

УДК 31

DOI 10.21661/r-119211

Данг Суан Жан

ВЬЕТНАМСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ УЧАСТВУЮТ В СОЗДАНИИ ГАРМОНИЧНЫХ, СТАБИЛЬНЫХ И ПРОГРЕССИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: по мнению автора, создание гармоничных трудовых отношений между работниками и работодателями в производстве и предпринимательстве представляет собой неизбежную потребность, а также справедливое требование от развития цивилизованного, прогрессивного общества. В данной статье исследователь ставит себе цель – освещение содержания гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений и необходимых условий для создания этих трудовых отношений. Автор статьи анализирует, уточняет роль профсоюзных организаций, выдвигает некоторые решения, на основе которых профсоюзы в содействии с работниками и работодателями могут создать гармоничные, стабильные и прогрессивные трудовые отношения на предприятиях.

Ключевые слова: профсоюзы, гармоничность, стабильность, прогрессивность, трудовые отношения.

Dang Xuan Giap

VIETNAM TRADE UNIONS PARTICIPATE IN CREATING HARMONIOUS, STABLE AND PROGRESSIVE LABOR RELATIONS AT ENTERPRISES

Abstract: according to the author the creation of harmonious labor relations between workers and employers in production and entrepreneurship is an inevitable need and also a just demand from the development of a civilized, progressive society. In his article the author sets himself the goal of highlighting the content of harmonious, stable and progressive labor relations and the necessary conditions for the crea-

tion of these labor relations, especially the author of the article analyzes, clarifies the role of trade union organizations, puts forward some decisions on the basis of which trade unions in cooperation with workers and employers can Create harmonious, stable and progressive labor relations at enterprises.

Abstract: *keywords: trade unions, harmony, stability, progressiveness, labor relations.*

1. Гармоничные, стабильные и прогрессивные трудовые отношения – неизбежная тенденция в производственной деятельности предприятия.

Гармоничность, стабильность и прогрессивность – это три важных компонента в создании рабочей среды и стратегической ориентации в развитии трудовых отношений для каждого предприятия и каждого государства. При сложных условиях рыночной экономики во многих местах чаще возникают стычки, забастовки, трудовые споры. Эти положения показывают необходимость создания «гармоничной, стабильной, прогрессивной рабочей среды», важной роли профсоюза в регулировании и стабилизации трудовых отношений, тем самым стабилизации макро- и микроэкономики. Как нам известно, профсоюз выступает как одна сторона трудовых отношений, без него не может быть совершенных трудовых отношений. Стычки, забастовки – это следствие разрушения трудовых отношений, нежелаемый конец двух сторон [1].

Мы понимаем, что «гармоничная, стабильная, прогрессивная рабочая среда» – это та среда, которая обеспечивает стройность, «гармоничность» в интересах, обязанностях участвующих сторон, достигает «стабильности» в зарплатах, награждении, занятости, рабочем времени, чувствах и духовной жизни работников, обеспечивает доходы, прибыли работодателям и, наконец, обеспечивает «прогрессивность» элементов, помогающих предприятиям развиваться стабильно и гармонично. Эти элементы должны развиваться и улучшаться каждый день. Очевидно, что «гармоничная, стабильная, прогрессивная рабочая среда» – это цель, к которой стремятся все люди на любом предприятии [2].

Гармоничность, стабильность и прогрессивность – это три необходимых компонента и одновременно цель, к которой стремится каждое предприятие, каждое государство в создании современных трудовых отношений.

Гармоничность в трудовых отношениях – это стройность между элементами в интересах, обязанностях всех сторон. Особенно в экономических интересах.

Стабильность в трудовых отношениях отражается в занятости, доходе, рабочем времени работников, в незначительной перемене в производстве, предпринимательстве, в товарном заказе, в количестве и структуре трудящихся на предприятии. Это равновесие в интересах, властной мощи и силе всех субъектов трудовых отношений, которое направлено на укрепление сотрудничества, сокращение конфликтов и создание стабильности в трудовых отношениях.

Прогрессивность представляет собой движение вперёд трудовых отношений и их непрерывное улучшение.

Цель создания трудовых отношений: создание трудовых отношений направлено на достижение гармоничности, стабильности и прогрессивности, обеспечивает интересы трудящихся, инвесторов и государства, способствуя устойчивому социально-экономическому развитию, формируя положительное сотрудничество между субъектами трудовых отношений для сокращения возможных конфликтов.

Для вьетнамского профсоюза создание гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений способствует повышению статуса, авторитета профсоюзной организации путём оказания помощи работникам в подписании трудовых договоров с работодателями, в проведении переговоров и подписании коллективных трудовых соглашений, в распространении партийных линий и установок, государственных законов о правах и обязанностях работников, надзора над соблюдением законов, связанных с работниками. Профсоюз выступает как представитель работников в проведении переговоров с работодателями для решения справедливых требований и рекомендаций работников с целью

защиты законных прав и интересов трудящихся и предотвращения трудовых споров.

Создание гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений представляет собой справедливое решение отношений между управлением предприятием, использованием рабочей силы и распределением продуктов. Надо стремиться к тому, чтобы у работников была хорошая материальная и духовная жизнь, были стабильная занятость и доход, были возможности обучения, и чтобы между сторонами были согласие, взаимодоверие, взаимопомощь для хорошего выполнения своих обязанностей.

Необходимые условия для успешного создания гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений:

В условиях рыночной экономики существуют 4 основных элемента при создании гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений [2].

Первое, это совершенная, подходящая и прогрессивная система законодательства. На основе кодекса о труде Государство руководит работниками и работодателями в создании гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений, в тесном сотрудничестве ради развития предприятия. Государство определяет права и обязанности работников и работодателей, трудовые стандарты, принципы использования рабочей силы и управление ею, способствуя развитию производства и предпринимательства.

Кроме правил законодательства трудовые отношения ещё зависят от культуры поведения каждого субъекта, особенно у руководителей, работодателей, что чаще всего отражается в их личной доброжелательности или в конкретных правилах предприятия. Неизбежно существует тот факт, что на предприятиях с иностранными инвестициями переплетаются и традиции, обычаи, культуры разных государств. Однако важно, чтобы формировались общая привычка и общий стиль работы у всех субъектов на предприятии.

Второе, необходимые механизмы укрепления и поддержки трудовых отношений (включая государственные, двухсторонние и трёхсторонние механизмы). В условиях рыночной экономики трудовые отношения реализуются глав-

ным образом через двухсторонний механизм на уровне одного предприятия, одной отрасли, а через трёхсторонний механизм – на государственном уровне.

Двухсторонний механизм – это взаимодействие между двумя сторонами (работники или их представитель и работодатели). Этот механизм в основном осуществляется путём проведения диалогов, переговоров, выполнения каждой стороной прав и обязанностей в установленном порядке законодательства и подписанных обязательств.

Трёхсторонний механизм – это взаимодействие между Правительством, представителем работников и работодателями в трудовых отношениях на государственном уровне (можно и на региональном или местном уровне) или трёхстороннее функционирование, направленное на гармоничное обеспечение интересов всех сторон. Трёхсторонний механизм осуществляется путём консультаций, переговоров (или совместное принятие решений) в порядке, согласованном соответствующими сторонами. Обычно согласованные сторонами вопросы трудовых отношений регламентированы Государством.

Успешное выполнение двухстороннего, трёхстороннего механизмов во многом зависит от доброй воли и способностей сторон в проведении переговоров и от соблюдения сторонами подписанных обязательств.

Третье, нужны сильные профсоюзы (представитель работников) и организации-представители работодателей, которые могут хорошо выполнять свои функции, нужны хорошие механизмы взаимодействия, координации между партнёрами в трудовых отношениях. Работники и работодатели являются двумя главными субъектами в формировании трудовых отношений и решают их качество.

Что касается работодателей, то они должны считать труд основным фактором, создающим движущую силу для развития предприятия, отсюда разрабатывается стратегия развития предприятия на основе улучшения материальной и духовной жизни работников. Принцип достойной оплаты за труд осуществляется для привлечения отряда высококвалифицированных рабочих и управленческого аппарата. Распределение прибылей для повышения доходов работни-

ков – это и ответственность, и нравственность работодателей, благодаря чему укрепляются отношения между предприятием и работниками.

Что касается работников, то для них это желание иметь работу, стабильный и высокий доход, безопасность и гигиену труда, жилище, хороший режим страхования и пользоваться уважением. Необходимы такие прозрачные механизмы, конкретные стандарты, чтобы работники хорошо знали их и сами следили за выполнением своих прав и обязанностей.

Нужны сильные профсоюзные организации. Профсоюзы [3] – это органы, представляющие и защищающие законные права и интересы трудящихся. Законодательство не в полной мере определяет права и обязанности всех сторон в трудовых отношениях, а только устанавливает минимальные трудовые стандарты и правовой коридор, на основе которых стороны сами определяют свои конкретные права и обязанности путём консультаций, переговоров и диалогов. Итак, для создания здоровых трудовых отношений и гармоничного обеспечения интересов сторон, главным инструментом является Коллективное трудовое соглашение с обязательным механизмом переговоров для достижения «реального партнёрства, реального содержания, реальных переговоров и реального выполнения соглашения». Здесь исполняющими партнёрами являются профсоюз и работодатели, а не государство. Профсоюз должен хорошо выполнять свою роль в проведении переговоров, подписании коллективных трудовых соглашений. Государство поддерживает обе стороны в переговорах и контролирует обе стороны в выполнении коллективных трудовых соглашений.

Четвёртое – поддержание и строгое выполнение основных принципов в создании гармоничных трудовых отношений. А именно:

Принцип взаимоуважения – это принцип поступка в отношениях между субъектами на основе прислушивания к мнениям друг друга, готовности принимать правильные, разумные предложения каждой стороны и выполнять договорённости.

Принцип сотрудничества – это быть готовым содействовать, создать друг другу благоприятные условия для совместного решения возникающих проблем, особенно трудовых противоречий и споров ради общих интересов.

Принцип переговоров – это самый специфический принцип в трудовых отношениях. Согласно этому принципу все проблемы в трудовых отношениях должны быть решены путём переговоров между сторонами на добровольных, равноправных и откровенных началах для достижения согласия.

Принцип самоопределения. В трудовых отношениях стороны взаимодействуют как независимые субъекты. Все вопросы о трудовых отношениях после успешных переговоров должны быть определены сторонами, которые сами несут ответственность без всякой принуждённости и вмешательства извне.

Можно подтвердить, что создание гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений в производстве, предпринимательстве представляет собой весьма важную задачу, помогающую предприятиям быть стабильными и развивать свой бизнес, создавать трудящимся безопасную, равноправную и справедливую трудовую среду. Это также обеспечивает законные права и интересы работодателям и работникам, способствуя развитию производства и бизнеса предприятия в частности, развитию экономики в общем, формируя прогрессивное и справедливое общество. Одним из самых важных условий в создании гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений является активное участие профсоюзных организаций и профработников на предприятиях.

2. Роль вьетнамского профсоюза в создании гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений.

В трудовых отношениях между работодателями и работниками работники или группа работников всегда оказываются в более слабом положении. Они не в состоянии вступать в диалоги, переговоры с работодателями, поэтому вынуждены обращаться к своему законному представителю за помощью в процессе выполнения трудовых отношений – к профсоюзной организации [4].

Согласно законодательству вьетнамский профсоюз считается представителем-защитником справедливых, законных прав и интересов трудящихся. Он представляет интересы трудящихся и коллектив работников в трудовых отношениях на предприятиях.

Профсоюз играет очень важную роль в защите справедливых прав и интересов трудящихся, без него не будет представителя работников в разработке коллективных трудовых отношений, договоров о заработной плате или в решении индивидуальных, коллективных трудовых споров и всех проблем, связанных с правами и интересами работников на предприятиях. Например:

Профсоюз помогает работникам подписать трудовые договоры в установленном порядке закона о труде, также как и представитель трудящихся участвует в разработке коллективных трудовых соглашений и их подписании. Проявляет инициативу участвовать в составлении зарплатной ставки, трудовых норм, правил внутреннего распорядка труда, в принятии мер к нарушителям дисциплины труда, к материальным нарушениям у работников. Вместе с работодателями устраивать беседы, переговоры для достижения вышеизложенных задач ради развития предприятия, занятости и жизни работников.

Профсоюз на предприятии тесно связан с производством и работниками, хорошо понимает чувства, желания и озабоченность трудящихся, чтобы своевременно помочь им. Своевременно вдохновляет работников, помогает им спокойно работать, соблюдать правила внутреннего распорядка и трудовые дисциплины. Хорошо относится к управляющим лицам соответствующих отделов, чтобы получить от них согласие, поддержки в профсоюзной работе, своевременно передать им необходимые информации о чувствах, желаниях работников на предприятии, в результате чего управляющие лица советуются с хозяевами предприятия для разумного и своевременного решения проблем, связанных с правами и интересами трудящихся.

Профсоюз на предприятии совместно с соответствующими отделами проводят контрольную, надзорную работу над выполнением коллективных трудовых соглашений, решением вопросов о трудовых отношениях согласно законо-

дательству. Следит за соблюдением режима социального, медицинского страхования, охраны труда, гигиены и безопасности труда, периодического медицинского осмотра работников. Создает Совет трудового примирения на предприятиях. Принимает активное участие в решении трудовых споров, забастовок, возникающих не в установленном порядке законодательства, для своевременной стабилизации трудовых отношений.

Профсоюзы на предприятиях выбирают хороших профработников, развивают важную роль членов исполкома профсоюза на предприятиях в целях защиты справедливых и законных прав и интересов работников и участвуют в управлении предприятиями... Каждый профработник обязан иметь тесную связь с предприятиями и работниками, хорошо осуществлять пропагандистскую и воспитательную работу среди работников и одновременно убеждать работодателей в оказании профсоюзам и работникам такой необходимой помощи и поддержки, чтобы профсоюзные организации на предприятиях стали сильными и авторитетными.

Профсоюзы на предприятиях принимают в свой отряд новых членов, укрепляют свою организацию, повышают квалификацию и уровень знаний своих профработников на первичных профорганизациях, повышают качество работы по управлению количеством трудящихся и первичных профорганизаций.

Благодаря тесному и эффективному сотрудничеству между профсоюзами и соответствующими сторонами в создании гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений количество трудовых споров и коллективных забастовок имеет тенденцию к сокращению [4].

Таблица 1

Положения коллективных забастовок на предприятиях (2013–2016 гг.)

Год	Количество перебоа работы, забастовка	Государственные предприятия		Негосударственные предприятия		Предприятия с иностранными инвестициями	
		количество	%	количество	%	количество	%
2013	19	0	0	02	10,5	17	89,5
2014	16	0	0	0	0	16	100

2015	23	0	0	02	9	21	91
2016	10	0	0	02	20	08	80
<i>Общий</i>	<i>68</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>06</i>		<i>62</i>	

Источник: Институт рабочих и профсоюза Вьетнама

При возникновении трудовых споров и забастовок работников, требующих от работодателей повышения зарплаты, пособий, улучшения условий труда, сокращения рабочего времени и т. д..., профработники своевременно присутствуют на предприятиях, ищут причины, затем вместе с работодателями и соответствующими органами решают существующие проблемы, благодаря чему все трудовые споры и забастовки быстро прекращаются, справедливые права и интересы работников защищаются, сокращая материальные убытки предприятия, стабилизируя производство, создавая гармоничные, стабильные и прогрессивные трудовые отношения на предприятиях.

Однако роль профсоюза в решении трудовых споров и забастовок местами порой ещё нечёткая. По итогам исследования Академии рабочих и профсоюза Вьетнама в 2015 году, роль профсоюза в решении трудовых споров и забастовок показана на следующем рисунке (рис. 1) [4].

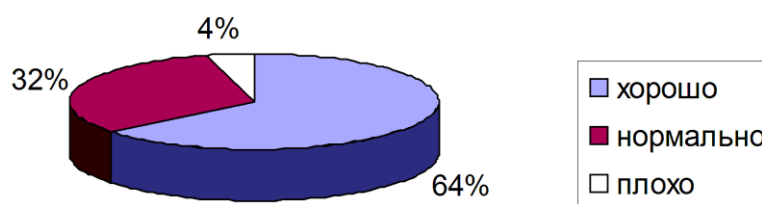


Рис. 1. Оценка роли профсоюза в решении трудовых споров и забастовок

Источник: Исследование института рабочих и профсоюза Вьетнама

Таблица показывает, что из 100 опрошенных 64 человека оценили – хорошо (64%), 32 человека – нормально (32%) и только 4 человека – плохо (4%).

3. Для успешного создания гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений и выступая в роли представителей и защитников трудящихся, вьетнамские профсоюзы должны хорошо справиться со следующим:

Первое – усиливать пропагандистскую и воспитательную работу в сфере трудовых законов среди трудящихся. Обновлять, повышать качество проведения переговоров, подписания и выполнения коллективных трудовых соглашений, юридической консультации профсоюзных организаций.

Второе – усиленно создавать профсоюзные организации в промышленных зонах, на предприятиях и увеличивать количество членов профсоюза; обновлять содержание и способы работы профсоюза рыночной экономики совместно с созданием профсоюзных организаций в сильных промышленных зонах и на крупных предприятиях; готовить профработников, особенно ключевых профработников, так как они хорошо понимают чувства, желания работников, умеют прислушиваться к мнениям работников, уважают их и действительно являются мостиком, связывающим работников и работодателей, в результате чего профработники хорошо выполняют функцию защитника законных прав и интересов работников на основе гармоничного сочетания интересов обеих сторон и создания стабильных трудовых отношений на предприятиях.

Третье – эффективно развёртывать механизм защиты профработников и механизм ведения диалогов на предприятиях. Повышать способность профсоюза, профработников, ключевых профработников в диалогах, консультациях, переговорах.

Четвёртое – вместе с работодателями проводить подписание коллективных трудовых соглашений и следить за их выполнением; устраивать собрание работников; осуществлять демократию, диалоги на предприятиях; своевременно решать трудовые споры; создавать новые профорганизации и принимать новых членов профсоюза; укреплять профорганизации и эффективную профработу.

Пятое – Профсоюз обязан больше проявлять инициативу в урегулировании трудовых отношений, особенно необходимо обратить большое внимание на следующие вопросы:

В урегулировании трудовых отношений профсоюз не выступает как посредник, а должен быть представителем одной стороны, играющей роль одного субъекта в трудовых отношениях.

При урегулировании и стабилизации трудовых отношений профсоюз обязан поставить себе конечной целью развитие предприятия и социально-экономическое развитие, поэтому при защите интересов и прав работников профсоюз должен учитывать и интересы предприятия и работодателей.

При урегулировании и стабилизации трудовых отношений профсоюз обязан строго соблюдать законодательство государства, это и строгие требования законодательства к профсоюзам в этом отношении.

При урегулировании и стабилизации трудовых отношений профсоюз обязан основываться главным образом на трудовые соглашения и трудовые договора. Профсоюз контролирует выполнение этих соглашений и договоров, а в случаях возникновения трудовых споров или конфликтов он обязан проявлять инициативу провести переговоры и диалоги с работодателями в поисках эффективных мероприятий предотвращения коллективных забастовок.

Профсоюз пропагандирует и распространяет кодекс о труде среди работников и работодателей, устраивает собрание работников в установленном порядке законодательства.

Итак, создание гармоничных, стабильных и прогрессивных трудовых отношений действительно стало неизбежной тенденцией в процессе развития производства, предпринимательства каждого предприятия и всей экономики. В этом процессе требуется участие профсоюзных организаций в качестве законного представителя и защитника справедливых прав и интересов работников на предприятиях. Для хорошего выполнения своей роли и функций перед работниками, профсоюз обязан в содействии с работниками и работодателями всячески пытаться создать гармоничные, стабильные и прогрессивные трудовые от-

ношения на предприятиях. Для достижения этой цели профсоюзу необходимо непрерывно обновляться, совершенствоваться, иметь тесную связь с работниками, работодателями и государственными соответствующими ведомствами.

Список литературы

1. Công ước số 135 về việc Bảo vệ và những thuận lợi dành cho đại diện người lao động trong các doanh nghiệp, 1971, Nxb Chính trị quốc gia – sự thật. Конвенция №135 об охране и преимуществ для представления работников на предприятиях / государство – политическое издательство «Правда». – 1971.

2. Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 5/6/2008 của Ban bí thư (Khóa X) Về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Директива №22-CT/TW от 5/6/2008 Секретариата (X) об усилении руководства для создания гармоничных трудовых отношений, стабильности, прогресса на предприятиях.

3. Kế hoạch thực hiện kết luận số 96-KL/TW về tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện chỉ thị số 22-CT/TW của Ban bí thư (Khóa X) Về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. План реализации завершил 96-KL/TW по ускорению реализации директивы 22-CT/TW Секретариата (X) об укреплении руководства и рулевого сборки гармоничных трудовых отношений, обеспечения стабильности, прогресса на предприятиях.

4. Báo cáo tổng kết công tác công đoàn các năm 2013, 2014, 2015, 2016 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Доклады о работе профсоюза в 2013, 2014, 2015, 2016 годах Вьетнамской Всеобщей конфедерации труда.

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

Dang Xuan Giap – lecturer of Trade Union University of the General Confederation of Labor of Vietnam, the Socialist Republic of Vietnam, Hanoi; postgraduate EIP of HE “Academy of Labour and Social Relations”, Russia, Moscow.
