

HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN CỦA NGA, TRUNG QUỐC VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

✍ ĐẶNG XUÂN GIÁP - ĐỖ HỒNG THẮNG*

Ngày nhận: 22/12/2017

Ngày phản biện: 25/12/2017

Ngày duyệt đăng: 29/12/2017

Tóm tắt: Nghiên cứu kinh nghiệm hoạt động các mô hình công đoàn khác nhau trên thế giới nhằm phục vụ cho hoạt động của công đoàn Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa là yêu cầu cấp thiết. Vì vậy, trong bài báo này, tác giả tập trung nghiên cứu kinh nghiệm hoạt động công đoàn của Nga và Trung Quốc trong điều kiện nền kinh tế thị trường. Công đoàn Nga, Trung Quốc tham gia tích cực vào soạn thảo luật về lĩnh vực quan hệ lao động - xã hội và giải quyết tranh chấp lao động tập thể để từ đó rút ra bài học cho hoạt động công đoàn Việt Nam.

Từ khóa: hoạt động công đoàn của Nga, hoạt động công đoàn của Trung Quốc, kinh nghiệm cho Công đoàn Việt Nam.

TRADE UNION ACTIVITIES IN RUSSIA, CHINA AND EXPERIENCE FOR TRADE UNION ACTIVITIES IN VIETNAM

Abstract: Studying the experience of trade unions' activities in the world in order to support the activities of Vietnam's trade union in the context of socialist-oriented market economy is an important requirement. Thus, in this article, the author focuses on the experience of trade union activities in Russia and China in the context of market economy.

Trade unions in Russia and China have actively participated in the drafting of laws on labor-social relations and settlement of collective labor disputes to draw lessons for trade union activities in Vietnam.

Key words: Trade Unions' activities in Russia, Trade Union's activities in China, experience for Vietnam Trade Union.

Thực tiễn lịch sử đã cho thấy phong trào Công đoàn thế giới là một lực lượng xã hội đông đảo, có vai trò quan trọng và có ảnh hưởng nhất định đến tiến trình phát triển của xã hội loài người. Hiện nay thế giới đang trong bối cảnh vận động, biến đổi đầy phức tạp với những diễn biến khó lường, đặc biệt trong lĩnh vực lao động và việc làm. Do đó phong trào Công đoàn cần giải quyết nhiều vấn đề mới tranh thủ được thời cơ mới và khắc phục nhiều khó khăn để phát triển. Theo tài liệu của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), hiện 30% dân số sống ở mức nghèo trên toàn cầu chỉ giữ 2% tổng thu nhập toàn cầu. Tình hình trên đã làm cho phong trào Công đoàn các nước và thế giới có nhiều nội dung và mục tiêu hoạt động khác nhau để bảo vệ lợi ích người lao động, song công đoàn ở mỗi nước có đặc thù riêng không giống nhau. Tuy nhiên việc tham khảo kinh nghiệm của nhau là vấn đề cần thiết và bổ ích. Từ kinh nghiệm của các nước có thị trường phát triển,

đối với chúng ta, mối quan tâm lớn nhất là kinh nghiệm của họ trong giai đoạn thoát khỏi tình trạng khủng hoảng để rút ra bài học kinh nghiệm cho hoạt động công đoàn Việt Nam.

1. Hoạt động công đoàn ở Nga

Phong trào công đoàn ở Nga bắt nguồn từ đầu thế kỷ XX và liên quan đến phong trào cách mạng, với hoạt động của Đảng Lao động xã hội dân chủ Nga, và sau đó là Đảng Cộng sản. Công đoàn trở thành tổ chức đầu tiên đoàn kết quần chúng rộng rãi của người lao động. Việc hợp pháp hóa các hoạt động công đoàn diễn ra sau cuộc cách mạng Tháng Hai năm 1917. Và đến năm 1918, Hội đồng Trung ương các Công đoàn Liên xô được thành lập, đã tồn tại suốt thời kỳ Liên Xô cũ. Sau cuộc Cách mạng Tháng Mười, vai trò của công đoàn trong điều kiện kinh tế mới được xem xét lại, vì trong điều kiện xã

* Đại học Công đoàn

hội chủ nghĩa, giai cấp công nhân từ tình trạng bị áp bức đã trở thành một giai cấp cầm quyền, việc bảo vệ quyền lợi người lao động do các công đoàn không còn là một cuộc đấu tranh giai cấp nữa. Và như vậy, chức năng của công đoàn được định hướng lại để xây dựng chủ nghĩa xã hội, nâng cao hiệu quả kinh tế, tăng năng suất lao động và thu hút người lao động tham gia quản lý sản xuất.

V.I. Lênin là một trong những người có những đóng góp nhất định về vai trò mới của công đoàn, ông đã đưa ra nội dung mới hoạt động của công đoàn, cách thức và phương pháp làm việc của công đoàn. Hoạt động công đoàn cần "thu hút người lao động phát triển kinh tế, gồm các hoạt động sản xuất từ việc mua nguyên liệu đến việc làm ra sản phẩm, ông đã có những ý tưởng cụ thể về hệ thống kinh tế - xã hội chủ nghĩa của nhà nước, đồng thời đảm bảo thực hiện quyền lợi thực tế của người công nhân, nông dân khi thực hiện kế hoạch" [3, tr 268].

Một trong những vấn đề chính là đại diện cho lợi ích của tất cả nhóm người lao động trong việc quản lý nhà nước vô sản. Trong điều kiện của chủ nghĩa xã hội, công đoàn thực hiện chức năng bảo vệ trong nghĩa rộng, phải chống lại bất cứ biểu hiện nào của chế độ quan liêu trong nền kinh tế và trong bộ máy nhà nước. Lenin đã viết: "Cán bộ nhà nước mắc bệnh quan liêu, nhưng đây là thực tế của giai đoạn chuyển tiếp" [4, tr 327]. Và công đoàn cần bảo vệ người lao động khỏi những biểu hiện quan liêu từ bộ máy nhà nước. Đồng thời, ông không chỉ nhận thấy đỉnh công có khả năng xảy ra, mà còn cho rằng công nhân lao động có quyền đỉnh công. Khi đỉnh công diễn ra, họ có thể bị ảnh hưởng do những yếu tố: "một mặt, chế độ quan liêu của nhà nước vẫn còn, việc bảo vệ phần còn sót lại của chủ nghĩa tư bản trong các tổ chức của nhà nước vô sản, và mặt khác - trình độ nhận thức và văn hoá của người lao động thấp" [4, tr 328]. Nhiệm vụ của công đoàn trong trường hợp này là giải quyết mâu thuẫn nhanh chóng, có tính đến lợi ích của các nhóm người lao động, phấn đấu cho sự phát triển kinh tế của đất nước làm nền tảng cho sự tăng trưởng vật chất và tinh thần của người lao động, cuối cùng sẽ tăng cường vị thế của chính công đoàn. Một số điều chỉnh hoạt động công đoàn đã được thực hiện liên quan đến Chiến tranh Ái quốc vĩ đại (1941-1945), khi công đoàn nỗ lực phát triển sự sáng tạo và năng động của người lao động, trước mắt cần thiết cho mặt trận, và sau đó để

phục hồi sau chiến tranh nền kinh tế quốc gia. Trong tương lai, vai trò công đoàn trong xã hội được củng cố, họ nhận được nhiều quyền cũng như sự ảnh hưởng của họ đối với sự phát triển của doanh nghiệp và nền kinh tế thực hiện cải thiện phúc lợi cho người lao động. Trong công tác quản lý công đoàn, xây dựng một hệ thống bảo hiểm xã hội, kiểm soát về bảo hộ lao động, đào tạo chuyên môn, v.v.

Quá trình cải cách công đoàn bắt đầu sụp đổ trong thời kỳ Xô Viết. Đây là giai đoạn rất quan trọng với lịch sử nước Nga có liên quan đến khủng hoảng kinh tế và sự đói nghèo của người dân. Thay cho các Công đoàn Xô Viết - một tổ chức đoàn thể quần chúng duy nhất của người lao động từng tồn tại ở Liên Xô hơn 70 năm, ở nước Nga thời kỳ hậu Xô Viết đã có gần 150 liên hiệp công đoàn được đăng ký với tham vọng giành vai trò là chủ thể của các mối quan hệ lao động - xã hội từ phía người lao động. Liên hiệp Công đoàn Độc lập của Nga (FNPR) được thành lập như một tổ chức độc lập với nhà nước, các đảng chính trị và các cấu trúc kinh doanh. Và chính FNPR đã khởi xướng sự phát triển quan hệ đối tác xã hội, để trở thành cơ sở cho việc điều chỉnh quan hệ lao động - xã hội trong điều kiện kinh tế mới. Hiện nay, FNPR là hiệp hội lớn nhất, bao gồm 95% thành viên công đoàn (20 triệu người), bao gồm 42 hiệp hội ngành nghề và 80 tổ chức công đoàn ngành lãnh thổ, 5 hiệp hội công đoàn khác của Nga còn lại hợp tác với FNPR trên cơ sở thỏa thuận. Trong hoạt động của mình, FNPR được hướng dẫn do điều lệ và cũng dựa vào các văn bản quy phạm quốc tế phổ biến, như: Hiến chương Liên hợp quốc, Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền, Công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các văn bản khác.

FNPR chủ động hợp tác với hơn 100 tổ chức công đoàn từ 70 nước trên thế giới, với Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (Chủ tịch FNPR - Shmakov M.V. là thành viên của Hội đồng Hành chính). FNPR cũng là thành viên của Tổng Liên đoàn Công đoàn các nước SNG, Liên minh Công đoàn Quốc tế (ITUC), Hội đồng Khu vực toàn châu Âu của ITUC (Ông Shmakov M.V. là Phó Chủ tịch và là thành viên của Ban chấp hành ITUC) [5].

Trong nền kinh tế thị trường, mục tiêu của mỗi doanh nghiệp là tối đa hóa lợi nhuận, công đoàn có xu hướng chủ động bảo vệ quyền lợi của người lao động có thu nhập, và bằng nhiều cách họ đã thành

công. FNPR tham gia vào việc soạn thảo luật liên bang và khu vực ảnh hưởng đến các vấn đề về quan hệ xã hội, lao động và lĩnh vực lao động, tuân thủ các quyền của người lao động. Đặc biệt, Liên hiệp Công đoàn Độc lập Nga đã tham gia tích cực vào việc xây dựng và thông qua Bộ luật Lao động và một số luật khác.

Công đoàn tham gia giải quyết tranh chấp lao động tập thể, kể cả trong quá trình tố tụng. Họ có quyền tổ chức và tiến hành đình công theo quy định của pháp luật. Những vụ biểu tình đại chúng đã trở thành "Tuần thủ quyền lợi của người lao động! Để có một cuộc sống tốt đẹp!", "Vì lao động hiệu quả trên thế giới không có chiến tranh và trừng phạt!". Nỗ lực của công đoàn đã thành công trong việc loại bỏ biểu hiện tiêu cực như việc sử dụng một ngày làm việc bất thường, sử dụng thiết bị lạc hậu, chậm trả lương. Hiện nay công đoàn tham gia quản lý để hạn chế mức tăng thuế đối với các dịch vụ nhà ở và dịch vụ xã hội, nâng mức lương, đảm bảo bảo hộ lao động và tuân thủ các đảm bảo xã hội của người sử dụng lao động.

2. Hoạt động công đoàn ở Trung Quốc

Nguồn gốc của công đoàn Trung Quốc đã diễn ra vào năm 1925, trong phong trào cách mạng, nhưng họ không thay đổi vị trí pháp lý cho đến năm 1948. Hiện nay, ngoài chức năng của công đoàn truyền thống, Công đoàn Trung Quốc lập ra một số ủy ban: như về việc làm, tranh chấp lao động, thanh tra lao động, về kiểm soát tăng trưởng giá cả, ngoài ra, cũng tham gia tích cực vào việc giải quyết vấn đề về xã hội, giải trí, và cũng tiến hành nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực việc làm. Tuy nhiên, không phải tất cả các cam kết đều có kết quả tốt. Chính là quan hệ thị trường đã góp phần vào thể hiện một số hiện tượng tiêu cực liên quan đến việc vi phạm pháp luật lao động, chẳng hạn như chậm thanh toán tiền lương và lương giảm sút, tăng thời gian làm việc trong ngày vượt quá tiêu chuẩn đã được định ra và không tuân thủ tiêu chuẩn về an toàn vệ sinh lao động. Ngoài ra, số lượng người lao động làm việc tạm thời tăng lên, cũng như số người thất nghiệp càng nhiều hơn. Bên cạnh đó, nhà nước, trong khuôn khổ chính sách tư nhân hóa, đã tạo cho doanh nghiệp sự độc lập kinh tế. Điều này đi kèm với việc xóa bỏ trách nhiệm quản lý doanh nghiệp vì mối quan hệ với người lao động. Trên thực tế, nhà nước tránh giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình lao động. Những

điều này dẫn đến sự gia tăng mạnh số cuộc đình công của người lao động [6]. So với gần 1.400 cuộc đình công năm 2014 ở Trung Quốc, các vụ đình công trong năm 2015 đã tăng hơn gấp đôi, và hơn gấp 3 lần năm 2013, và hơn gấp 14 lần số vụ đình công được ghi nhận vào năm 2011. Năm 2015 ước tính có khoảng 2.800 cuộc đình công [7].

Trong trường hợp như vậy, công đoàn đã gặp rất nhiều khó khăn. Một mặt, hoạt động của công đoàn vẫn phụ thuộc vào Đảng Cộng sản, mặt khác công đoàn phải tìm những hình thức mới, thực tế, trong khuôn khổ của mô hình quản lý tư bản. Công đoàn đã hiểu được sự thay đổi vai trò của mình (như rút khỏi vai trò phân phối "truyền thống" các lợi ích xã hội) và tìm ra phương pháp hoạt động mới và hiệu quả nhất.

Công đoàn đã tìm biện pháp củng cố vị trí và cải thiện hoạt động của mình, chính nhờ sự giúp đỡ của Đảng Cộng sản, và có được nguồn hỗ trợ cần thiết: thẩm quyền, quyền lực và phương tiện để giải quyết những mâu thuẫn ngày càng gia tăng. Công đoàn bắt đầu tham gia tích cực hơn vào các cuộc thảo luận trước khi đình công, chuyển sự bất mãn của người lao động sang khiếu nại được gửi tới cơ quan tư pháp và đảng phái, tạo thuận lợi tiếp nhận các khiếu nại này tới cơ quan có thẩm quyền. Và bộ máy nhà nước của đảng đã nhận ra rằng trong quá trình cải cách cần dựa vào một công đoàn có khả năng đảm bảo sự ổn định trong xã hội.

Hiệp hội công đoàn bắt đầu tham gia tích cực trong việc xây dựng luật trong lĩnh vực luật lao động, tạo điều kiện cho người lao động tham gia trong dự thảo luật và sau đó đệ trình đề xuất này cho cơ quan lập pháp.

Tổ chức công đoàn ở Trung Quốc giải quyết vấn đề về việc làm, mở rộng kênh tuyển dụng, thông qua việc hỗ trợ việc làm tự do dưới hình thức phát triển doanh nghiệp tư nhân, tạo điều kiện cho sự phát triển kinh tế nhanh, bền vững và thực hiện chính sách của chính phủ.

Công đoàn đã giải quyết được vấn đề nợ tiền lương, góp phần tăng trưởng tiền lương cho người lao động. Chủ động nâng cao chất lượng lực lượng lao động, tổ chức hơn 6000 trung tâm đào tạo cho công nhân lao động.

Công đoàn công nhận tầm quan trọng của thỏa ước tập thể, dưới hình thức thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động dựa vào tổ chức

công đoàn cơ sở. Công đoàn cũng ủng hộ việc phổ biến thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, phổ biến các điều khoản trong văn bản pháp luật hiện hành: Luật Công đoàn (1992) và Luật Lao động (1994) [8]. Từ năm 1996, các cuộc thảo luận tập thể về vấn đề lao động có sự tham gia của Bộ Lao động, Tổng Công hội Trung Quốc, Ủy ban Thương mại và Kinh tế Nhà nước và Hiệp hội Doanh nghiệp Trung Quốc đã chính thức thực hiện. Cơ chế ba bên nhằm nỗ lực giải quyết các vấn đề về lao động để có thể cải thiện đáng kể về quan hệ lao động - xã hội, giảm thiểu số lượng xung đột lao động và ổn định phát triển xã hội.

Việc phân tích các mô hình hoạt động công đoàn trong điều kiện khác nhau của đời sống kinh tế - xã hội đã cho thấy sự tương đồng về sự phát triển quan hệ lao động - xã hội, chủ yếu là do quan hệ thị trường, mặt khác hình thức thực hiện có thể thấy một số điểm chung. Ở các nước, công đoàn đôi khi cũng tham gia vào công tác lập pháp trong lĩnh vực quan hệ lao động, nỗ lực giải quyết tranh chấp lao động trong tổ tụng trước khi xét xử, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và tham gia tích cực vào quá trình đào tạo và đào tạo lại người lao động.

3. Bài học kinh nghiệm đối với hoạt động công đoàn Việt Nam

Công đoàn Nga, Trung Quốc hoạt động trong những điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội, văn hóa... khác nhau nhưng đều lấy lợi ích người lao động làm mục tiêu cho mọi giải pháp hoạt động của mình. Từ những bài học trên trong việc phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn về việc bảo vệ lợi ích người lao động trong nền kinh tế mở mà Công đoàn Việt Nam có thể tiếp thu đó là:

Thứ nhất, đẩy mạnh hơn nữa việc thành lập công đoàn ở các doanh nghiệp.

Để bảo vệ lợi ích cho người lao động trong doanh nghiệp nhất thiết phải thành lập tổ chức Công đoàn. Vì tổ chức Công đoàn sẽ đại diện cho người lao động khi đàm phán, thương lượng, giải quyết những tranh chấp lao động xảy ra ngay ở doanh nghiệp với người sử dụng lao động, thực hiện việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Tuy nhiên, ở Việt Nam đến nay mới chỉ có khoảng trên 60% doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn. Đây là một khó khăn, trở ngại trong việc bảo vệ lợi ích của người lao động. Bởi lẽ ở các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn thì quyền và lợi ích chính đáng

của người lao động vẫn còn bị vi phạm nghiêm trọng mà công nhân lao động lại chưa có người đại diện chính thức của mình đứng ra bảo vệ.

Thứ hai, coi trọng và đẩy mạnh hơn nữa việc phát huy cơ chế ba bên trong quan hệ lao động.

Cơ chế này nhằm tạo mối quan hệ hài hòa góp phần ổn định doanh nghiệp, ổn định xã hội. Ở tầm vĩ mô là sự tương tác giữa Chính phủ với tư cách đại diện cho Nhà nước và tổ chức của người lao động, người sử dụng lao động nhằm giải quyết các vấn đề hoạch định và thực hiện các chính sách kinh tế - xã hội. Ở tầm vi mô, là sự tương tác giữa người sử dụng lao động với đại diện của tập thể lao động là Công đoàn trong việc thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan đến người lao động như ký thỏa ước lao động tập thể, xây dựng và thực hiện quy chế, giám sát thực hiện các chính sách đối với người lao động.

Thứ ba, tăng cường và đẩy mạnh việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật để điều chỉnh hành vi của các chủ thể trong quan hệ lao động.

Nếu hệ thống pháp luật yếu và thiếu sẽ tạo cơ hội cho các hành vi xâm phạm lợi ích của nhau xảy ra, từ đó mâu thuẫn xuất hiện và gây nên tình trạng tranh chấp lao động, đình công. Đây là nguyên nhân làm xấu đi quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Do vậy, xây dựng hệ thống pháp luật đủ mạnh là yêu cầu cần thiết để hạn chế đến mức thấp nhất những tiêu cực phát sinh của nền kinh tế thị trường. □

Tài liệu tham khảo

1. Karl Marx và F. Engels. Tuyên ngôn của đảng cộng sản/ Tác phẩm, tái bản lần thứ 2 - M., 1964. (tiếng Nga)
2. Bernachek M., Gambrell-McCormick R., Hymen R. Các hiệp hội công đoàn ở Châu Âu. Giải pháp đổi mới trong thời kỳ khủng hoảng. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10869.pdf> (ngày truy cập: 20/9/ 2016). (Tiếng Nga)
3. Lenin V.I. Một lần nữa về công đoàn, tình hình hiện tại và về những sai lầm của Trotsky và Bukharin / Phiên bản đầy đủ. In lần thứ 5. M., 1965-1981.
4. Lenin V.I. Hội nghị cấp cao của Matxcova/ Phiên bản đầy đủ. In lần thứ 5. M., 1965-1981.
5. Trang web chính thức của Liên hiệp Công đoàn Độc lập Nga. URL: <http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html> (ngày truy cập: ngày 15 tháng 4 năm 2016).
6. Công đoàn ở Trung Quốc. URL: <http://www.gmp.ru/section/international/10315/> (ngày truy cập ngày 27 tháng 8 năm 2016). (Tiếng Nga)
7. <https://baomoi.com/kinh-te-trung-quoc-cham-lai-dinh-cong-tang-len/c/18911226.epi> (ngày truy cập: ngày 18 tháng 3 năm 2016).
8. Luật Công đoàn (2012), Nxb Lao động Hà Nội.