

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH VĨNH PHÚC

TS. Bùi Đức Thịnh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ducthinh0105@gmail.com

ThS. Phan Thị Vinh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phanvinh1405.uls@gmail.com

Tóm tắt: Bài báo nghiên cứu trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) đối với người lao động trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc cho thấy, các DNNVV mặc dù đã có những đóng góp tích cực trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, tuy nhiên việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của khối doanh nghiệp này vẫn còn hạn chế. Phần lớn các DNNVV chưa đảm bảo đầy đủ lợi ích hợp pháp cho người lao động. Tính đến năm 2022, chỉ có 26,1% số doanh nghiệp tham gia BHXH với 19,1% số người lao động đang làm việc trong khối này được tham gia. Việc thực hiện chế độ thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ở phần lớn doanh nghiệp chưa đúng quy định. Tỷ lệ người lao động được trang bị phương tiện bảo hộ chỉ chiếm 34,8%, được khám sức khỏe định kỳ là 26,5% và chỉ có hơn 14% được huấn luyện về an toàn lao động. Doanh nghiệp có quy mô càng nhỏ thì tỷ lệ người lao động được ký HĐLĐ càng thấp. Bài viết cũng đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường trách nhiệm xã hội của DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc đối với người lao động trong thời gian tới.

Từ khóa: trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động; doanh nghiệp nhỏ và vừa; người lao động.

SOCIAL RESPONSIBILITY OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES TO EMPLOYEES IN VINH PHUC PROVINCE

Abstract: The article studying the social responsibility of small and medium enterprises (SMEs) to employees in Vinh Phuc province shows that although SMEs have made positive contributions to the socio-economic development of the local, the implementation of social responsibility in this business sector to employees is still limited: Most SMEs have not yet fully ensured the legal benefits of employees. Up to 2022, there was only 26.1% of enterprises participate in social insurance with 19.1% of employees working in this sector participating. The implementation of the regime of working time and rest time in most enterprises is not by regulations. The proportion of workers equipped with protective equipment accounted for only 34.8%, periodical health check-up was 26.5% and only 14% received training in occupational safety. The smaller the enterprise is, the lower the percentage of employees was signed labor contracts. The article also proposes some solutions to enhance the social responsibility of SMEs in Vinh Phuc province toward employees in the coming time.

Keywords: corporate social responsibility to employees; small and medium enterprises; employees.

Mã bài báo: JHS-127

Ngày nhận bài sửa: 12/6/2023

Ngày nhận bài: 20/5/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 2/6/2023

1. Giới thiệu

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXH của DN) là một vấn đề được quan tâm từ giữa thế kỷ 20 trên thế giới, xuất phát từ các quốc gia Âu, Mỹ và được vận dụng ở Việt Nam trong khoảng 20 năm trở lại đây cùng với quá trình hội nhập quốc tế.

Phần lớn doanh nghiệp ở Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và vừa, những hạn chế vốn có của khối doanh nghiệp này đã trở thành rào cản trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Trước hết là do sự hiểu biết chưa đầy đủ của các doanh nghiệp về nội hàm trách nhiệm xã hội, đồng thời những khó khăn về tài chính, kỹ thuật của doanh nghiệp nhỏ và vừa cũng làm hạn chế việc thực hiện các chuẩn mực xã hội (Đức, 2010).

Người lao động là một bộ phận hữu cơ của doanh nghiệp. Giữa hai nhóm lợi ích này có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại rất mạnh mẽ. Khi doanh nghiệp gia tăng quyền lợi cho người lao động thì doanh nghiệp sẽ thu lại được sự cống hiến nhiệt tình, tức là người lao động sẽ góp phần làm gia tăng lợi ích cho doanh nghiệp. Bản thân sự đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp cũng chính là đóng góp cho xã hội. Nói cách khác, người lao động cũng tham gia vào quá trình gánh vác trách nhiệm xã hội cùng với doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với người lao động

Các nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng sự quan tâm của các DNNVV đối với trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (TNXHDN) còn ở mức độ hạn chế so với các hãng lớn và đặc thù về nguồn lực, văn hóa kinh doanh của khối doanh nghiệp này được xem là những rào cản trong thực hiện TNXHDN.

Nghiên cứu của Fuller and Tian (2006) và Udayasnakar (2008) cho biết, các DNNVV chưa có thái độ rõ ràng trong việc thực hành trách nhiệm xã hội, ngoại trừ các hoạt động từ thiện. Tư duy về TNXH của DNNVV cũng có sự khác biệt so với các hãng lớn. Nếu động lực thực hành TNXH của các hãng lớn là vì mục tiêu phát triển bền vững và hướng tới cộng đồng thì động lực của DNNVV chủ yếu là để cải thiện uy tín, hình ảnh hoặc để tìm kiếm một sự bình đẳng với các doanh nghiệp lớn. Vì thế, DNNVV thường quan tâm nhiều hơn đến những hoạt động xã hội bên ngoài như làm từ thiện.

Nghiên cứu của Li Yu (2010) đã chỉ ra một số thách thức trong thực hiện TNXH ở các doanh nghiệp nhỏ như thiếu nguồn lực tài chính và nhân lực, hạn chế về nhận thức, thiếu sự hỗ trợ thích hợp và thông tin.

Tính đến nay, các công trình nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nước

ta chưa nhiều, chủ yếu là các bài viết ngắn mang tính định hướng; một số nghiên cứu đã đánh giá, phân tích thực trạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa song mỗi nghiên cứu xem xét dưới các góc nhìn và phạm vi khác nhau.

- Nghiên cứu của Duyên và Cảnh (2012) với đề tài “Phân tích các nhân tố thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các DNNVV ở thành phố Cần Thơ”, nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các DNNVV thành phố Cần Thơ được thúc đẩy bởi bốn nhân tố: Lợi ích kinh tế, chính sách vĩ mô, đạo đức kinh doanh và định hướng cộng đồng. Trong đó, đạo đức kinh doanh được đánh giá là nhân tố có mức độ tác động cao nhất, đóng vai trò là trung tâm thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện các hoạt động liên quan đến TNXHDN. Kế đến là nhân tố lợi ích kinh tế và chính sách vĩ mô, được đánh giá là quan trọng. Thông qua việc đáp ứng yêu cầu của khách hàng và đối tác sẽ giúp cho doanh nghiệp có thể duy trì lòng trung thành của khách hàng, nâng cao năng lực cạnh tranh, từ đó có thể tối đa hóa lợi nhuận. Nhân tố định hướng cộng đồng được đánh giá là có tác động thúc đẩy thấp nhất do các DNNVV với qui mô kinh doanh nhỏ bé, năng lực tài chính hạn chế nên các chương trình và hoạt động vì cộng đồng cũng như trách nhiệm từ thiện chưa thực sự được quan tâm.

- Nghiên cứu của Châu (2013) về “Trách nhiệm xã hội của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể đối với người lao động: Nghiên cứu trường hợp ở Thành phố Hồ Chí Minh”. Dựa trên kết quả khảo sát từ 31 cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể và 35 người lao động, tác giả đã nhận định người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể chưa được quan tâm đúng mức, thể hiện qua các nội dung: Đa số người lao động không có hợp đồng lao động và không được đóng bảo hiểm xã hội. Tiền lương thực tế trả cho người lao động thấp hơn so với mặt bằng chung của xã hội; có sự chênh lệch về thu nhập giữa nam và nữ; người lao động ít được trang bị phương tiện bảo hộ... Tác giả cho rằng, sự hạn chế trong thực hiện trách nhiệm đối với người lao động của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể trước hết là do quy mô nhỏ bé của các doanh nghiệp này, số lượng lao động ít và thiếu ổn định do tính thời vụ nên các chế độ về hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội thường bị bỏ qua.

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Doanh nghiệp nhỏ và vừa

Tại Việt Nam, khái niệm về DNNVV trải qua thời gian cũng có nhiều thay đổi và được hoàn thiện trong Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa được Quốc hội ban hành ngày 12/6/2017, Quốc hội (2017). Đây

cũng là quan điểm hiện hành và đang được sử dụng chính thức tại Việt Nam. Cụ thể như sau: “Doanh nghiệp nhỏ và vừa bao gồm doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa, có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 200 người và đáp ứng một trong hai tiêu chí sau đây:

- Tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng;
- Tổng doanh thu của năm trước liền kề không quá 300 tỷ đồng”.

2.1.2. Trách nhiệm xã hội

Mặc dù có nhiều khái niệm khác nhau về trách nhiệm xã hội, song nội hàm của các khái niệm này về cơ bản có những điểm tương đồng. Nét chung của các quan điểm về trách nhiệm xã hội là một cơ chế điều hòa các quan hệ xã hội, xã hội có bao nhiêu mối quan hệ thì có bấy nhiêu loại trách nhiệm xã hội (Toàn, 2012). Nền tảng của trách nhiệm xã hội dựa trên các mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội với bản chất con người, với hệ thống xã hội và trật tự xã hội, với đạo đức, với bản chất và mô hình của hệ thống kinh tế.

2.1.3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về TNXH của DN, nhưng có thể hiểu như sau:

TNXH của DN cần được thể hiện đầy đủ theo ba khía cạnh: nội dung - thực hiện những trách nhiệm nào? Phương thức - thực hiện như thế nào? và động lực - tại sao phải thực hiện, thực hiện vì mục đích gì?

Theo xu hướng mới nhất, có thể khái quát về TNXH của DN như sau: TNXH của DN là việc doanh nghiệp định hướng các hành vi của họ nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế, tuân thủ pháp luật, bảo vệ môi trường, đạo đức kinh doanh, tự nguyện đóng góp cho xã hội theo hướng hài hòa lợi ích của các bên liên quan và theo đuổi mục tiêu phát triển bền vững.

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

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động đề cập đến trách nhiệm đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động ở cả hiện tại và tương lai (Kiếm & cộng sự, 2017). Các bộ tiêu chuẩn về TNXH của DN đối với người lao động được sử dụng rộng rãi trên thế giới như: Bộ tiêu chuẩn SA 8000 của tổ chức Trách nhiệm quốc tế (SAI) đề cập đến TNXH của DN nhằm cải thiện điều kiện làm việc gồm yêu cầu về lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, về phân biệt đối xử, thời giờ làm việc, phúc lợi, sức khỏe và an toàn, thỏa ước tập thể... (Social Accountability International, 2013); hay trách nhiệm toàn cầu về sản xuất may mặc, bộ tiêu chuẩn của WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production) có 12 nguyên tắc, trong đó có 8 nguyên tắc quy định về trách nhiệm

xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động; Hiệp hội Ngoại thương châu Âu cũng có quy tắc ứng xử BSCI (Business Social Compliance Initiative) gồm 10 quy tắc về vấn đề sử dụng lao động.

Nhìn chung, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người lao động thể hiện trên cả bốn khía cạnh cơ bản là kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện (tự nguyện) theo thứ tự từ thấp đến cao (Carroll, 1991). Để đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động, trước hết doanh nghiệp có trách nhiệm chấp hành nghiêm các văn bản luật liên quan đến lĩnh vực lao động. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng có trách nhiệm đáp ứng những quyền lợi cao hơn của người lao động ngoài phạm vi luật định trên tinh thần tự nguyện. Ở Việt Nam, theo Bộ luật Lao động (Quốc hội, 2019) một số trách nhiệm pháp lý chủ yếu mà doanh nghiệp phải thực hiện trong sử dụng lao động là: xây dựng chế độ sử dụng lao động đầy đủ; bảo đảm quyền và lợi ích căn bản cho người lao động bao gồm: ký kết hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm cho người lao động, làm việc và nghỉ ngơi; xây dựng qui chế tiền lương; không vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm trong sử dụng lao động như lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, lao động trẻ em...

Người lao động bên cạnh việc đòi hỏi được hưởng các quyền lợi cơ bản, chính đáng theo quy định pháp luật thì còn có những mong muốn cao hơn về chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển con người, chế độ ưu tiên, sự chia sẻ và sự tôn trọng... Những quyền lợi này mặc dù cũng đã được quy định trong Bộ luật Lao động, song phần lớn không có những giới hạn cụ thể và việc đo lường mức độ thực hiện của doanh nghiệp về các vấn đề này thật không dễ dàng. Vì vậy, doanh nghiệp cần có những quyết sách và hành động mang tính tự nguyện, thể hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của mình.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả thu thập dữ liệu thứ cấp thông qua các tài liệu được công bố chính thức của Cục thống kê tỉnh Vĩnh Phúc. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát người lao động trong các DNNVV trên địa bàn tỉnh.

Tỉnh Vĩnh Phúc có 9 huyện, tác giả tiến hành khảo sát các DNNVV thuộc 4 huyện/thị của tỉnh, bao gồm thành phố Vĩnh Yên, huyện Yên Lạc, huyện Bình Xuyên và huyện Vĩnh Tường. Tổng số DNNVV thuộc 4 địa phương này chiếm 66% tổng số DNNVV đang hoạt động của toàn tỉnh với đầy đủ loại hình, quy mô, ngành nghề kinh doanh.

Người lao động được lựa chọn để khảo sát là 324 người đang làm việc tại các DNNVV thuộc 92 doanh nghiệp.

Tác giả dùng phương pháp thống kê kinh tế (thống kê mô tả, thống kê so sánh) để mô tả, so sánh, đánh giá xu hướng biến động của các chỉ tiêu nghiên cứu về trách nhiệm đối với người lao động của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

3. Thực trạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với người lao động trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc

3.1. Ký kết và thực hiện hợp đồng lao động

Điều 13 Bộ luật Lao động quy định: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động” và “trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động” (Quốc hội, 2019), đây là một trong những trách nhiệm cơ bản nhất của doanh nghiệp đối với người lao động. Tuy nhiên, số liệu phân tích cho thấy các DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc chưa thực hiện tốt trách nhiệm này, thể hiện qua tỷ lệ ký kết, thời hạn và nội dung hợp đồng lao động (HĐLĐ).

Qua khảo sát 324 người lao động đang làm việc tại các DNNVV, chỉ có 284 người được ký kết HĐLĐ, chiếm 87,7%. Có đến 44% số lao động được ký hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng. Việc ký kết HĐLĐ thời vụ một phần là do tính chất mùa vụ trong hoạt động của

một số doanh nghiệp, song đây không phải là nguyên nhân chủ yếu vì kết quả khảo sát cho thấy số lao động có thời gian làm việc trên 3 tháng tại doanh nghiệp chiếm đến 93% tổng số. Nguyên nhân chủ yếu là do các doanh nghiệp đã thực hiện ký HĐLĐ thời vụ nhiều lần liên tục với cùng một lao động nhằm trốn đóng BHXH. Luật Bảo hiểm xã hội (Văn phòng Quốc hội, 2019) quy định người lao động theo hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng không bắt buộc phải tham gia BHXH.

Bảng 1. Tình hình ký kết hợp đồng lao động của doanh nghiệp nhỏ và

Loại HĐLĐ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
HĐLĐ thời vụ dưới 3 tháng	125	44,0
HĐLĐ thời vụ từ 3 tháng đến dưới 12 tháng	60	21,1
HĐLĐ từ đủ 1 năm đến 3 năm	74	26,1
HĐLĐ không xác định thời hạn	25	8,8
Không có HĐLĐ	40	12,3
Cộng	324	100

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

- Tình hình ký kết HĐLĐ theo ngành nghề kinh doanh:

Có sự chênh lệch về tỷ lệ ký kết HĐLĐ giữa các nhóm ngành khác nhau. Người lao động làm việc tại các doanh nghiệp công nghiệp có tỷ lệ được ký kết HĐLĐ cao và ổn định hơn so với các ngành còn lại (bảng 2).

Bảng 2. Tỷ lệ ký hợp đồng lao động theo ngành nghề kinh doanh

Nhóm doanh nghiệp	Số mẫu	Số người được ký HĐLĐ	Tỷ lệ được ký HĐLĐ (%)
DN thương mại - dịch vụ	142	122	85,9
DN công nghiệp	104	99	95,2
DN xây dựng	54	46	85,2
DN nông nghiệp	24	17	70,8
Cộng	324	284	87,7

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

+ Số lao động thuộc các doanh nghiệp công nghiệp được ký kết HĐLĐ đạt 95,2%, trong đó loại hợp đồng xác định thời hạn từ 1 năm trở lên và không xác định thời hạn chiếm 49%; loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng là 29,2%, thấp hơn so với tỷ lệ chung.

+ Số lao động thuộc doanh nghiệp thương mại - dịch vụ mặc dù có tỷ lệ được ký kết HĐLĐ đạt 85,9% tuy nhiên trong đó có đến 58,7% thuộc loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng, chỉ có 20,7% thuộc loại HĐLĐ có thời hạn từ 1 năm trở lên hoặc không xác định thời hạn.

+ Tỷ lệ người lao động thuộc các DN nông nghiệp được ký HĐLĐ chỉ đạt 70,8% và phần lớn trong số đó là HĐLĐ thời vụ - điều này là do tính chất mùa vụ trong sản xuất nông nghiệp dẫn đến sự thiếu ổn định

trong sử dụng lao động của các doanh nghiệp ngành này. Bên cạnh đó, một bộ phận người lao động thường không làm cố định một công việc, đây là số lao động địa phương vừa làm nông nghiệp vừa làm thuê cho các doanh nghiệp vào các thời điểm nhàn rỗi.

Đối với các DN ngành xây dựng, mặc dù tỷ lệ người lao động được ký HĐLĐ đạt đến 85,2%, tuy nhiên con số này chủ yếu chỉ phản ánh đối với đội ngũ cán bộ kỹ thuật và nhân viên văn phòng, đây là nhóm lao động thường xuyên và tương đối ổn định. Đối với công nhân xây lắp trực tiếp, do có sự di chuyển về địa điểm xây dựng, tính chất thời vụ nên mức độ ổn định không cao. Hầu hết các DNNVV trong ngành xây dựng không tính số công nhân trực tiếp xây dựng vào danh sách lao động của công ty.

- *Tình hình ký kết HĐLĐ theo quy mô lao động:*

Xét theo quy mô lao động, DN có quy mô nhỏ thì tỷ lệ người lao động được ký HĐLĐ càng thấp. Nhóm DN có quy mô dưới 10 lao động có tỷ lệ ký kết HĐLĐ chỉ đạt 76,0% trong đó loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng chiếm đến 56,2%. Nhóm DN có quy mô từ 10 đến 50 lao động có tỷ lệ được ký kết

hợp đồng đạt 86,6% nhưng cũng có tỷ lệ hợp đồng thời vụ khá cao, chiếm 49,5%. Ngược lại, nhóm DN có quy mô từ 50-100 lao động ghi nhận tỷ lệ ký kết hợp đồng đạt 97% và loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng cũng chỉ còn 43,9% thấp hơn so với bình quân chung. Các số liệu này còn được ghi nhận tốt hơn đối với nhóm DN có quy mô từ 100 - 300 lao động.

Bảng 3. Tỷ lệ ký hợp đồng lao động theo quy mô lao động

Nhóm doanh nghiệp	Số mẫu	Số người được ký HĐLĐ	Tỷ lệ được ký HĐLĐ (%)
DN thương mại - dịch vụ	142	122	85,9
DN công nghiệp	104	99	95,2
DN xây dựng	54	46	85,2
DN nông nghiệp	24	17	70,8
Dưới 10 lao động	96	73	76,0
Từ 10 đến dưới 50 lao động	112	97	86,6
Từ 50 đến dưới 100 lao động	66	84	97,0
Từ 100 đến dưới 300 lao động	50	50	100,0
Tính chung	324	284	87,7

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Kết quả này cũng phù hợp với tương quan giữa quy mô lao động và ngành nghề kinh doanh. Các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và siêu nhỏ chủ yếu thuộc ngành thương mại - dịch vụ và xây lắp, ngược lại các doanh nghiệp có quy mô vừa phần lớn thuộc ngành công nghiệp. Như vậy, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng nhóm doanh nghiệp ngành công nghiệp đã thực hiện quy định về ký kết HĐLĐ tốt hơn so với các ngành khác.

Về nội dung HĐLĐ, theo cán bộ Sở Lao động Thương binh và Xã hội, qua kiểm tra cho thấy nhiều DNNVV lập HĐLĐ chưa đầy đủ nội dung hoặc chưa đúng quy định như tên, loại hợp đồng; không ghi các nội dung địa điểm làm việc, công việc phải làm, phụ cấp, tiền thưởng, chế độ nâng lương, trang bị bảo hộ lao động, chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế... Việc ghi hợp đồng không đầy đủ hoặc không chặt chẽ sẽ gây ra những bất lợi cho người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng. Một số điều khoản đã được ghi trong HĐLĐ nhưng thực hiện không đúng hoặc không thực hiện. Theo kết quả khảo sát, có đến 47,8% số lao động được hỏi cho biết một số điều khoản không được doanh nghiệp thực hiện đúng

theo hợp đồng đã ký kết. Trong đó, quy định về thời gian làm việc thường bị vi phạm hợp đồng nhiều nhất do các doanh nghiệp huy động làm thêm giờ, tình trạng này được ghi nhận ở 40,4% số lao động được hỏi. Ngoài ra, các chế độ về vị trí việc làm, chế độ tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội cũng không được thực hiện đúng ở một số doanh nghiệp nhưng có tần suất vi phạm thấp hơn. Theo kết quả khảo sát từ cán bộ quản lý nhà nước về việc thực hiện HĐLĐ của các DNNVV, có 46,7% số người được hỏi đánh giá tốt và 53,3% đánh giá ở mức độ trung bình.

3.2. Tình hình tham gia bảo hiểm xã hội

Theo số liệu từ các báo cáo của BHXH tỉnh Vĩnh Phúc (Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc, 2019-2022), việc thực hiện chế độ BHXH cho người lao động của DNNVV còn rất hạn chế. Mặc dù số DN tham gia đóng BHXH cho người lao động và số người được đóng BHXH có tăng lên hàng năm. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động làm việc tại khu vực này được tham gia BHXH lại tăng không đáng kể và tỷ lệ doanh nghiệp tham gia BHXH trong tổng số DN đang hoạt động lại có xu hướng giảm xuống trong những năm gần đây.

Bảng 4. Tổng hợp tình hình tham gia bảo hiểm của người lao động trên toàn tỉnh

Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tỷ lệ DN tham gia BHXH	%	29,1	29,9	25,6	26,1
Số LĐ được tham gia BHXH	LĐ	213.079	227.733	247.724	252.582
Tỷ lệ LĐ tham gia BHXH	%	17,2	19,5	19,2	19,1

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc, 2019-2022

Tính bình quân trong toàn tỉnh, hàng năm số DNNVV có thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH cho người lao động chỉ chiếm chưa đến 30% và tỷ lệ này có xu hướng giảm đi rõ rệt từ năm 2021 trở lại đây.

Theo kết quả khảo sát từ 324 người lao động đang làm việc tại các DNNVV chỉ có 86 người được đóng BHXH tại nơi làm việc, bằng 26,5%. Trong số 238 người hiện không đóng BHXH, có 5 người do đang tham gia

BHXH tại đơn vị khác (2,1%); 11 người do đang hợp đồng thử việc (4,6%); 14 người tự nguyện không tham gia (5,9%); số còn lại không được tham gia do chính sách của công ty là 208 người, chiếm 87,4%.

Kết quả phân tích cho thấy tỷ lệ lao động được tham gia BHXH có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm doanh nghiệp khác nhau về quy mô lao động và ngành nghề kinh doanh.

Bảng 5. Kết quả khảo sát người lao động về quyền lợi bảo hiểm xã hội

Phân nhóm	Mẫu khảo sát	Số người đóng BHXH	Tỷ lệ đóng (%)
DN thương mại - dịch vụ	142	22	15,5
DN xây lắp	54	8	14,8
DN công nghiệp	104	54	51,9
DN nông nghiệp	24	2	8,3
Dưới 10 lao động	96	9	9,4
Từ trên 10 đến 50 lao động	112	16	14,3
Từ trên 50 đến 100 lao động	66	28	42,4
Từ trên 100 đến 300 lao động	50	33	66,0
Tính chung	324	86	26,5

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Xét theo ngành nghề kinh doanh, lao động làm việc tại các doanh nghiệp công nghiệp có tỷ lệ được tham gia BHXH cao hơn mức bình quân, đạt 51,9%. Trong khi đó, lao động trong các doanh nghiệp ngành thương mại - dịch vụ và doanh nghiệp xây dựng được tham gia BHXH chỉ đạt trên dưới 15%; ngành nông nghiệp có tỷ lệ được tham gia BHXH thấp nhất với 8,3%. Nguyên nhân là do các doanh nghiệp công nghiệp có sự ổn định hơn về số lượng lao động và thường ít có sự luân chuyển, thay thế lao động so với các ngành còn lại. Việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động để ổn định sản xuất đối với nhóm doanh nghiệp này thường được quan tâm hơn. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp công nghiệp thường chịu sự kiểm soát chặt chẽ, thường xuyên hơn từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Xét theo quy mô, doanh nghiệp có quy mô càng nhỏ thì tỷ lệ lao động được tham gia BHXH càng thấp. Trong khi tỷ lệ lao động được tham gia BHXH ở các doanh nghiệp sử dụng từ 100-300 lao động đạt đến 66,0% thì tỷ lệ này ở nhóm doanh nghiệp có quy mô từ 10-50 lao động chỉ ở mức 14,3% và đạt chưa đến 10% ở nhóm doanh nghiệp có quy mô dưới 10 lao động.

Ngoài yếu tố thời vụ trong hoạt động của một số doanh nghiệp gây khó khăn trong việc đóng BHXH của người lao động thì cần kể đến 3 nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng trốn đóng BHXH tại các

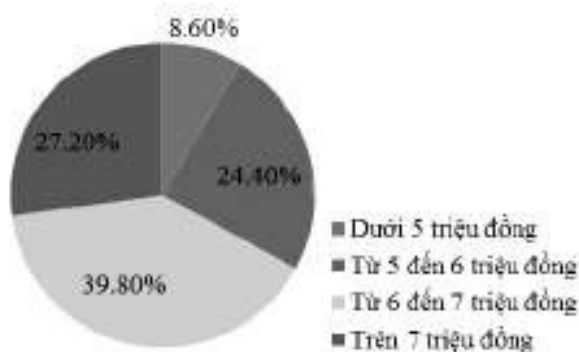
DNNVV. Trước hết là do các doanh nghiệp có tính né tránh nghĩa vụ này nhằm tiết giảm chi phí hoạt động. Bằng việc không tham gia BHXH cho người lao động thì doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được hơn 20% chi phí nhân công tương ứng. Một trong các cách thức mà các doanh nghiệp thường sử dụng để trốn đóng BHXH cho người lao động là không kê khai họ vào danh sách lao động, không thể hiện những lao động này trên bảng lương nhằm tránh sự kiểm soát của các cơ quan quản lý. Bên cạnh đó, sự thiếu kiến thức của bản thân một số người lao động dẫn đến tình trạng người lao động tự nguyện không tham gia BHXH do không muốn bị khấu trừ vào tiền lương hàng tháng. Thứ ba, những hạn chế trong công tác quản lý nhà nước về lao động đã khiến cho các doanh nghiệp dễ dàng vi phạm quy định này.

3.3. Chế độ tiền lương

- Mức lương bình quân của người lao động

Theo Cục Thống kê của tỉnh Vĩnh Phúc, tiền lương bình quân một lao động khu vực DNNVV năm 2019 là 6,4 triệu đồng/tháng; năm 2020 là 6,6 triệu đồng/tháng; năm 2021 là 6,5 triệu đồng/tháng. Theo kết quả khảo sát người lao động trong nghiên cứu này, tiền lương kể cả các khoản phụ cấp và làm thêm giờ trung bình của người lao động năm 2022 phần lớn đạt trên 6 triệu đồng/tháng, số lao động có mức lương dưới 5 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ không đáng kể.

Hình 1. Kết quả khảo sát về mức lương bình quân của người lao động năm 2022



Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Có sự chênh lệch đáng kể về mức tiền lương giữa các nhóm ngành nghề khác nhau (bảng 6). Nhóm doanh nghiệp nông nghiệp có mức chi trả thấp nhất do ngành này sử dụng chủ yếu lao động phổ thông tại địa phương và tính chất công việc theo mùa vụ. Ngược lại, ngành xây dựng có mức chi trả cao nhất với gần 39% số người được hỏi được hưởng lương trên 7 triệu đồng; chỉ có hơn 7% nhận mức lương dưới 5 triệu đồng. Tiếp đến là nhóm doanh nghiệp thương mại với 28,9% lao động có mức lương trên 7 triệu đồng. Người lao động thuộc nhóm doanh nghiệp công nghiệp có mức lương thấp hơn so với doanh nghiệp thương mại và xây dựng. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa rằng phúc lợi của người lao động ở các doanh nghiệp công nghiệp thấp hơn, bởi vì họ đã được hưởng quyền lợi về BHXH và một số quyền lợi khác cao hơn so với hai nhóm doanh nghiệp trên.

Bảng 6. Kết quả khảo sát về mức lương bình quân của lao động năm 2022 phân theo ngành nghề kinh doanh

Đơn vị tính: %

Ngành nghề kinh doanh	Mức lương bình quân tháng			
	Dưới 5 triệu đồng	5-6 triệu đồng	6-7 triệu đồng	Trên 7 triệu đồng
Thương mại - dịch vụ	8,5	23,9	38,7	28,9
Công nghiệp	10,6	31,7	34,6	23,1
Xây dựng	0,0	7,4	53,7	38,9
Nông nghiệp	20,8	33,4	37,5	8,3
Tính chung	8,6	24,4	39,8	27,2

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

- Thanh toán tiền lương

Theo kết quả khảo sát 324 người lao động đang làm việc tại các DNNVV, mặc dù người lao động được cam kết chi trả mức thu nhập ổn định, song phần lớn các DN không quy định cụ thể về thời điểm phát lương hàng tháng hoặc phát lương không đúng lịch quy định. Tình trạng nợ lương còn tồn tại một cách phổ biến làm ảnh hưởng đến đời sống người lao động. Chỉ có 31% số lao động được hỏi cho biết doanh nghiệp trả lương tháng đúng lịch; 61,9% người thỉnh thoảng bị chậm lương và 7,1% người thường xuyên bị chậm lương. Trong đó, có đến 14,6% người cho biết thời gian chậm lương quá 1 tháng. Phần lớn các doanh nghiệp thường xuyên phát lương chậm thuộc về ngành xây dựng, một số doanh nghiệp nợ lương kéo dài. Một trong những nguyên nhân cơ bản là trong những năm gần ảnh hưởng của đại dịch Covid-19.

Trong số 92 doanh nghiệp được khảo sát có 66

doanh nghiệp không quy định cụ thể về chính sách tăng lương và thời hạn tăng lương cho người lao động, chiếm 71,7%. Có 26,1% doanh nghiệp quy định tăng lương 1 lần/năm và 2,2% thực hiện tăng lương theo quy định của Nhà nước.

3.4. Thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Tình trạng vi phạm quy định về thời gian làm việc của người lao động đang diễn ra khá phổ biến. Nhiều doanh nghiệp huy động làm thêm quá số giờ quy định, thực hiện không đúng quy định về nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm có hưởng lương.

Kết quả khảo sát cho thấy, có 68,5% số lao động được hỏi có thời gian làm việc thực tế bình quân trên 8 giờ/ngày, trong đó 17,3% làm việc 10 giờ/ngày và 8,3% làm việc trên 10 giờ/ngày. Đối chiếu với quy định tại Bộ luật Lao động 2019, có khoảng 25% số lao động bị huy động làm thêm vượt quá số giờ quy định. Tỷ lệ lao động bị huy động làm thêm giờ nhiều nhất thuộc về ngành công nghiệp với 81,7%.

Bảng 7. Kết quả khảo sát về thời gian làm việc của người lao động

Đơn vị tính: %

Nhóm doanh nghiệp	Thời gian làm việc bình quân ngày			
	≤ 8 giờ	9 giờ	10 giờ	> 10 giờ
Thương mại – dịch vụ	39,4	40,8	14,8	4,9
Xây dựng	35,2	44,4	16,7	3,7
Công nghiệp	18,3	42,3	22,1	17,3
Nông nghiệp	33,3	54,2	12,5	0,0
Tính chung	31,5	42,9	17,3	8,3

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Theo quy định của Bộ luật Lao động, trong thời gian làm thêm giờ người lao động được hưởng ít nhất 150% tiền lương theo đơn giá tiền lương thực tế hiện hưởng. Tuy nhiên qua khảo sát, chỉ có 29,6% số lao động được trả lương thêm giờ; 38,9% số người được hỏi cho biết họ không được hưởng lương đối với thời gian làm thêm. Trong đó, hầu hết các trường hợp được hưởng tiền lương làm thêm giờ thuộc về các doanh nghiệp công nghiệp.

Phần lớn doanh nghiệp không thực hiện chế độ nghỉ lễ, nghỉ phép có lương đối với người lao động. Số lao động được hưởng chế độ nghỉ phép năm chỉ chiếm 30,2% và cũng chỉ có 32,7% số lao động được khảo sát được nghỉ đủ các ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết theo quy định và hưởng nguyên lương.

Trong số 324 người được khảo sát có 176 lao động nữ, tuy nhiên hầu hết số lao động nữ này cho biết họ không được hưởng chế độ giảm thời gian làm việc 30 phút/ngày hưởng nguyên lương trong thời kỳ kinh nguyệt, chỉ có 13 người được hưởng chế độ theo quy định tương đương với 7,4% số lao động có quyền lợi này. Có 112 lao động nữ thuộc trường hợp nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi trong quá trình làm việc

tại doanh nghiệp nhưng chỉ có 42 người được giảm thời gian làm việc 60 phút mỗi ngày hưởng nguyên lương, tương đương với 37,5% số người có quyền lợi tương ứng.

3.5. Công tác an toàn, vệ sinh lao động

Công tác an toàn vệ sinh lao động ở phần lớn các DNNVV trên địa bàn chưa được quan tâm đúng mức. Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu này (bảng 8), tỷ lệ người lao động được trang bị phương tiện bảo hộ chỉ chiếm 34,8%, được khám sức khỏe định kỳ là 26,5% và chỉ có hơn 14% được huấn luyện về an toàn lao động. Dễ nhận thấy, công tác an toàn vệ sinh lao động được các doanh nghiệp ngành công nghiệp quan tâm nhiều hơn so với các ngành khác với hơn 70% số lao động được trang bị phương tiện bảo hộ lao động và khám sức khỏe định kỳ. Nguyên nhân là do các doanh nghiệp này sử dụng nhiều máy móc thiết bị, điều kiện làm việc thường nặng nhọc, độc hại. Ngoài ra, do nhóm doanh nghiệp công nghiệp thường sử dụng nhiều lao động nên công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng cũng được thực hiện thường xuyên hơn.

Bảng 8. Kết quả khảo sát về công tác an toàn, vệ sinh lao động

Đơn vị tính: %

Nhóm doanh nghiệp	Huấn luyện an toàn lao động	Khám sức khỏe định kỳ	Trang bị bảo hộ lao động
Thương mại - dịch vụ	4,2	12,7	12,7
Xây dựng	7,4	0	20,4
Công nghiệp	37,8	71,1	77,8
Nông nghiệp	0	0	16,7
Tính chung	14,2	26,5	34,8

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Các doanh nghiệp xây dựng mặc dù tiềm ẩn nguy cơ cao về mất an toàn lao động, song công tác đảm bảo an toàn ở nhóm doanh nghiệp này lại rất hạn chế. Hầu hết người lao động được khảo sát cho biết họ không được huấn luyện về an toàn lao động và khám sức khỏe

định kỳ. Công nhân trong khi làm việc không được trang bị các phương tiện bảo hộ cần thiết như giày, mũ cứng. Tại nhiều công trình xây dựng cao tầng không có lưới bảo vệ, hệ thống giàn giáo được lắp ghép tạm bợ, công nhân làm việc trên cao không có dây đai an toàn.

4. Kết luận

Mặc dù DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh phúc đã có những đóng góp tích cực trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, song việc thực hiện trách nhiệm đối với người lao động còn rất hạn chế:

Phần lớn các DNNVV chưa đảm bảo đầy đủ lợi ích hợp pháp cho người lao động. Tính đến năm 2022, chỉ có 26,1% số DN tham gia BHXH với 19,1% số người lao động đang làm việc trong khối này được tham gia. Việc thực hiện chế độ thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ở phần lớn doanh nghiệp chưa đúng quy định. Tỷ lệ người lao động được trang bị phương tiện bảo hộ chỉ chiếm 34,8%, được khám sức khỏe định kỳ là 26,5% và chỉ có hơn 14% được huấn luyện về an toàn lao động. Xét theo ngành nghề kinh doanh, nhóm doanh nghiệp ngành công nghiệp thực hiện trách nhiệm đối với người lao động tốt hơn so với các nhóm ngành còn lại. Xét theo quy mô lao động, các doanh nghiệp sử dụng càng ít lao động thì mức độ đảm bảo quyền lợi cho người lao động càng thấp.

Để tăng cường TNXH của DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, nghiên cứu đề xuất 4 nhóm giải pháp chủ yếu như sau:

Một là, tăng cường các biện pháp giáo dục và hỗ trợ pháp luật để nâng cao nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật của đội ngũ lãnh đạo doanh nghiệp; tăng cường giáo dục nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp về trách nhiệm đối với người lao động.

Hai là, tăng cường vai trò quản lý nhà nước về lao động, bảo hiểm xã hội thông qua việc đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm.

Ba là, phổ biến kiến thức pháp luật, nâng cao nhận thức cho người lao động, tăng cường sự tham gia của tổ chức công đoàn.

Bốn là, thực hiện đồng bộ các chính sách hỗ trợ đối với doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp hoạt động kinh doanh gắn liền với thực hiện trách nhiệm đối với người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Carroll B. A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, July - August 1991, pp 39-48.
- Châu, N. T. M. (2013). Trách nhiệm xã hội của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể đối với người lao động: Nghiên cứu trường hợp ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học xã hội*, số 179 tháng 7/2013, tr 9-18.
- Cục Thống kê Vĩnh Phúc (2019-2022). *Niên giám thống kê tỉnh Vĩnh Phúc năm 2020 -2023*. Vĩnh Phúc 2020, 2021, 2022, 2023.
- Duyên, C. T. L & Cảnh, N. M. (2012). *Phân tích các nhân tố thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Cần Thơ*. Kỷ yếu Khoa học năm 2012, Trường Đại học Cần Thơ, tr 81-90.
- Đức, P. V. (2010). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách. *Tạp chí Triết học*, số 2, tr 17-22.
- Fuller T. and Y. Tian. (2006). Social and Symbolic Capital and Responsible Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, Vol 67, pp 287-304.
- Kiem, Đ., Thủy Đ. T. & Huyền, N. L. T. (2017). *Bài giảng Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động. Tài liệu nội bộ*. Trường Đại học Lao động - Xã hội Cơ sở 2.
- Li Y. A. (2010). *Corporate social responsibility and SMEs*. Stockholm University, Stockholm.
- Quốc hội. (2017). *Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa số 04/2017/QH14*.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*.
- Toàn, Đ. H. (2012). Trách nhiệm xã hội trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường. *Kỷ yếu Hội thảo: “Trách nhiệm xã hội của các trường Đại học đối với lợi ích nhân loại”*. Hiệp hội giáo dục quốc tế châu Á - Thái Bình Dương, tháng 8 năm 2012.
- Udayasankar K. (2008). Corporate Social Responsibility and firm size. *Journal of Business Ethics*, Vol 82, pp 339-352.
- Văn phòng Quốc hội. (2019). *Luật Bảo hiểm xã hội số 19/VBHN-VPQH*.