

Tình hình thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tiếp cận từ chính sách tiền lương

Đoàn Thị Yến, Nguyễn Thị Hồng*

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Ngày nhận bài 7/8/2017; ngày chuyển phản biện 9/8/2017; ngày nhận phản biện 18/9/2017; ngày chấp nhận đăng 25/9/2017

Tóm tắt:

Trách nhiệm xã hội (TNXH) là thuật ngữ tương đối mới không chỉ đối với cá nhân mà còn đối với các doanh nghiệp ở Việt Nam. Với sự tham gia của Việt Nam vào Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) năm 2007, TNXH doanh nghiệp đang nhận được nhiều mối quan tâm từ các doanh nghiệp bởi đó là điều kiện cần thiết để các doanh nghiệp có thể phát triển bền vững, đáp ứng được các yêu cầu của khách hàng và các đối tác trong, ngoài nước. Từ năm 2005, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đã tổ chức giải thưởng “TNXH - hướng tới sự phát triển bền vững” để vinh danh các doanh nghiệp chủ động thực hiện TNXH trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Có thể nói rằng, TNXH là một yêu cầu đối với các doanh nghiệp và họ không thể tiếp cận thị trường quốc tế mà không thực hiện TNXH. Trên cơ sở kết quả khảo sát 50 doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội về thực hiện TNXH, các tác giả đã đưa ra một số đề xuất, khuyến nghị nhằm góp phần tăng cường TNXH doanh nghiệp về lĩnh vực tiền lương.

Từ khóa: Chính sách tiền lương, trách nhiệm xã hội.

Chỉ số phân loại: 5.2

Đặt vấn đề

Chính sách tiền lương trong doanh nghiệp đứng từ góc độ quản trị là một trong những công cụ quan trọng để doanh nghiệp thực hiện các mục tiêu về năng suất lao động, hiệu quả làm việc, thu hút và giữ chân người lao động cũng như góp phần tăng giá trị, vị thế của doanh nghiệp trên thương trường. Có nhiều cách hiểu về TNXH tiếp cận từ chính sách tiền lương: 1) TNXH doanh nghiệp tiếp cận từ chính sách tiền lương được hiểu là tất cả những giá trị liên quan đến tiền lương mà người lao động mong đợi ở doanh nghiệp đó trong một thời điểm hay thời kỳ nhất định; 2) TNXH của doanh nghiệp từ chính sách tiền lương bản chất là sự cam kết đơn phương của doanh nghiệp (tự cam kết) trong việc đảm bảo và nâng cao đời sống của người lao động thông qua chính sách tiền lương; 3) Nhìn từ góc độ người lao động, những mong đợi của họ từ chính sách tiền lương của doanh nghiệp gồm: Được trả lương làm thêm giờ, làm đêm, lương ngày ngừng việc, nghỉ lễ, tết theo đúng quy định của pháp luật; được trả lương đảm bảo đủ trang trải cuộc sống; chế độ trả lương phải đảm bảo công bằng, đãi ngộ cân tương xứng với kết quả làm việc, những cống hiến, vị trí công việc người lao động đảm nhận hay năng lực của từng người.

Dù theo hướng tiếp cận nào, TNXH doanh nghiệp nói

chung và tiếp cận từ chính sách tiền lương nói riêng cần được nhận thức một cách đầy đủ về trách nhiệm của mình tới nhân viên, khách hàng, cộng đồng và môi trường. Nhiều công ty đã sử dụng TNXH trong vấn đề tiền lương như một hướng kinh doanh mới khi nhận ra nó có thể giúp nâng cao vai trò của nhà quản trị, cải thiện tình hình tài chính, nâng cao động cơ làm việc, mức độ trung thành của nhân viên.

Chính sách tiền lương là một trong những nội dung căn bản của hầu hết các bộ tiêu chuẩn TNXH doanh nghiệp. Trong một số bộ quy tắc ứng xử CoC (code of conduct) như ISO 14000, SA 8000, WRAP... có quy định về vấn đề tiền lương [1]. Tổng hợp các quy định trong các bộ CoC, nội dung chủ yếu của TNXH doanh nghiệp trong lĩnh vực tiền lương bao gồm: Doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định của pháp luật hiện hành trong vấn đề trả lương cho người lao động (trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu, trả lương đúng thời hạn...); tiền lương trong doanh nghiệp phải đảm bảo tính công khai, minh bạch, dễ hiểu, dễ tính; không phân biệt đối xử khi trả lương; ai làm nhiều hưởng nhiều, ai làm ít hưởng ít, không bình quân chia đều; các quy định về tiền lương, phúc lợi và thu nhập khác phải chi tiết, rõ ràng, đáp ứng đủ nhu cầu cơ bản cho người lao động.

Việt Nam là nước đang phát triển. Số lượng lao động lớn nhưng đội ngũ lao động đạt chất lượng cao lại không

*Tác giả liên hệ: Email: hong174ulsa@gmail.com

Implementation of corporate social responsibility through the salary policy

Thi Yen Doan, Thi Hong Nguyen*

University of Labour and Social Affairs (ULSA)

Received 7 August 2017; accepted 25 September 2017

Abstract:

Social responsibility is a relatively new term not only for individuals but also for enterprises in Vietnam. With the Vietnam's entry into the World Trade Organization (WTO) in 2007, corporate social responsibility is receiving a lot of interest from enterprises because it is a necessary condition to develop sustainably and meet the requirements of domestic and foreign partners. Since 2005, the Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI) has been organizing the "Corporate Social Responsibility - Towards Sustainable Development" award to honor enterprises who have actively implemented social responsibility in the context of international economic integration. It can be said that social responsibility is a requirement for enterprises, and they can not fully participate international markets without taking social responsibility. This article is based on the report of survey results with 50 enterprises in Hanoi to find out the implementation situation of corporate social responsibility and propose some recommendations in order to enhance corporate social responsibility through salary policies.

Keywords: Corporate social responsibility - CSR, salary policy.

Classification number: 5.2

nhiều. Do vậy việc thu hút và giữ được nhân viên có chuyên môn tốt và có sự cam kết cao là một thách thức đối với các doanh nghiệp. Những doanh nghiệp trả lương thỏa đáng và công bằng, tạo cho nhân viên cơ hội đào tạo, bảo hiểm y tế và môi trường làm việc cạnh tranh có khả năng thu hút và giữ được nhân viên tốt. Đó cũng chính là một trong những khía cạnh mà doanh nghiệp phải thực hiện theo đúng cam kết TNXH của mình.

Tình hình thực hiện TNXH doanh nghiệp tiếp cận từ chính sách tiền lương

Tiền lương cho người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay

Số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (năm 2016) cho thấy, tiền lương, thu nhập có xu hướng ổn định và tăng so với năm 2015. Cụ thể, tiền lương bình quân năm 2016 là 5,71 triệu đồng/tháng, tăng 7,5% so với năm 2015. Trong đó, doanh nghiệp nhà nước có mức lương bình quân cao nhất, đạt 7,08 triệu đồng/tháng (năm 2015 là 6,98 triệu đồng). Tiếp theo là công ty có vốn góp của Nhà nước (6 triệu đồng/tháng), doanh nghiệp FDI (5,69 triệu đồng/tháng) và cuối cùng là doanh nghiệp tư nhân (5,47 triệu đồng/tháng). Mặc dù doanh nghiệp tư nhân có mức tiền lương bình quân thấp nhất nhưng lại có tỷ lệ tăng lương cao nhất (10,06%) [2].

Thu nhập bình quân năm 2016 là 6,03 triệu đồng/tháng, tăng 5,4% so với năm 2015 (5,72 triệu đồng/tháng). Trong đó, doanh nghiệp nhà nước cũng có mức thu nhập bình quân cao nhất (7,75 triệu đồng/tháng), tiếp theo là công ty cổ phần có vốn góp của Nhà nước (6,48 triệu đồng/tháng), doanh nghiệp tư nhân (6,04 triệu đồng/tháng) và doanh nghiệp FDI (5,7 triệu đồng/tháng). Tính riêng trong quý 1/2017, thu nhập bình quân tháng từ việc làm chính của lao động làm công hưởng lương là 5,4 triệu đồng, tăng 323.000 đồng (6,4%) so với quý 4/2016 và tăng 318.000 đồng (6,3%) so với cùng kỳ năm 2016 [2].

Như vậy, có sự chênh lệch lớn về thu nhập của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp nêu trên. Điều này cho thấy giữa các doanh nghiệp có sự khác biệt lớn về sử dụng lao động, khả năng cạnh tranh, hiệu quả sản xuất kinh doanh. Những doanh nghiệp có quy mô lớn và những công ty sử dụng nguồn lao động có chất lượng cao, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực thì có khả năng cạnh tranh tốt hơn trong cơ chế thị trường, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và trả lương cao hơn cho người lao động. Với những doanh nghiệp này, chính sách tiền lương của họ thường thoáng và linh hoạt hơn. Chính vì vậy, họ có điều

kiện tốt hơn để thực hiện TNXH của mình thông qua chính sách tiền lương.

Đánh giá tình hình thực hiện TNXH doanh nghiệp tiếp cận từ chính sách tiền lương

TNXH của doanh nghiệp từ chính sách tiền lương là sự cam kết đơn phương của doanh nghiệp (tự cam kết) trong chính sách tiền lương để đảm bảo và nâng cao đời sống của người lao động trong doanh nghiệp. Do đó, để đánh giá tình hình thực hiện TNXH doanh nghiệp, chúng tôi tiến hành đánh giá sự tuân thủ pháp luật hiện hành liên quan đến lĩnh vực tiền lương của doanh nghiệp, tiếp đó tính đến các giá trị doanh nghiệp thực hiện được trong chính sách tiền lương để đáp ứng các mong đợi của người lao động cũng như tăng cường lợi ích các bên.

Thực tế hiện nay, bên cạnh số lượng không nhiều doanh nghiệp có chính sách TNXH về lĩnh vực tiền lương tốt, thì tình trạng các doanh nghiệp vi phạm các quy định của pháp luật có liên quan đến lĩnh vực tiền lương cũng khá phổ biến.

Theo báo cáo tổng hợp kết quả khảo sát thực hiện TNXH doanh nghiệp tại 50 doanh nghiệp ở Hà Nội (xét về loại hình doanh nghiệp có 50% doanh nghiệp ngoài nhà nước, 32% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 18% doanh nghiệp nhà nước; xét về quy mô doanh nghiệp có 38% doanh nghiệp lớn, 58% doanh nghiệp nhỏ và vừa, 4% doanh nghiệp siêu nhỏ) cho thấy:

Về mức lương thấp nhất (có 49 doanh nghiệp trả lời): Có 49/49 doanh nghiệp (100%) có mức lương thấp nhất trả cho người lao động cao hơn hoặc bằng với mức lương tối thiểu vùng. Trong đó, có 10/49 doanh nghiệp (20,4%) có mức lương thấp nhất trả cho người lao động bằng mức lương tối thiểu vùng và 39/49 doanh nghiệp (79,6%) trả cao hơn mức lương tối thiểu vùng.

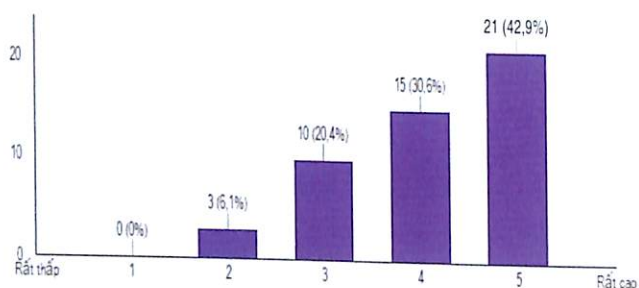
Về chế độ trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương thử việc (có 47 doanh nghiệp trả lời): Có 36/47 doanh nghiệp (76,6%) trả bằng mức tối thiểu luật quy định; 10/47 doanh nghiệp (21,3%) trả cao hơn mức tối thiểu luật quy định và có 1/47 doanh nghiệp (2,1%) cho rằng chế độ trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương thử việc của doanh nghiệp hiện nay không đảm bảo quy định của pháp luật về tiền lương.

Về phạt khấu trừ lương (có 49 doanh nghiệp trả lời): Có 3/49 doanh nghiệp (6,1%) thường xuyên áp dụng phạt khấu trừ lương, 20/49 doanh nghiệp (40,8%) thỉnh thoảng mới áp dụng và 26/49 doanh nghiệp (53,1%) không bao giờ phạt khấu trừ lương.

Về thời điểm chi trả lương: Có 44/49 doanh nghiệp (89,8%) thực hiện chi trả lương kịp thời, đúng quy định; 4/49 doanh nghiệp (8,2%) trả lương chậm và không đền bù cho người lao động theo lãi suất; 1/49 doanh nghiệp (2,0%) trả lương chậm và có thực hiện đền bù theo lãi suất.

Về mức độ kịp thời và đầy đủ trong tham gia đóng và giải quyết các chế độ bảo hiểm cho người lao động: Khảo sát các doanh nghiệp theo thang đo Likert 5 điểm (từ mức rất thấp đến mức rất cao) thu được kết quả sau (có 49 doanh nghiệp trả lời): Có 21/49 doanh nghiệp (chiếm 42,9%) trả lời với mức “rất cao”, 15/49 doanh nghiệp (chiếm 30,6%) trả lời với mức “cao”, 10/49 doanh nghiệp (chiếm 20,4%) trả lời với mức “bình thường” và có 3/49 doanh nghiệp (chiếm 6,1%) cho rằng mức độ kịp thời và đầy đủ trong tham gia đóng và giải quyết các chế độ bảo hiểm cho người lao động là “thấp” (hình 1).

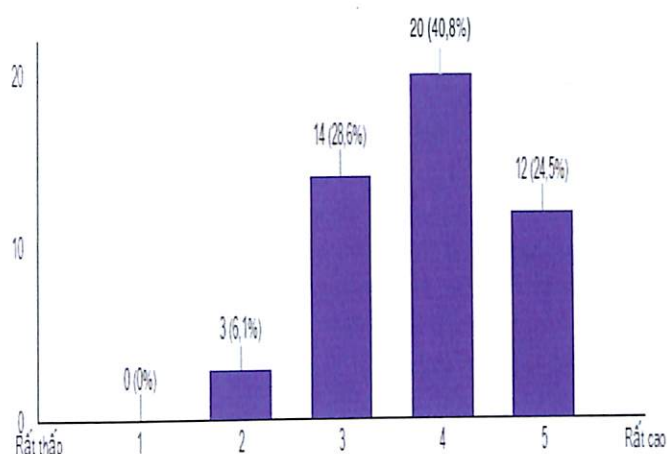
49 câu trả lời)



Hình 1. Mức độ kịp thời và đầy đủ trong tham gia đóng và giải quyết các chế độ bảo hiểm cho người lao động [3].

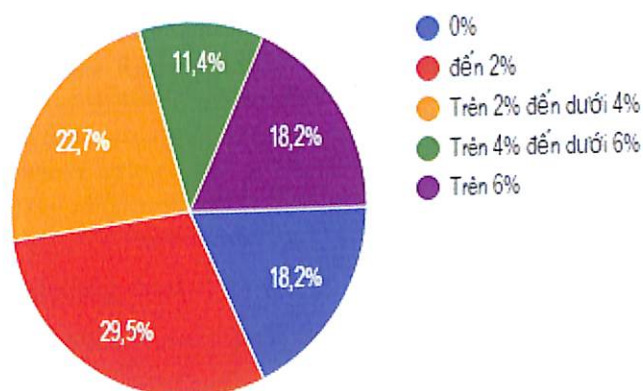
Về cung cấp thông tin chi tiết về lương và các khoản chi trả khác cho người lao động (có 49 doanh nghiệp trả lời): Có 40/49 doanh nghiệp (81,6%) cung cấp thường xuyên, 7/49 doanh nghiệp (14,3%) thỉnh thoảng cung cấp và 2/49 doanh nghiệp (4,1%) không bao giờ cung cấp.

Về mức độ công bằng trong trả lương, thưởng, phúc lợi gắn với mức độ phức tạp công việc/trình độ lành nghề, điều kiện làm việc và kết quả làm việc thực tế: Với thang đo tương tự như trên, kết quả khảo sát 50 doanh nghiệp nhận được trả lời của 49 doanh nghiệp với kết quả như sau: Có 12/49 doanh nghiệp (24,5%) trả lời với mức “rất cao”, 20/49 doanh nghiệp (40,8%) trả lời với mức “cao”, 14/49 doanh nghiệp (28,6%) trả lời với mức bình thường. Vẫn còn có 3/49 doanh nghiệp (6,1%) cho rằng mức độ công bằng trong trả lương, thưởng, phúc lợi gắn với mức độ phức tạp công việc/trình độ lành nghề, điều kiện làm việc và kết quả làm việc thực tế là “thấp” (hình 2).



Hình 2. Mức độ công bằng trong trả lương, thưởng, phúc lợi gắn với mức độ phức tạp, điều kiện và kết quả làm việc thực tế [3].

Về mức trích lập quỹ phúc lợi, hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện thực hiện các hoạt động chăm lo đời sống tinh thần người lao động (% quỹ lương): Có 44 doanh nghiệp trả lời, cụ thể 13/44 doanh nghiệp (29,5%) trích nhỏ hơn hoặc bằng 2% tổng quỹ tiền lương cho quỹ phúc lợi, hỗ trợ kinh phí; 10/44 doanh nghiệp (22,7%) trích từ hơn 2 đến 4% tổng quỹ tiền lương cho quỹ phúc lợi, hỗ trợ kinh phí; 5/44 doanh nghiệp (11,4%) trích từ hơn 4 đến 6% tổng quỹ tiền lương cho quỹ phúc lợi, hỗ trợ kinh phí và 8/44 doanh nghiệp (18,2%) trích hơn 6% tổng quỹ tiền lương cho quỹ phúc lợi, hỗ trợ kinh phí. Vẫn còn 8/44 doanh nghiệp (18,2%) không tiến hành trích lập quỹ (hình 3).



Hình 3. Tỷ lệ trích tổng quỹ tiền lương cho quỹ phúc lợi, hỗ trợ kinh phí.

Như vậy, xét ở khía cạnh tuân thủ pháp luật về tiền lương cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp đã thực hiện đúng các

quy định (49/49 doanh nghiệp thực hiện đúng chính sách tiền lương tối thiểu vùng, 46/47 doanh nghiệp thực hiện đúng chế độ trả lương làm thêm giờ, làm việc ban đêm..., chỉ có 4/49 doanh nghiệp thực hiện trả lương chậm và không đền bù lãi suất). Tuy nhiên, xét ở khía cạnh các giá trị doanh nghiệp thực hiện được trong chính sách tiền lương để đáp ứng các mong đợi của người lao động cũng như tăng cường lợi ích các bên thì có một tỷ lệ lớn các doanh nghiệp (17/49 doanh nghiệp - chiếm 34,7%) cho rằng mức độ công bằng trong trả lương, thưởng, phúc lợi gắn với mức độ phức tạp công việc/trình độ lành nghề, điều kiện làm việc và kết quả làm việc thực tế là “bình thường và thấp”. Mức trích lập quỹ phúc lợi, hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện thực hiện các hoạt động chăm lo đời sống tinh thần người lao động chưa phù hợp (thấp). Do đó, bản thân các doanh nghiệp cần chủ động xây dựng các chương trình và đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường TNXH, đặc biệt trong chính sách tiền lương.

Một số khuyến nghị nhằm tăng cường TNXH của doanh nghiệp tiếp cận từ chính sách tiền lương

Một là, nâng cao hiểu biết về pháp luật lao động liên quan đến tiền lương và các chế độ đãi ngộ khác đối với người lao động. Doanh nghiệp cần nâng cao hiểu biết các quy định của pháp luật về tiền lương; cập nhật những văn bản pháp lý mới được Nhà nước sửa đổi, bổ sung để qua đó thực hiện đúng pháp luật về tiền lương, đảm bảo trả lương cho người lao động không được thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng Chính phủ quy định theo từng thời kỳ, thực hiện trả lương làm thêm giờ, làm đêm, thử việc, khấu trừ lương theo đúng quy định của pháp luật hiện hành.

Hai là, xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai các nội dung thực hiện TNXH tiếp cận từ chính sách tiền lương như: Thực hiện chi trả lương, thưởng, đóng và giải quyết các chế độ bảo hiểm cho người lao động kịp thời và đúng quy định; cải cách chính sách tiền lương theo hướng phân tích và thiết kế phươg án trả lương phù hợp với các nhóm đối tượng trong doanh nghiệp. Thực hiện trả lương theo chức danh công việc, năng lực của người lao động và kết quả thực hiện công việc; tiền lương của người lao động cần đảm bảo mức sống của người lao động. Khi xác định các mức lương, doanh nghiệp cần khảo sát mức lương của các doanh nghiệp khác và mức sống của người lao động trên địa bàn để đảm bảo tiền lương của doanh nghiệp đáp ứng được đời sống của họ và có tính cạnh tranh trên thị trường; doanh nghiệp cần chú trọng đến các chế độ đãi ngộ khác và các chương trình phúc lợi nhằm đáp ứng các mong đợi từ phía người lao động, góp phần nâng cao đời sống của người lao động trong doanh nghiệp, đồng thời động viên, khuyến khích người lao

động gắn bó lâu dài với công ty; doanh nghiệp cần đảm bảo người lao động được đãi ngộ xứng đáng thông qua năng suất, chất lượng công việc. Xây dựng lộ trình tăng lương, thưởng cụ thể cho từng đối tượng (lao động phổ thông, lao động có trình độ, tay nghề). Người lao động được tạo cơ hội bình đẳng, được tạo cơ hội đào tạo và phát triển. Doanh nghiệp mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Đây là những quy định mang tính pháp lý các doanh nghiệp cần phải thực hiện.

Ba là, doanh nghiệp cần tăng cường đối thoại với người lao động nhằm giúp người lao động hiểu biết pháp luật lao động về tiền lương cũng như chính sách tiền lương của doanh nghiệp, qua đó góp phần cải thiện quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Khi thực hiện được những buổi đối thoại có chất lượng thì không chỉ góp phần nâng cao đời sống và cải thiện điều kiện làm việc cũng như các chế độ chính sách cho người lao động mà qua đó người lao động cũng nhận thức được trách nhiệm của mình đối với doanh nghiệp để cùng xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bởi đối với doanh nghiệp, đối thoại sẽ góp phần làm tăng năng suất lao động, tăng chất lượng sản phẩm, tiết kiệm chi phí và đảm bảo tiến độ sản xuất. Đối với người lao động, đối thoại giúp cải thiện môi trường làm việc, tăng khả năng sáng tạo, tăng thu nhập và tăng cơ hội phát triển. Trong quan hệ lao động, đối thoại giúp giảm nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động, tạo lập các mối quan hệ lao động thân thiện, hài hòa, ổn định và ngày càng tiến bộ.

Bốn là, chuẩn hóa các hoạt động quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp. Việc chuẩn hóa các hoạt động quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp, thực hiện tốt tất cả các hoạt động quản trị nhân lực từ khâu tuyển dụng nhân lực, bố trí, sắp xếp nhân lực, đào tạo và phát triển nhân lực, đãi ngộ nhân lực... đồng nghĩa với việc doanh nghiệp đã thực hiện tốt TNXH đối với người lao động. Do vậy, muốn thực hiện TNXH đối với người lao động một cách bài bản, chuyên nghiệp và có tính hệ thống thì các doanh nghiệp cần tích

hợp các công cụ và kỹ thuật quản trị nhân lực vào trong hoạt động của mình như phân tích công việc, KPIs, BSC...

Năm là, các doanh nghiệp cần xây dựng được một đội ngũ hay nhóm phụ trách mảng thực hiện TNXH có đầy đủ kiến thức về TNXH, cũng như nhiệt tình trong công tác, đồng thời đội ngũ này phải được trao đủ quyền để thực hiện tốt việc áp dụng và theo dõi quá trình vận hành hệ thống trong doanh nghiệp. Nhóm này có thể là những nhân lực kiêm nhiệm phụ trách công tác nhân sự, công tác an toàn lao động, công tác lương thưởng và đãi ngộ cho người lao động.

Kết luận

Mỗi doanh nghiệp đều phải có TNXH, không phân biệt quy mô, phạm vi hoạt động của doanh nghiệp, cũng không phân biệt doanh nghiệp mới hay hoạt động nhiều năm. TNXH xuất phát từ nội tại của doanh nghiệp, thể hiện rằng khi đã hoạt động thì doanh nghiệp phải có trách nhiệm với xã hội. Hoạt động TNXH của doanh nghiệp không còn là các hoạt động thiện nguyện, mà nó đã được nâng lên thành một yếu tố cấu thành cho sự phát triển bền vững. Mỗi doanh nghiệp muốn phát triển bền vững phải nhận thức được rằng họ có trách nhiệm với xã hội trong toàn bộ tác động của họ với môi trường xã hội, môi trường tự nhiên và tuân thủ luật pháp. Cho nên TNXH doanh nghiệp là yếu tố rất căn bản cấu thành sự phát triển bền vững, trong đó TNXH của doanh nghiệp về chính sách tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng, tiên quyết giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển trong bối cảnh nước ta hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng như hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>.
- [2] Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2016), *Báo cáo thống kê về tiền lương, thu nhập bình quân của người lao động năm 2016*.
- [3] Nguyễn Thị Hồng (2016), "Báo cáo tổng hợp kết quả khảo sát đánh giá TNXH doanh nghiệp về lao động - xã hội trong 50 doanh nghiệp", *Hội thảo khoa học*, Trường Đại học Lao động - Xã hội.