

KINH TẾ HỌC - XÃ HỘI HỌC

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP

LƯU TRỌNG TUẤN
LƯU THỊ BÍCH NGỌC

TÓM TẮT

Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động. Tình hình tranh chấp lao động ngày càng có biểu hiện gia tăng ở Việt Nam. Thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa, giúp giảm thiểu tranh chấp lao động ở các doanh nghiệp.

1. TÌNH HÌNH TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

Tình hình tranh chấp lao động tại Việt Nam ngày càng có dấu hiệu gia tăng. Trong thời kỳ 1995-2010, cả nước xảy ra 3.620 cuộc ngừng việc tập thể, đình công tự phát của người lao động. Riêng năm 2010 đã có 424 cuộc và 3 tháng đầu năm 2011 đã có 220 cuộc đình công.

Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tất cả các cuộc tranh chấp lao động xảy ra đều không tuân theo quy định của pháp

luật lao động và 80% xảy ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ vi phạm pháp luật và chính sách về tiền lương trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Mặt khác, sự tác động của giá cả sinh hoạt tăng, làm giá trị thực tế của tiền lương bị tụt giảm, thu nhập người lao động không đảm bảo cuộc sống cũng là nguy cơ dẫn tới các cuộc tranh chấp lao động ngày càng tăng.

Việc giải quyết các mâu thuẫn này, hiện người lao động chỉ hy vọng vào thỏa ước lao động tập thể và thỏa ước ngành để được giải quyết chế độ lương, thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, v.v. Tuy nhiên, chất lượng thỏa thuận còn khá thấp. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, hiện mới chỉ có 35% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 10% doanh nghiệp tư nhân ký thỏa ước lao động tập thể (Thanh Xuân, 2011).

2. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG LÀ GÌ?

Theo quy định tại Điều 157 Luật Lao động của Việt Nam (Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội 2011) thì tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Lưu Trọng Tuấn. Tiến sĩ. Đại học Tài chính Marketing.

Lưu Thị Bích Ngọc. Công ty Truyền số liệu khu vực II, Đại học Công nghệ Sài Gòn.

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm.

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

3. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Tranh chấp lao động được giải quyết theo những nguyên tắc sau đây (Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, 2011, tr. 38):

- Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp, và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;
- Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;
- Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, và đúng pháp luật;
- Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân gồm:

1) Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, hoặc hòa giải viên lao động của cơ quan lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh đối với những nơi không có Hội đồng hòa giải lao động cơ sở.

2) Tòa án nhân dân.

Các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể gồm:

1) Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động của cơ quan lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh đối với nơi không có Hội đồng hòa giải lao động cơ sở.

2) Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh.

3) Tòa án nhân dân.

Số lượng hội đồng hòa giải cơ sở được thành lập ở các doanh nghiệp thấp (<30%). Các cơ quan này cũng không giải quyết được vụ tranh chấp tập thể nào, mới hòa giải được số ít vụ tranh chấp cá nhân. Hòa giải viên lao động cũng mới chỉ được thành lập ở một số tỉnh (chủ yếu ở phía Nam), đã giải quyết được một số vụ tranh chấp lao động cá nhân, cũng chưa giải quyết được vụ tranh chấp lao động tập thể nào. Mặt khác, hòa giải viên chưa được đào tạo phù hợp với yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động và không có kinh phí hoạt động thường xuyên (chỉ có kinh phí hỗ trợ theo từng vụ việc). Còn hội đồng trọng tài lao động dù đã được thành lập ở tất cả các tỉnh, thành phố kể từ năm 1999 nhưng việc thực hiện nhiệm vụ hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích hầu như không thực hiện, mới chỉ thụ lý giải quyết được một số ít vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền (Kim Thanh, 2011).

Theo ông Richard Fincher - hòa giải viên, kiêm trọng tài lao động Mỹ: “Việc phát sinh tranh chấp lao động là một hiện tượng khách quan, thông thường giải quyết tranh chấp lao động bằng con đường toà án rất phức tạp. Vì vậy, hòa giải, thương lượng trong giải quyết tranh chấp lao động là một biện pháp đơn giản và hữu hiệu được áp dụng tại Mỹ” (Thanh Xuân, 2011). Từ những kinh nghiệm ở Mỹ, ông cũng đề xuất 5 giải pháp chính sách có thể áp dụng để thúc đẩy hoạt động giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam: tăng cường năng lực của các hòa giải viên; hỗ trợ phát triển hệ thống trọng tài lao động; hỗ trợ phát triển các hệ thống quản lý mâu thuẫn, bất hòa; khuyến khích các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài áp dụng; hỗ trợ cải thiện khuôn khổ pháp luật (Kim Thanh 2011).

4. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP

Gần đây các doanh nghiệp gia tăng phân bổ nguồn lực vào hoạt động gọi là trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility-CSR) (Barnea and Rubin, 2010). Qua các hoạt động trách nhiệm xã hội, các doanh nghiệp không chỉ tạo nên những thái độ và hành vi tích cực ở các bên liên quan (stakeholders), mà còn gia cố thêm mối quan hệ giữa doanh nghiệp và các bên liên quan cũng như xây dựng hình ảnh doanh nghiệp (Du, Bhattacharya and Sen, 2010). Nghiên cứu của Cheung và cộng sự (2009) cũng nhấn mạnh đến tầm quan trọng của trách nhiệm xã hội ở các thị trường đang nổi ở châu Á.

Xoay quanh lợi ích của các bên liên quan, Hopkins (2007) định nghĩa trách nhiệm xã

hội của doanh nghiệp là “đối xử với các bên liên quan của doanh nghiệp một cách đạo đức hay trách nhiệm”. “Một cách đạo đức hay trách nhiệm” hàm ý đối xử với các bên liên quan theo cách mà xã hội văn minh chấp nhận. Trách nhiệm xã hội bao gồm cả trách nhiệm về kinh tế và môi trường. Các bên liên quan ở bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Mục đích rộng hơn của trách nhiệm xã hội là tạo nên mức sống ngày một cao hơn cho những người bên trong và ngoài doanh nghiệp, trong khi vẫn giữ được lợi nhuận cho doanh nghiệp” (tr. 15-16). Xem doanh nghiệp là guồng máy kinh tế của xã hội, Carroll (1979) và Henderson (2005) nhấn mạnh tạo nên lợi nhuận cũng là trách nhiệm xã hội.

Mô hình trách nhiệm xã hội của Carroll (1979) đưa lợi nhuận thành một bình diện trong bốn trách nhiệm xã hội:

- 1) Trách nhiệm xã hội kinh tế (economic responsibility) là tạo nên lợi nhuận.
- 2) Trách nhiệm xã hội pháp lý (legal responsibility) là tuân thủ theo luật địa phương, quốc gia, và quốc tế.
- 3) Trách nhiệm xã hội đạo đức (ethical responsibility) là đáp ứng những mong đợi khác của xã hội mà không viết thành luật, ví dụ như tránh tổn hại đến xã hội, tôn trọng quyền cá nhân về mặt đạo đức, làm những điều đúng và công bằng.
- 4) Trách nhiệm xã hội tùy tâm (discretionary responsibility) là đáp ứng những hành vi và hoạt động mà xã hội mong đợi như sáng kiến từ thiện, đóng góp về tài chính cho các tổ chức văn hóa xã hội.

Ông Florian Beranek - Cố vấn Dự án Trách nhiệm Xã hội Doanh nghiệp (UNIDO-EU) - khuyến khích các doanh nghiệp giữ chân nhân

viên của mình không chỉ bằng việc trả lương cao mà còn phải quan tâm đến đời sống của nhân viên trong công ty của mình. Ông khẳng định: “Một số doanh nghiệp trả lời tôi rằng họ không có nhiều tiền và không có nhiều thời gian để thực hiện việc đó. Tuy nhiên các chủ doanh nghiệp chỉ cần có những buổi trò chuyện với nhân viên và hỏi về đời sống, tâm tư nguyện vọng của họ hiện nay như thế nào, có gặp khó khăn gì không, v.v. Những việc này không cần nhiều tiền và cũng không mất nhiều thời gian” (Hồ Hường, 2011).

Nhiều doanh nghiệp thể hiện chưa cao trách nhiệm xã hội đối với người lao động, như trốn đóng, đóng không đầy đủ, đóng không kịp thời và thậm chí chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động để sử dụng vào việc khác, kể cả tái đầu tư sản xuất kinh doanh. Nhiều đơn vị còn cố tình không ký hợp đồng lao động hoặc chỉ ký hợp đồng lao động dưới 3 tháng để lách luật, trốn đóng bảo hiểm xã hội. Một bộ phận người lao động, do áp lực về việc làm, nên không dám đòi những quyền lợi bảo hiểm xã hội của mình (Đặng Tiến, 2011).

Để giúp các doanh nghiệp đánh giá hoạt động trách nhiệm xã hội của mình, sáng kiến tuân thủ trách nhiệm xã hội trong kinh doanh (Business Social Compliance Initiative-BSCI) ra đời năm 2003 từ đề xuất của Hiệp hội Ngoại thương (FTA) gồm 9 nội dung:

- 1) Tuân thủ luật liên quan.
- 2) Tự do hội đoàn và quyền thương lượng tập thể.
- 3) Cấm phân biệt đối xử.

- 4) Trả công lao động.
- 5) Thời giờ làm việc.
- 6) An toàn nơi làm việc.
- 7) Cấm lao động trẻ em.
- 8) Cấm lao động cưỡng bức.
- 9) Các vấn đề an toàn và môi trường.

Ông Jouko Kuisma, Trưởng phòng Trách nhiệm doanh nghiệp Tập đoàn Kesko (Phần Lan), cho biết “Đến nay đã có hơn 50 thương hiệu tại 9 quốc gia trên thế giới áp dụng BSCI, trong đó có nhiều tên tuổi lớn như Metro, Kesko, Otto, Espirit, Lindex, Ave, v.v.”.

BSCI làm tăng năng suất lao động, giúp giảm chi phí và cải thiện điều kiện làm việc, ổn định nhân sự. Áp dụng BSCI, đồng thời phải tuân thủ bộ Luật Lao động. BSCI là một bổ sung cần thiết trong việc điều chỉnh các mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động. BSCI sẽ giúp hạn chế thấp nhất những tranh chấp về tiền công, giờ làm, điều kiện làm việc, v.v. Áp dụng BSCI, cả người sử dụng lao động và người lao động đều có lợi. Doanh nghiệp được đối tác đánh giá cao, sản xuất kinh doanh hiệu quả, doanh thu tăng, còn người lao động được bảo đảm về tiền công, điều kiện làm việc, chăm sóc sức khỏe, phúc lợi xã hội. Lúc đó, người lao động sẽ làm việc có năng suất hơn, mối quan hệ lao động lành mạnh hơn (Dương Quang, 2011).

Thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp bên cạnh cái lợi là đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa, thì thực hiện trách nhiệm xã hội còn là thước đo đánh giá sản phẩm/dịch vụ “sạch” của doanh nghiệp. Sạch ở đây chính là sản phẩm được làm ra trong điều kiện làm việc tốt

nhất của người lao động. Đối với các ngành dịch vụ như khách sạn, dịch vụ “sạch” là dịch vụ được tạo nên từ những nhân viên cảm thấy lợi ích của mình và lợi ích của khách sạn hài hòa, cảm thấy khát khao đóng góp vào chuỗi giá trị của khách sạn và cộng đồng, và cảm thấy gắn bó với tầm nhìn và sứ mệnh của khách sạn. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Barnea, A., and Rubin, A. 2010. *Corporate Social Responsibility as a Conflict Between Shareholders*. Journal of Business Ethics. Vol. 97. No. 1.
2. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. 2011. *Bộ Luật Lao động: Chính sách tăng lương và điều chỉnh tiền lương năm 2011-2012*. Hà Nội: Nxb. Lao động.
3. Carroll, A.B. 1979. *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*. Academy of Management Review. Vol. 4. No. 4.
4. Cheung, Y.L., Tan, W., Ahn, H.-J., and Zhang, Z. 2009. *Does Corporate Social Responsibility Matter in Asian Emerging Markets?* Journal of Business Ethics. Vol. 92. No. 3.
5. Du, S., Bhattacharya, C.B., & Sen, S. 2010. *Maximizing Business Returns to Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of CSR Communication*. International Journal of Management Reviews. 12(1).
6. Dương Quang. 2011. *Trách nhiệm xã hội là yếu tố cạnh tranh*. Truy cập ngày 13/11/2011 từ trang web <http://suckhoedinhduong.nld.com.vn/154813p1010c1012/trach-nhiem-xa-hoi-la-yeu-to-cananh-tranh.htm>.
7. Đặng Tiến. 2011. *Nợ động bảo hiểm xã hội chưa có dấu hiệu giảm*. Truy cập ngày 13/11/2011 từ trang web <http://laodong.com.vn/Tin-tuc/No-dong-bao-hiem-xa-hoi-chua-co-dau-hieu-giam/64918>.
8. Henderson, D. 2005. *The Role of Business in the World Today*. Journal of Corporate Citizenship. Vol. 17.
9. Hopkins, M. 2007. *Corporate Social Responsibility & International Development*. London: Earthscan.
10. Hồ Hoàng. 2011. *Nâng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp da giày, dệt may*. Truy cập ngày 13/11/2011 từ trang web <http://www.vcci.com.vn/tin-vcci/20110826111258534/nang-trach-nhiem-xa-hoi-cua-dn-da-giay-det-may.htm>.
11. Kim Thanh. 2011. *Tìm giải pháp thúc đẩy giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*. Truy cập ngày 8/11/2011 từ trang web <http://www.baomoi.com/Home/LaoDong/www.cpv.org.vn/Tim-giai-phap-thuc-day-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-o-Viet-Nam/6104972.epi>.
12. Thanh Xuân. 2011. *Giải quyết tranh chấp lao động: Cần thay đổi chế tài*. Truy cập ngày 8/11/2011 từ trang web <http://vietbao.vn/Viec-lam/Giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-Can-thay-doi-che-tai/2131327381/271/>.