



2024

**TUYỂN TẬP BÁO CÁO
HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA**

**KHOA HỌC XÃ HỘI
VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG**

NHÀ XUẤT BẢN GIAO THÔNG VẬN TẢI

HÀ NỘI - 2024

NHÀ XUẤT BẢN GIAO THÔNG VẬN TẢI

Địa chỉ: Số 8 phố Tăng Bạt Hổ, phường Phạm Đình Hổ, quận Hai Bà Trưng,
thành phố Hà Nội

ĐT: 024.39423346 - 024.39424620 * Fax: 024.38224784

Website: www.nxbgtvt.vn * Email: nxbgtvt@fpt.vn

CHỊU TRÁCH NHIỆM XUẤT BẢN, NỘI DUNG:

GIÁM ĐỐC - TỔNG BIÊN TẬP: Nguyễn Minh Nhật

BIÊN TẬP: Dương Hồng Hạnh

THIẾT KẾ : Phương Linh

In 80 cuốn khổ 20,5 x 29,5cm tại Công ty cổ phần In HD Nhân.

Địa chỉ: Số 1 - Ngõ 82-18 đường Kim Hoàng - Văn Canh - Hoài Đức - Hà Nội.

Số xác nhận đăng ký xuất bản: 4044-2024/CXBIPH/1-88/GTVT.

Mã số sách tiêu chuẩn quốc tế - ISBN: 978-604-76-3027-1.

Quyết định xuất bản số: 73 NB/QĐ-XBGT ngày 29 tháng 10 năm 2024.

In xong và nộp lưu chiểu năm 2024.

LỜI NÓI ĐẦU

Phát triển bền vững là một xu thế tất yếu, là mục tiêu Thiên niên kỷ của Liên hợp quốc và là Kế hoạch hành động quốc gia của Việt Nam trong giai đoạn tới. Việc phổ biến rộng rãi nhận thức về phát triển bền vững, cung cấp những luận cứ khoa học, chủ trương, chính sách, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, các kế hoạch và sự tham gia của toàn xã hội vào phát triển bền vững là đòi hỏi cấp thiết hiện nay. Trong bối cảnh này, Khoa học Xã hội có một vai trò tất yếu trong toàn bộ tiến trình phát triển bền vững. Ngoài các định hướng chuyên sâu, Khoa học Xã hội còn có sự phát triển mới mang tính liên ngành và ngày càng gắn bó mật thiết với các ngành khoa học khác để tạo ra cơ sở khoa học tổng hợp và đồng bộ cho việc xây dựng các chiến lược, kế hoạch và giải pháp phát triển bền vững. Nắm bắt xu thế đó, từ năm 2020 Trường Đại học Mở - Địa chất đã coi hoạt động nghiên cứu của Khoa học Xã hội gắn với phát triển bền vững thành nhiệm vụ thường xuyên, trong đó các hội thảo chuyên đề về chủ đề này đã được Nhà trường chủ trì tổ chức, thu hút được sự quan tâm của đông đảo các nhà chuyên môn và nhanh chóng trở thành một hội thảo khoa học cấp quốc gia với tiêu đề “Khoa học xã hội với phát triển bền vững”. Tiếp nối thành công của Hội thảo khoa học quốc gia “Khoa học xã hội với phát triển bền vững” năm 2022 (SSSD 2022), năm 2024, Trường Đại học Mở - Địa chất tiếp tục phối hợp với Đại học Bách khoa Hà Nội, Trường Đại học Giao thông Vận tải và Trường Đại học Thủy lợi cùng nhiều đơn vị tham gia khác tổ chức Hội thảo khoa học quốc gia **“Khoa học Xã hội với phát triển bền vững” lần thứ 2 (SSSD 2024)**.

Hội thảo nhằm tạo ra một môi trường bổ ích kết nối các nhà khoa học, các chuyên gia, giảng viên và sinh viên trong và ngoài nước nhằm tăng cường trao đổi tri thức về lý luận và thực tiễn, các kết quả nghiên cứu, nhận dạng xu thế và thách thức mới đối với nghiên cứu và đào tạo khoa học xã hội gắn với sự phát triển bền vững. Đây cũng là dịp để các nhà chuyên môn kết nối, hợp tác trong việc định hướng các chủ đề, đề xuất, xây dựng và triển khai các đề tài nghiên cứu khoa học mới đáp ứng được các yêu cầu phát triển xã hội và hội nhập quốc tế.

Trong quá trình chuẩn bị Hội thảo, Ban Tổ chức đã nhận được sự hưởng ứng tích cực của các nhà khoa học và chuyên gia đến từ 26 cơ sở giáo dục trên toàn quốc. Hơn 80 dự thảo báo cáo toàn văn của hơn 90 tác giả đã được gửi đến, trong đó 66 báo cáo đã được Hội đồng biên tập lựa chọn để đăng tải trong Tuyển tập Báo cáo Hội thảo khoa học quốc gia **“Khoa học Xã hội với phát triển bền vững” (SSSD 2024)**. Để thuận lợi cho việc tham khảo và tra cứu, Tuyển tập Báo cáo này được tổ chức thành 4 phần, trong đó:

- Phần 1: Những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển bền vững
- Phần 2: Kinh tế, môi trường với phát triển bền vững
- Phần 3: Văn hóa, xã hội với phát triển bền vững
- Phần 4: Giáo dục, đào tạo với phát triển bền vững

Ban Tổ chức trân trọng cảm ơn các nhà khoa học, các chuyên gia và giảng viên đã quan tâm, gửi báo cáo và đăng ký tham gia Hội thảo. Trân trọng cảm ơn Ban Khoa học, Ban Biên tập và các nhà khoa học phản biện đã rất nỗ lực trong việc đọc, góp ý, lựa chọn và biên tập các báo cáo để nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu chuyên môn và góp phần vào thành công của Hội thảo này.

TRƯỞNG BAN TỔ CHỨC

GS.TS. Trần Thanh Hải

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	5
PHẦN I: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG	15
1. QUAN HỆ BIỆN CHỨNG GIỮA CÁC TRỤ CỘT TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM VỀ SỰ HÀI HÒA GIỮA CÁC TRỤ CỘT TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG	
<i>Ngô Văn Hương.</i>	17
2. PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI VIỆT NAM HIỆN NAY	
<i>Nguyễn Thế Tấn</i>	24
3. NHẬT BẢN VÀ TRUNG QUỐC TRÊN CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG: HƯỚNG ĐI CHO VIỆT NAM	
<i>Trịnh Huy Hồng, Phan Yến Trang</i>	35
4. CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TẠI VIỆT NAM	
<i>Nguyễn Thị Thúy Hà</i>	48
5. BÀI HỌC KINH NGHIỆM ĐỐI VỚI CHÍNH SÁCH BẢO VỆ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG CỦA VIỆT NAM THEO ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TỪ MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG XANH CỦA HÀN QUỐC	
<i>Nguyễn Thị Cẩm Tú</i>	56
6. KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC: NHÌN TỪ GÓC ĐỘ QUY LUẬT MÂU THUẤN	
<i>Đặng Thị Minh Phương</i>	65
7. QUAN ĐIỂM CỦA PH. ĂNGGHEN VỀ MÔI TRƯỜNG VÀ GIÁ TRỊ ĐỐI VỚI VIỆC HÌNH THÀNH TƯ DUY XANH TRONG PHÁT TRIỂN NGÀY NAY	
<i>Đào Thu Hiền</i>	75
8. VỀ SỰ LỰA CHỌN CON ĐƯỜNG ĐI LÊN CHỦ NGHĨA XÃ HỘI Ở VIỆT NAM	
<i>Đỗ Thị Vân Hà</i>	82

9. NHỮNG THÀNH TỰU NỔI BẬT VỀ VAI TRÒ QUẢN LÝ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG MỐI QUAN HỆ VỚI ĐẢNG VÀ NHÂN DÂN

Trần Thị Phúc An 90

PHẦN II: KINH TẾ, MÔI TRƯỜNG VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG 100

10. THỰC TRẠNG ÁP DỤNG ESG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hoàng Thị Thủy 101

11. BẢO ĐẢM AN NINH LƯƠNG THỰC: NHỮNG THÁCH THỨC ĐẾN PHÁT TRIỂN KINH TẾ BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Trung Hiếu 109

12. BÀN VỀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ TRONG PHÁT TRIỂN DU LỊCH TÂM LINH Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Trần Thị Lan Hương 119

13. PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG DU LỊCH BIỂN Ở CÁC TỈNH VEN BIỂN MIỀN TRUNG CỦA VIỆT NAM

Dương Thị Tuyết Nhung 127

14. PHÁT TRIỂN DU LỊCH BỀN VỮNG GẮN VỚI BẢO TỒN, PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HOÁ VÙNG TÂY BẮC

Nguyễn Thị Thu Hương 136

15. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN PHÁT TRIỂN DU LỊCH SINH THÁI THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TẠI TỈNH VĨNH PHÚC

Nguyễn Thị Kim Chung 145

16. BÀN VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA PHÁT TRIỂN DU LỊCH VÀ BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG SINH THÁI TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM

Trần Thị Lan Hương 153

17. XU HƯỚNG THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở VIỆT NAM

Phí Mạnh Phong. 161

18. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ TẠI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CHUYÊN ĐỔI SỐ

Đỗ Đức Ánh; Lê Minh Thống; Nguyễn Thanh Thủy 168

19. TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Ngọc Anh 177

20. XU HƯỚNG NGHÈO CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở VIỆT NAM: BẰNG CHỨNG TỪ KHẢO SÁT QUỐC GIA

Phí Mạnh Phong 184

21. VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC AN TOÀN THÔNG TIN TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hoàng Thị Giang 192

22. NÂNG CAO TRÁCH NHIỆM CỦA CỘNG ĐỒNG ĐỐI VỚI BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG VÌ SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Vũ Công Thương, Trần Thị Thủy 204

23. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO Ý THỨC TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CẤP CHÍNH QUYỀN, DOANH NGHIỆP VÀ NGƯỜI DÂN TRONG BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG TỰ NHIÊN HƯỚNG TỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Nguyễn Thị Nguyệt 214

24. NHU CẦU TỐI THIỂU VÀ VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VỀ MÔI TRƯỜNG

Lê Quốc Hiệp 222

25. TÍNH TẤT YẾU VÀ NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN TRONG VIỆC BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG TỰ NHIÊN HƯỚNG ĐẾN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Nga 231

26. QUÂN ĐỘI THỰC HIỆN CHỨC NĂNG SẢN XUẤT, PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

Ngô Văn Dương 241

PHẦN III: VĂN HÓA, XÃ HỘI VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG 251

27. GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HÓA DÂN TỘC TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐỂ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Lã Quý Đô 253

28. SỰ PHÁT TRIỂN NHẬN THỨC CỦA ĐẢNG VỀ VAI TRÒ CỦA VĂN HÓA ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Ngô Văn Hưởng 262

29. XÂY DỰNG NỀN VĂN HÓA VIỆT NAM TIÊN TIẾN, ĐẠM ĐÀ BẢN SẮC DÂN TỘC THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC

Trần Thị Mai Thanh 271

30. GIÁ TRỊ VĂN HÓA DÂN TỘC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phạm Thị Thương 280

31. SỨC MẠNH MỀM BẢO VỆ TỔ QUỐC VIỆT NAM XÃ HỘI CHỦ NGHĨA - TIẾP CẬN DƯỚI GÓC ĐỘ VĂN HÓA

Nguyễn Tuấn Dũng 288

32. GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY GIÁ TRỊ DI SẢN VĂN HÓA GẮN VỚI PHÁT TRIỂN DU LỊCH BỀN VỮNG TỈNH AN GIANG (Qua nghiên cứu tám Bảo vật Quốc gia)

Đào Vĩnh Hợp 295

33. BẢO TỒN GIÁ TRỊ LỄ CẤP SẮC CỦA NGƯỜI DAO THANH Y TẠI XÃ THƯỢNG YÊN CÔNG, THÀNH PHỐ UÔNG BÍ, TỈNH QUẢNG NINH HIỆN NAY

Nguyễn Thu Thủy 306

34. PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA VĂN HÓA TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG TÂY BẮC HIỆN NAY

Trần Thị Phương Nga 314

35. GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA PHẬT GIÁO ĐỐI VỚI VIỆC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Cao Xuân Sáng 323

36. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT HUY NGUỒN LỰC KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ NHẪM PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC

Bùi Thị Thùy Dương 333

37. TÁC ĐỘNG CỦA ĐÔ THỊ HÓA ĐẾN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Trịnh Thị Thu Hằng 344

38. BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG DI CHỨC CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VÀ SỰ
VẬN DỤNG CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
Định Thị Thúy Hương, Đào Ngọc Anh 354
39. BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT
NAM HIỆN NAY: NHỮNG THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI
Vũ Thị Mai Lương 362
40. BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY
Trần Thị Tâm 375
41. THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC CHÍNH TRỊ Ở TỈNH LÂM
ĐỒNG GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG QUỐC GIA
Nguyễn Thị Vân Anh 386
42. THỨC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH ĐỂ PHÁT
TRIỂN BỀN VỮNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY
Phạm Thanh Thủy 398
43. BÀN VỀ THỰC TRẠNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỚI NGƯỜI ĐỒNG TÍNH,
SONG TÍNH TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH
VĨNH PHÚC
Nguyễn Thị Mai Hương, Ngô Thái Hà 408
44. HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG LĨNH VỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ
Bùi Thị Thùy Dương 417
45. CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI CON NGƯỜI - GIÁ TRỊ NHÂN VĂN TRONG DI CHỨC
CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH
Nguyễn Thị Huyền Chi, Thân Thị Giang 428
46. NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC VẬN ĐỘNG NÔNG DÂN THEO TƯ
TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY
Nguyễn Thị Kim Dung 436
47. QUYỀN CỦA TRẺ EM KHUYẾT TẬT THEO CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VÀ PHÁP
LUẬT VIỆT NAM
Đào Thị Tuyết 445

48. XÂY DỰNG VĂN MINH TRONG CÔNG TÁC LÀM TỪ THIÊN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Thu Trà 453

PHẦN IV: GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG 463

49. VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Thân Thị Hạnh 465

50. MINH TRIẾT TRONG TÁC PHẨM “SỨC KHỎE VÀ THỂ DỤC” CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH

Trần Thị Thu Hoài 475

51. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỰ KẾT HỢP “ĐỨC TRỊ” VỚI “PHÁP TRỊ” - GIÁ TRỊ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

Lê Thị Yến 487

52. KHÁT VỌNG PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM HIỆN NAY – THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Trần Thị Phúc An 495

53. MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN TRIỆT QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG ĐẤT NƯỚC TRONG GIÁO DỤC LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CHO SINH VIÊN HIỆN NAY

Đình Thanh Xuân 507

54. PHÁT HUY VAI TRÒ BẢO VỆ NỀN TẢNG TƯ TƯỞNG CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

Đặng Thị Thanh Trâm 515

55. GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC SINH THÁI CHO SINH VIÊN - YẾU TỐ QUAN TRỌNG GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phan Thị Hồng Duyên, Lê Thị Ngọc Thùy 523

56. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÀ LẠT HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Xuân Quỳnh 532

57. CHÍNH SÁCH KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Dương Quỳnh Trang 541

58. NÂNG CAO Ý THỨC ĐẤU TRANH, PHÒNG, CHỐNG CÁC QUAN ĐIỂM SAI TRÁI CỦA CÁC THỂ LỰC THÙ ĐỊCH TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG CHO SINH VIÊN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH VĨNH PHÚC HIỆN NAY

Nguyễn Đức Khiê 550

59. QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC MÔN GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HỌC SINH Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Trần Thanh Hanh 558

60. VẠCH TRẦN ÂM MƯU, THỦ ĐOẠN CHỐNG PHÁ CỦA CÁC THỂ LỰC THÙ ĐỊCH TRÊN LĨNH VỰC GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Đặng Thị Thanh Trâm 569

61. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ VẤN ĐỀ CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐỂ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

Đình Thanh Xuân, Trần Mai Ước, Lưu Đình Vinh 578

62. NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC LỰA CHỌN, SỬ DỤNG VÀ BỒI DƯỠNG NHÂN TÀI GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Mai Diệu Anh 590

63. CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA PHÁT TRIỂN VÀ NHỮNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CHO VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thanh Thương, Hoàng Thu Trang 600

64. XÂY DỰNG LỰC LƯỢNG NHÂN TÀI TRẺ PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Đỗ Quang Huy 609

65. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Nguyễn Tuấn Vương 619

66. RÈN LUYỆN NHÂN CÁCH NGƯỜI CÔNG AN NHÂN DÂN VÌ SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Lã Thị Huyền Trang 629

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY

*Nguyễn Thị Ngọc Anh**

Tóm tắt: Trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp (DN) giữ vai trò quan trọng trong quá trình phát triển và hội nhập quốc tế của DN Việt Nam hiện nay. TNXH của DN nói chung và TNXH của DN trong việc bảo vệ quyền của người lao động (NLD) nói riêng được xem như vấn đề trọng tâm, cốt lõi để xây dựng văn hóa, thương hiệu, uy tín của DN trên thị trường trong và ngoài nước, góp phần giúp DN phát triển bền vững, tăng khả năng cạnh tranh trong quá trình hội nhập. Tuy nhiên thực thi TNXH của DN trong vấn đề bảo đảm quyền của NLD tại Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập và tồn tại, Trong khuôn khổ bài báo, tác giả chỉ ra một số bất cập của quy định pháp lý tại Việt Nam về vấn đề này và đưa ra một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực thi TNXH của DN trong bảo vệ quyền của NLD.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, Quyền của người lao động, Việt Nam

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sau gần 40 năm đổi mới và phát triển, kinh tế Việt Nam đã có những thay đổi đáng kể trên tất cả các phương diện, các lĩnh vực. Việt Nam đã thoát khỏi tình trạng một nước kém phát triển thành một nước phát triển trung bình, nền kinh tế tăng trưởng cả về quy mô và chất lượng. Việt Nam mở cửa, có quan hệ rộng rãi với cộng đồng quốc tế. Toàn cầu hóa và việc chia sẻ thông tin một cách dễ dàng trên quy mô toàn thế giới đã thúc đẩy trách nhiệm xã hội trở thành vấn đề đi đầu trong kế hoạch, chiến lược của các doanh nghiệp, các tổ chức. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dần trở thành phần cốt lõi để xây dựng văn hóa và thương hiệu của doanh nghiệp trên thị trường. Một trong những khía cạnh của trách nhiệm xã hội là vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với người lao động. Từ việc đảm bảo, bảo vệ quyền của người lao động sẽ góp phần tăng năng suất lao động, tạo ra những sản phẩm chất lượng, xây dựng uy tín của doanh nghiệp, góp phần giúp doanh nghiệp phát triển bền vững, tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Tuy nhiên vấn đề thực thi các quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội trong bảo

* ThS. Trường Đại học Mở - Địa chất.

vệ quyền của người lao động còn nhiều vấn đề bất cập. Trong khuôn khổ bài báo tổng hợp các vấn đề pháp lý liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bảo vệ quyền của người lao động tại Việt Nam, đề xuất một số giải pháp để nâng cao hiệu quả thực thi của vấn đề này.

2. NỘI DUNG

2.1. Trách nhiệm xã hội trong bảo vệ quyền lợi người lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam

Thuật ngữ trách nhiệm xã hội (TNXH) xuất hiện chính thức lần đầu tiên năm 1953 trong cuốn sách “Trách nhiệm xã hội của doanh nhân” của tác giả H.R. Bowen (Bowen, 1953) nhằm mục đích tuyên truyền và kêu gọi người quản lý tài sản không làm tổn hại đến quyền và lợi ích của người khác, kêu gọi lòng từ thiện nhằm bồi hoàn những thiệt hại do các doanh nghiệp làm tổn hại cho xã hội. Tiếp đó, khái niệm trách nhiệm xã hội được phát triển, mở rộng và được hiểu, diễn đạt theo nhiều cách khác nhau. Theo Nhóm phát triển Kinh tế tư nhân của Ngân hàng thế giới (Ward & World bank group, 2004) thì “*TNXH của DN là sự cam kết của DN đóng góp vào sự phát triển kinh tế bền vững thông qua việc tuân thủ chuẩn mực về bảo vệ môi trường, bình đẳng về giới, an toàn lao động, quyền lợi lao động, trả lương công bằng, đào tạo và phát triển nhân viên, phát triển cộng đồng... theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp cũng như sự phát triển chung của toàn xã hội*”. Tuy nhiên dù diễn đạt theo cách nào thì nội hàm phản ánh của TNXH về cơ bản đều có điểm chung là phát triển lợi ích của từng doanh nghiệp phù hợp với pháp luật hiện hành và gắn kết lợi với lợi ích phát triển chung của cộng đồng. Khởi đầu từ những nước phát triển sau đó theo xu thế hội nhập, hoạt động này được lan rộng ra các nước đang phát triển trong đó có Việt Nam. Các doanh nghiệp đóng vai trò kết nối các chủ thể của nền kinh tế, tiên phong thực thi các xu hướng mang tính toàn cầu như thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Toàn cầu hóa và việc chia sẻ thông tin trên quy mô toàn thế giới đã đẩy trách nhiệm xã hội trở thành vấn đề đi đầu trong kế hoạch chiến lược của các loại tổ chức. Không nằm ngoài xu thế, các doanh nghiệp Việt Nam đã và đang thực hiện trách nhiệm xã hội của mình đặc biệt là trách nhiệm xã hội trong vấn đề bảo vệ môi trường, vấn đề bảo vệ quyền lợi của NLĐ, vấn đề đối với cộng đồng.

Từ cách tiếp cận trên, TNXH của DN đối với NLĐ được hiểu là *sự cam kết của DN đối với NLĐ về việc bảo đảm quyền lợi NLĐ trong suốt quá trình thực hiện quan hệ lao động, duy trì quan hệ lao động hài hòa, góp phần tạo sự bình ổn cho DN, xây dựng uy tín DN*.

TNXH của DN trong bảo vệ quyền lợi của NLĐ tại Việt Nam hiện nay được quy định trong rất nhiều các văn bản pháp luật. Hệ thống văn bản pháp điều chỉnh về vấn đề TNXH của DN trong bảo vệ quyền của NLĐ hiện nay dần được phát triển đầy đủ

và hoàn thiện, tạo cơ sở pháp lý để DN thực hiện TNXH trong các vấn đề như điều kiện làm việc, an toàn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo vệ lao động yếu thế như lao động nữ, lao động trẻ em, hành vi vi phạm về lao động cưỡng bức... Hệ thống văn bản hiện nay liên quan đến TNXH của DN trong bảo vệ quyền của NLD được hiện diện trong thực tiễn lao động kể từ khi tuyển dụng, ký kết thực hiện hợp đồng lao động, trả lương, bảo hiểm, đào tạo nghề, đối thoại xã hội và thương lượng tập thể với NLD cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động như Bộ luật lao động 2019, Luật Việc làm 2013, Luật Công đoàn 2012, Luật An toàn vệ sinh lao động 2015... kèm theo đây là các nghị định, thông tư hướng dẫn đã đáp ứng được yêu cầu của hành lang pháp lý quốc tế tạo môi trường pháp lý cho doanh nghiệp xây dựng thương hiệu, uy tín, tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế. Bên cạnh các quy định mang tính pháp lý, trong quan hệ giữa các DN, để bảo đảm thực thi TNXH của DN, giúp DN có những nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế hoặc quốc gia như Tiêu chuẩn SA 8000 - là bộ tiêu chuẩn đưa các yêu cầu về quản trị TNXH do Hội đồng công nhận quyền ưu tiên kinh tế được ban hành năm 1997; Tiêu chuẩn ISO 26000 - là bộ Tiêu chuẩn quốc tế của Tổ chức Tiêu chuẩn quốc tế đưa ra hướng dẫn về TNXH, áp dụng được cho mọi tổ chức, mọi loại hình, các quốc gia; Bộ quy tắc ứng xử BSCI - là bộ quy tắc phản ánh các tiêu chuẩn lao động quốc tế quan trọng nhằm bảo vệ quyền lợi của lao động như ILO, OECD...

Tuy nhiên do các quy định nằm ở nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau, nhiều bộ tiêu chuẩn nên các doanh nghiệp tại Việt Nam đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa rất khó khăn trong việc thực thi cũng như đo lường các vấn đề liên quan đến TNXH của DN nói chung và bảo đảm quyền của NLD nói riêng.

Một số nội dung liên quan đến TNXH của DN đảm bảo quyền của NLD có thể kể đến như:

Thứ nhất, TNXH của DN trong việc đảm bảo các quyền lợi và nguyên tắc thiết yếu tại nơi làm việc. Tại khoản 1 Điều 5 BLLĐ 2019 có quy định về quyền của người lao động như sau: “*Người lao động có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ “*Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” (điểm d khoản 2 Điều 5 BLLĐ 2019). Bên cạnh đó để bảo vệ quyền lợi của người lao động pháp luật cũng đã đặt quy định về xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc “*Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau*” (khoản 1 Điều 7 BLLĐ 2019). Các quy định cụ thể về nguyên tắc sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên... Pháp luật hướng tới các quy định về điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động đối với

nhóm lao động trẻ em, lao động chưa thành niên, lao động nữ.

Thứ hai, pháp luật quy định chi tiết về thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi để DN thực thi trong quan hệ lao động. Các quy định liên quan như thời gian làm việc bình thường, thời gian làm việc ban đêm, thời giờ nghỉ giữa ca, chuyển ca, thời giờ nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng và các trường hợp nghỉ khác để người sử dụng lao động áp dụng linh hoạt trong quá trình lao động.

Thứ ba, pháp luật quy định chặt chẽ các hình thức, nguyên tắc trả lương, vấn đề liên quan tới xây dựng thang bảng lương, định mức lao động, trả lương làm thêm giờ, quy định về chế độ ốm đau, thai sản, chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất để ghi nhận và bảo vệ NLD trong suốt quá trình từ khi NLD bắt đầu làm việc đến khi chấm dứt quan hệ lao động khi có các sự kiện pháp lý xảy ra trong quan hệ lao động.

Thứ tư, vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền của NLD tại cơ sở, hỗ trợ NLD trong việc đối thoại tại nơi làm việc, đại diện NLD trong việc thỏa thuận và thương lượng với DN, giám sát thực thi thỏa ước lao động tập thể. Các quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn được ghi nhận trong Bộ Luật lao động và Luật công đoàn, với nhiều quy định, pháp luật góp phần thiết lập hành lang pháp lý cho doanh nghiệp thực hiện TNXH trong bảo vệ NLD, góp phần hạn chế tình trạng NLD bị xâm hại khi tham gia quan hệ lao động.

2.2. Một số hạn chế của quy định pháp lý về TNXH của DN trong bảo đảm quyền của NLD

Bên cạnh những mặt đạt được trong việc xây dựng chính sách, hệ thống pháp luật về TNXH của DN trong việc bảo vệ quyền của NLD thì pháp luật vẫn bộc lộ nhiều điểm hạn chế như

Thứ nhất, TNXH của DN trong bảo đảm quyền của NLD được quy định ở nhiều văn bản khác nhau, do nhiều cơ quan quản lý nhà nước ban hành nên khó cho DN và NLD trong việc tìm hiểu những vấn đề liên quan đến trách nhiệm của mình

Thứ hai, việc phổ biến pháp luật chưa thực sự được coi trọng nên đã ảnh hưởng đến việc tiếp cận và thực thi TNXH của DN trong bảo vệ quyền lợi của NLD

Thứ ba, mặc dù các quy định của pháp luật hiện nay đã tương đối chi tiết và đầy đủ tuy nhiên một số quy định của Bộ luật Lao động về TNXH trong bảo vệ quyền lợi của NLD chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể. Một số quy định chưa tương tích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, thiếu các quy định mang tính linh hoạt để phù hợp với hành lang pháp lý quốc tế và các Bộ quy tắc ứng xử của các công ty.

Thứ tư, các quy định về vấn đề lao động nữ vẫn còn một số bất cập như chưa có quy định rõ ràng về thời gian nghỉ của lao động nữ trong thời gian hành kinh, thực tế

gần như các lao động nữ chưa nắm được hoặc chưa được đảm bảo về quyền này; quy định về thời gian nghỉ cho con bú, quy định về danh mục cấm sử dụng lao động nữ, quy định về thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ. Đối với các quy định liên quan đến quyền của lao động trẻ em, lao động chưa thành niên còn nhiều hạn chế trong việc xác định lao động trẻ em tham gia vào quan hệ lao động, quy định thời gian làm việc của người dưới 15 tuổi... Vấn đề xây dựng nội quy và ký kết thỏa ước lao động tập thể: về vấn đề này hiện nay chưa có cơ chế hỗ trợ quá trình thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, các DN còn né tránh, chưa thực hiện đặc biệt là đối với những DN nhỏ và vừa. Về vấn đề tổ chức công đoàn, đây được coi là nội dung quan trọng trong quan hệ lao động, tuy nhiên các quy định này còn một số điểm chưa tương thích với Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), tại Việt Nam, công đoàn chưa thực sự đóng vai trò trong việc đảm bảo quyền lợi của NLD đặc biệt là trong vấn đề đòi hỏi về lương, thưởng cho NLD, các hoạt động của công đoàn ngoài việc NLD phải đóng phí công đoàn thì ngân sách nhà nước hỗ trợ một phần và dựa trên sự đóng góp kinh phí 2% của tổ chức sử dụng lao động – đây là một quy định chưa tương thích với Hiệp định CPTPP.

Thứ năm, các chế tài quy định về TNXH của DN trong bảo vệ quyền lợi NLD còn thấp, chưa đủ sức răn đe cũng như ngăn ngừa các DN vi phạm.

2.3. Một số khuyến nghị nâng cao hiệu quả thực thi TNXH của DN trong việc bảo đảm quyền của NLD tại Việt Nam

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, việc thực thi TNXH của DN trong bảo vệ quyền lợi của NLD giữ vai trò quan trọng. Để nâng cao hiệu quả thực thi TNXH của DN trong vấn đề này cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng hành lang pháp lý hoàn thiện, minh bạch và đáp ứng được yêu cầu toàn cầu hóa trong giai đoạn hiện nay. Nhà nước cần ban hành các văn bản pháp luật hướng dẫn một số quy định trong Bộ Luật lao động 2019, sửa đổi các quy định về Luật Công đoàn, mở rộng vai trò, thẩm quyền của tổ chức công đoàn. Nhà nước cần xây dựng các quy định phù hợp với hành lang pháp lý quốc tế, tạo điều kiện cho NLD khi tham gia lao động tại các DN trong và ngoài nước.

Thứ hai, nâng cao nhận thức, ý thức của các chủ thể liên quan đến TNXH của DN trong việc đảm bảo quyền của NLD. Có nhiều chủ thể có liên quan đến việc thực hiện TNXH của DN trong việc bảo đảm quyền của NLD, trong đó bao gồm các DN, các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội, truyền thông và người dân, trong đó các DN có vị trí quan trọng nhất. Tất cả các chủ thể này cần được tuyên truyền, giáo dục để nâng cao nhận thức từ đó có ý thức tôn trọng, thực hiện và đấu tranh chống lại những vi phạm về quyền của NLD trong hoạt động kinh doanh của DN. Việc triển khai thực hiện TNXH của DN đòi hỏi trước hết người lãnh đạo, quản lý DN phải có tâm, có tầm nhìn và kiến thức về TNXH của DN đặc biệt là TNXH của DN trong việc bảo đảm quyền của NLD.

Trong thời gian qua, nhiều DN đã tiến hành các chương trình hội thảo liên quan đến TNXH của DN, triển khai ứng dụng các mô hình áp dụng hiệu quả tại nhà máy xí nghiệp. Tuy nhiên hình thức này hiện nay chỉ áp dụng tại các DN lớn, tập đoàn nhà nước còn tại các DNNVV thì chủ DN chưa quan tâm và nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của TNXH của DN. Trách nhiệm xã hội không phải là chỉ đi làm từ thiện một cách đơn thuần, mà nó phải trên nền tảng cơ bản là kinh doanh, thực hiện đúng pháp luật. Người làm chủ, quản lý doanh nghiệp có thể nói họ là tấm gương sáng, là nhân tố quan trọng trong việc hình thành triết lý kinh doanh, văn hóa doanh nghiệp. Khi họ được trang bị kiến thức, hiểu biết về pháp luật, nghĩa vụ của doanh nghiệp khi kinh doanh, sẽ dẫn dắt doanh nghiệp kinh doanh trong khuôn khổ pháp luật, thực hiện tốt trách nhiệm xã hội, mà trước hết là trách nhiệm đối với NLĐ trong DN.

Thứ tư, hợp nhất các Bộ quy tắc ứng xử trong các doanh nghiệp, các công ty đa quốc gia với những nội dung cốt lõi trong bảo vệ quyền của NLĐ để tạo sự thống nhất trong thực tiễn áp dụng cho DN. Thêm vào đó khi hợp nhất các Bộ quy tắc ứng xử sẽ giảm thiểu sự chồng chéo, không cần thiết trong quá trình áp dụng, đồng thời góp phần đơn giản hóa quá trình thanh tra, kiểm tra giám sát việc thực thi cam kết của DN với NLĐ.

Thứ năm, Nhà nước cần cải cách hệ thống thanh tra lao động để có thể phát hiện và xử lý kịp thời những vi phạm pháp luật về TNXH của DN trong việc bảo đảm các quyền của NLĐ. Nhà nước cần tăng ngân sách cho hệ thống thanh tra lao động, đảm bảo lực lượng này có nguồn lực thích đáng để tập huấn, đào tạo nâng cao năng lực và mua sắm các trang thiết bị chuyên dụng cho việc thanh tra, xác định những vi phạm đặc biệt là những vi phạm tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

3. KẾT LUẬN

TNXH của DN đang là một vấn đề được quan tâm trong những năm gần đây và dần được đưa vào chiến lược phát triển của các DN trong khu vực và trên thế giới. TNXH của DN trong bảo vệ quyền lợi của NLĐ được coi là cốt lõi để DN xây dựng thương hiệu, uy tín và góp phần vào sự phát triển bền vững của DN. Thực thi tốt TNXH của DN trong bảo vệ quyền lợi của NLĐ là đang xây dựng văn hóa DN, nâng cao khả năng cạnh tranh của DN trên thị trường khu vực và hội nhập với quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Bowen, H. R. (1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, University of Iowa Press.

[2] Nguyễn Thị Kim Chi (2016), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học quốc gia Hà Nội

[3] Đinh Thị Cúc (2015), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội;

[4] Nguyễn Đình Cung, & Lưu Minh Đức (2009), *Nghiên cứu của các Viện, các tổ chức nghiên cứu Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp – Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: một số vấn đề lý luận và yêu cầu đổi mới trong quản lý nhà nước đối với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam*, Hà Nội, Công thông tin kinh tế Việt Nam;

[5] Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2019), *Bộ luật Lao động*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[6] Ward, H., & World bank group (2004, Tháng Giêng), *Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: taking stock*.