

## TÌM HIỂU CÔNG ĐOÀN Ở THỤY ĐIỂN\*

Salvo Leonardi

*Viện Nghiên cứu Kinh tế và Xã hội (IRES)*

### 1. Khái quát chung

Thụy Điển có 9.269.986 dân (tính đến tháng 3/2009), trong đó 4.658.869 phụ nữ và 4.611.117 nam giới (SCB, 2009). Dân số Thụy Điển đã bắt đầu tăng trong những năm vừa qua và nguyên nhân chính là lượng người nhập cư tăng mạnh so với lượng người di cư. Mật độ dân cư ở Thụy Điển rất thấp. Với diện tích 449.964 km<sup>2</sup>, mỗi 1km<sup>2</sup> chỉ có 20 người sinh sống. GDP tính theo đầu người của Thụy Điển rất cao: 49.602,51 €.

Nền kinh tế đã bùng nổ trong những năm hậu chiến, cụ thể là đến đầu những năm 1960, GDP Thụy Điển tăng với nhịp độ 5-6%/năm. Thụy Điển tập trung rất nhiều công ty lớn, thành công và nổi tiếng toàn cầu như: ABB, Electrolux, Ericsson, Nokia, Ikea, SKF, Telia. Thậm chí một số thương hiệu lâu đời, mặc dù ngày nay đang được một số công ty đa quốc gia nước ngoài sở hữu, vẫn mang biểu tượng *Sản xuất tại Thụy Điển* như Volvo hay Saab. Hầu hết hàng hóa được sản xuất để xuất khẩu và 50% số đó được tiêu thụ tại các nước thành viên EU. Hàng hóa và dịch vụ của Thụy Điển có năng suất và giá trị gia tăng cao, có tính đổi mới, do vậy quốc

gia này đứng hàng đầu trong chuỗi giá trị quốc tế. Lĩnh vực công nghệ thông tin (ICT) đặc biệt phát triển. Các dịch vụ công (nhà trẻ, trường học, bệnh viện, các văn phòng việc làm...) cũng rất phát triển và có chất lượng tuyệt vời. Lao động nông nghiệp chỉ chiếm 4% dân số.

Trong khi mô hình phúc lợi “lục địa” châu Âu (Đức, Pháp, Ý...) được xây dựng trên cơ sở “công trạng” và mô hình Anglo-Saxon tự do căn cứ vào “nhu cầu” thì mô hình Bắc Âu (bao gồm Thụy Điển) được xây dựng dựa trên nguyên tắc “quyền công dân”, có nghĩa “trao cho tất cả mọi người cùng một loại dịch vụ và lợi ích phù hợp với các tiêu chuẩn phúc lợi được xác định có tính chính trị”<sup>1</sup>

Hầu hết cái được gọi là *Mô hình Thụy Điển* – sự kết hợp tuyệt vời giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội – được một số học giả tầm cỡ coi là kết quả từ sự lãnh đạo

\* Báo cáo viết cho dự án “Nâng cao vai trò của Công nhân và Công đoàn ở Việt Nam”, do Ủy ban Châu Âu tài trợ (DCI-NSAPVD/2008/170-699). Để xem báo cáo đầy đủ bằng cả tiếng Anh và tiếng Việt, xin liên hệ Văn phòng dự án - Viện Nghiên cứu Châu Âu, 176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội.

<sup>1</sup> Magnusson, Jorgensen, Dolvik, 2009; tr. 25.

mang tính lịch sử của các nhà xã hội kéo dài nhiều thập kỷ<sup>2</sup> Đảng phái và Công đoàn cùng với một mạng lưới rộng rãi các hợp tác xã cùng tham gia vào một dự án chung về đổi mới xã hội tư bản hướng tới các mục tiêu dân chủ về chính trị, xã hội và kinh tế.

Một cuốn sách đã viết: *“Phong trào công nhân ở Thụy Điển có lẽ là phong trào xã hội mạnh mẽ và thống nhất nhất trên thế giới. Đảng Công nhân Dân chủ Xã hội, một đảng phái chính trị của Thụy Điển, đã chiếm ưu thế chính trị tại Thụy Điển từ năm 1932 đến năm 1991. Đảng này đã liên kết chặt chẽ với tổ chức Công đoàn Quốc gia (LO), tổ chức có thể được coi là một liên đoàn Công đoàn quyền lực nhất thế giới. Mật độ Công đoàn đặc biệt cao, mức cao nhất lên đến 86%”* (Fulcher, 1995; tr. 7).

Thụy Điển bắt đầu liên kết chặt chẽ với Liên minh Châu Âu (khi đó là Cộng đồng Các quốc gia Châu Âu) vào năm 1994 thông qua Hiệp định Khu vực Kinh tế Châu Âu (EEA) và trở thành thành viên đầy đủ của Liên minh vào tháng 1 năm 1995.

## 2. Thị trường lao động

Thị trường lao động của Thụy Điển tương đối đồng nhất. Tỷ lệ việc làm thuộc vào loại cao nhất trong số các nền kinh tế phát triển nhất: 66,7% trong năm 2008. Tỷ lệ nữ giới có việc làm cao nhất châu Âu: 71%; tỷ lệ công nhân lớn tuổi cũng cao nhất trong khối EU-27: 70%. Từ đó cho thấy, Thụy Điển cùng với các quốc gia Bắc Âu khác đã

đạt được các mục tiêu của chương trình Nghị sự Lisbon.

Quy chế thành viên của EU đã chi phối thị trường lao động Thụy Điển thông qua việc đưa các quy định pháp luật liên quan đến lao động của Liên minh vào luật pháp Thụy Điển. Điều này đã ảnh hưởng tới pháp luật Thụy Điển liên quan tới các vấn đề phân biệt đối xử, cơ hội và chi trả công bằng cho nữ giới và nam giới, và những tác động của việc chuyển giao doanh nghiệp. Nó cũng mở cửa cho lao động từ các nước thành viên khác vào thị trường lao động Thụy Điển.

Giờ đây Thụy Điển là một quốc gia châu Âu có tỷ lệ lao động tự làm chủ (self-employed) thấp nhất: dưới 5%. Những hợp đồng lao động có thời hạn chiếm khoảng 17% và chúng phổ biến hơn đối với những người lao động nhập cư vào Thụy Điển; lao động bán thời gian chiếm 1/4 trong tổng số lao động và trong số đó tỷ lệ nữ giới lớn hơn nam giới rất nhiều.

Đặc điểm cuối cùng nhưng không kém phần quan trọng, Thụy Điển hiện là quốc gia có lực lượng lao động tham gia nhiều nhất vào các cơ hội học tập suốt đời: trên 30%, lớn gấp 3 lần so với tỷ lệ bình quân của EU. Ở Thụy Điển, khái niệm “công việc bấp bênh” vốn rất phổ biến ở các nước như Ý hay Pháp rất hiếm khi là vấn đề được thảo luận ở cấp quốc gia, trong khi các diễn đạt được sử dụng nhiều nhất là “việc làm không bảo đảm” hay “người quan hệ kém với thị trường lao động”, để chỉ những công việc dễ có nguy cơ bị sa thải hay đuổi việc.

<sup>2</sup> Korpi, 1978; Esping-Andersen, 1990.

### 3. Hệ thống quan hệ lao động

Trong nhiều khía cạnh khác nhau, Thụy Điển là quốc gia tiên phong trong vấn đề quan hệ lao động. Kể từ năm 1938, Thụy Điển bắt đầu thực hiện Hiệp định Saltjobaden (đỉnh cao của Hiệp định liên Liên đoàn giữa Hiệp hội Các chủ sử dụng lao động và Liên đoàn Công đoàn) – tạo ra một khuôn khổ cho thỏa hiệp xã hội lâu dài và thỏa mãn giữa tư bản và lao động<sup>3</sup>. Một trong những nguyên nhân dẫn tới quan hệ hợp tác này là mong muốn chung nhằm tránh sự can thiệp của chính phủ, vốn có thể tước bỏ sự tự do hành động của các đảng chính trị bị thất bại trong bầu cử. Trên tinh thần đó, một số hiệp định chung hay hiệp định cộng tác đã được ký kết nhằm gây ảnh hưởng đáng kể tới cả các công ty và người lao động. Cho đến nay “mô hình Thụy Điển” về quan hệ lao động đã ăn sâu vào phương thức tự trợ giúp lẫn nhau giữa nhà nước và tổ chức đại diện kinh tế và xã hội.

Đặc trưng cho quan hệ công nghiệp ở Thụy Điển ngày nay được miêu tả ngắn gọn như sau:

⇒ Số thành viên tham gia rất cao cả về phía người lao động và người sử dụng lao động, với sự cân bằng nguồn lực khá ổn định giữa vốn và lao động;

⇒ Quyền được thỏa thuận rất lớn và được quy định trong luật;

⇒ Quyền xung đột công nghiệp rất rộng và rất tập trung. Một cá nhân không thể quyết định tiến hành đình công. Công đoàn, nhưng không phải là những người lao động riêng lẻ, là những pháp nhân có liên quan đến các tranh chấp đối với việc áp dụng những thỏa thuận tập thể;

⇒ Các quy định gần như giống nhau cho cả khu vực công và khu vực tư nhân;

⇒ Vấn đề linh hoạt về lương được tập trung trong thời gian dài và được quyết định bởi quy tắc có tính thống nhất trên toàn quốc, theo đó, mức lương tối thiểu trên toàn quốc là mức được quy định trong các thỏa ước tập thể (và không được luật quy định) có tính đổi mới hơn và hướng về xuất khẩu (còn được gọi là hệ thống Maidner-Rehn, thành lập vào cuối những năm 1950);

⇒ Có rất ít quy định đặc biệt dành cho các công ty nhỏ.

<sup>3</sup> Korpi, 1978.

### Một số đặc điểm trong quan hệ công nghiệp Bắc Âu

<i>Chỉ số chất lượng quan hệ công nghiệp</i>	<i>Thụy Điển</i>	<i>Đan Mạch</i>	<i>Phần Lan</i>	<i>Na Uy</i>
Tỷ lệ tham gia Công đoàn	73% (2007)	69% (2006)	71% (2005)	53% (2004)
Mức độ hiện diện của Công đoàn ở nơi làm việc*	86%	67%	81%	78%
Tỷ lệ tham gia các hiệp hội của người sử dụng người sử dụng lao động**	76% (2006)	55% (2006)	65% (2003)	55% (1997)
Mức độ bao trùm của các thỏa ước tập thể:	90% (2005)	77% (2005)		55% (2005)
▪ Khu vực tư nhân	94% (2005)	85% (2005)	90%	70% (2005)
▪ Mọi lĩnh vực				

*Nguồn: Kjellberg, 2008. \* % lao động ESS 2002-2003; \*\* Khu vực tư nhân*

#### 4. Công đoàn ở Thụy Điển<sup>4</sup>

Công đoàn Thụy Điển đã có từ giữa những năm 1880. Kể từ đó, chức năng chủ yếu của họ là bảo vệ những quyền lợi của người lao động trong đời sống lao động.

Giống như những đất nước Scandinavian khác, Thụy Điển có một phong trào Công đoàn bị phân chia mạnh mẽ về đường lối giai cấp và kế hoạch tổ chức, theo một lối chia rẽ cũ giữa những người công nhân (cổ xanh – lao động chân tay) và người làm công ăn lương (cổ trắng – lao động trí óc). Ngoài ra còn có Công đoàn thứ ba chỉ dành cho những người có bằng cấp. Điều này tạo ra một sự phân chia khác bên trong chuyên môn của người lao động. Theo các nhà hoạt động Công đoàn Thụy Điển, sự phân chia này, ở nơi mà các Công đoàn khác nhau tiếp nhận những nhóm công nhân và người lao động khác nhau, sẽ là một trong

những lý do chủ yếu tạo nên sức mạnh và tỷ lệ thành viên cao của họ. Các Công đoàn Thụy Điển có trình độ tổ chức cao mang tính truyền thống; một trong những nước có trình độ tổ chức cao nhất thế giới. Ngày nay, 72% người làm công ăn lương là thành viên Công đoàn.

Như chúng tôi đã đề cập trước đó, ở Thụy Điển có ba liên minh Công đoàn lớn, mỗi Công đoàn thiên về một phần khác nhau trong cơ cấu nghề nghiệp. Lớn nhất là LO (*Landsorganisationen i Sverige*, nghĩa là “Tổ chức quốc gia ở Thụy Điển”), ngày nay có khoảng 1,6 triệu thành viên và tổ chức các công nhân lao động chân tay và thủ công. Liên đoàn lớn thứ hai là TCO (*Tjänstemännens Centralorganisation*), có khoảng một triệu thành viên và tổ chức hầu hết những người lao động trí óc và lao động phi thủ công. Liên đoàn nhỏ hơn và đứng thứ ba là SACO (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*) chỉ có giới trí thức tham gia. Nó có khoảng 590.000 thành viên,

<sup>4</sup> L. Fulton, *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI-REHS: 2007.

bao gồm 100.000 sinh viên và 36.000 người đã nghỉ hưu.

### **1. Liên đoàn Công đoàn Thụy Điển – LO**

Liên đoàn Công đoàn Thụy Điển, thường được gọi tắt là LO, là một trung tâm Công đoàn quốc gia, cơ quan trung ương cho các Công đoàn, tổ chức chủ yếu những công nhân “cổ xanh” (nhóm lao động chân tay – thủ công). Liên đoàn này, với tổng số gần 2 triệu người lao động, được các thành viên của Đảng Dân chủ Xã hội Thụy Điển thành lập năm 1898.

LO là tổ chức đầu não của 15 Công đoàn thành viên tổ chức công nhân ở cả khu vực nhà nước và tư nhân. Theo Chủ tịch Liên đoàn Wanja Lundby-Wedin, 15 thành viên này có khoảng 1,7 triệu thành viên, trong đó số phụ nữ là 770.000 người, chiếm 46% tổng số.

Đại hội LO được tổ chức 4 năm một lần. Liên đoàn được lãnh đạo bởi Ban Chấp hành (15 thành viên) và Đại Hội đồng (140 thành viên).

Số lượng các công đoàn thành viên đã giảm do những sự sáp nhập gần đây. Cụ thể, vào tháng 1 năm 2006, Công đoàn Công nghiệp và Công đoàn của Công nhân ngành Thép đã hợp nhất thành một Công đoàn duy nhất, IF Metall.

15 Công đoàn hội viên của LO mở rộng ở cả khu vực nhà nước lẫn tư nhân. Hai Công đoàn lớn nhất trong số đó là Công đoàn Công nhân viên chức địa phương

*Kommunal* với khoảng 563.000 thành viên, và IF Metall, được thành lập vào năm 2006 thông qua việc sáp nhập Công đoàn Công nhân ngành Thép với Công đoàn Công nhân Công nghiệp, có 433.000 thành viên thuộc các ngành công nghiệp luyện kim, công nghiệp dệt may và vật liệu xây dựng. Tiếp sau hai Công đoàn đó là Công đoàn Bán lẻ, Handels, với 17.000 thành viên, Công đoàn Dịch vụ và Truyền thông, SEKO, với 153.000 thành viên và Công đoàn Xây dựng Byggnads với 128.000 thành viên.

LO có trụ sở tại 19 quận huyện, gần 500 chi nhánh địa phương, trên 1.000 câu lạc bộ hoặc chi bộ và 50.000 nơi làm việc không có câu lạc bộ.

Không giống như hai liên đoàn (TCO và SACO) khẳng định sự độc lập hoàn toàn của họ với các đảng phái chính trị, LO vẫn duy trì sự hợp tác mạnh mẽ và có tính lịch sử với Đảng Dân chủ Xã hội Thụy Điển (SAP) đảng lãnh đạo Thụy Điển hầu như liên tục từ những năm 1930. Mặc dù cả hai tổ chức này độc lập với nhau, LO vẫn có đại diện trong Ban Chấp hành của Đảng được bầu từ Đại hội Đảng. Cả Liên đoàn và các Công đoàn thành viên đều ủng hộ về mặt tài chính cho Đảng Dân chủ Xã hội. Đến tận những năm 1980 vẫn có một hệ thống hội viên tập thể trong Đảng Xã hội Dân chủ và LO, trong đó Công đoàn địa phương có thể trở thành thành viên trong SAP, kết nạp có hiệu quả toàn bộ thành viên của nó vào Đảng (cá nhân có quyền từ chối tham gia quy chế thành viên tập thể này). Những chi nhánh Công đoàn

địa phương có thể liên kết với các cơ quan địa phương thuộc quyền quản lý của SAP và Chủ tịch LO, nhân vật cấp cao nhất, là một thành viên trong Ban Chấp hành của SAP. Mỗi quan hệ này đã nói lòng tới một mức độ nhất định, ngoài ra cuộc bầu cử tháng 9 năm 2006 của chính phủ trung hữu đã gây ra một loạt những mâu thuẫn giữa LO và chính phủ mới.

Cơ quan đầu não LO đặt tại Stockholm, khá nổi tiếng và là biểu tượng của chủ nghĩa Công đoàn Thụy Điển; nó còn được gọi là “đại thành trì nâu” (the big brown citadel). Liên đoàn Công đoàn Thụy Điển sở hữu 50.1% báo buổi tối Aftonbladet, tờ nhật báo lớn nhất Scandinavia.

## **2. Liên đoàn Lao động chuyên nghiệp Thụy Điển – TCO**

Liên đoàn Lao động chuyên nghiệp Thụy Điển – TCO là một trung tâm Công đoàn quốc gia, tổ chức mẹ của 16 Công đoàn, tổ chức những người lao động chuyên nghiệp và những lao động có trình độ khác, ở cả khu vực công lẫn khu vực tư nhân. Các Công đoàn thành viên tập hợp được khoảng 1 triệu người lao động. Với số lượng thành viên như vậy, tổ chức này trở thành liên đoàn lớn thứ hai trong ba liên đoàn lao động chính của Thụy Điển. TCO có khoảng 1 triệu thành viên và – đáng chú ý – 62% là phụ nữ. Khoảng 75% công nhân “cổ trắng” là thành viên của một Công đoàn, tách Thụy Điển khỏi hầu hết các nước công nghiệp, những nước có truyền thống coi công nhân “cổ

xanh” là mục tiêu chủ yếu cho việc thành lập Công đoàn.

Unionen là Công đoàn quốc gia lớn nhất trong TCO, chiếm hơn 50% tổng số thành viên của TCO, ra đời năm 2008 từ sự sáp nhập giữa SIF và HTF.

*TCO Development* là một công ty do TCO sở hữu, duy trì một hệ thống nhãn hiệu môi trường quốc tế “Giấy chứng nhận TCO” Nhãn hiệu này giải quyết những vấn đề an toàn như “khí thải, khoa học nghiên cứu về lao động (công thái học), sinh thái học, và năng lượng” đối với máy tính, màn hình và máy in, cũng như điện thoại cầm tay và trang thiết bị nội thất. TCO tuyên bố rằng 50% màn hình trên toàn thế giới được ghi nhãn hiệu TCO.

TCO là tổ chức trung lập về mặt chính trị.

## **3. Liên đoàn các hiệp hội Chuyên nghiệp Thụy Điển (Swedish Confederation of Professional Associations – SACO)**

SACO là liên đoàn của 26 hiệp hội chuyên nghiệp độc lập ở Thụy Điển, tập trung khoảng 556.000 thành viên, tất cả đều là giới học thuật hoặc những người có bằng cao đẳng, đại học. Họ bao gồm các nhà kinh tế học, luật sư, kiến trúc sư, kỹ sư, bác sĩ, các nhà khoa học, giáo viên và nhiều thành phần có trình độ khác. 52% là nam giới và 48% là phụ nữ.

Tổ chức này không có quan hệ với các đảng phái chính trị.

Công đoàn lớn nhất của SACO là CF, hiệp hội kỹ sư đã tốt nghiệp, với 105.000 thành viên; tiếp đó là Công đoàn Giáo viên với 83.000 thành viên; và *Jusek* với 77.000 thành viên, bao gồm luật sư, các nhà quản trị kinh doanh và chuyên gia máy tính.

### **5. Đoàn viên: Tại sao rất mạnh?**

Cùng với Đan Mạch, Phần Lan (và Bỉ), tỷ lệ tham gia Công đoàn ở Thụy Điển cao hơn đáng kể so với phần còn lại của hầu hết các nước công nghiệp phương Tây. Bất chấp sự suy giảm nhất định trong những năm qua, với mật độ Công đoàn 72% (2008), Thụy Điển vẫn là nước có tỷ lệ Công đoàn cao nhất trong thế giới công nghiệp phát triển phương Tây. Vào năm 1995, nó đạt mức đỉnh điểm với 86%. Ngày nay có 37.000.000 công đoàn viên, có nghĩa khoảng 15 trong số 20 người làm công ăn lương tham gia Công đoàn.

Tuy vậy, sự phát triển này rất không ổn định trong suốt 10 năm qua. Trên thực tế, vào nửa đầu những năm 1990, trong khi có sự gia tăng mạnh số công đoàn viên thì cũng đã có sự suy giảm nhất định về sau này, và vẫn đang tiếp tục diễn ra.

Hệ thống tổ chức công nghiệp Thụy Điển còn có đặc trưng là giới chủ cũng được tổ chức tốt thành nghiệp đoàn từ nhiều thập kỷ. Ba phần tư tổng số công nhân trong khu vực tư nhân được tuyển dụng bởi những ông chủ được tổ chức thành nghiệp đoàn. Trong tổng số 94% công nhân/người lao động Thụy Điển được các thỏa ước lao động tập thể bảo

vệ. Đây là lý do giải thích tại sao những thỏa thuận tự do giữa các Công đoàn và các tổ chức của giới chủ đã trở thành mô hình tiêu chuẩn cho thị trường lao động ở Thụy Điển, và không trở thành luật.

Khu vực công có tỷ lệ công đoàn viên cao nhất – từ 88% đến 90% - phụ thuộc vào loại công việc – trong khi đó khu vực tư nhân lại có tỷ lệ công đoàn viên thấp nhất – từ 63% đến 66% chẳng hạn trong ngành bán lẻ.

### **6. Hoạt động của Công đoàn trong việc chống lại tình trạng suy giảm thành viên**

#### *1. Các Công đoàn Thụy Điển ở giai đoạn bước ngoặt*

Nếu mật độ Công đoàn tiếp tục giảm, mô hình thị trường lao động Thụy Điển sẽ gặp rủi ro, vì tính hợp pháp của mô hình này dựa vào các đối tác xã hội mạnh mẽ ngang nhau với mật độ tổ chức cao, cho họ sự ủy quyền rõ ràng trong việc đàm phán các thỏa thuận tập thể. Sau khi tổ chức ở nơi làm việc bị suy yếu suốt những năm 1990, các Công đoàn ngày nay nhiều khả năng đang ở thời điểm bước ngoặt. Hoặc là Công' đoàn sẽ năng động hơn tại các nơi làm việc bằng sự hợp tác chặt chẽ với các thành viên và nâng cao lập trường của họ, hoặc là họ sẽ tiếp tục đối mặt với nguy cơ mất đi các thành viên và gia tăng việc tham gia trực tiếp của công nhân/người lao động vào các quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Thực tế đáng báo động nhất là tính không ổn định của công nhân/người lao động thuộc khu vực tư nhân trong các vùng

đô thị lớn. Tuy vậy, ngày nay tình hình thị trường lao động đã được cải thiện có lợi cho Công đoàn. Họ có những khả năng tốt hơn để thực hiện các sáng kiến liên quan đến môi trường và tổ chức lao động, phát triển năng lực, các hệ thống tiền lương công bằng... Các liên đoàn ở cấp trung ương, các Công đoàn quốc gia và các câu lạc bộ tại nơi làm việc có thể ủng hộ và truyền kinh nghiệm cho nhau.

Việc nghiên cứu chỉ ra rằng những vấn đề về nguyên tắc có ít ý nghĩa đối với công nhân/người lao động. Những giá trị và quan điểm liên quan đến xã hội của họ nói chung ít quan trọng trong việc lựa chọn có nên gia nhập Công đoàn hay không. Tuy vậy, họ hi vọng có được lợi ích nào đấy khi trở thành công đoàn viên. Sự tồn tại của một tổ chức Công đoàn tại nơi làm việc mang đầy ý nghĩa và có ảnh hưởng to lớn đối với những người sẽ gia nhập Công đoàn hay không. Các nhân tố xã hội cũng đóng một vai trò đáng kể cho sự lựa chọn này. Quyết định có nên tham gia Công đoàn hay không thường được đưa ra sau khi tham khảo ý kiến đồng nghiệp tại nơi làm việc, những đại diện Công đoàn, bạn bè và gia đình. Sẽ rất nghiêm trọng cho việc kết nạp công đoàn viên nếu chỉ có một vài công đoàn viên tại nơi làm việc, hoặc nếu không có câu lạc bộ Công đoàn nào ở đó.

Cuộc tranh luận của Công đoàn về các ý tưởng giữ một vai trò quan trọng, chẳng hạn những nơi làm việc trong tương lai sẽ được tổ chức như thế nào và làm thế nào để tạo ra mối quan hệ đoàn kết giữa những người

trong đời sống lao động và trong xã hội. Ý tưởng về sự đoàn kết luôn luôn được bàn bạc sôi nổi trong các Công đoàn Thụy Điển, không chỉ trong LO với màu sắc dân chủ xã hội của nó. Vấn đề đặt ra là: Bản sắc của các Công đoàn Thụy Điển trong tương lai sẽ là gì? Nơi làm việc và/hoặc các tổ chức nghề nghiệp có được tổ chức dựa vào những thành viên năng động không? Hoặc họ sẽ đảm đương nhiệm vụ với tư cách là những phòng ban dịch vụ được định hướng riêng cạnh tranh với các doanh nghiệp dịch vụ thương mại? Hoặc họ có nên mang đặc trưng chủ yếu của các tổ chức vận động hành lang không? Tuy vậy, nếu thiếu đi những dự định rõ ràng về điều họ muốn thực hiện, các Công đoàn sẽ khó tồn tại với tư cách là những phong trào xã hội cho tương lai.

Ngày nay, để có được những thành viên tiềm năng, Công đoàn nên bớt tính hình thức hơn và giảm bớt các thủ tục. Điều có ý nghĩa lớn cho tương lai là các Công đoàn tìm ra những hình thức làm việc mới để những cuộc gặp gỡ với các thành viên gần gũi và phi chính thức hơn như một sự bổ sung cho các cuộc gặp gỡ chính thức có xu hướng cản trở và làm nản chí người trẻ tuổi, phụ nữ và những người nhập cư tham gia. Việc tăng tính dân chủ trực tiếp tại nơi làm việc và phổ biến công tác Công đoàn nhiều hơn đến các thành viên là những cách khác giúp công đoàn viên năng động hơn. Cuối cùng có thể tuyển chọn những thành viên tích cực vào công tác Công đoàn ở các công việc bán thời gian, hay các công việc theo giai đoạn. Sự

tham gia rộng rãi của các thành viên vào các vấn đề gần gũi với họ là cần thiết, cũng như một nền dân chủ đại diện mạnh mẽ trong các vấn đề về lợi ích chung rộng rãi hơn.

Việc tăng cường hợp tác giữa các Công đoàn với nhau và bên trong Công đoàn cũng rất quan trọng. Anders Kjellberg bàn đến những khía cạnh cốt lõi bên trong các Công đoàn. Sự chiếm ưu thế của nam giới phải được giảm đi. Liên quan đến nữ giới, đặc biệt là các nữ công nhân, Công đoàn phải đối xử đúng mực với niềm tin và sự ủng hộ họ có được từ phụ nữ. Phụ nữ bị lơ đi theo nhiều cách, ở cả vấn đề tiền lương lẫn uy thế. Những phụ nữ không gia nhập Công đoàn thường cảm thấy bị Công đoàn bỏ rơi. Công đoàn đang đối mặt với một thách thức to lớn và quan trọng trong việc trao tiếng nói và sức mạnh cho phụ nữ và ủng hộ những yêu cầu tăng lương và tạo điều kiện làm việc tốt hơn cho họ. Một khu vực khác cũng đòi hỏi nỗ lực lớn hơn của Công đoàn liên quan đến tính linh hoạt của những công nhân thất nghiệp. Một nhóm khác cần được quan tâm nhiều hơn là những người nhập cư.

## **2. Tăng cường tiếng nói của người lao động tại nơi làm việc**

Người đại diện Công đoàn tại nơi làm việc đóng một vai trò trung tâm. Theo một tài liệu của LO: “Tất cả mọi thứ chỉ ra rằng Công đoàn triển khai tại nơi làm việc thậm chí sẽ trở nên quan trọng hơn so với trước đây” Việc nghiên cứu chỉ ra thực tế rằng ảnh hưởng của Công đoàn ở nơi làm việc đã giảm đi trong suốt những năm 1990, một

phần do hậu quả của tình trạng kinh tế tồi tệ và một phần do sự quốc tế hóa tăng lên. Với việc phân cấp các thỏa thuận tập thể, với sự gia tăng tầm quan trọng của những yêu cầu và những vấn đề ở nơi làm việc, các Công đoàn cần phải gần gũi hơn với các thành viên, Công đoàn ở nơi làm việc đóng một vai trò trung tâm.

Tình trạng thất nghiệp tràn lan trong những năm 1990 đã khiến các Công đoàn ở cấp địa phương dành nhiều sức lực hơn cho những vấn đề về cắt giảm nhân sự và các biện pháp tạo công ăn việc làm mới, đồng thời cũng vì tổ chức và môi trường làm việc chưa được quan tâm đầy đủ. Các Công đoàn ở nơi làm việc bị ép buộc ở vào tư thế phòng thủ trong khi nhu cầu đối với việc thúc đẩy và phát triển những công việc và những nhiệm vụ với những thể hệ mới gia nhập thị trường lao động ngày càng tăng. Khi Công đoàn không đạt được kết quả như mong đợi, nhiều người đã đặt câu hỏi về việc sử dụng các thành viên Công đoàn hiện có. Thái độ “chờ đợi và cố gắng” thường được chấp nhận để hướng tới việc gia nhập Công đoàn, nhất là trong số những người trẻ tuổi. Hơn nữa, nhiều người trẻ nhận thấy thật khó để gây ảnh hưởng tới Công đoàn địa phương ở nơi làm việc.

Do đó điều quan trọng là các tổ chức Công đoàn ở nơi làm việc nên phân cấp hơn nữa và tìm kiếm những hình thức hoạt động mới để có thể tiếp cận những thành viên riêng rẽ... Tổ chức Công đoàn địa phương ở nơi làm việc giữ vai trò chủ yếu đối với sức

manh và gia nhập của Công đoàn. Do đó nó đang cảnh báo rằng tổ chức Công đoàn địa phương ở nơi làm việc đã trở nên yếu kém hơn trong suốt những năm 1990.

Trong khi các Công đoàn yếu đi ở nơi làm việc, họ lại giữ được sức mạnh của mình ở cấp Công đoàn quốc gia. Chẳng hạn, họ cố gắng để ngăn chặn sự phân cấp hoàn toàn về các thỏa thuận tiền lương với những nơi làm việc, và biện pháp hợp logic tiếp theo về đặt ra các mức lương riêng rẽ. Nhưng sự phân cấp từ từ dù sao cũng đã diễn ra trong suốt những năm 1990. Việc này đã gây ra bất mãn, chẳng hạn trong nhóm giáo viên. Và vào giữa những năm 1990, Công đoàn quốc gia TCO trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe đã đấu tranh bằng một bãi công dài dãi tăng 35% lương trong 3 năm. Mặc dù đạt được thành công tương đối, nó vẫn bị đàn áp, phong trào kết thúc trong nỗi thất vọng của các thành viên. Sau đó, 6 trong số 10 thành viên thuộc Công đoàn chăm sóc sức khỏe do dự về việc liệu có nên tiếp tục tham gia Công đoàn hay không, đặt vấn đề tư cách công đoàn viên thực sự xứng đáng với mức phí Công đoàn. Ở đây Công đoàn đang đối mặt với một cuộc khủng hoảng thực sự về tính hợp pháp. Điều này nhấn mạnh yêu cầu phải có một cuộc đối thoại về chức năng với các thành viên, đặc biệt tại nơi làm việc. Ngoài những tiếp xúc mang tính truyền thống, những biện pháp tiếp xúc mới với các thành viên nhận thấy sự phổ biến công nghệ thông tin rộng rãi hơn trong các Công đoàn và sự thiết lập những mạng lưới khác nhau. Chẳng hạn trong LO, một vài dự án hướng

đến việc tạo ra những đầu mối liên lạc và trao đổi thông tin đã được triển khai, chủ yếu trong số những đại diện Công đoàn năng động, nhưng cũng mở rộng các đầu mối liên lạc với các thành viên. Dự án như vậy tập trung vào việc trao đổi thông tin về tiền lương và sự thay đổi về tổ chức. Các công đoàn viên của LO có ít kiến thức về máy tính nhất. Các công đoàn viên của TCO và SACO sử dụng máy tính ở cả nơi làm việc lẫn ở nhà với một trình độ cao hơn nhiều. Do đó, cách đây một vài năm, LO đã thực hiện sáng kiến tạo điều kiện giúp các công đoàn viên mua máy tính cá nhân để sử dụng tại nhà với giá rẻ.

### *3. Chính sách Công đoàn và chất lượng của môi trường làm việc*

Thụy Điển luôn luôn và vẫn là nước đi tiên phong trong việc hướng tới đời sống lao động đầy đủ của công nhân. Một nỗ lực thường trực được chứng nhận qua một danh sách dài các chỉ tiêu và các hoạt động nhằm cải thiện điều kiện sống và làm việc cho người lao động ở tất cả các loại hình và hệ thống loại hình. Sức ép công việc, căng thẳng, tăng ca là những vấn đề được thảo luận nhiều nhất trong mối quan hệ việc làm thường ngày. Ý tưởng về “công việc tốt” (good work) là mục tiêu về thương lượng và những sáng kiến về một môi trường làm việc an toàn và tiến bộ.

Sự phát triển kỹ năng đã trở thành lĩnh vực ưu tiên quan trọng hơn cả đối với các Công đoàn Thụy Điển. Việc này đồng nghĩa với sự đầu tư và nỗ lực rất lớn vào các vấn

đề học tập suốt đời, mang tính truyền thống. Thụy Điển nằm trong danh sách những nước dẫn đầu thế giới về sự tham gia và mức độ thường xuyên của lực lượng lao động.

Bất chấp những nỗ lực lâu dài và không thể chối cãi, nhiều báo cáo gần đây về điều kiện làm việc vẫn chỉ ra những kết quả đáng báo động, cho thấy hiện trạng thể chất ốm yếu phổ biến trong phần lớn công đoàn viên, đặc biệt là phụ nữ, với sự bùng nổ những ngày nghỉ ốm từ cuối thập niên 90. 6 trong số 10 phụ nữ trong LO thuộc khu vực công cảm thấy công việc của họ đang gây sức ép về tâm lý. Áp lực và những căng thẳng tâm lý đang ảnh hưởng tới họ: 1/5 giáo viên phổ thông, 1/4 bác sỹ và 1/7-1/10 lao động trong ngành y tế. Trong ngành y tế, chứng đau lưng, đau vai, và cổ ở người lao động vì phải khuôn vác nặng là rất phổ biến.

Vấn đề an toàn lao động ở Thụy Điển được thực hiện theo cách của những đại diện Công đoàn tại nơi làm việc, họ có trách nhiệm lớn trong các vấn đề đó. Tuy nhiên, từ những năm 1990, số người đại diện về an toàn lao động đã giảm xuống khoảng 1/5, 4 trong số 5 nơi làm việc không có đại diện. Những lý do của sự suy giảm này là cường độ làm việc cao, độ tin cậy vào công việc an toàn thấp, nỗi sợ hãi những cuộc đàn áp từ giới chủ, chẳng hạn bằng cách không tăng lương khi tiền lương ngày càng mang tính cá nhân. Sự cắt giảm lương vào những năm 1990 đã gây ra “văn hóa im lặng” phổ biến khắp đời sống lao động của Thụy Điển. Người công nhân không có sự khuyến khích

hoặc không được phép nói điều họ nghĩ. Vấn đề ở đây là các Công đoàn có thể giúp đỡ các thành viên và thay đổi quan điểm về tương lai của họ.

Môi trường làm việc là vấn đề có tầm quan trọng lớn đối với các thành viên và các Công đoàn nên dành nhiều sức lực hơn cho vấn đề này.

### **6. Thay đổi trong thái độ mở đường cho việc lựa chọn các đại diện Công đoàn**

Công đoàn ngày nay đang hành động nhằm chấm dứt tình trạng suy giảm thành viên. LO và TCO đang nỗ lực chống lại sự giảm sút mật độ Công đoàn. LO đổ lỗi cho những chính sách của chính phủ đã làm tổn thương các Công đoàn, nhưng cũng nhận thức rõ rằng bản thân nên nỗ lực thu hút các thành viên mới thay vì cố gắng níu giữ những thành viên cũ. Điều này sẽ được thực hiện chủ yếu thông qua việc tăng cường lợi thế của Công đoàn, đặc biệt trong số lao động trẻ. Tại một cuộc họp thường kỳ gần đây nhất của mình, LO đã tuyên bố rằng việc kết nạp thành viên là một ưu tiên. Từ tháng 6 năm 2007, LO đã chỉ đạo phong trào mang tên “Mật độ Công đoàn cao hơn”, với mục tiêu thu hút thành viên mới.

Ngoài ra, còn có sự gia tăng mạnh số người lao động sẵn sàng tự đàm nhận công tác Công đoàn. Khi *Kommunal* bắt đầu quan tâm đến sự suy giảm mạnh số lượng thành viên, họ ngay lập tức đã quyết định phát động các đợt kết nạp thành viên. Trong một thời kỳ khá dài đã tồn tại niềm tin phổ biến

rằng thật khó để yêu cầu người lao động gánh vác công việc với tư cách là những đại diện Công đoàn. Điều này khiến cho một Công đoàn như Kommunal bắt đầu cuộc vận động với những lớp đào tạo cho những người lao động quan tâm đến việc trở thành đại diện Công đoàn vào một ngày nào đó. Sự đổi mới này cực kỳ ấn tượng! Hiện giờ, sau hai năm rưỡi, chúng ta đã có trên 3.000 đại diện Công đoàn mới trong Kommunal. Thành tích này xuất sắc đến nỗi chúng ta bị gây áp lực phải tạm dừng trong việc tuyển đại diện Công đoàn. Chỉ có một thiếu sót nhỏ trong số các nhiệm vụ đã thực hiện!

Về phần mình, TCO đã đưa ra dự án “biến đổi Công đoàn” (Union transformation), là một diễn đàn trực tuyến cho phép các thành viên đề xuất những thay đổi.

Unionen (TCO), Công đoàn quốc gia lớn nhất trong TCO tiến hành nỗ lực nhằm tăng lương mà không có những khác biệt, thời gian làm việc linh hoạt với giờ làm thêm ít hơn và một môi trường làm việc tốt và an toàn hơn. Hiện đại hóa, sự thay đổi về quan điểm và sự đổi mới, đó là một vài hồi âm chính của Unionen nhằm đảo lộn xu thế suy giảm số lượng công đoàn viên. Ngày nay nhiều người coi Công đoàn như cái gì đó rất lỗi thời. Do vậy, Công đoàn phải thích ứng với thời điểm hiện tại và với những giá trị phổ biến trong lớp thanh niên tham gia vào cuộc sống lao động hôm nay. Những thể chế mới này muốn có không gian rộng rãi hơn cho những sáng kiến của chính họ, họ muốn

một không gian lớn hơn cho cá nhân, họ không muốn bị đánh đồng vào tập thể. Liên đoàn mới của TCO nên ủng hộ quan điểm này, ngoài ra theo biện pháp này, các thành viên vẫn có khả năng nắm bắt được lợi thế về sức mạnh tập thể.

Ngày nay, Công đoàn, giống như toàn thể xã hội, đang đứng trước một sự thay đổi giữa các thế hệ. Một thế hệ lao động lớn đang rời đời sống lao động. Điều gì sẽ xảy ra khi những người này sinh ra trong những năm 1940 nghỉ hưu? Trước khi sáp nhập thành Unionen, SIF trước đây đã bắt đầu là một Công đoàn quốc gia đại diện cho lao động trí óc trong phạm vi ngành. Theo truyền thống, công nhân được Công đoàn của công nhân cơ khí trong LO tổ chức.

---

#### Tài liệu tham khảo

1. Aylott N., *After the divorce: Social Democrats and Trade Unions in Sweden*, in “Party Politics”, n. 9/2003.
2. Bieler A., *Globalisation, Swedish Trade Unions and European integration*, in “Cooperation and Conflict”, 1999.
3. Boeri T., Brugiavini A., Calmfors L., (eds.), *Il ruolo del sindacato in Europa*, UBE, Milan, 2002.
4. Borioni P (eds.), *Il Welfare Scandinavo*, Carocci, Rome, 2004.
5. Carrieri M., *Sindacati in bilico: ricette contro il declino*, Donzelli, 2003.
6. Dolvik J.E., Waddington J., *Organizing Marketized Services: Are Trade Unions Up to the Job?*, in “Economic and Industrial Democracy”, vol. 25, n. 1/2004.

7. Ebbinghaus B., Visser J., *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*, Mac Millan, 2000.

8. Engblom S., *Regulatory frameworks and law enforcement in new forms of employment: National Report – Sweden*, Report to the XIX World Congress of Labour and Social Security Law, Sidney, 2009.

9. Frege C., Kelly J., *Varieties of unionism. Strategies for Union Revitalisation in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, 2004.

10. Fulton L., *Worker representation in Europe*, Labour Research Department; ETUI-REHS, 2007

11. Gustafsson T., *Il sindacato svedese dopo i mutamenti degli anni '80 e '90* (The Swedish Unions after the Changes of the 1980s and 1990s), in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 3/2002.

12. Jorgensen C., *LO entame une réforme historique*, in “Cronique Internationale de l'IRES”, n. 82/2003.

13. Kjellberg A., *The multitude of challenges facing Swedish Trade Unions*, in Waddington J. and Hoffman R., (eds.), “Trade Unions in Europe”, ETUI, Bruxelles, 2000.

14. Kjellberg A., *The Ghent System in Sweden and the Unions Under Pressure*, in “Economia & Lavoro”, n. 3/2008.

15. Klosterboer D., *Trade Unions Strategies to Organise Young, Ethnic Minorities and Atypical Workers*, in “Economia & Lavoro”, n. 3/2008.

16. Korpi W., *The Democratic Class Struggle*, Londra, Routledge & Keegan Paul, 1983.

17. Leonardi S., *Sindacati e welfare state: il sistema Ghent*, in “Italianieuropei”, n. 3/2005.

18. LO, *The Swedish Trade Unions Confederation*, Stockholm, 2007.

19. Lundberg U., Amark K., (2001), *Social rights and social security: The Swedish Welfare State, 1900-2000*, in “Scandinavia Journal of History”, Nr. 3.

20. Nelander S., *The trade union as a people's movement*, LO, Stockholm, 2004.

21. Phelan C. (2007), *Trade Union Revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, Peter Lang.

22. Stokke T. A. and Thörnqvist C., *Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries*, in “European Journal of Industrial Relations”, vol. 7, 2001.

23. Thörnqvist C., *The Swedish Discourse on Decentralisation of Labour Relations*, in Fleming, Kettunen, Søborg and Thörnqvist (eds), *Global Redefining of Working Life – A New Nordic Agenda for Competence and Participation?* Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 1998.

24. Thörnqvist C., *The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective*, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, 1999.

25. Thörnqvist C., *Hannibal ad portas! How Strong is Swedish Collective Bargaining when Challenged from Abroad*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 4/2006.

26. Vernon G., *Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionisation*, in “European Journal of Industrial Relations”, vol. 12, n. 2/2006.

27. Waddington J, Hoffmann R. (ed.), *Trade unions in Europe*, ETUI, Brussel, 2001.