

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



ĐẶNG THỊ NGỌC MINH

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP
ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH
ĐẠI DỊCH COVID -19, QUA THỰC TIỄN
TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2023

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Hồ Ngọc Hiến**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết.....	1
2. Tình hình nghiên cứu	1
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	1
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
5. Phương luận và phương pháp nghiên cứu.....	3
6. Những đóng góp của Luận văn	3
7. Kết cấu của luận văn	4
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG	5
1.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.	5
1.1.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.....	5
1.1.2. Nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động	5
1.1.3. Vai trò của việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.....	5
1.2. Pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động..	6
1.2.1. Khái niệm, đặc điểm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động bằng pháp luật	6
1.2.2. Những nội dung cơ bản của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động	6
1.2.3. Ảnh hưởng của đại dịch covid tới người lao động Việt Nam.....	6
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19 THỰC TIỄN TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH.....	7

2.1 Thực trạng quy định pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.....	7
2.1.1 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực tiền lương.....	7
2.1.2 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	7
2.1.3 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động.....	7
2.1.4 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.....	8
2.1.5 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực an sinh xã hội thông qua các loại bảo hiểm bắt buộc.....	8
2.1.6 Quy định của pháp luật về các biện pháp đảm bảo thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.....	8
2.1.7. Đánh giá quy định hiện hành của về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19.....	8
2.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19.	8
2.2.1. Giới thiệu khái quát về tình hình tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn diễn ra đại dịch Covid 2019	8
2.2.2. Tình hình thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19	9
2.2.3. Đánh giá thực trạng thi hành pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19.	11
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID - 19	13

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid - 19.....	13
3.2. Giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid - 19.....	14
3.2.1. Những yêu cầu đặt ra trong việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19.....	14
3.2.2. Những kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19....	14
3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động	15
3.3.1. Giải pháp chính sách hỗ trợ từ nhà nước, chính phủ	15
3.3.2. Giải pháp cho các doanh nghiệp tại Quảng Bình.....	15
KẾT LUẬN	17

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết

Trong ba năm qua, thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đã phải trải qua nhiều biến động theo các diễn biến khôn lường của đại dịch Covid-19. Trong khi Chính phủ và xã hội đang trải qua thời kỳ khó khăn mang tính chính trị, kinh tế cùng với nhân đạo, thì các doanh nghiệp cũng đang đối mặt với rất nhiều khó khăn thách thức về sản xuất - kinh doanh. Trước tình hình đó, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp lại càng cấp thiết và quan trọng hơn bao giờ hết. Trên thực tế, đại dịch Covid-19 đang tạo ra một xu hướng mới cho các hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp đã có động lực thúc đẩy, phản ứng nhanh và quyết liệt hơn trước diễn biến phức tạp của dịch bệnh để thực hiện các hoạt động đóng góp, xây dựng cho việc phòng chống dịch Covid-19, nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động nói riêng và đối với xã hội nói chung.

Với những lý do trên tác giả đã lựa chọn đề tài ***“Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình”*** để nghiên cứu cho Luận văn Thạc sĩ Luật kinh tế của mình với nguyện vọng được đóng góp, chia sẻ những kết quả nghiên cứu mới nhất về các quy định của thực hiện, trên cơ sở đó đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động tại Việt Nam trong bối cảnh bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid -19.

2. Tình hình nghiên cứu

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu đề tài

Luận văn cung cấp lý luận và pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động, tìm hiểu thực trạng thực hiện pháp luật về vấn đề này trong bối cảnh đại dịch Covid-19 từ thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình, từ đó kiến nghị những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu đề tài đặt ra những nhiệm vụ sau cần phải giải quyết:

- Phân tích một số vấn đề lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động và pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

- Phân tích thực tiễn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19 tại Việt Nam nói chung và tại tỉnh Quảng Bình nói riêng.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Cơ sở lý luận về các quy định pháp luật của Việt Nam về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động. Thực tiễn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19 tại Việt Nam nói chung và tại tỉnh Quảng Bình nói riêng.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động là lĩnh vực nghiên cứu có phạm vi rất rộng gồm nhiều chế định pháp lý khác nhau. Trong khuôn khổ của công trình nghiên cứu này Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trên năm nhóm lĩnh vực: (1) Tiền lương; (2) Thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (3) An sinh xã hội thông qua các loại bảo hiểm bắt buộc; (4) An toàn vệ sinh lao động; (5) Đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động và một số biện pháp bảo đảm thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

- Phạm vi về thời gian: Thặng trạng nghiên cứu giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2022. Thời điểm diễn ra đại dịch Covid 2019 ở Quảng Bình nói riêng và Việt Nam nói chung

- Phạm vi không gian nghiên cứu: Tỉnh Quảng Bình

5. Phương luận và phương pháp nghiên cứu

5.1 Phương luận nghiên cứu

Luận văn sử dụng phép duy vật biện chứng duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước pháp quyền và các quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước làm phương pháp luận cho đề tài nghiên cứu.

5.2 Phương pháp nghiên cứu

Để làm sáng tỏ các vấn đề nghiên cứu một số phương pháp nghiên cứu đã được kết hợp sử dụng trong Luận văn, có thể kể đến như phân tích thống kê, chứng minh, so sánh, tổng hợp, quy nạp,...

6. Những đóng góp của Luận văn

6.1. Ý nghĩa về mặt lý luận

- Luận văn góp phần làm sáng tỏ các vấn đề lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động và pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động;

- Luận văn đóng góp cho việc nghiên cứu chuyên sâu pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động đặc biệt là trong giai đoạn chuyển tiếp giữa các quy định của pháp luật lao động hiện hành với các quy định của pháp luật lao động sắp có hiệu lực thi hành.

- Kết quả nghiên cứu của Luận văn góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận cho những đề xuất nhằm góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

6.2. Ý nghĩa về mặt thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của Luận văn có ý nghĩa trong việc cung cấp các số liệu thực tế, thông tin khách quan làm cơ sở đánh giá hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động tại tỉnh Quảng Bình nói riêng và Việt Nam nói chung, từ đó đưa ra những kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả trong tổ chức thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động tại Việt Nam.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài Danh mục từ ngữ viết tắt, Danh mục bảng biểu, Lời nói đầu Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn được kết cấu thành ba Chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động và pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

Chương 2: Thực trạng thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19 thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình.

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch covid - 19.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

1.1.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

CSR bao gồm nhiều khía cạnh liên quan đến ứng xử của doanh nghiệp đối với các chủ thể và đối tượng có liên quan trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp, từ người sản xuất, tiếp thị, tiêu thụ, tiêu dùng đến các nhà cung ứng nguyên liệu, vật liệu tại chỗ; từ đội ngũ cán bộ, nhân viên cho đến các cổ đông của doanh nghiệp. Trong đó, có cả trách nhiệm về bảo vệ tài nguyên, môi trường mà về thực chất, cũng là có trách nhiệm chung với lợi ích cộng đồng xã hội, bao gồm cả những hoạt động nhân đạo, từ thiện, hoạt động đóng góp cho sự phát triển chung của đất nước

1.1.2. Nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

CSR của doanh nghiệp đối với NLD là sự cam kết của doanh nghiệp đối với NLD về các mặt kinh tế, pháp luật, đạo đức, từ thiện thông qua các trách nhiệm nội tại nhằm nâng cao chất lượng đời sống cho NLD theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp và NLD của họ

Ở Việt Nam, khái niệm CSR đối với NLD còn tương đối mới mẻ, cho đến nay, việc thực hiện CSR đối với NLD vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt trong các doanh nghiệp công nghiệp

1.1.3. Vai trò của việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Lợi ích cho người lao động: Người lao động là lực lượng tạo ra sản phẩm hàng hóa dịch vụ trực tiếp cho xã hội, hơn nữa lại là nhân tố có khả năng sáng tạo. Bởi vậy, doanh nghiệp thực hiện CSR đối với NLD luôn phải quan tâm tới lợi ích của NLD đầu tiên.

Lợi ích cho doanh nghiệp: Doanh nghiệp thực hiện CSR đối với NLD không những chỉ mang lại lợi ích cho NLD mà còn những lợi ích thiết thực cho doanh nghiệp.

1.2. Pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

1.2.1. Khái niệm, đặc điểm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động bằng pháp luật

❖ Khái niệm pháp luật về CSR đối với Người lao động

Ngân hàng Thế giới, đưa ra khái niệm “*trách nhiệm xã hội DN là một cam kết kinh doanh nhằm cư xử một cách có đạo đức và góp phần cho sự phát triển kinh tế cùng với việc nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động và gia đình của họ cũng như chất lượng cuộc sống của cộng đồng và xã hội nói chung*”

1.2.2. Những nội dung cơ bản của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

* CSR đối với Người lao động trong lĩnh vực việc làm và phát triển QHL.

* CSR trong việc đảm bảo điều kiện làm việc và chính sách an sinh xã hội đối với Người lao động:

* CSR trong việc chăm sóc sức khỏe và đảm bảo an toàn tại nơi làm việc cho Người lao động:

* CSR trong việc đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho Người lao động:

* CSR đối với Người lao động theo các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc:

1.2.3. Ảnh hưởng của đại dịch covid tới người lao động Việt Nam

Đại dịch COVID-19 bùng phát và diễn biến phức tạp đã ảnh hưởng toàn diện, sâu rộng đến tất cả quốc gia trên thế giới. Nền kinh tế toàn cầu rơi vào suy thoái nghiêm trọng. Thị trường lao động là một trong những lĩnh vực chịu tác động khá nặng nề.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN

PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP

ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19 THỰC TIỄN TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1 Thực trạng quy định pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

2.1.1 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực tiền lương.

Dưới góc độ pháp lý, tiền lương được hiểu là khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho Người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương gồm ba bộ phận cấu thành (Điều 90 BLLĐ 2012, 2019): (i) Mức lương theo công việc hoặc chức danh; (ii) Phụ cấp lương; (iii) Các khoản bổ sung khác. Theo đó, doanh nghiệp và

2.1.2 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Thời giờ làm việc là độ dài thời gian mà Người lao động phải tiến hành lao động theo quy định của luật pháp, theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo hợp đồng lao động. Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần. Thời giờ nghỉ ngơi là độ dài thời gian mà Người lao động được tự do sử dụng ngoài nghĩa vụ lao động thực hiện trong thời giờ làm việc.

2.1.3 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động.

Trong quá trình làm việc trong doanh nghiệp, Người lao động phải tiếp xúc với máy móc, trang thiết bị, công cụ và môi trường. Đây là quá trình hoạt động phong phú, đa dạng và phức tạp, vì vậy luôn phát sinh những mối nguy hiểm và rủi ro khiến Người lao động có thể bị tai nạn hoặc mắc bệnh nghề nghiệp. Để hạn chế đến mức thấp nhất hoặc không để xảy ra tai nạn trong lao động, doanh nghiệp cần trang bị bảo hộ lao động cho Người lao động bằng những vật dụng như mũ, giày, kính, khẩu trang, mặt nạ, găng tay, quần áo bảo hộ. Ngoài mua sắm đủ các trang thiết bị bảo hộ lao động phục vụ công việc thì doanh nghiệp cần thường xuyên kiểm tra, nhắc nhở Người lao động nghiêm túc chấp hành, tuân thủ chặt chẽ các quy định về an toàn lao động. Mặt khác, Người lao động cũng cần phải nâng cao nhận thức về an toàn lao động nhằm đảm bảo tính mạng bản thân.

2.1.4 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Đào tạo, phát triển, nâng cao trình độ cho Người lao động là một phần trách nhiệm đạo đức của doanh nghiệp. Đào tạo Người lao động không chỉ bao gồm đào tạo kỹ thuật sản xuất cho Người lao động mới, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho Người lao động mà còn đào tạo về pháp luật lao động, an toàn lao động, phòng cháy chữa cháy.

2.1.5 Quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực an sinh xã hội thông qua các loại bảo hiểm bắt buộc.

BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của Người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH. BHYT là hình thức bảo hiểm được áp dụng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận, do Nhà nước tổ chức thực hiện và các đối tượng có trách nhiệm tham gia theo quy định của Luật này.

2.1.6 Quy định của pháp luật về các biện pháp đảm bảo thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

Tại Việt Nam, thanh tra là hoạt động xem xét, đánh giá, xử lý theo trình tự, thủ tục của cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với việc thực hiện chính sách, pháp luật, nhiệm vụ quyền hạn của cơ quan, tổ chức, cá nhân (Khoản 1 Điều 3 Luật Thanh tra 2010).

2.1.7. Đánh giá quy định hiện hành của về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19.

Lao động là nguồn lực đầu vào quan trọng của doanh nghiệp, tạo ra giá trị thặng dư của doanh nghiệp. Trong mối quan hệ với doanh nghiệp, người lao động luôn ở thế yếu do sự mất cân bằng về cung cầu trên thị trường lao động.

2.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19.

2.2.1. Giới thiệu khái quát về tình hình tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn diễn ra đại dịch Covid 2019

Quảng Bình là một tỉnh ven biển miền trung Việt Nam, là nơi hẹp nhất, chịu nhiều thiên tai và có điều kiện tự nhiên khá khắc nghiệt. Điều kiện để phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của tỉnh không mấy thuận lợi, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch Covid 19 diễn ra nền kinh tế của tỉnh Quảng Bình lại càng gặp nhiều khó khăn, nhiều doanh nghiệp không thể tiếp tục sản xuất, kinh doanh, buộc phải giải thể, phá sản, số lượng người lao động mất việc làm càng gia tăng, nhất trong thời gian thực hiện giãn cách xã hội.

2.2.2. Tình hình thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19

2.2.2.1 Thực tiễn áp dụng trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực tiền lương.

Trong bối cảnh đại dịch Covid-19, năm 2020, Chính phủ đã đưa ra các chính sách hỗ trợ người lao động được đánh giá là kịp thời và chưa có tiền lệ, như: Nghị quyết số 42/NQ-CP, ngày 09/4/2020 của Chính phủ về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 và Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg, ngày 24/4/2020 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện các chính sách hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19.

2.2.2.2. Thực tiễn áp dụng trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Chính phủ ban hành thêm các chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn trong đại dịch qua Nghị quyết số 68/NQ-CP, ngày 01/7/2021 của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg, ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19. Mặc dù vậy, đại dịch Covid-19 vẫn còn ảnh hưởng nhiều tới thị trường lao động và các doanh nghiệp.

2.2.2.3. Thực tiễn áp dụng trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động.

Trên cơ sở Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 01/7/2021 của Chính phủ, Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ và tình hình thực tế của

địa phương, trong thời gian tới tình sẽ khẩn trương triển khai thực hiện các nội dung hỗ trợ các chính sách về: Giảm mức bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hỗ trợ người lao động, người sử dụng lao động tạm dừng đóng vào Quỹ hưu trí và tử tuất; hỗ trợ người sử dụng lao động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp để duy trì việc làm cho người lao động;

2.2.2.4. Thực tiễn áp dụng trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Trước những ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, nhằm hỗ trợ cho người lao động, người sử dụng lao động khắc phục những khó khăn, tiếp tục thực hiện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, ngày 01 tháng 7 năm 2021, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 68/NQ-CP về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19; ngày 07 tháng 07 năm 2021,

2.2.2.5. Thực tiễn áp dụng trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đối với Người lao động trong lĩnh vực an sinh xã hội thông qua các loại bảo hiểm bắt buộc.

- ❖ **Chính sách giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**
- ❖ **Chính sách tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất**
- ❖ **Chính sách hỗ trợ người lao động tạm hoãn hợp đồng lao động, nghỉ việc**

không hưởng lương

- ❖ **Chính sách hỗ trợ người lao động ngừng việc**

Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động bị ngừng việc theo khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động và thuộc đối tượng phải cách ly y tế hoặc trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ 14 ngày trở lên trong thời gian từ ngày 1/5/2021 đến hết ngày 31/12/2021; đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tính đến thời điểm ngay trước khi ngừng việc được hỗ trợ một lần 1.000.000 đồng/người.

.2.2.2.6 Thực tiễn áp dụng các biện pháp đảm bảo thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

Một là, đảm bảo sự an toàn của người lao động.

Hai là, đào tạo các hình thức tổ chức làm việc từ xa cho nhân viên.

Ba là, hỗ trợ về mặt tinh thần và tâm lý.

Bốn là, minh bạch thông tin.

Năm là, tổ chức thời gian giải trí cho nhân viên.

2.2.3. Đánh giá thực trạng thi hành pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19.

2.2.3.1. Ưu điểm

Nhiều doanh nghiệp, tập đoàn đã đóng góp vào Quỹ vắc xin phòng chống Covid-19, chung tay cùng với Chính phủ và người lao động vượt qua khó khăn hoặc hỗ trợ người lao động thông qua các quỹ hỗ trợ, công đoàn công ty.

Các doanh nghiệp có ý thức TNXH đã thể hiện vai trò trách nhiệm bằng cách tham gia tích cực cùng với Chính phủ chống dịch Covid-19. Bên cạnh đó, các DN cũng tăng cường các biện pháp tham vấn, trao đổi, thông tin để NLD và DN cùng nhau chia sẻ khó khăn; đồng thời động viên NLD quay trở lại làm việc ngay sau khi đơn hàng ổn định.

2.2.3.2. Những hạn chế còn tồn tại

Cơ chế công đoàn hiệu quả chưa cao do năng lực của một số tổ chức công đoàn chưa đủ để thực hiện chức năng, nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của Người lao động, số lượng và năng lực của cán bộ công đoàn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Có các hành vi gian lận trong kinh doanh, báo cáo tài chính, không niêm yết giá hoặc bán giá cao hơn quy định, không bảo đảm an toàn lao động, sản xuất, kinh doanh hàng kém chất lượng, cố ý gây ô nhiễm môi trường...

Nhiều DN ở Quảng Bình không muốn thực hiện trách nhiệm xã hội với lý do trách nhiệm xã hội của DN chưa được luật hóa ở Quảng Bình.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID - 19

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid - 19

Thứ nhất, sửa đổi quy định tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN, bảo hiểm, BNN tại Điều 89 Luật BHXH 2014, Điều 14 Luật BHYT 2008, Điều 58 Luật Việc làm 2013, Luật ATVSLĐ 2015 và các quy định hướng dẫn theo hướng tiếp cận với tiền lương làm căn cứ tính thuế thu nhập cá nhân của Người lao động.

Thứ hai, bổ sung căn cứ thay thế cho mức lương cơ sở để tính tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT cao nhất và mức hưởng một số chế độ bảo hiểm sau khi mức lương cơ sở bị bãi bỏ theo chủ trương cải cách tiền lương của Đảng.

Thứ ba, sửa đổi quy định về thời giờ làm thêm tối đa trong tháng tại Điểm b Khoản 2 Điều 107 BLLĐ 2019 theo hướng cơ giãn linh hoạt hơn.

Thứ tư, tiếp tục rà soát và đối chiếu các quy định của Nghị định xử phạt vi phạm hành chính về CSR đối với Người lao động với các văn bản pháp luật chuyên ngành tương ứng để không bỏ sót căn cứ xử phạt vi phạm.

Thứ năm, rà soát lại toàn bộ quy định về xử phạt hành chính đối với các hành vi vi phạm pháp luật về CSR đối với Người lao động trong Nghị định số 28/2020/NĐ-CP để nâng mức xử phạt, đặc biệt là một số hành vi vi phạm quy định về bảo đảm ATVSLĐ cho Người lao động.

Thứ sáu, sửa đổi quy định về dấu hiệu định tội đối với Tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho Người lao động tại Khoản 1 Điều 216 BLHS 2015 theo hướng hành vi của doanh nghiệp chỉ cần thỏa mãn một trong hai yếu tố về thời gian thực hiện hành vi trốn đóng bảo hiểm (06 tháng trở lên) hoặc đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà tiếp tục vi phạm.

Thứ bảy, tiếp tục rà soát toàn bộ hệ thống các quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia về đảm bảo ATVSLĐ đối với từng loại nghề, công việc có yếu tố gây hại đến

sức khỏe của Người lao động để kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ thực tế để tạo căn cứ cho các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của mình đối với Người lao động.

Thứ tám, làm rõ yếu tố “quản lý, điều hành và giám sát” tại Đoạn 2 Khoản 1 Điều 13 BLLĐ 2019 về dấu hiệu nhận biết HDLD để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả khi áp dụng trên thực tiễn.

3.2. Giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid - 19

3.2.1. Những yêu cầu đặt ra trong việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19

Thứ nhất,

Chủ động điều hành, điều chỉnh các chỉ tiêu về ngân sách nhà nước, trong đó có thu ngân sách nhà nước, bội chi ngân sách nhà nước và nợ công cho phù hợp tình hình thực tiễn, góp phần phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ hai, đảm bảo tính đồng bộ trong hệ thống pháp luật về CSR đối với Người lao động, đồng bộ giữa pháp luật về CSR đối với Người lao động và pháp luật chuyên ngành khác trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

Thứ ba, các quy định của pháp luật về CSR đối với Người lao động phải đảm bảo tính khả thi và hiệu quả trong thực hiện áp dụng Các quy định là đơn vị nhỏ nhất cấu thành hệ thống pháp luật, là yếu tố thuộc cấu trúc thượng tầng nên luôn có mối quan hệ biện chứng với điều kiện kinh tế - xã hội.

Thứ tư, đảm bảo tính tương thích với các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên có nội dung liên quan đến CSR đối với Người lao động.

Thứ năm, tăng cường hợp tác quốc tế để có thêm kinh nghiệm trong việc xây dựng và hoàn thiện các quy định của pháp luật về CSR đối với Người lao động

3.2.2. Những kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid -19

Thứ nhất, DN cần phải tìm hiểu kỹ và hiểu biết rõ về Công ước số 98 – yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện ba điều: (1) Bảo đảm không phân biệt đối xử đối với công đoàn, (2) Bảo đảm công đoàn không chịu sự can thiệp hay chi phối của

người sử dụng lao động, (3) Thúc đẩy thương lượng tập thể thông qua nhiều phương thức khác nhau.

Thứ hai, Nhà nước sớm nghiên cứu xây dựng và ban hành văn bản pháp luật về vai trò, trách nhiệm xã hội của DN đối với xã hội hiện đại nhằm tạo sự ràng buộc DN thực hiện theo khuôn khổ pháp luật.

Thứ ba, tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng về định hướng đường lối, chính sách chuẩn xác.

Thứ tư, tiếp tục nghiên cứu và tranh thủ sự ủng hộ của quốc tế để sớm hoàn thiện các văn bản pháp luật đúng lộ trình đã cam kết về việc tham gia Công ước số 87

3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

3.3.1. Giải pháp chính sách hỗ trợ từ nhà nước, chính phủ

Thứ nhất, cần tập trung đẩy nhanh tiến độ và triển khai hiệu quả các gói hỗ trợ, chủ yếu bao gồm gói chính sách tiền tệ - tín dụng, gói hỗ trợ về tài khóa, gói hỗ trợ an sinh xã hội.

Thứ nhất, cần tập trung đẩy nhanh tiến độ và triển khai hiệu quả các gói hỗ trợ, chủ yếu bao gồm gói chính sách tiền tệ - tín dụng, gói hỗ trợ về tài khóa, gói hỗ trợ an sinh xã hội. Đẩy mạnh giải ngân và nâng cao hiệu quả sử dụng vốn đầu tư công.

Thứ ba, tiếp tục đẩy mạnh cải cách, hoàn thiện thể chế để khơi thông điểm nghẽn, giải phóng nguồn lực phát triển và nâng cao năng lực quản trị quốc gia.

Thứ tư, đẩy nhanh quá trình cơ cấu lại nền kinh tế và trong từng ngành, lĩnh vực, gắn với yêu cầu xây dựng nền kinh tế tự chủ, tự cường, nâng cao khả năng thích ứng và sức chống chịu của nền kinh tế.

Thứ năm, bảo đảm an sinh xã hội, giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực trong trạng thái mới.

Thứ sáu, đẩy mạnh phát triển các vùng kinh tế trọng điểm, hướng tới phát huy lợi thế, thúc đẩy nội lực, liên kết vùng.

3.3.2. Giải pháp cho các doanh nghiệp tại Quảng Bình

- Thúc đẩy các doanh nghiệp áp dụng Bộ tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

- Thiết lập bộ phận chuyên trách thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động
- Tăng cường bồi dưỡng và đào tạo nhân lực thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động
- Nâng cao trách nhiệm kinh tế đối với người lao động

KẾT LUẬN

Thứ nhất, Luận văn đã làm sáng rõ được một số vấn đề lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Thứ hai, Luận văn đã đánh giá được những ưu điểm và hạn chế của các quy định hiện hành và dự báo những tác động của quy định mới sắp có hiệu lực pháp luật trên cơ sở có sự đối chiếu với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên và tham khảo thực tiễn lập pháp của một số quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới.

Thứ ba, dựa trên kết quả đánh giá quy định của pháp luật và nghiên cứu thực tiễn tác giả đã xây dựng hai nhóm giải pháp tương ứng bao gồm nhóm các kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật và nhóm các kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động.

Pháp luật nước ta xác định nội dung bảo vệ các quyền của Người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Quảng Bình bao gồm: bảo vệ quyền việc làm, bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập, đời sống và bảo vệ các quyền nhân thân cho Người lao động, bảo vệ quyền liên kết và tự do công đoàn... Đồng thời, pháp luật Quảng Bình cũng quy định các cơ chế bảo vệ, bảo đảm các quyền của Người lao động nêu trên. Trên thực tế cho thấy, do nhiều nguyên nhân khác nhau mà pháp luật bảo vệ quyền của Người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Quảng Bình còn có một số hạn chế, khiếm khuyết, làm ảnh hưởng tính khả thi trong việc bảo vệ quyền của Người lao động. Một số quy định pháp luật bảo vệ quyền của Người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Quảng Bình có nội dung chưa thật phù hợp như: quy định chung chung, không cụ thể, có quy định chưa bao trùm hết đối tượng cần điều chỉnh... Bên cạnh đó, pháp luật bảo vệ quyền của Người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Quảng Bình còn thiếu một số quy định cần thiết như: quy định tiêu chuẩn sức khỏe cho từng ngành nghề, quy định bồi thường cho Người lao động bị xúc phạm danh dự, nhân phẩm... Những hạn chế, thiếu sót đó làm ảnh hưởng đến tính khả thi của chính các quy định pháp luật trong việc bảo vệ quyền của Người lao động trong và sau khi đại dịch Covid-19 ở Quảng Bình, vi phạm các quy định về tiền lương, bảo hiểm xã hội (thanh toán lương không đúng thời hạn, nợ tiền lương Người lao động, nợ tiền đóng bảo hiểm xã hội)...

