của doanh

nh nghiệp. Đặc biệt, phải kể đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ.

### *1.1. Khái niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ*

Cho đến nay, hàng loạt các định nghĩa về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã được các nhà nghiên cứu đưa ra. Tuy nhiên, ở thời điểm hiện tại vẫn chưa có sự thống nhất để đưa ra một định nghĩa chính thức cho thuật ngữ “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”. Sự khác nhau trong cách hiểu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp xuất phát từ nhiều lý do, có thể là do được nhìn nhận từ những góc độ khác nhau, như: khác nhau về chủ thể tiếp cận thuật ngữ, khác nhau về cách tiếp cận thuật ngữ....

Theo giáo sư Carroll Archibe, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là ý thức trách nhiệm của

công ty đối với công đồng và môi trường (cả sinh thái và xã hội) mà công ty hoạt động bên trong đó. Khái niệm này được Cartoll mở rộng trên cơ sở khái niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp của ông trước đây (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp bao gồm trách nhiệm kinh tế và pháp lý truyền thống).

Theo Nhóm Phát triển kinh tế tư nhân của Ngân hàng Thế giới, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là sự cam kết của doanh nghiệp đóng góp cho việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những việc làm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động và các thành viên trong gia đình họ; cho công đồng và toàn xã hội, theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp cũng như phát triển chung của xã hội.

Theo Sheehy Benedict, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một dạng của hoạt động tự điều chỉnh trong kinh doanh của các doanh nghiệp tự nhân quốc tế. Thêm vào đó, Sheehy cũng đã mô tả về CSR thông qua các trách nhiệm của doanh nghiệp, bao gồm: trách nhiệm kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện.

Các quan điểm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp vừa được nêu ra, có sự khác nhau trong ngôn từ sử dụng, cách thức diễn đạt. Tuy nhiên, có thể dễ dàng nhận ra trong những quan điểm này vẫn có điểm chung nhất định đó là nêu bật lên được trách nhiệm của doanh nghiệp đối với cộng đồng xã hội.

Như vậy, tựu trung lại: “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là ý thức trách nhiệm, sự cam kết của doanh nghiệp đóng góp cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế xã hội gắn liền với quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; bao gồm trách nhiệm đối với các yếu tố bên ngoài và bên trong doanh nghiệp”.

Theo pháp luật Việt Nam hiện hành, cụ thể là theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2012: “Người lao động là người 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động”.

Từ hai khái niệm: trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và lao động, có thể rút ra khái niệm

trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ như sau: “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ là ý thức trách nhiệm, sự cam kết đóng góp của doanh nghiệp đối với đời sống kinh tế, sự phát triển bền vững của những người lao động có giới tính là nữ mà doanh nghiệp tuyển dụng và sử dụng trong quá trình sản xuất, kinh doanh của mình”.

## ***1.2. Nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ theo pháp luật Việt Nam***

Việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ được thực hiện dưới những hình thức: thực hiện trách nhiệm kinh tế, thực hiện trách nhiệm pháp luật và thực hiện trách nhiệm cam kết và tự nguyện đối với người lao động nữ. Tuy nhiên, trong phạm vi bài viết này, tác giả sẽ chỉ tiến hành phân tích trách nhiệm pháp luật của doanh nghiệp đối với lao động nữ. Hay nói cách khác, Mục 1.2 sẽ đề cập đến nội dung về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ theo quy định của pháp luật Việt Nam. Những trách nhiệm này được trình bày như sau:

### ***Thứ nhất, đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.***

Nhằm góp phần tạo ra sự bình đẳng giới nói chung và sự bình đẳng giữa nam và nữ trong quá trình tìm kiếm việc làm, Bộ luật Lao động 2012 và văn bản hướng dẫn thi hành đã có quy định về bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ: “Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động...” hay “Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ”.

Từ những quy định vừa nêu, có thể thấy pháp luật về lao động của Việt Nam đã có những quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ của doanh nghiệp đối với lao động nữ. Trong quá trình tuyển dụng cũng như sử dụng lao động, doanh nghiệp cần phải tạo sự công bằng, bình đẳng giữa lao động

nam và nữ; tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ trong quá trình làm việc cho doanh nghiệp. Những quy định này, không chỉ đơn thuần là để bảo vệ quyền lợi cho các lao động nữ một cách tối ưu mà nó còn có tác dụng kích thích trách nhiệm của doanh nghiệp đối với các vấn đề xã hội, cụ thể là vấn đề hạn chế sự bất bình đẳng giữa nam và nữ.

*Thứ hai, đảm bảo chế độ tiền lương cho lao động nữ.*

Không phân biệt là lao động nam hay nữ, chế độ tiền lương của người lao động cần được người sử dụng lao động đảm bảo chi trả đầy đủ. Tất cả các khoản tiền lương, thưởng của người lao động cần phải được chi trả đúng về mức lương, thời hạn trả lương mà các bên đã thỏa thuận khi ký kết hợp đồng lao động.

Ngoài ra, quy định về tiền lương của người lao động nữ được quy định tại khoản 3 điều 90 Bộ luật Lao động 2012: "Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau". Theo đó, khi trả lương cho người lao động nữ, doanh nghiệp không được có sự phân biệt hay trả lương thấp hơn cho người lao động nữ so với lao động nam khi cả 2 người cùng làm công việc như nhau, mang lại hiệu suất và giá trị như nhau.

Quy định về việc trả lương của doanh nghiệp cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng, bên cạnh việc hoàn thành nghĩa vụ khi tiến hành giao kết hợp đồng thì việc trả lương còn mang ý nghĩa về mặt kinh tế đối với người lao động. Tiền lương được đảm bảo cả về số tiền lương được hưởng xứng đáng với giá trị lao động tạo ra, cả về thời hạn trả lương sẽ giúp cho đời sống kinh tế của người lao động nữ được ổn định, đảm bảo được chất lượng cuộc sống của người lao động nữ và những người phụ thuộc của người lao động. Từ đó, thúc đẩy sự hăng hái làm việc của người lao động, nâng cao hiệu suất làm việc và đem đến sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp. Sự phát triển bền vững của doanh nghiệp sẽ tác động kéo theo làm cho nền kinh tế - xã hội được duy trì và phát triển vượt bậc.

*Thứ ba, đảm bảo chế độ thai sản đối với lao động nữ.*

Vấn đề đảm bảo chế độ thai sản đối với lao động nữ khi mang thai cũng là một nội dung quan trọng trong trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ. Phụ nữ là thành phần yếu thế trong xã hội, đặc biệt phụ nữ mang thai càng là đối tượng cần nhận được sự quan tâm của cộng đồng. Nhằm bảo đảm quyền lợi cho người lao động nữ khi mang thai, pháp luật lao động Việt Nam cũng đã có các quy định như sau:

- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm việc thêm giờ và đi công tác xa.

- Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc sa thải đối với lao động nữ vì lý do mang thai.

- Người sử dụng lao động phải bảo đảm thực hiện đầy đủ chế độ thai sản, thời gian nghỉ thai sản cho người lao động nữ mang thai...

Với những quy định vừa liệt kê, có thể thấy nhiều quy phạm pháp luật hiện hành đã phần nào bảo đảm được quyền lợi cho người lao động nữ khi họ mang thai; việc tuân thủ các quy định này không chỉ là nghĩa vụ của doanh nghiệp mà nó còn thể hiện được trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với các lao động nữ đang mang thai đang làm việc trong doanh nghiệp của mình. Bởi lẽ, phụ nữ mang thai là đối tượng cần có sự đối đãi đặc biệt hơn so với những người lao động khác, hành động dành những sự ưu ái đối với lao động nữ mang thai là hành động đảm bảo thực hiện trách nhiệm xã hội về mặt đạo đức của doanh nghiệp. Giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín, tăng cường niềm tin, sự ủng hộ của người lao động đối với doanh nghiệp. Đây sẽ là nguồn động lực để đưa doanh nghiệp phát triển hơn trong tương lai.

*Thứ tư, không sử dụng lao động nữ trong một số công việc nhất định.*

Khi tuyển dụng và sử dụng lao động nữ làm việc cho doanh nghiệp của mình, người sử dụng lao động cũng cần phải tuân thủ các quy định về những công việc không được phép sử dụng lao

động nữ. Cụ thể, theo quy định tại Điều 160 Bộ luật Lao động 2012, những công việc sau đây là những công việc không được sử dụng lao động nữ, bao gồm:

- Công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con
- Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước
- Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

Từ những quy định này, có thể thấy các doanh nghiệp cần phải nỗ lực, phối hợp với người lao động trong việc sử dụng lao động nữ trong một số công việc nhất định. Ví dụ đối với những công việc mang tính chất đặc thù, có khả năng gây ảnh hưởng đến sức khỏe sinh sản của người lao động nữ thì doanh nghiệp không được sử dụng lao động nữ để thực hiện công việc đó. Quy định này buộc doanh nghiệp phải thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động nữ, giúp bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ. Sức khỏe bà mẹ có tốt, trẻ em sinh ra mới được khỏe mạnh. Như vậy, khi thực hiện tối quy định này, doanh nghiệp đã góp phần thực hiện trách nhiệm xã hội trong việc bảo vệ sức khỏe bà mẹ và trẻ em.

## **2. Những tồn tại, hạn chế trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ**

*Thứ nhất, những quy định của Bộ luật Lao động 2012 quy định về lao động nữ còn chưa phù hợp.*

Bên cạnh thực hiện trách nhiệm xã hội dựa trên tinh thần tự nguyện, cam kết thì trước hết, doanh nghiệp cần phải thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi có sử dụng lao động nữ theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện hành vẫn còn nhiều quy định bất lợi cho người lao động nữ, từ đó, dẫn đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ cũng có những hạn chế nhất định. Cụ thể:

*Một là, khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và nữ.*

Theo quy định hiện hành, tuổi nghỉ hưu của

lao động nam là 60 và lao động nữ là 55. Theo đó, lao động nữ sẽ được nghỉ hưu sớm hơn so với lao động nam. Điều này vô tình tạo ra khoảng cách về thời gian được làm việc của lao động nam và nữ, lượng thời gian làm việc, cống hiến của lao động nữ sẽ bị rút ngắn. Đây cũng là lý do cản trở sự thăng tiến trong công việc của lao động nữ, gây nên sự bất bình đẳng cho lao động nữ. Cũng chính vì vậy, nhiều doanh nghiệp đã rất "e ngại" trong việc tuyển dụng, sử dụng, thăng chức cho các lao động nữ vì thời gian công tác của lao động nữ bị giới hạn hơn so với lao động nam. Và như vậy, việc thực hiện trách nhiệm xã hội là nỗ lực đóng góp cho việc xóa bỏ sự bất bình đẳng giới của doanh nghiệp chưa thực hiện được.

*Hai là, quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ chưa phù hợp.*

Theo quy định tại khoản 4 Điều 154 Bộ luật Lao động 2012, người sử dụng lao động có nghĩa vụ: "Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ". Có thể thấy, mục đích của các nhà làm luật khi đưa ra quy định như thế này là để bảo vệ quyền lợi cho người lao động nữ và con cái của họ. Tuy nhiên, phải thừa nhận rằng trong hoàn cảnh hiện tại, khi mà đa phần các doanh nghiệp ở nước ta là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, nguồn tài chính chưa vững mạnh, tiềm lực kinh tế còn yếu kém. Vì lẽ đó, mà nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo cho con cái của lao động nữ là quá sức, vượt qua khả năng của những doanh nghiệp này.

Tuy nhiên, doanh nghiệp không thể nào làm trái các quy phạm pháp luật hiện hành. Chính vì vậy, một cách duy nhất để không phải thực hiện trách nhiệm này đó là doanh nghiệp hạn chế tuyển dụng lao động nữ vào làm việc tại doanh nghiệp mình. Khi đó, doanh nghiệp đã không hoàn thành trách nhiệm xã hội của mình là tạo việc làm cho lao động nữ, gây ra sự phân biệt giữa nam và nữ; cùng với đó cũng ảnh hưởng đến gia đình của những người lao động nữ khi người lao động nữ lại là trụ cột tài chính của gia đình đó. Từ đó, gây ra sự bất ổn định về kinh tế của gia đình người lao động nữ nói riêng và xã hội nói chung.

*Thứ hai, các doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ, trách nhiệm của mình khi tuyển dụng, sử dụng lao động nữ.*

*Một là, phân biệt giới tính khi tuyển dụng lao động.*

Nhằm mục đích bình đẳng giới, pháp luật lao động Việt Nam đã quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm quyền bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong tuyển dụng. Tuy nhiên, thực tế cho thấy: Theo nghiên cứu của ILO và Navigos Search cho thấy, 1/5 trong số 12.300 quảng cáo tuyển dụng trên 4 cổng thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam (Vietnamworks, JobStreet, CareerBuider, Career Link) trong thời gian từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 1/2015 có đưa ra yêu cầu về giới tính. Cụ thể, trong số các việc làm đang tuyển có yếu tố giới 70% yêu cầu chỉ tuyển nam, trong khi chỉ có 30% mong muốn ứng viên nữ nộp hồ sơ. Như vậy, từ số liệu thống kê vừa nêu, có thể thấy rằng mong muốn thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng lao động của pháp luật lao động Việt Nam là chưa thực hiện được khi tình trạng phân biệt về giới tính vẫn còn tiếp diễn tại các doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp cũng chưa hoàn thành trách nhiệm xã hội của mình trong việc chống lại sự đối xử bất bình đẳng đối với lao động nữ.

*Hai là, hạn chế, “né tránh” việc tuyển dụng lao động nữ đang mang thai.*

Không dừng lại ở việc phân biệt về giới tính khi tuyển dụng lao động, nhiều doanh nghiệp còn né tránh việc tuyển dụng lao động là phụ nữ đang mang thai. Thực tế cho thấy, nhiều doanh nghiệp khi tiến hành tuyển dụng lao động thường kiểm tra xem người ứng tuyển có phải là người đang mang thai hay không. Trong trường hợp người này mặc dù đáp ứng đủ mọi điều kiện tuyển dụng của doanh nghiệp, tuy nhiên, nếu là người đang mang thai thì doanh nghiệp cũng sẽ cân nhắc xem có nhận hay không. Bởi lẽ, nếu nhận những người này làm việc, doanh nghiệp cần phải đảm bảo rất nhiều nghĩa vụ đối với những người này; chưa kể đến là nếu người này đến thời kỳ sinh nở thì doanh nghiệp phải bố trí người để thay thế.... Chính vì sự phiền toái đó, để bảo đảm cho hoạt

động bình thường của mình, nhiều doanh nghiệp đã từ chối tuyển dụng lao động nữ mang thai.

Như vậy, vô hình chung doanh nghiệp đã “triệt” đường sinh sống của người phụ nữ, ảnh hưởng không chỉ đến đời sống cá nhân của người lao động nữ mà còn ảnh hưởng cả đứa bé sắp chào đời. Xét về mặt đạo đức, thì hành vi trên của doanh nghiệp là chưa thực hiện tròn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc tạo điều kiện có việc làm cho các lao động nữ.

**3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ**

*Thứ nhất*, hoàn thiện các quy định pháp luật để nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ. Để hoàn thiện các quy định pháp luật hiện hành, chúng ta cần sửa đổi các nội dung sau tại Bộ luật Lao động 2012:

*Một là, rút ngắn khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ.*

Theo quy định hiện hành, khoảng cách về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ có sự chênh lệch quá nhiều (5 năm). Trong khi đó, trên thế giới, ngày càng nhiều quốc gia đã loại bỏ quy định về khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và nữ. Chẳng hạn như Lào, độ tuổi nghỉ hưu của nam và nữ là 60, lao động nữ có thể nghỉ hưu ở tuổi 55 nếu có nhu cầu. Tương tự, tại Campuchia hay Singapore cũng đang thay đổi theo xu hướng bình đẳng về tuổi nghỉ hưu của lao động nam và nữ.

Chính vì vậy, pháp luật lao động Việt Nam cần phải học hỏi kinh nghiệm của các nước để có thể rút ngắn khoảng cách về tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ; sau đó tiến tới xóa bỏ hoàn toàn khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ. Từ đó, doanh nghiệp cũng sẽ không có sự phân biệt, đối xử với lao động nữ trong vấn đề thăng tiến, đảm nhận những vị trí quan trọng (không vì độ tuổi nghỉ hưu mà ảnh hưởng đến quyết định thăng chức cho lao động nữ hay để lao động nữ nắm giữ những vị trí quan trọng trong công ty). Khi đó, doanh nghiệp có thể hoàn thành trách nhiệm xã hội là thúc đẩy bình đẳng giới trong xã hội ngày nay.

*Hai là, cần xem xét và sửa đổi về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ để phù hợp với tình hình hiện tại.*

Như tác giả đã đề cập tại Mục 2, đa số doanh nghiệp nước ta hiện nay là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các nguồn lực của doanh nghiệp (đặc biệt là nguồn lực tài chính) còn hạn chế. Chính vì vậy, việc yêu cầu các doanh nghiệp này phải có trách nhiệm, nghĩa vụ đối với việc “xây dựng nhà trẻ hay lớp mẫu giáo” cho con cái của lao động nữ là vượt quá tầm với của doanh nghiệp. Việc quy định này không những không bảo vệ được cho lao động nữ mà ngược lại còn dẫn đến hậu quả là doanh nghiệp hạn chế tuyển dụng lao động nữ. Tuy nhiên, quy định về việc “hỗ trợ chi phí gửi trẻ” thì là hợp lý, vì với quy định này thì doanh nghiệp có thể hỗ trợ một phần chi phí trong khả năng của mình. Do đó, nó không gây ra áp lực về nghĩa vụ của doanh nghiệp đối với lao động nữ.

Chính vì những lý do vừa nêu, tác giả đề xuất nên bỏ quy định về nghĩa vụ “hỗ trợ xây dựng nhà trẻ hay lớp mẫu giáo cho con cái lao động nữ” của doanh nghiệp. Và vẫn giữ lại quy định về “hỗ trợ chi phí gửi trẻ cho con cái của lao động nữ”. Với sửa đổi này, doanh nghiệp vẫn có thể không “e ngại” trong tuyển dụng lao động nữ, vừa vẫn có thể giúp đỡ cho con em của người lao động nữ trong khả năng kinh tế của mình. Như vậy, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp cũng được nâng cao.

*Thứ hai, giải pháp để nâng cao ý thức thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với lao động nữ.*

*Một là, tuyên truyền và nâng cao nhận thức về trách nhiệm xã hội đối với lao động nữ mà doanh nghiệp cần phải thực hiện. Trong đó, đối tượng chính cần hướng tới để tuyên truyền là cán bộ lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp. Bởi lẽ,*

đây là những nhân vật đứng đầu, là đầu não của các doanh nghiệp. Khi những người này đã thông suốt và có ý thức trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thì những người này mới đề xuất, đưa ra các nội dung để bảo vệ quyền lợi cho người lao động nữ trong doanh nghiệp của mình.

*Hai là, bản thân các doanh nghiệp cũng cần phải tổ chức các buổi đối thoại giữa người lao động và doanh nghiệp. Từ đó, nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người lao động để thực hiện, đáp ứng những yêu cầu đó. Doanh nghiệp cần phải thừa nhận rằng, nếu doanh nghiệp thực hiện tốt các nghĩa vụ và trách nhiệm xã hội đối với lao động nữ thì những lao động này sẽ hết lòng làm việc và nâng cao hiệu quả làm việc, giúp doanh nghiệp thu được nhiều lợi nhuận hơn.*

*Ba là, phát huy vai trò của lao động nữ trong việc phát hiện, khiếu nại, khởi kiện các hành vi của doanh nghiệp xâm phạm đến quyền lợi của mình, hoặc không thực hiện đầy đủ các trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người lao động. Từ đó, “giong lên hồi chuông cảnh báo” để doanh nghiệp hoàn thành các nghĩa vụ và trách nhiệm xã hội đối với người lao động nữ trong công ty.*

*Bốn là, có các hình thức công nhận, khen thưởng đối với các doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội đối với người lao động nữ. Những hình thức này được sử dụng như là một cách ghi nhận, thúc đẩy, kích thích các doanh nghiệp tích cực hơn nữa trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với lao động nữ. Bởi lẽ, thông qua những hình thức công nhận hay khen thưởng, hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp được nâng cao trong cộng đồng và trên thị trường. Từ đó, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường và giúp doanh nghiệp phát triển hơn ■*

## TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

*Carroll Archiebe (1991), The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. Business Horizons.*

<sup>2</sup>Trần Anh Phương (2009), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và thực tiễn vận dụng ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Triết học, Số 8, trang 219.

<sup>3</sup>Sheehy Benedict (2015), *Defining CSR: Problem and Solutions*, *Journal of Business Ethics*.

<sup>4</sup>Xem thêm khoản 1 Điều 5 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP

<sup>5</sup>Xem thêm khoản 2 Điều 5 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP

<sup>6</sup>H.Thành (2015), *Phân biệt giới khi đăng tin tuyển dụng: Hạn chế tiếp cận công việc*, <http://laodonghudo.vn/phan-biet-gioi-khi-dang-tin-tuyen-dung-han-che-tiep-can-cong-viec-19485.html>, truy cập ngày 22/4/2019

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Chính phủ, Nghị định số 85/2015/NĐ-CP, ngày 01/10/2015 Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.
2. Quốc hội, Bộ luật Lao động 2012.

Ngày nhận bài: 2/4/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/4/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/4/2019

*Thông tin tác giả:*

**ThS. NGUYỄN THỊ TRIỂN**

**Đại học Luật, Đại học Huế**

## **THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY FOR FEMALE WORKERS ACCORDING TO VIETNAMESE LAW**

● Master. **NGUYEN THI TRIEN**  
University of Law, Hue University

### **ABSTRACT:**

This article clarifies the concept of enterprises' corporate social responsibility for female workers as well as analyzes the content of corporate social responsibility for female workers according to Vietnamese law. More importantly, this article focuses on identifying limitations in the implementation of corporate social responsibility for female workers. Then, the article proposes solutions to overcome the mentioned limitations and shortcomings to improve the corporate social responsibility for female workers of enterprises.

**Keywords:** Social responsibility, law, business, female workers.