

УДК 31

DOI 10.21661/r-116264

*T.X. Нгуен, С.Ж. Данг*

## **РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ЗАБАСТОВОК ВО ВЬЕТНАМЕ**

*Аннотация:* в статье рассмотрена роль профсоюзной организации в разрешении трудовых споров и забастовок и правовое основание о роли профсоюзной организации в разрешении трудовых споров и забастовок во Вьетнаме.

*Ключевые слова:* профсоюзная организация, разрешение, трудовые споры, забастовка, правовое основание.

*T.H. Nguyen, S.Zh. Dang*

## **THE ROLE OF TRADE UNION ORGANIZATION IN SOLVING LABOR DISPUTES AND STRIKES IN VIETNAM**

*Abstract:* the article describes the role of the trade union organization in solving labor disputes and strikes and the legal basis of the role of trade union organization in solving labor disputes and strikes in Vietnam.

*Keywords:* trade union organization, solution, labor disputes, strike, legal basis.

Во Вьетнаме процесс совершенствования законодательства, включая строительство, модификацию, утверждение и реализацию Закона о профсоюзах, Трудового кодекса в 2012 году, Закона предпринимательства и инвестиционного законодательства и мер других законов напрямую создаёт правовую основу для регулирования процесса формирования и развития трудовых отношений, чтобы создать благоприятные условия для ведения коллективных переговоров, диалога в сфере труда, разрешения трудовых споров и забастовок.

В последние годы профсоюзы на всех уровнях активно реализовали политики и законы, касающиеся урегулирования трудовых споров и забастовок. Профсоюзные организации с функцией защиты законных прав и интересов ра-

ботников приняли различные меры по предотвращению трудовых споров и забастовок и эффективно разрешали их. Работник и работодатель осознали роли профсоюзов в разрешении трудовых споров и забастовок лучше. Профсоюзы вели диалоги на работе, переговоры, подписывали их и следили за выполнением трудового договора, коллективных трудовых соглашений, регулировали конфликты, возникающие из трудовых отношений, ограничивали трудовые споры и забастовки. При возникновении коллективных трудовых споров профсоюзы тесно сотрудничали с властями в их разрешении, ограничении.

Однако роль профсоюзов в юридических консультациях и юридической помощи ещё имеет некоторые ограничения. Некоторые местные профсоюзные организации не хорошо выполняют свою функцию в создании здоровых трудовых отношений, в представлении и защите прав и законных интересов работников. Трудовые отношения в ряде предприятий бывают сложно, трудовые споры и забастовки часто возникают; число предприятий, где подписаны коллективные трудовые соглашения, ещё низко, их качество невысоко; большинство забастовок у работников было не организовано и без руководства профсоюзов; была слабая координация между профсоюзами и правительством в укреплении трудовых отношений; работники действительно не верят в профсоюзные организации.

Для успешной реализации закона о разрешении трудовых споров и забастовок необходимо повышать роль профсоюзных организаций в выработке законодательства, в тесном сотрудничестве с заинтересованными сторонами с тем, чтобы предотвратить нарушения трудового законодательства, возникновение трудовых споров и забастовок.

По статистическим данным Всеобщей Конфедерации Труда Вьетнама, в период с 2008–2014 гг. было 3,130 забастовок. Ежегодное увеличение или уменьшение было скачками, но в 2011–2012 годах кризис и инфляция поднимались, увеличение стоимости жизни негативно повлияли на жизнь трудящихся. Тем более, из-за ещё и других причин число забастовок резко возросло. В 2011 году число забастовок достигло 993 с рекордным уровнем, более чем в два раза по сравнению с 2010 г. (507 забастовок), более чем в три раза по сравнению с

2009 г. (342 забастовки) и число забастовок превысило в 2008 году (762 забастовки) [7].

По статистическим данным видно, что на предприятиях с иностранными капиталами забастовки резко возросли, и ныне это явление имеет тенденцию к уменьшению, но это ещё находится на самом высоком уровне (в 2008 году приходилось на 77,7%, но в 2010 г. подскочило на 81%, в 2014 году уменьшилось до 68%). Забастовки происходили в корейских ПИИ (24,8%), и в ПИИ Тайвани (24,0%). Это показывает, что на корейских и тайванских предприятиях были нехорошие трудовые отношения, в результате чего трудовые споры происходили чаще. Особенно, забастовки происходили на текстильных предприятиях (36,4%), на обувных предприятиях (17,9%). Это показывает, что на текстильных и обувных предприятиях заработка плата низка, права и интересы работников не обеспечены, отношение между работодателями и работниками не хорошо [7].

По статистическим темам научного исследования «Теоретическое и практическое обоснование в повышении роли профсоюзов в реализации политик для разрешения трудовых споров и забастовок во Вьетнаме» Института законодательного исследования, Ханой, сентябрь 2016 года.

*Для работников:* Число возникающих трудовых споров составило 77,6%, коллективное прекращение работы – 19%, забастовки составили 30,8% и 9,8% респондентов не знали, что трудовые споры и забастовки произошли или нет на их предприятиях (диаграмма 1) [8].

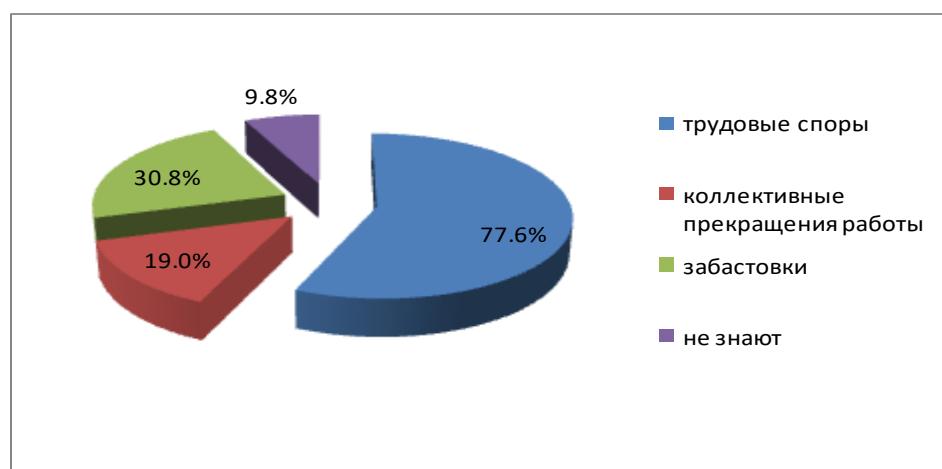


Рис. 1

Для работодателей: 93,3% респондентов отметили, что происходили трудовые споры на предприятиях, 86,7% сказали, что коллективные прекращение работы было на предприятиях; 51,1% респондентов сказали, происходили забастовки и 6,7% заявили, что на их предприятиях не было этих проблем. (диаграмма 2) [8].

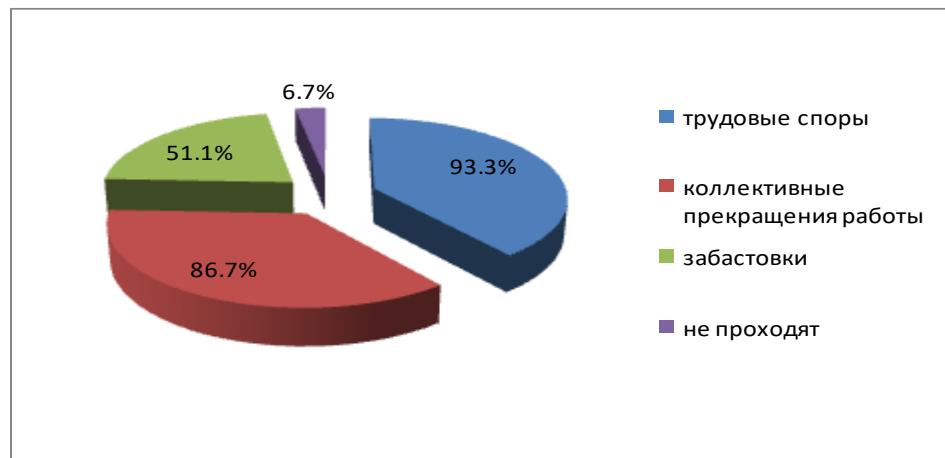


Рис. 2

Профсоюзные работники местных профорганизаций: 92% респондентов отметили, что на их предприятиях были трудовые споры, 80,7% респондентов заявили, что на их предприятиях коллективное прекращение работы кончилось, 58% респондентов выбрали забастовки, 4,7% респондентов заявили, что на их предприятиях ещё не было этих проблем (диаграмма 3) [8].

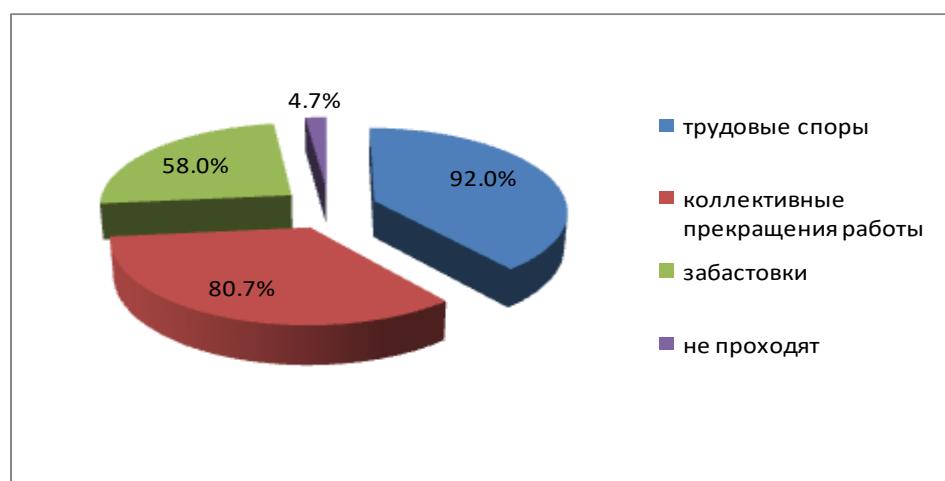


Рис. 3

По итогам исследования, мероприятия, которые помогают работникам хорошо понять трудовое законодательство, богаты и разнообразны. Работники, знающие закон при помощи профсоюзных кадров – до 68%; подготовившие и переподготовившие закон при помощи кадров предприятия – 60,6%; кроме этого, работники изучали закон в школе, или самостоятельно, или знали его от семьи, друзей или от центров занятости [8].

В условиях рыночной экономики, трудовые отношения формируются и регулируются на основе соглашений и переговоров между сторонами: работником и работодателем. Государство не определяет права и обязанности сторон в этих отношениях, но оно только регулирует их принципами, нормативно-правовыми актами, создаёт юридические основы для сторон в переговорах и соглашениях в соответствии с реальными условиями на предприятиях. В трудовых отношениях работники находятся на более уязвимом положении, чем работодатели. Они всегда находятся под сильным влиянием закономерностей спроса и предложения на рабочую силу, под угрозой потери занятости, безработицы.

Из этих результатов можно увидеть, что трудовые споры остановятся наибольшим удельным весу на предприятиях. В рыночной экономике споры между работниками и работодателями приобретают экономический характер. Наиболее очевидно в случае: коллективные работники не согласны с преимуществами правами в трудовых отношениях. В то же время, они требуют работодателя гарантировать законы. Если стороны не могут прийти к согласию, работники не отказываются от своих требований, они могут выбрать различные способы для достижения поставленной цели.

### *Причины трудовых споров и забастовок*

*Во-первых, со стороны работодателя.*

Пять основных причин со стороны работодателя, ведущих к забастовкам, включая:

– работодатели нарушили трудовое законодательство, нарушили обязательства, согласованные в трудовых договорах, коллективных трудовых соглашениях;

- многие предприятия противодействовали на подписанные коллективные договоры, только реализовали их минимально по установленном законом;
- работодатель не фокусируется на культурной деятельности, спорта, духовной помощи работникам;
- иностранные работодатели плохо обращались и отсутствовали уважения с вьетнамскими работниками;
- работодатели безжалобно разрешали обратные связи с трудовыми коллективами и сочетали с профсоюзной организацией.

*Во-вторых, со стороны работников.*

Основным причинам забастовок от работников является ограниченное понимание законом. Большинство работников пришло из сельских районов, в значительной степени от сельского хозяйства, ремесла, а не обучили систематически, сознание к организации и трудовой дисциплины, понимание политики и законодательства были ограничены.

По результатам опроса проведенного исследования, работодатели сказали, что одной из важных причин, которые привели к забастовкам на предприятиях, работники затягиваются, соблазняют, провоцируют (86,7%); из-за этого, работники не понимают правовые нормы (93,3%), а также ряд других причин [8].

*В-третьих, со стороны профсоюзной организации.*

По результатам опроса проведенного исследования, работники сказали, что одной из важных причин забастовки на предприятиях являются: профсоюзы не реализуют их роли, и в основном работники и работодатели само разрешат их проблемы (54,4%) [8].

*В-четвертых, со стороны органов государственного управления:*

- политика заработной платы, особенно минимальные нормы заработной платы для предприятий с иностранными инвестициями поддерживаются на низком, медленном регулировки.
- положения, касающиеся прав и обязанностей между работниками, работодателем в трудовом кодексе, как положения о порядке и процедурах разрешения коллективного трудового спора являются слишком сложными.

- изменение режима, касающегося прав работников, четко не разъясняется.
- санкции нарушают трудовое законодательство обеспечить сдерживание.
- направление исполнительной власти не часто отсутствует конкретные решения принципиально.

*В-пятых, некоторые другие причины:*

- различия в культуре, особенно в управлении труда.
- нехватка рабочей силы в качестве внутренних и иностранных инвестиций увеличилась.

Профессиональные союзы – исторически сложившаяся организационная форма объединения работников. Профсоюзы как специфические общественные организации имеют свои задачи и функции, определяемые их уставами. Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции – защиты законных прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединились и объединяются работники [4].

Правовой статус профсоюза признается в статье 10 Конституции 1992 года: «*Профсоюз – это общественно-политическая организация рабочего класса и трудящихся с государственными органами организует экономику и общественные организации для ухода и защиты интересов работников; участвует в управлении государством и обществом, в контроле и надзоре деятельностью государственных учреждений, экономических организаций в подготовке; рабочих и других работников в строительстве и защите Родины*» [3]. В статье 12 Трудового кодекса также предусматривается: «*профсоюз, вместе с государственными, хозяйственными и общественными организациями для уделяют вниманию и защищают права работников; участвует в тестировании, контроле за осуществлением положений трудового кодекса*». Правовое положение профсоюза в сфере социальной работы было определено в Законе о профсоюзах от 07 июля 1990 г. [2].

Вьетнамский профсоюз – это единственная профсоюзная и единная организация во Вьетнаме. В настоящее время Всеобщая конфедерация труда Вьетнама включает в себе 2 системы: местные Федерации Труда и Отраслевые Профсоюзы.

В конституции 1992 года (с поправками 2001 г.) определили положение и функции профсоюза в статье 10. Профсоюз должен заботиться и защищать интересы работников, участвовать в управлении государством и обществом, в контроле и надзоре за деятельностью государственных органов, хозяйственных организаций и т. д. [3].

В трудовом кодексе 1994 г. (с изменениями, внесенными в 2002 г., 2006 г., 2007 г. и 2012 г.) были почти 10 положений о консультациях во Всеобщей конфедерации труда Вьетнама и представителя работодателей в области заработной платы, охраны труда и здоровья, социального страхования, разрешение конфликтов в трудовых отношениях и трудовых споров, а также другие вопросы, связанные с управлением и использованием труда [2].

По Трудовому кодексу Вьетнама (2012 г.) в статье 3 пункта 8, «Трудовые споры являются спорами о правах и льготах (в области занятости, заработной платы, доходов и других условий труда), возникающие в трудовых отношениях между работниками, трудовыми коллективами и работодателями» [2].

Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

Статья 10 Конституции 1992 года и Конституции 2013 года предусматривают: «Профсоюзы заботятся и защищают права и законные интересы работников» [3].

Статья 1 Закона профсоюзов 2012 года предусматривает, что профсоюзы и социологическо-политические организации – обширный рабочий класс и работники, заботятся и защищают права и законные интересы работников [4].

Согласно статьей 189 Трудового кодекса 2012 года «о создании, функционировании и вступлении в профсоюзы на предприятиях, учреждениях, организациях» [2].

О правах местных профсоюзных кадров в трудовых отношениях в статьей 191 Трудового кодекса 2012 года [2].

Согласно статьей 14 Закона социального страхования было предусмотрено о правах профсоюзной организации в контроле этого закона; [1] Что касается механизм реализации роли в разрешении трудовых споров и забастовок, как было предусмотрено в статье 188 Трудового кодекса 2012 года [2].

Внедрение механизма роль в разрешении трудовых споров и забастовок, при помощи представителей профсоюзов, которые участвуют в советах, национальных комитетах, такие как в Национальным совете заработной платы; Совете Центрального вознаграждения; Центральным руководящим комитете по вопросам жилищной политики и реальных рынков недвижимости; Руководящим комитете по вопросам предпринимательства, Центральным руководящим комитете по осуществлению демократических норм на низовом уровне и т. д.

О роли профсоюзов в предотвращении трудовых конфликтов и забастовок через диалоги на работе (статья 63 Трудового Кодекса 2012 года) [4].

О роли профсоюзов в предотвращении разрешения споров и забастовок труда через коллективные переговоры (статья 74 Трудового Кодекса 2012 года) [2].

Согласно статье 194 Кодекса законов о труде 2012 года определены принципы, когда профсоюзы участвуют в разрешении трудовых споров.

О правах и обязанностях сторон (в том числе профсоюз является участником) в процессе разрешения трудовых споров (статья 196 Трудового Кодекса 2012 года) [2].

Что касается права, чтобы профсоюзы выступают в арбитражном совете труда в разрешении трудовых споров (статья №199 Трудового Кодекса 2012 года) [2].

О компетенции и порядке для разрешения коллективных трудовых споров (статьи №203, 204 Трудового Кодекса 2012 года) [2].

К вопросу о роли профсоюзов в организации и руководстве забастовки было предусмотрено в статье №210, в статье №213, в статье №214 Трудового Кодекса 2012 года, [2] определяют:

- организовать и провести забастовку;
- время начинается забастовки;
- право профсоюза до-после и во время забастовки;
- порядок состоит из 3 шагов забастовок: + получение мнения трудового коллектива; + решение о забастовке; + проведение забастовок.

Потребность защиты прав и интересов работников особенно актуальна в современный период, обнаживший и усиливший социально-экономические противоречия. Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм – права, морали, этики, традиций и др. Одни их них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие – предусмотрены актами профсоюзных органов. Третий содержатся в нормативных, правовых актах.

Трудовым кодексом Вьетнама предусмотрено право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени представляемых работников; проведение профсоюзного контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений; направление представлений работодателям, органам местного самоуправления в случаях нарушений условий коллективных договоров и соглашений. Профсоюзы участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров, в организации и проведении забастовок, митингов, собраний, демонстраций и других актов общественного протеста, связанных с нарушениями трудовых прав работников и защитой их социально-трудовых прав работников и защитой их социально-трудовых прав и законных интересов.

Деятельность профсоюзов регулируется в рамках существующего законодательства, как самостоятельными обусловленными организациями с помощью внутри профсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными организациями. Такие нормы не носят правового характера и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право существует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитных функций. Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов работников, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете, границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от экономических и политических условий, в которых они развиваются.

Процесс совершенствования законов, включая разработку, изменение, дополнение и выдачу, осуществление положений Законов о профсоюзах 2012 года, Трудового кодекса 2012 года, Закона о социальном страховании и ряд новой политики, законов непосредственным образом формирует правовую основу для того, чтобы профсоюзная организация могла провести трудовые коллективные соглашения, диалоги на рабочем месте и разрешить трудовые споры и забастовки.

### ***Список литературы***

1. Закон СРВ о профессиональных союзах №: 12/2012/QH13 от 20 июня 2012 года. (Luật Công đoàn số: 12/2012/QH13, ngày 20/6/2012). – Ханой: Труд и Общество, 2012.
2. Кодекс законов о труде СРВ №10/2012/QH13 от 18 июня 2012 г. (Bộ luật Lao động Việt Nam, số 10/2012/QH13, ngày 18/6/2012). – Ханой: Труд и Общество, 2012.

3. Конституция СРВ. – 1992. (Hiến pháp Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, năm 1992).

4. Официальный сайт ВКТВ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.congdoan.vn>

5. Официальный сайт Всеобщей конфедерации труда Вьетнама [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.laodong.com.vn>

6. Официальный сайт Главного управления статистики СРВ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gso.gov.vn>

7. Статистика Всеобщей конфедерации труда Вьетнама. – 2014.

8. Статистика темы научного исследования «Теоретическое и практическое обоснование в повышении роли профсоюзов в реализации политик для разрешения трудовых споров и забастовок во Вьетнаме» Института законодательного исследования. – Ханой, сентябрь 2016.

---

**Нгуен Тху Ха** – магистр, преподаватель Института профсоюзного движения Всеобщей Конфедерации труда Вьетнама, Социалистическая Республика Вьетнам, Ханой; аспирант ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России», Россия, Москва.

**Nguyen Thu Ha** – graduate student, lecturer at the Institute of Trade Union Movement of Viet Nam General Confederation of Labor, Socialist Republic of Viet Nam, Hanoi; postgraduate FSAEI of HE “Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation”, Russia, Moscow.

**Данг Суан Жап** – преподаватель Института профсоюзного движения Всеобщей Конфедерации труда Вьетнама, Социалистическая Республика Вьетнам, Ханой; и аспирант ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Россия, Москва.

**Dang Suan Zhap** – lecturer at the Institute of Trade Union Movement of Viet Nam General Confederation of Labor, Socialist Republic of Viet Nam, Hanoi; post-graduate EITU of HE “Academy of Labor and Social Relations”, Russia, Moscow.

---