



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

Trần Thu Hà*

Trường Đại học Giao thông Vận tải, 3 Cầu Giấy, Láng Thượng, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt: Nghiên cứu này đánh giá thực trạng trách nhiệm xã hội (TNXH) đối với người lao động (NLD) tại Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (PVN) qua sáu nội dung: thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ); đảm bảo việc làm; đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động; tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn. Trên cơ sở dữ liệu sơ cấp và thứ cấp thu thập được tại Tập đoàn trong giai đoạn 2010-2018, nghiên cứu sử dụng kỹ thuật điều tra và thống kê mô tả để phân tích dữ liệu. Kết quả cho thấy nội dung của HĐLĐ vẫn còn chung chung, chưa đề cao cam kết bảo mật thông tin cho NLD; vẫn tồn tại lao động nghỉ chờ việc; thu nhập tại một số đơn vị của Tập đoàn còn ở mức khá thấp; tập huấn an toàn vệ sinh lao động chưa được tổ chức thường xuyên định kỳ, đào tạo lao động về sơ cấp cứu chưa thực hiện nghiêm túc; tai nạn lao động có dấu hiệu tăng, bệnh nghề nghiệp vẫn tồn tại. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nâng cao TNXH đối với NLD tại PVN và kiến nghị đối với Nhà nước trong hỗ trợ thực hiện TNXH đối với NLD.

Từ khoá: trách nhiệm xã hội, người lao động, tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam

1 Đặt vấn đề

Khái niệm trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp (DN) được xem là sản phẩm của thế kỷ XX, phát triển mạnh mẽ đặc biệt từ năm 1953 – khi Bowen công bố cuốn sách đầu tiên mang tên “Social responsibilities of the businessman” [1]. Trong đó, TNXH của DN đối với người lao động (NLD) đang là chủ đề được quan tâm bởi cả các nhà quản trị và nhà nghiên cứu khi ngày nay việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức trong sản xuất và kinh doanh là một phần bắt buộc đối với mỗi sản phẩm được bán ra. TNXH của DN đối với NLD góp phần thu hút nguồn lao động giỏi, có trình độ chuyên môn cao, tăng năng suất và giảm chi phí sản xuất. Đây chính là nhân tố có ảnh hưởng đến năng suất cũng như chất lượng các sản phẩm của DN.

Về mặt lý luận, chủ đề TNXH của DN đã nhận được khá nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu trên thế giới cũng như ở Việt Nam trong những năm qua. Tuy nhiên, những nghiên cứu về TNXH của DN đối với NLD vẫn còn là một khoảng trống. Hầu hết các nghiên cứu chỉ đi vào tổng thể TNXH của DN [2-4], có một số nghiên cứu đề cập đến TNXH của DN đối với NLD [5-8] nhưng cũng chưa đi sâu vào lý luận. Hơn nữa, những nghiên cứu về TNXH của DN đối với NLD thường chỉ dừng lại ở việc phân tích một vấn đề như: các tác giả hiện nay đang xoay

* Liên hệ: tranthuha@utc.edu.vn

quanh việc nghiên cứu về mối quan hệ giữa TNXH của DN và động lực lao động [9-10] hay sự gắn kết với DN [11-12], xem xét nhận thức của NLD về việc TNXH của DN [13], hoặc đánh giá TNXH trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khoẻ và bảo vệ môi trường cho NLD [2]. Chưa có một nghiên cứu nào thực hiện đánh giá TNXH của DN đối với NLD trên tất cả các khía cạnh.

Về mặt thực tiễn, chưa có một nghiên cứu nào về TNXH đối với NLD được thực hiện tại Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam (PVN). Dầu khí là một ngành công nghiệp quan trọng, đóng góp lớn cho ngân sách nhà nước nhờ những hoạt động khai thác trong nước cũng như trên thị trường thế giới. PVN thực hiện tất cả các hoạt động từ nghiên cứu khai thác thăm dò tới kinh doanh phân phối các sản phẩm dầu, khí... Do đó, bộ máy tổ chức của PVN khá lớn với gần 60.000 người lao động. Vì vậy, TNXH đối với NLD cần được chú trọng và chuẩn mực. Thực tế cho thấy các DN ở Việt Nam chưa thực sự có nhận thức đúng và đầy đủ về ý nghĩa của TNXH cũng như ảnh hưởng của TNXH đến DN và kinh tế Việt Nam. Theo thống kê, 36% DN hiện có bộ phận giám sát thực hiện TNXH; khoảng 2% DN là thành viên của nhóm thực hiện các tiêu chuẩn Việt Nam; 28% số DN chấp hành bảo vệ môi trường; 5% DN thừa nhận có đóng góp cho sự nghiệp chăm sóc y tế [14]. Đây là những con số khá ít ỏi về TNXH của các DN Việt Nam.

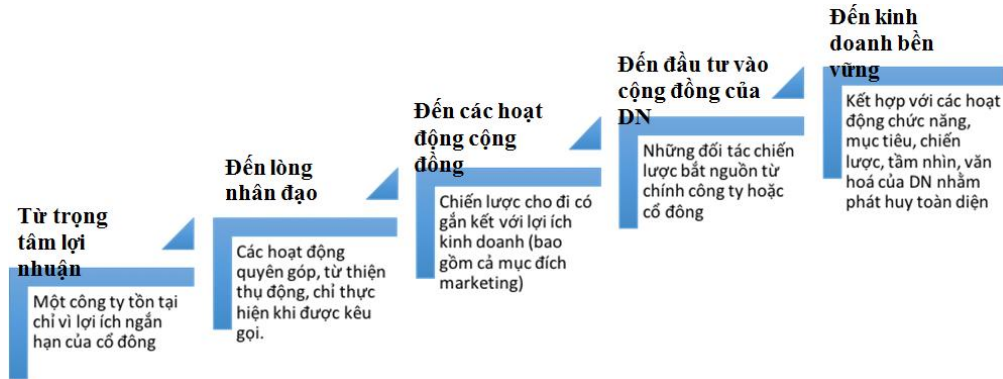
Những nghiên cứu kể trên cho thấy sự tồn tại một khoảng trống lý luận và thực tiễn về TNXH đối với NLD tại PVN. Vì vậy, nghiên cứu này sẽ xác lập các luận cứ lý luận và thực tiễn về TNXH đối với NLD tại PVN. Từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao TNXH đối với NLD tại Tập đoàn.

2 Tổng quan tình hình nghiên cứu

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

Khái niệm TNXH của DN đã có lịch sử lâu đời trong thế giới công nghiệp hoá trước những năm 1950 và cho thấy các doanh nhân đã có sự quan tâm đến các vấn đề xã hội. Cuối thế kỉ XIX, các DN đã có sự quan tâm đến phúc lợi của những NLD và ảnh hưởng của DN đến xã hội nói chung. 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 việc xây dựng bệnh viện và cung cấp phiếu thức ăn [15]. Các cá nhân kinh doanh hào tâm bắt đầu có các hoạt động từ thiện tích cực ở Mỹ mặc dù tính hợp pháp của các hoạt động từ thiện chưa được thiết lập. Lợi ích mang lại từ những hoạt động này của họ được ghi nhận bởi cộng đồng địa phương và các nhóm xã hội khác nhau [16]. Cùng với sự phát triển của kinh tế xã hội, quan điểm về TNXH của DN cũng dần thay đổi phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội ở từng thời kỳ

nhất định, từ trọng tâm lợi nhuận đến kinh doanh bền vững. Quá trình hình thành và phát triển kể trên của TNXH được Tổ chức phát triển công nghiệp Mỹ (UNIDO) như thể hiện ở Hình 1.



Nguồn: unido.org

Hình 1. Quá trình hình thành và phát triển TNXH của DN

Trong DN, NLD là một trong những bên liên quan cốt lõi nhất. Đồng thời, 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 nghiên cứu từ các nhà khoa học hay các tổ chức, trong nước và trên thế giới. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng một trong những đả ngộ được sử dụng để tạo động lực cho NLD chính là các hoạt động TNXH do các DN thực hiện. TNXH có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết, khả năng tuyển dụng, mức độ thoả mãn, sự trung thành và cam kết của NLD với DN [17, 18]. NLD được cho là làm việc hiệu quả hơn trong một DN có trách nhiệm xã hội và các DN có TNXH thu hút nhân tài hơn so với các DN khác. Các nhà sử dụng lao động 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. Theo đó, TNXH đối với NLD rõ ràng là một vấn đề quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi một DN. Trong khi đó, Tập đoàn kinh tế (TĐKT) hình thành đầu tiên là để phục vụ cho sự phát triển của kinh tế quốc gia. Ngày nay, các TĐKT nhà nước đang phát triển hơn ở một khía cạnh quan trọng khác – 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 công cụ để mang lại tầm vóc tốt hơn cho tương lai kinh tế nước nhà trong nền kinh tế toàn cầu.

Trên cơ sở nghiên cứu các lý thuyết và quan điểm về TNXH của DN đối với NLD, từ vai trò then chốt của TĐKT nhà nước trong nền kinh tế được nêu ở trên, 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 DN, 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 DN và xã hội.

2.2 Nội dung và các tiêu chí đánh giá trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại tập đoàn kinh tế

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 đối mặt và cạnh tranh bình đẳng với các TĐKT đa quốc gia hùng mạnh trên thế giới. Kinh nghiệm tại các quốc gia trên thế giới cho thấy những TĐKT mạnh ở khu vực nhà nước sẽ đảm bảo thành công cho quá trình phát triển và hội nhập kinh tế của một đất nước. Một trong những tiêu chí đánh giá tầm quan trọng và vị trí của các TĐKT nhà nước chính là kết quả thực hiện TNXH của DN đối với các bên liên quan nói chung và NLĐ nói riêng. Từ các lý thuyết và phân tích về TNXH của DN đối với NLĐ như Bộ Tiêu chuẩn ISO26000, Bộ Luật lao động, Mô hình kim tự tháp Carroll, SA8000, tác giả đã lựa chọn và giới hạn nội dung TNXH đối với NLĐ tại TĐKT nhà nước bao gồm: (1) Thực hiện HĐLĐ; (2) Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu; (3) Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; (4) Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (Bảng 1).

Bảng 1. Nội dung và các tiêu chí đánh giá TNXH đối với NLĐ tại PVN

Nội dung TNXH đối với NLĐ tại TĐKT nhà nước	Các tiêu chí đánh giá	Nguồn
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	[19–21], ISO 26000:2010
Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu	- Thu nhập bình quân của người lao động - Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu	[19–21], 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 khoẻ định kỳ - Tỷ lệ NLĐ mắc bệnh nghề nghiệp - Số vụ tai nạn lao động/năm	[19–21], ISO 26000:2010
Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	- Số lượng NLĐ được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ - Tổng kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn	[19–21], ISO 26000:2010

3 Phương pháp

Thu thập dữ liệu: Nghiên cứu sử dụng hệ thống số liệu thứ cấp về TNXH đối với NLĐ tại PVN được thu thập từ các báo cáo tài chính của Tập đoàn, nội quy, quy chế hoạt động, các báo

cáo về bảo hộ lao động... Ngoài ra, nghiên cứu cũng thu thập số liệu sơ cấp qua phiếu điều tra xã hội học dành cho nhà quản trị và NLĐ của Tập đoàn. 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. Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là NLĐ và nhà quản trị (NQT) tại các đơn vị của PVN.

Xử lý dữ liệu: Dữ liệu thứ cấp được xử lý bằng phương pháp thống kê kinh tế thông qua lập bảng, so sánh đánh giá thực trạng TNXH đối với NLĐ tại PVN qua các năm 2010–2018. Dữ liệu sơ cấp được xử lý bằng phần mềm Excel và SPSS 20.0. nghiên cứu sử dụng thang đo Likert với mức 5 điểm (từ 1 đến 5) để đánh giá mức độ tác động từ thấp đến cao, tác động càng lớn điểm càng cao, thấp nhất là 1 điểm và cao nhất là 5 điểm. Sau khi tính điểm trung bình, tác giả đánh giá để đối chiếu với các khoảng điểm của thang đo Likert; điểm trung bình nằm ở khoảng nào thì đưa ra nhận xét về mức độ tác động của các nhân tố ở mức đó.

Cỡ mẫu điều tra: Tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phục vụ cho nghiên cứu. Cỡ mẫu tối thiểu áp dụng được trong các nghiên cứu thực hành là từ 150 đến 200 quan sát. Để đảm bảo tính đại diện cho nghiên cứu, tác giả cố gắng thu thập một số lượng lớn nhất phiếu khảo sát [22]. Số lượng phiếu được phát ra là 400 phiếu, trong đó 350 phiếu gửi đến NLĐ, 50 phiếu gửi đến các lãnh đạo Tập đoàn. Việc thực hiện điều tra được tiến hành một cách trực tiếp tại Công ty mẹ và một số đơn vị thành viên của Tập đoàn. Số lượng phiếu thu về là 374 phiếu trả lời hợp lệ, đạt 93,5% tổng số phiếu phát ra. Trong đó, 336 phiếu của NLĐ và 38 phiếu của các nhà quản trị. Các nhà quản trị bao gồm các đối tượng Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, các Phó tổng giám đốc và Trưởng phòng nhân sự. Thời gian điều tra được thực hiện từ tháng 3 đến tháng 6/2018. Đây là số liệu phục vụ cho quá trình nghiên cứu.

Câu hỏi nghiên cứu: Nội dung của câu hỏi nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các khía cạnh của nội dung HĐLĐ như: nội dung HĐLĐ đã cụ thể rõ ràng về quyền lợi và nghĩa vụ đối với NLĐ chưa; có điều khoản bảo mật thông tin cá nhân không; có điều khoản bảo vệ NLĐ khỏi các hành vi xâm hại – cưỡng bức lao động không; nhận thức của NLĐ về vấn đề bảo mật thông tin cá nhân như thế nào.

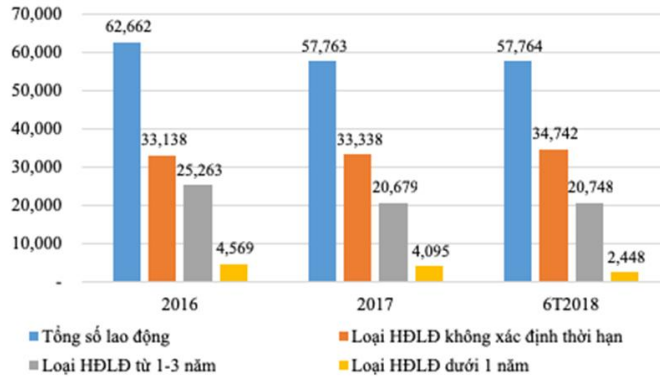
4 Kết quả

4.1 Thực hiện hợp đồng lao động

Tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động

Theo báo cáo Tổng hợp tình hình lao động, việc làm và thu nhập qua các năm 2016–2018 của Tập đoàn (Hình 2), loại HĐLĐ không xác định thời hạn chiếm 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 1–3 năm, chiếm 20–25% qua các năm. Loại HĐLĐ dưới 1 năm chiếm tỉ lệ thấp nhất (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 NLĐ. Từ đây có thể thấy Tập đoàn đang tuân thủ tốt quy định về ký kết HĐLĐ với NLĐ.



Hình 2. Các loại hợp đồng lao động tại PVN

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

Ký kết HĐLĐ là bước thứ tư trong quy trình sáu bước trong tuyển dụng lao động tại PVN. Căn cứ vào kết quả thử việc, Ban Tổ chức nhân sự tiến hành các thủ tục để Tổng giám đốc Tập đoàn ký HĐLĐ xác định thời hạn (từ đủ 12 tháng đến 36 tháng) với người lao động. 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. Có thể thấy rằng quy trình ký kết HĐLĐ tại PVN là khá chặt chẽ. Tuy nhiên, quy trình tuyển dụng này chưa nêu rõ về thời gian thử việc cũng như số lần thử việc để tránh vi phạm quy định của Luật lao động cũng như đảm bảo quyền lợi được ký kết HĐLĐ đúng loại tại Tập đoàn.

Nội dung HĐLĐ rõ ràng

Giống như các DN khác, nội dung HĐLĐ tại Tập đoàn cũng chưa nhận được sự quan tâm sâu sát. Điều này một phần cũng là do không có quy định cụ thể mẫu HĐLĐ cho các DN mà chỉ quy định các nội dung chủ yếu của HĐLĐ (Điều 23 của Bộ Luật lao động 2012 và Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ). Vì vậy, hầu hết các đơn vị của Tập đoàn đều thực hiện soạn thảo HĐLĐ với những nội dung cơ bản đã được nêu trong Nghị định 05.

Trên thực tế, HĐLĐ tại PVN cũng như các DN nói chung chủ yếu được lập với nội dung chung chung, không đi vào cụ thể của từng quy định. Ví dụ, trong mục công việc và địa điểm làm việc, HĐLĐ thường ghi “theo sự phân công của lãnh đạo” mà không liệt kê rõ ràng những nội dung công việc hay địa điểm làm việc của người lao động. Tuy nhiên, cũng cần phải kể đến

việc quy định khung và những điều khoản quy định giao kết HĐLĐ theo Bộ Luật Lao động 2012 [19] vẫn khá cứng nhắc, ảnh hưởng đến việc người sử dụng lao động ngại liệt kê hay làm rõ những nội dung công việc của NLĐ cũng như ảnh hưởng đến việc luân chuyển, điều động lao động giữa các vị trí công việc.

Bảng 2. Kết quả khảo sát về Nội dung HĐLĐ của PVN

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ thực hiện			
		Nhà quản trị		Người lao động	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Nội dung HĐLĐ cụ thể, rõ ràng về quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ và người sử dụng lao động	3,81	0,438	3,78	0,544
2	Nội dung HĐLĐ có điều khoản bảo mật thông tin cá nhân NLĐ	3,51	0,548	3,49	0,539

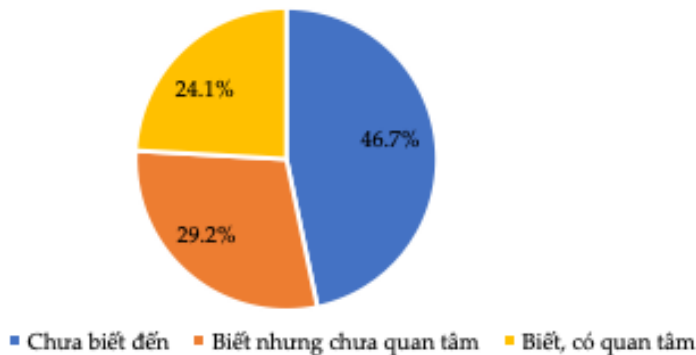
Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy cả NQT và NLĐ đều không đánh giá quá tốt về nội dung HĐLĐ tại các đơn vị Tập đoàn là cụ thể, rõ ràng về quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ và người sử dụng lao động (NQT và NLĐ lần lượt đánh giá là 3,81 và 3,78). Điều này cho thấy cả NQT và NLĐ chưa thực sự thể hiện quan điểm hay sự hiểu biết rõ ràng về pháp luật lao động trong quá trình ký kết HĐLĐ nhằm đảm bảo tốt hơn các quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

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

Một khía cạnh khác cũng chưa được Tập đoàn và NLĐ quan tâm là vấn đề liên quan đến bảo mật thông tin cá nhân khi ký HĐLĐ. Theo ILO, người sử dụng lao động thường thu thập thông tin cá nhân của những người xin việc và người lao động 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 người lao động để bảo vệ nhân phẩm của người lao động, 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, quy định về bảo mật thông tin cá nhân cũng là một trong những nội dung quan trọng nên được đưa vào trong HĐLĐ để đảm bảo tính bảo mật của những thông tin về NLĐ mà người sử dụng lao động thu thập được. Tuy nhiên, hầu như vấn đề bảo mật thông tin cá nhân chưa thực sự được NLĐ quan tâm. NLĐ vẫn tự mặc định rằng cung cấp thông tin cá nhân cho người sử dụng lao động 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 NLĐ” chưa nhận được thực hiện tốt theo đánh giá của cả

NQT và NLD Tập đoàn (lần lượt là 3,51 và 3,49). Cụ thể, kết quả khảo sát được thể hiện trong Hình 3 cho thấy chỉ có 24,1% lao động được khảo sát có biết và quan tâm đến nội dung bảo mật thông tin cá nhân khi ký hợp đồng lao động với Tập đoàn. Trong khi đó, có đến 46,7% NLD không biết đến việc cần bảo mật thông tin cá nhân trong quá trình tham gia lao động. 29,2% NLD có biết nhưng chưa thực sự quan tâm đến nội dung này.

Hơn nữa, trong HĐLĐ, vấn đề về bảo đảm an ninh, tránh hành vi bạo lực và ngược đãi tại nơi làm việc cho NLD cũng chưa được đề cập. Thông thường, các điều khoản HĐLĐ liên quan đến “sức khỏe và an toàn” lao động là ám chỉ đến việc bảo vệ khỏi những nguy hiểm về mặt thể chất khi làm việc. Tuy nhiên, theo khuyến cáo của ILO và Cục An toàn và Sức khỏe lao động Mỹ (OSHA), ngày nay, HĐLĐ còn có những điều khoản liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động bao gồm việc người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề về hành vi bạo lực và ngược đãi tại nơi làm việc nhằm duy trì một môi trường làm việc lành mạnh và an toàn cho NLD. Tuy vậy, những điều khoản này chưa được đưa vào trong HĐLĐ tại các doanh nghiệp ở Việt Nam, trong đó có các đơn vị của PVN.

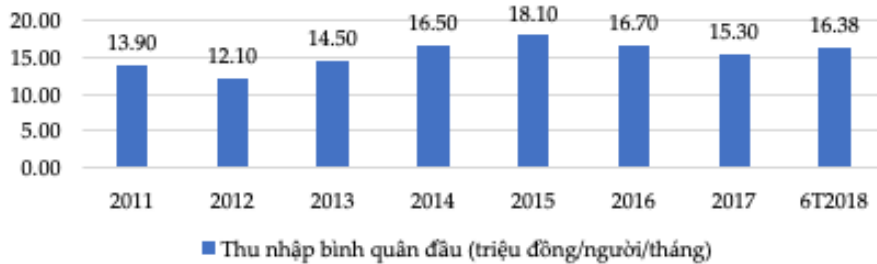


Hình 3. Nhận thức của người lao động về bảo mật thông tin cá nhân

4.2 Đảm bảo thu nhập và lương tối thiểu

Mức thu nhập bình quân của NLD

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 Tập đoàn. Về cơ bản, Tập đoàn có quy chế trả lương rõ ràng và minh bạch, đúng quy định của Nhà nước về đảm bảo mức lương tối thiểu trong trả lương cho NLD. Đồng thời, Tập đoàn cũng giao sự chủ động cho mỗi đơn vị thành viên để xây dựng hệ thống mức lương lao động làm cơ sở cho việc tổ chức lao động và tính đơn giá tiền lương, có đăng ký với Tập đoàn như là văn bản pháp quy cao nhất về quy định trả lương của các đơn vị.



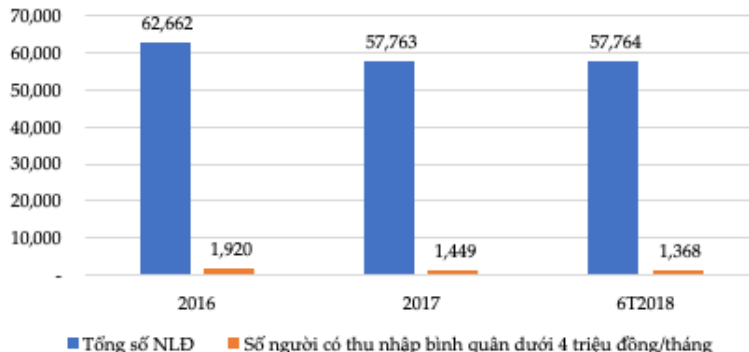
Hình 4. Thu nhập bình quân đầu người của PVN 2011–2018

Nguồn: Số liệu thống kê các năm 2011–2018 của PVN

Thu nhập bình quân đầu người tại PVN ở mức cao, đạt trong khoảng từ 12,1 đến 18,1 triệu đồng/người/tháng (Hình 4). Cụ thể, mức thu nhập bình quân đầu người tăng dần đều từ trước những năm 2015, đạt đỉnh điểm 18,1 triệu đồng/người/tháng vào năm 2015. Từ sau đó, mức thu nhập này giảm dần xuống 16,7 triệu và 15,3 triệu đồng/người/tháng trong năm 2016 và 2017. Tuy nhiên, dấu hiệu phục hồi nhẹ mức xuất hiện trong sáu tháng đầu năm 2018 khi mức thu nhập bình quân tăng thêm 1 triệu đồng/người/tháng, đạt 16,38 triệu đồng/người/tháng.

Tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu

Trong khi thu nhập bình quân đầu người tại Tập đoàn ở mức khá cao, số lượng người lao động có mức lương dưới mức tối thiểu vẫn tồn tại tại Tập đoàn.



Hình 5. Số người có thu nhập bình quân dưới 4 triệu đồng/tháng

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

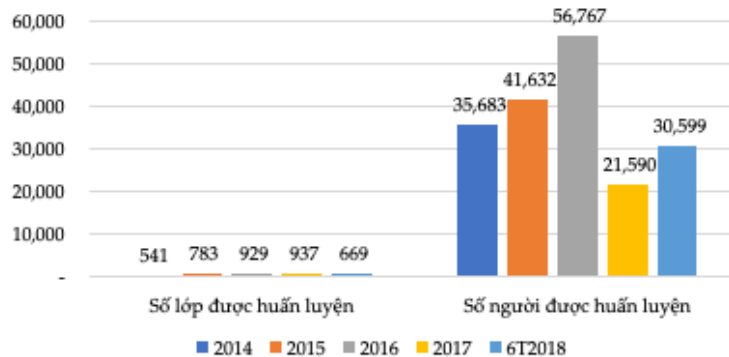
Hình 5 cho thấy tỷ lệ NLD có mức thu nhập bình quân dưới 4 triệuđồng/tháng chiếm một tỷ trọng khá nhỏ so với tổng số lao động của Tập đoàn. Năm 2016, Tập đoàn có 1.920 lao động có thu nhập bình quân dưới 4 triệu đồng/tháng trong tổng số 62.662 NLD, chiếm 3,1%. Những con số này giảm dần qua các năm, còn 1.368 người trong tổng 57.764 NLD, chiếm 2,4% vào 6 tháng đầu năm 2018. Những đơn vị chủ yếu có lao động thu nhập thấp này tập trung tại

những đơn vị gặp phải những khó khăn nhất định trong quá trình sản xuất kinh doanh, dẫn đến việc trả lương cho NLD chưa thực sự đảm bảo. Trong tương quan thu nhập bình quân đầu người, đây cũng là những đơn vị có mức thu nhập bình quân đầu người/ tháng thấp hơn so với các đơn vị khác và thấp hơn mức trung bình chung của Tập đoàn.

4.3 Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động

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

Hàng năm, các đơn vị của Tập đoàn đều tổ chức huấn luyện về bảo hộ lao động với số lượng NLD tham gia các khoá tập huấn này chiếm từ 30–70% tổng số lao động toàn Tập đoàn.

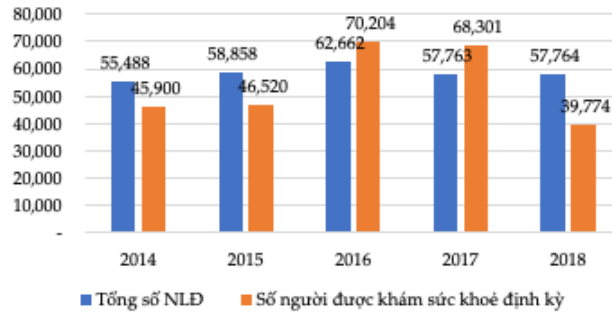


Hình 6. Công tác huấn luyện về bảo hộ lao động

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

Về cơ bản, Tập đoàn ngày càng chú trọng vào công tác bảo hộ lao động. Số liệu trên Hình 6 chỉ ra rằng số lớp học được tổ chức hàng năm về bảo hộ lao động 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 bảo hộ lao động cũng có sự biến động. Năm 2014, số người lao động được tham gia tập huấn về bảo hộ lao động là 35.683 người, tương đương gần 60% tổng số lao động toàn của Tập đoàn. Tỷ lệ này tăng lên đạt xấp xỉ 70% trong năm 2015 và 85% trong năm 2016. Tuy trong năm 2017 số lượng NLD được tham gia tập huấn giảm mạnh chỉ còn ½ so với năm 2016, trong sáu tháng đầu năm 2018, Tập đoàn đã tổ chức 669 lớp cho 30.599 NLD được tập huấn về bảo hộ lao động. Những con số trên cho thấy Tập đoàn rất chú trọng vào công tác bảo hộ lao động để đảm bảo ATLĐ và VSLĐ. Yếu tố an toàn luôn được đặt lên hàng đầu trong quá trình sản xuất kinh doanh của Tập đoàn. Những đơn vị chủ yếu tổ chức được nhiều khoá tập huấn cho nhiều NLD nhất tập trung chủ yếu tại các đơn vị sản xuất như VSP, PTSC, PVD, Petrosetco, PVCFC, DQS...

Số người lao động được khám sức khỏe định kỳ



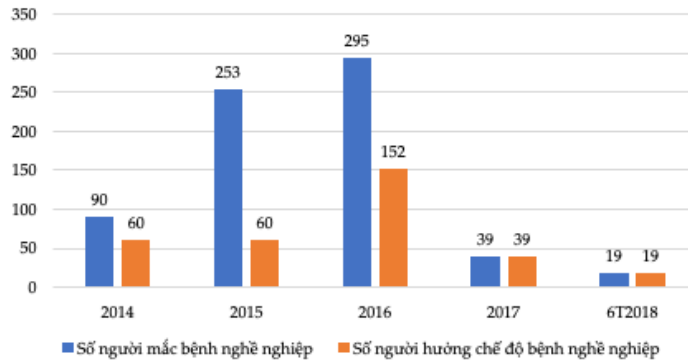
Hình 7. Số người lao động được khám sức khỏe định kỳ

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

Theo báo cáo bảo hộ lao động (Hình 7), trong hai năm 2014 và 2015, tỷ lệ NLD được khám sức khỏe định kỳ trên tổng số NLD Tập đoàn là 82,7% và 79%. Tuy nhiên, từ năm 2016–2017, tỷ lệ khám sức khỏe định kỳ đã tăng lên lần lượt là 112% và 118%, cho thấy có những đơn vị tổ chức khám sức khỏe 2 lần/năm. Nửa đầu năm 2018, đã có 68,9% NLD được khám sức khỏe. Việc quan tâm đến sức khỏe NLD thông qua khám sức khỏe định kỳ sẽ giúp cho các đơn vị Tập đoàn ngăn ngừa, phát hiện sớm, điều trị kịp thời và giúp giảm được các chi phí y tế cho NLD mắc bệnh. Hơn nữa, việc này sẽ giúp giảm bệnh nghề nghiệp cho NLD, ổn định lực lượng sản xuất và hoạt động của Tập đoàn.

Tỷ lệ NLD mắc bệnh nghề nghiệp

Ngành công nghiệp dầu khí là ngành đặc thù với công nghệ sản xuất hiện đại nhưng phức tạp, điều kiện lao động khá nặng nhọc, có thể gây ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng của NLD. Theo Viện Khoa học an toàn và sức khỏe lao động, tính đến tháng 6 năm 2015, tổng số người bị bệnh nghề nghiệp trong ngành dầu khí là 500 người, trong đó 499 công nhân mắc bệnh diếc nghề nghiệp, 1 công nhân bị bệnh lao nghề nghiệp. Tại PVN, thống kê cho thấy năm 2015–2016 là hai năm có số lượng NLD mắc bệnh nghề nghiệp cao nhất trong giai đoạn 2014–2018, lần lượt là 253 và 295 người. Tuy nhiên, từ năm 2017 đến nay, số lượng NLD mắc bệnh nghề nghiệp 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 bệnh nghề nghiệp trong những năm 2014–2016 là khá thấp. Đặc biệt năm 2015, chỉ có 23,7% NLD được hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp do tính chất bệnh chưa đáp ứng được các tiêu chí đặt ra của Tập đoàn về bệnh nghề nghiệp (Hình 8).



Hình 8. Tình hình số người mắc bệnh nghề nghiệp tại PVN

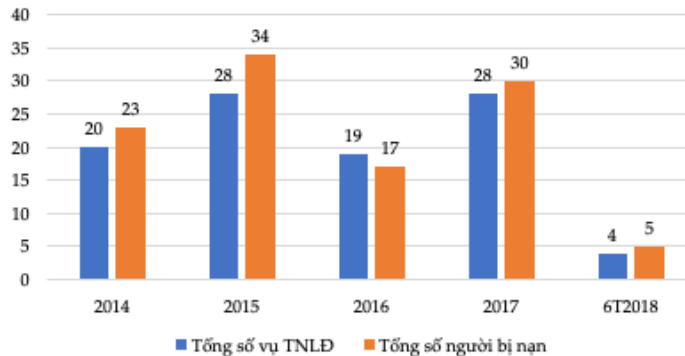
Nguồn: Báo cáo công tác bảo hộ lao động qua các năm 2014–2018 của PVN

Các báo cáo thống kê định kỳ về an toàn sức khỏe môi trường của PVN cũng cho biết điếc nghề nghiệp, lao nghề nghiệp và bụi phổi silic nghề nghiệp là 3 loại bệnh nghề nghiệp được phát hiện thông qua khám sức khỏe định kỳ hàng năm dành cho NLĐ. Trong đó, điếc nghề nghiệp là bệnh phổ biến nhất, được phát hiện chủ yếu tại ba doanh nghiệp: Liên doanh Việt – Nga 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) [23]. Một số đơn vị khác trong Tập đoàn được đánh giá có nguy cơ khá 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, số người mắc bệnh điếc nghề nghiệp đều là nam trong độ tuổi nhiều nhất là 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. Người lao động với tuổi nghề dưới 5 năm có tỷ lệ mắc điếc nghề nghiệp nhiều nhất, tiếp theo là những lao động có tuổi nghề từ 5 đến 10 năm.

Số vụ tai nạn lao động

An toàn lao động luôn là vấn đề được ý thức cao, là một trong những công tác trọng tâm trong các hoạt động sản xuất kinh doanh tại PVN. Hàng năm, PVN đều tổ chức khá nhiều khoá tập huấn và phong trào về an toàn lao động nhằm tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về văn hóa an toàn trong sản xuất cho NLĐ tại các đơn vị cơ sở, qua đó giúp giảm thiểu tối đa các tai nạn, sự cố có thể xảy ra.

Trong khoảng thời gian 2014–2017, số vụ tai nạn lao động xảy ra trên tổng số đơn vị của Tập đoàn dao động từ 19 đến 28 vụ mỗi năm (Hình 9). Trong đó, năm 2016 xảy ra ít tai nạn lao động nhất với 19 vụ. Năm 2015 và 2017, số vụ tai nạn lao động tăng lên là 28 vụ/năm. Cùng với đó, tổng số NLD bị nạn trong những vụ tai nạn kể trên dao động từ 23 đến 34 người. Năm 2014, tổng số NLD bị nạn là 23 người, tăng mạnh lên đến 34 người trong năm 2015, giảm còn một nửa vào năm 2016 và tăng mạnh trở lại vào năm 2017 với 30 người bị nạn trong 28 vụ tai nạn lao động xảy ra. Sáu tháng đầu năm 2018, số vụ tai nạn lao động và số người bị nạn trong những vụ tai nạn lao động giảm đáng kể, chỉ còn 4 vụ và 5 người bị nạn. Điều này cho thấy Tập đoàn đã có những sáng kiến, đổi mới để giảm thiểu đáng kể số vụ tai nạn lao động 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.



Hình 9. Số vụ tai nạn lao động và số người bị nạn tại Tập đoàn

Nguồn: Báo cáo công tác bảo hộ lao động năm 2014–2018 của PVN

4.4 Tạo cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Số lượng NLD được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Kết quả tổng hợp trên Bảng 3 cho thấy trên 1.200 số lượt NLD được tham gia các khoá đào tạo của Tập đoàn mỗi năm. Rõ ràng, Tập đoàn rất chú trọng và quan tâm đến công tác đào tạo và nâng cao trình độ nhân lực. So với kế hoạch đặt ra, trong 3 năm gần đây, chỉ năm 2016 Tập đoàn đạt kế hoạch. Trong năm 2017 và 2018, mức độ hoàn thành kế hoạch chỉ đạt con số lần lượt là 98% và 89%. Điều này là do từ năm 2017, Tập đoàn tổ chức các khóa đào tạo thông qua hình thức đấu thầu để lựa chọn các cơ sở 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 thực hiện các thủ tục đấu thầu. Hơn nữa, vào năm 2018, do việc phê duyệt kế hoạch đào tạo chậm nên không đủ thời gian thực hiện hết các hoạt động đào tạo đã đề ra.

Bảng 3. Số lượt người tham gia chương trình đào tạo của PVN

TT	Chương trình/ lĩnh vực đào tạo	2016				2017				2018			
		KH	TH	% TH/KH	% TH so với 2015	KH	TH	% TH/KH	% TH so với 2016	KH	TH	% TH/KH	% TH so với 2017
1	Chuyên sâu	295	410	139	193	205	180	88	44	196	187	95	104
2	Quản lý	637	583	92	283	257	150	58	26	120	185	154	123
3	Sau Đại học	44	56	127	254	39	29	74	52	30	29	97	100
4	Bồi dưỡng thường xuyên	2555	2515	98	100,2	826	934	113	37	1048	831	80	89
5	Sinh viên được tài trợ kinh phí học đại học	105	90	86	81	59	60	102	66	43	42	98	72
	TỔNG CỘNG	3636	3654	100,5	100,1	1386	1353	98	37	1437	1274	89	95

Nguồn: Báo cáo đào tạo năm 2016–2018 của PVN

Trong các chương trình đào tạo của Tập đoàn, đào tạo bồi dưỡng thường xuyên có số lượt người được tham gia đào tạo nhiều nhất với rất nhiều 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... Chương trình đào tạo về quản lý có số lượng lượt người được đào tạo nhiều thứ hai, sau đào tạo bồi dưỡng thường xuyên. Đây là chương trình đào tạo nâng cao năng lực, kỹ năng quản lý và điều hành DN cho đội ngũ cán bộ quản lý. Các nội dung đào tạo được thay đổi hàng năm phù hợp với tình hình kinh tế xã hội ở thời điểm đào tạo cũng như nhu cầu kiến thức cần bổ sung cho đội ngũ lãnh đạo quản lý của Tập đoàn. Năm 2018, Tập đoàn đã tổ chức các lớp đào tạo về quản lý với các nội dung gồm: 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 và kỹ năng quản lý trong công nghiệp dầu khí.

Như vậy, việc thực hiện kế hoạch đào tạo các năm cho thấy số lượng NLD được tham gia các khoá đào tạo là khá lớn. Hầu hết đều đạt kế hoạch đề ra. Các khoá đào tạo đa dạng, đáp ứng được nhu cầu của các đơn vị cũng như phản ánh tính thời sự tức thời trong nội dung các khoá học.

Tổng kinh phí được đầu tư cho công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn

Đối với chương trình đào tạo của Tập đoàn, Nguồn kinh phí đào tạo dành nhiều nhất cho tài trợ kinh phí đi học đại học ở nước ngoài cho sinh viên (Bảng 4). Tuy nhiên, những con số của các năm qua cho thấy kinh phí dành cho khoản mục này giảm dần. Điều này là do Tập đoàn thực hiện chủ trương thực hành tiết kiệm trong giai đoạn khó khăn do giá dầu suy giảm nên không tuyển sinh viên đi nước ngoài mà chỉ tổ chức cho những sinh viên được tuyển năm 2015 đi học tại nước ngoài, quản lý 88 sinh viên được Tập đoàn tài trợ kinh phí đào tạo ở nước ngoài và 2 sinh viên đang theo học các chương trình đào tạo đại học ở trong nước và thực hiện đàm

phán trao học bổng cho sinh viên học tại các trường Đại học ở Mỹ (giúp tiết kiệm được 70.000 USD chi phí đào tạo). Tổng số cán bộ là sinh viên được Tập đoàn tài trợ kinh phí đi đào tạo đại học đang công tác tại Tập đoàn và các đơn vị thành viên tính đến năm 2018 là 347 người, trong đó 100% số cán bộ được phân công công việc đúng chuyên ngành đào tạo; 96% cán bộ được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ; 85% số cán bộ đã đi làm được tiếp tục cử tham gia các khoá đào tạo bồi dưỡng thêm về chuyên môn nghiệp vụ; 30% số cán bộ được bổ nhiệm vào các chức danh quản lý. Những hạn chế về thời gian do việc chậm phê duyệt kế hoạch đào tạo năm dẫn đến việc mức độ thực hiện so với kế hoạch đề ra là khá thấp qua các năm.

Cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn ở Tập đoàn là thực sự lớn, tập trung ở nhiều lĩnh vực và tạo điều kiện cho nhiều đối tượng tham gia. Tuy nhiên, các khoá đào tạo chuyên sâu vẫn chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của NLD và các đơn vị thành viên. Đơn cử như các khoá học chuyên sâu về các lĩnh vực dịch vụ như: kỹ sư dung dịch khoan, kỹ sư công nghệ làm sạch và xử lý môi trường, kỹ sư chống ăn mòn, kỹ sư dịch vụ kỹ thuật, khai thác dầu khí, kỹ sư hoá chất khai thác... chưa được tổ chức thường xuyên do gặp khó khăn trong việc mở lớp. Hay như các chương trình đào tạo chuyên sâu định hướng phát triển chuyên gia với nội dung chuyên sâu chuyên biệt cũng gặp nhiều khó khăn trong lựa chọn giáo viên và cơ sở đào tạo, chi phí đào tạo cao, thời gian chuẩn bị cho công tác triển khai đào tạo dài do phải tuân thủ các quy định liên quan nên chưa được tổ chức theo đúng tiến độ đề ra.

Bảng 4. Kinh phí thực hiện chương trình đào tạo của Tập đoàn

Đơn vị tính: triệu đồng

TT	Chương trình/ lĩnh vực đào tạo	2016				2017				2018			
		KH	TH	% TH/KH	% TH so với 2015	KH	TH	% TH/KH	% TH so với 2016	KH	TH	% TH/KH	% TH so với 2017
1	Chuyên sâu	21,684	13,557	63	283	18,138	13,056	72	96	24,702	11,327	46%	87%
2	Quản lý	5,715	4,046	71	107	7,142	1,752	25	43	3,626	2,695	74%	154%
3	Sau Đại học	5,183	5,585	108	116	4,942	1,846	37	33	3,487	1,885	54%	102%
4	BDTX	19,810	11,263	57	76	17,815	4,917	26	44	15,416	4,014	26%	82%
5	Sinh viên được tài trợ kinh phí học đại học	31,557	26,976	83	90	21,924	14,426	66	55	15,804	10,891	69%	75%
	TỔNG CỘNG	83,949	60,527	72	106	69,961	35,970	51	59	63,035	30,792	49%	86%

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

5 Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ ra rằng TNXH đối với NLD tại PVN đã được thực hiện tốt ở nhiều khía cạnh. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hạn chế trong TNXH đối với NLD tại Tập đoàn. *Về thực hiện HDLD*: nội dung HDLD vẫn còn chung chung, chưa thực sự rõ ràng về những điều khoản liên quan đến nội dung công việc phải làm; chưa đề cao cam kết bảo mật thông tin cho

NLĐ khi NLD cung cấp thông tin cá nhân cho người sử dụng lao động trong quá trình ký kết hợp đồng. *Về đảm bảo thu nhập bình quân và lương tối thiểu cho NLD*: Thu nhập tại một số đơn vị vẫn còn ở mức khá thấp so với mặt bằng chung của Tập đoàn cũng như mức lương tối thiểu được Nhà nước đặt ra. Hiện vẫn còn 1.368 NLD có thu nhập bình quân dưới 4 triệu đồng/tháng, chiếm 2,4% tổng số lao động toàn của Tập đoàn. Thực trạng NLD chưa được đảm bảo về thu nhập khá phổ biến tại các DN ở Việt Nam *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 điều của Bộ Luật lao động năm 2012. Tai nạn lao động có dấu hiệu tăng tại Tập đoàn 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. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Nhân (2015) về việc vẫn còn hiện tượng vi phạm pháp luật lao động về tiền lương và an toàn lao động.

Từ những hạn chế nêu trên, nghiên cứu này đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao TNXH đối với NLD tại PVN 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. Hơn nữa, cần lập kế hoạch việc làm tại các đơn vị sát với nhu cầu thực tế thông qua kiểm tra, rà soát, đánh giá thực trạng lao động hiện có theo từng lĩnh vực trong từng thời kỳ để có thể kịp thời điều chỉnh nhu cầu lao động trong các đơn vị. *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. *Ba là*, tổ chức các khoá đào tạo theo phương thức đào tạo trực tuyến (e-learning) để nhân rộng số lượng người học và tiết kiệm chi phí. *Bốn là*, nâng cao nhận thức về TNXH đối với NLD cho các nhà quản trị và chính NLD để đảm bảo tốt hơn quyền lợi và nghĩa vụ đối với NLD. Bên cạnh đó, Nhà nước cần hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về TNXH đối với NLD hay thực hiện những hỗ trợ nhất định cho DN nhằm khuyến khích DN thực hiện TNXH đối với NLD. Mặc dù nghiên cứu đã đạt được một số kết quả nhất định kể trên, một số hạn chế vẫn còn tồn tại. *Thứ nhất*, nghiên cứu chưa xem xét hết tất cả các nội dung của TNXH đối với NLD. *Thứ hai*, nghiên cứu chưa xem xét sự khác biệt trong đánh giá về TNXH đối với NLD giữa hai nhóm nhà quản trị và NLD trong Tập đoàn. Những 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. Lê Thanh Hà (2009a), Thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực an toàn, bảo vệ sức khỏe 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.
3. 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.
4. Phạm Vũ Luận (2004), *Quản trị doanh nghiệp thương mại*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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*, 53 (2), 375 – 401.
9. Seivwright, A.N. and Unsworth, K.L. (2016), Making Sense of Corporate Social Responsibility and Work, *Front. Psychol*, 7, 443.
10. 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*, 27(7).
11. Glavas, A. (2016), Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work, *Front. Psychol*, 7, 796.
12. 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).
13. Dương Công Doanh 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*, 217 (3), 24-32.
14. 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.
15. 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, 19–46.

16. Sharfman, M. (1994), Changing institutional roles: The evolution of corporate philanthropy, 1883–1953, *Business and Society*, 33(3), 236.
17. Aguilera Ruth V., Deborah E. Rupp, Cynthia A. Williams & Yyoti Ganapathi (2007), Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations, *Academy of Management Review*, 32(3), 836–863.
18. Heslin Peter A. & Jenna D. Ochoa (2008), Understanding and Developing Strategic Corporate Social Responsibility, *Organizational Dynamics*, 37, 125–144.
19. Bộ Luật lao động (2012), Nxb. Lao động.
20. Nguyễn Ngọc Thắng (2015), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
21. Nguyễn Thị Minh Nhân (2015), *Thực hiện trách nhiệm xã hội tại các doanh nghiệp chế biến xuất khẩu thủy sản đông bằng sông Cửu Long*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ Giáo dục và đào tạo, Trường Đại học Thương mại.
21. Carroll, A. B. (1991), The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders, *Business Horizons*, 34, 39–48.
22. Johnson, R.W. (2006), Estimating the size of a population, *Teaching Statistics*, 5 (2), 50-52.
23. Hoàng Thái Lộc và cộng sự (2017), Đánh giá tình trạng sức khỏe, bệnh nghề nghiệp của người lao động Dầu khí Việt Nam, *Tạp chí Dầu khí*, 3, 58–61.
24. Báo cáo tổng hợp tình hình lao động, việc làm và thu nhập năm 2016, 2017, 2018 của PVN.
25. Báo cáo đào tạo năm 2016, 2017, 2018 của PVN.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TOWARDS EMPLOYEES IN PETROVIETNAM

Tran Thu Ha*

University of Transport and Communications, 3 Cau Giay St., Lang Thuong, Dong Da, Hanoi, Vietnam

Abstract: This research analyses the current situations of corporate social responsibility towards employees in PetroVietnam concerning six following issues: implementing labor contracts; guaranteeing jobs; ensuring income and minimum wages; ensuring working time; ensuring labor safety and labor hygiene; creating opportunities to improve professional qualifications. On the basis of primary and secondary data collected from PVN in the period from 2010 to 2018, the author utilizes the investigation techniques and descriptive statistics in the research. The results show that the content of the labor contract is still general; information security for employees has not yet been highly committed; employees are waiting for jobs; income at some units is still quite low compared with the average level; training on occupational safety and health has not regularly been organized; labor training on first aid has not strictly been implemented; occupational accidents still occur and there are signs of increase; occupational diseases still exist. Therefore, the author proposes a number of solutions to improve social responsibility for employees in PVN and recommends the State in supporting the implementation of social responsibility towards employees.

Keywords: corporate social responsibility, employee, PVN