

УДК 31

DOI 10.21661/r-467120

Нгуен Тху Ха

**РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ
ДОГОВОРОВ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВО ВЬЕТНАМЕ**

Аннотация: в рамках предприятий демократия и осуществление демократии имеют основное содержание в сфере труда и занятости. Реализация демократии на предприятиях с целью строительства и развития гармоничных и стабильных трудовых отношений с участием многих заинтересованных субъектов, в том числе профсоюзные организаций, как представителей защиты прав и законных интересов работников имеет важную роль. Роль профсоюзов в строительстве и развитии гармоничных, прогрессивных трудовых отношений, заключатся в повышении эффективности осуществления демократии в бизнесе с большим количеством контента и более конкретными мерами. В данной статье упоминаются некоторые вопросы о роли вьетнамского профсоюза в строительстве и контроле за исполнением коллективных договоров на предприятиях.

Ключевые слова: профсоюзная организация, трудовые договоры, коллективные договоры, трудящиеся.

Nguyen Thu Ha

**THE ROLE OF TRADE UNION IN IMPLEMENTATION OF LABOR
AGREEMENTS AND COLLECTIVE AGREEMENTS IN ENTERPRISES IN
VIETNAM**

Abstract: within the enterprises, democracy and the democracy implementation have a basic content in the field of labor and employment. The democracy plays an important role at the enterprises that are implemented for the purpose of building and developing harmonious and stable labor relations with the participation of many

stakeholders including trade union organizations as representatives of the protection of the workers' rights and legitimate interests. The role of Vietnam trade union in building and developing harmony of labor relations is to increase the effectiveness of the implementation of democracy in business with more content and more concrete measures. This article mentions some questions about the role of Vietnam trade union in building, signing and executing and monitoring the implementation of collective agreements at enterprises.

Keywords: *trade-union organization, labor agreements, collective agreements, employees.*

Можно сказать, что роль профсоюзов в трудовых договорах и коллективных договорах является одним из основного содержания, которые упоминаются в Трудовом кодексе, впервые были опубликованы государством в условиях строительства и развития рыночной экономики во Вьетнаме (Трудовой кодекс в 1994 году). Это происходит в условиях рыночной экономики, чтобы создать и развить трудовые отношения гармонично, прогрессивно, все работодатели и работники на предприятиях с секторами экономики нужны подписать трудовые договоры и коллективные договоры, трудящиеся должны заключить коллективные договоры с работодателями. Это два важных правовые необходимые документы для работников и особенно для местных профсоюзов в осуществлении своих роли на предприятиях.

Для развития практиков, в Трудовом кодексе трудовой договор и коллективный договор были дополнены и исправлены в 2002, 2006, 2007 и 2012 годах, были созданы правовую основу для улучшения трудовых норм, чтобы установить трудовые отношения между субъектом и регулировать связанные общественные отношения.

Трудовой договор [1] – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор [4] – документ, подтверждающий юридическое соглашение между работниками и работодателями по поводу заработной платы занятости, условия труда, права и обязанности каждой из сторон в трудовых отношениях. Во Вьетнаме, трудовой договор был предусмотрен в Трудовом кодексе, впервые опубликован в 1994 году. До сих пор с поправками в Трудовом кодексе, этот документ завершается, в том числе профсоюзная организация играет важную роль в заключении и прекращении трудового договора между работниками и работодателями.

Коллективный договор [2] – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (на предприятии) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор [4] – письменное соглашение между работниками и работодателями об условиях труда, которые две стороны достигнут посредством коллективных переговоров. Наряду с трудовым договором, коллективные трудовые договора были обязаны по закону очень скоро (глава V Трудового кодекса 1994 года). Эти важные правовые документы для создания и развития гармоничных и прогрессивных трудовых отношений на предприятиях, на производстве и бизнесе, в которых профсоюзы определяются лидером, организацией, состоявшейся, собирающейся работников принять участие в переговорах, а также профсоюзы являются представителями работников в заключении коллективных трудовых договоров с работодателями.

После более чем 20 лет, в Трудовом кодексе, законы в труде и трудовые договоры и трудовые соглашения реализуются в производственном бизнесе и на предприятиях в социалистически ориентированной рыночной экономики во Вьетнаме, показываются положительные аспекты и ограничения:

1. Трудовой договор. Законы о трудовых договорах являются важным вкладом в развитие трудовых отношений во Вьетнаме по ориентированному рынку,

постепенно способствовать формированию и развитию рынка труда здорово. Положение закона о трудовых договорах в настоящее время регулируется в основном движении на рынке труда, обеспечивая гибкость, свободу, добровольность стороны в трудовых отношениях. Получить эти результаты нельзя упомянуть о роли профсоюзных организаций, в первую очередь о роли местных профсоюзов на производственных и коммерческих предприятиях.

Тем не менее, некоторые положения действующих трудовых договоров являются недостаточным, или без необходимых нормативных документов, например положения о типе трудового договора; прекращение трудовых договоров с отказом от курения процедуры на пенсию; порядок прекращения трудовых договоров; правовые последствия и механизмы для обработки недействительных трудовых договоров; выходное пособие, пособие в связи с потерей работы; положения испытательного срока, испытательный срок; положения о содержании трудовых договоров; условия для прекращения трудовых договоров; и т. д. [5].

В процессе реализации закона по вопросам трудового договора возникают также многие недостатки. Такие, как общие неправильные типы договора затрагивают интересы работников. Содержание заключения трудовых договоров ещё отрывочно, и не гарантируется минимальное содержание по предусмотренному закону. Статус прекращения договора труда, статус увольнения работников незаконно проходит часто, и трудовые споры возникают, и т. д. Одной из причин такой ситуации является роль представителя профсоюзов, профсоюзных сотрудников в этих местах – ещё слабые, и они неспособно удовлетворят требования практики.

2. Коллективные договоры. Содержание коллективных договоров на многих предприятиях было гораздо более благоприятным для работников, чем положения закона.

Конкретное содержание можно назвать следующие: безопасности труда, заработной платы, режим подъема заработной платы, рабочее время, время отдыха, режим для здоровья пособия при прекращение трудовых договоров, подарки на день рождения, гранты чрезвычайно сложные, эмуляция и других

программ социального обеспечения и т. д. Одной из причин может быть видно является продвижение роли – в качестве представителя трудящихся в профсоюзных организациях, профсоюзных кадров на этих предприятиях. Однако, тот факт, что до сих пор число коллективных договоров и заключение трудовых договоров проходятся на предприятиях, в соответствии с порядком и процедурами, предписанной по-прежнему низко. Многие предприятия создают коллективные договоры формализмо, сделко. Таким образом, качество коллективного договора является невысоким, в основном просто скопирует содержание Трудового кодекса. Многие работодатели и даже комитет низовых профсоюзов не знают о важности трудовых соглашений коллектива, поэтому не заинтересованы в переговорах, разработке и подписании коллективных договоров.

Разработка и подписание коллективных договоров в настоящее время поддерживается и рутина на государственных предприятиях, акционерных предприятиях, некоторые предприятия ПИИ. Оставшийся большинство частных предприятий не заинтересованы во ведение переговоров и заключение коллективных договоров по предусмотрено законом.

Из-за производства и бизнеса в трудности, многие предприятия «уклонились» закрытое социальное страхование, страхование на случай безработицы, не заинтересованы в строительстве, подписании коллективного договоров, влияющих отрицательно на права трудящихся.

Учреждение вести переговоры и заключать коллективные договоры прибежали директоров, руководителей отделов внутри некоторых предприятий. Это, очевидно, неправильно, выражает наложено на трудящихся. С другой стороны, что не делает правило, или вредно для трудящихся, бизнес-лидеры «жестко» обеспечивают и сотрудничают. Таким образом, чтобы обеспечить хорошую реализацию коллективных договоров, необходимо планировать совокупные комментарии, особенно мнения трудящихся.

Причина такой ситуации является в значительной степени из-за низовых профсоюзных кадров, которые не понимают процесс и процедуру ведения переговоров и заключения коллективного договоров. Отряд профсоюзных кадров в

основном в местных профорганизациях работают в порядке совместительства и часто меняется. В зависимости от работодателя профсоюзные работники активно не рекомендуются для работодателей о содержаниях переговоров о заключении коллективных договоров. Подготовка содержания, сбор мнений работников в переговорах коллективного договора не сосредоточены и тщательно подготовки. Организация коллективных консультаций по проекту коллективного договора ещё формализмы. Профсоюзные работы недостаточно эффективны, в результате чего трудящихся не привязаны к профсоюзам. В то же время существует проблема с финансированием профсоюзных мероприятий.

Вьетнамский профсоюз, представляющий работников, рассматривает коллективные договоры как правовое основание для предотвращения и разрешения трудовых споров, проводит переговоры и заключает коллективные договоры. Данное направление деятельности профсоюзных организаций имеет сложную структуру (рис. 2).



Рис. 1. Деятельность профсоюзов, направленная на подписание коллективных договоров [6, с. 67]

По данным правого Института рабочих и профсоюзов (Всеобщей конфедерации труда Вьетнама) 2015г., подписанию коллективного договора не уделяется нужное внимание: только 25–30% частных предприятий, предприятий с прямыми иностранными инвестициями и 13% кооперативов подписывают коллективные трудовые договоры. Перед подписанием трудового договора 97,8% работников проявили свою заинтересованность в содержании договора. Этот процент был выше в предприятиях с иностранными инвестициями (99,4%), самый низкий получен в обществах с ограниченной ответственностью (96,4%).

В условиях глобализации, мощной и международной интеграции, очевидно, ограничение и недостатки нужно снижать и минимизировать негативное воздействие.

Вьетнамские трудящиеся в производственных и коммерческих учреждениях, предприятия с более чем 90 миллионов вьетнамских людей стали гражданами сообщества АСЕАН с почти 700 миллионов людей. Данные вопросы не создают не малые проблемы в выполнении роли представителей профсоюзов на предприятиях в реализации трудовых законов, особенно о трудовых договорах и коллективных договоров на предприятиях.

В целях повышения качества реализации закона о трудовых договорах, трудовых соглашениях, нужно сосредоточиться на некоторых решениях:

Во-первых, повышение информированности о роли профсоюзных представителей в реализации закона о трудовых договорах, трудовых договоров в рамках предприятия. Через различные формы, информационные каналы, чтобы способствовать распространению в повышения информированности работодателей и работников о важности трудовых договоров, коллективных договоров, о роли профсоюзов в создании гармоничных трудовых отношений, о прогрессе в бизнесе, способствуя эффективной реализации местных демократии.

Во-вторых, после 20 лет осуществления трудового законодательства и трудовых договоров, коллективных договоров претерпели изменений и дополнений ряд. После 30 лет инноваций, в настоящее время Вьетнам вступил в стадии разработки нового периода, ускоренной индустриализации, модернизации и

международной интеграции, так что необходимость в пересмотре практики глубоких исследований науки, чтобы дополнить или изменить этот Закон, чтобы соответствовать требованиям нового периода развития страны.

В-третьих, необходимо в срочном порядке внести изменения и дополнения в Закон о профсоюзах, трудовое законодательство в целом, так и трудовой договор, коллективные договоры. К настоящему времени уже появились новые элементы, когда Вьетнам вступил в сообщество АСЕАН, когда соглашение ТРП вступает в силу. В контексте рынка труда АСЕАН открыто, наряду с трудом Вьетнам имеет возможность работать за рубежом, иностранцы – во Вьетнаме работать.

В-четвертых, подготовка и переподготовка профсоюзных работников отвечают требованиям практической реализации закона о трудовых договорах, коллективных договоров в процессе развития страны. В условиях рыночной экономики, международной интеграции, чтобы сделать хорошую представительную роль в операции в целом, так и в реализации трудового законодательства по трудовым договорам, коллективных договоров в частности, может потребоваться обучение профсоюзных кадров, способствуя квалификации, компетентности, языковые навыки, чтобы соответствовать требованиям новой эпохи.

В-пятых, продолжать совершенствовать правовую систему и политику по повышению потенциала представителей профсоюзов на предприятии. В новом период для обеспечения позиций относительной независимости профсоюзов с владельцами бизнеса или работодателями. Продолжать совершенствовать механизмы обеспечения того, чтобы профсоюзные работники на предприятиях в роли реализации, их функции, прежде всего, в механизме оплаты труда. Тот факт, что профсоюзные работники, которые решают успех или неудачу напрямую, в целях повышения качества реализации закона трудового договора, коллективных договоров на предприятии. Если владельцы бизнеса, работодатели могут платить зарплату профсоюзных работников, это подорвет представительную роль профсоюзов, объединение в слабой позиции вести переговоры, соглашения, в реализации положений закона о трудовых договорах, коллективных договоров.

В качестве представителя трудящихся оперативное выполнение трудового законодательства по трудовым договорам и коллективным договорам, местные профорганизация на предприятиях с правами и обязанностями: Наведение, консультирование трудящихся по вопросам прав и обязанностей работника при заключении, реализации трудовых договоров и коллективных договоров с работодателями. Представление трудящихся в коллективных переговорах, подписаний и контроля за выполнением коллективного трудового договора и т. д. Это является важным для реализации роли профессиональных союзов на предприятиях.

Роль профсоюза, а также роли организаций и других институтов общества, демонстрирует влияние этой организации в развитие общества, истории, отражается в первую очередь на области экономики, политики, общества, культуры и идеологии. Представитель роль профсоюзов в целом и роль профсоюзов на предприятиях, в частности, без содержания инвариантной, что он всегда имеет движение, разработанную в соответствии с требованиями реальности, особенно в экономических условиях рынок и международная интеграция.

Список литературы

1. Социальное государство: Краткий словарь-справочник. – М.: Изд-во Академии труда и социальных отношений, 2002. – С. 273.
2. Социальное партнёрство: Словарь-справочник. – М.: Изд-во Академии труда и социальных отношений, 2002. – С. 77.
3. Закон СРВ о профессиональных союзах №12/2012/QН13 от 20 июня 2012 года (Luật Công đoàn số: 12/2012/QН13, ngày 20/6/2012). – Ханой: Труд и Общество, 2012.
4. Кодекс законов о труде СРВ №10/2012/QН13 от 18 июня 2012 г. (Bộ luật Lao động Việt Nam, số 10/2012/QН13, ngày 18/6/2012). – Ханой: Труд и Общество, 2012.
5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013) «Văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI», Nxb Lao động, Hà Nội. Всеобщая конфедерация труда Вьетнама (2013г.), «Документы одиннадцатого конгресса профсоюзов Вьетнама». – Ханой: Труд.

6. Пособие по теории профсоюзного движения. Т. 1, 2, 3. (Giáo trình lý luận và nghiệp vụ Công đoàn). – Ханой: Труд, 2015.

References

1. (2002). Sotsial'noe gosudarstvo. M.: Izd-vo Akademii truda i sotsial'nykh otnoshenii.

2. (2002). Sotsial'noe partniorstvo. M.: Izd-vo Akademii truda i sotsial'nykh otnoshenii.

3. (2012). Zakon SRV o professional'nykh soiuzakh 12/2012/QH13 ot 20 iyunia 2012 goda. Khanoi: Trud i Obshestvo.

4. (2012). Kodesk zakonov o trude SRV 10/2012/QH13 ot 18 iyunia 2012 g. Khanoi: Trud i Obshestvo.

5. Ha, N. Tong Lien doan Lao dong Viet Nam (2013) "Van kien Dai hoi Cong doan Viet Nam lan thu XI", Nxb Lao dong, Vseobshchaia konfederatsiia truda V'etnama (2013g.), "Dokumenty odinnadtsatogo kongressa profsoiuzov V'etnama". Khanoi: Trud.

6. (2015). Posobie po teorii profsoiuznogo dvizheniia. Khanoi: Trud.

Нгуен Тху Ха – канд. соц. наук, преподаватель Института профсоюзного движения Всеобщей Конфедерации труда Вьетнама, Социалистическая Республика Вьетнам, Ханой.

Nguyen Thu Ha – PhD, lecturer of Trade Union University, Socialist Republic of Viet Nam, Hanoi.
