

5. ベトナムの労働組合と工業化・現代化

藤倉哲郎¹³

要旨

1990年代、ベトナムにおける経済発展のなかで、賃金労働者の数が増加してきた。とくに非国有企業と外資企業の増加を受け、それらの部門で働く労働者の割合が増加してきた。他方で、1990年代初頭から労働争議やストライキが多発し、とくに2006年以降の増加は深刻であった。現在、ベトナムの労働組合は、労働者の権利と利益を守り、労働者と経営者の間に健全な関係を築くという役割を発揮できるかどうかという課題に直面している。本稿では、ドイモイから今日の労働組合活動を三つの時期に分けて振り返る。

1980年代後半から行政部門と国有企業における初の労働力再編政策によって多くの労働者が職を失った。そうした労働者とその家族に対して、労働組合は、雇用と生活の解決を支援する活動を開始した。組合独自に、雇用促進センターや資本支援基金が設立された。他方で、非国有企業と外資企業で働く労働者が増加してきた。労働再編政策や新たな労使関に対処するなかで、労働組合は徐々に労働者の権利と利益の保護に活動の焦点を当てるようになった。これは、生産発展のために労働者を動員することに重点を置いていたドイモイ以前の労働組合活動と比較すると重要な変化であった。他方で、労働組合は、組織的な問題に直面するようになった。労働力再編政策が始まる前、組合加入率は9割近くに上ったが、非国有企業や外資企業の労働者が増加すると同時に、組合加入率は深刻なレベルまで低下した。労働者の労働組合への再組織化が重要な任務となった。

1993年以降、国有企業や外資企業で発生するストライキの件数は大幅に増加していた。ストの特徴は、外国人が労働者を厳しく扱うといった文化的摩擦により発生していたこと。繊維・衣料産業、およびお南部の外資企業に集中していたことであった。こうしたストの大半が労働組合によって組織・主導されていなかった。労働組合関係者は、市場経済下の「調和のとれた労使関係」を主張し始めたが、組織化は順調には進まず、依然として労働組合の組織の中心は行政部門と国有企業においてであった。

第三期では、2000年以降、労働争議やストライキの件数が急激に増加した。ストは日本企業など幅広い国の外資企業に広まり、紛争やストの原因は、賃金など労働者の権利や利益の問題に集中するようになった。組織化は一定の成果を上げたものの、末端の組織活動は依然として脆弱であった。ストは依然として労働組合によって組織・主導されたものではなかった。ベトナム労働総連合（VGCL）は、国際労働機関ILOの協力を得て、2007年に三者協議体制（政労使）の構築に向けて労働委員会が設置された。

ドイモイから20年以上が経過し、市場経済の下での労働組合の役割は労働者の権利と利益を守ることであるとの見解は、労働組合関係者の間で共通の認識となっている。今後は、これらの認識を具体的な実践に移すことが期待されている。

¹³ 東京大学大学院総合文化研究科博士課程在籍（2009年当時）。

Vào những năm 1990, sau khi tiến hành Đổi Mới thì kinh tế Việt Nam bắt đầu phát triển theo hướng Công nghiệp hóa-Hiện đại hóa (CNH-HĐH). Trong bối cảnh đó, tổng số người làm công, hưởng lương càng ngày càng tăng lên, đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp. Đồng thời CNH-HĐH dưới cơ chế Đổi Mới có mục tiêu kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa khuyến khích phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DNNN-FDI) và cho tỉ lệ số người lao động (NLĐ) làm việc các thành phần nêu ở trên tăng. Một tài liệu nói rằng thời điểm 1985 thì cả nước có 383 triệu công nhân-viên chức¹⁵, trong khi đó đến thời điểm 2007 thì con số đó tăng lên tới 950 triệu người¹⁶.

Trong sự biến đổi lớn như trên thì vai trò công đoàn (CĐ) dưới cơ chế kinh tế thị trường nhất là trong quá trình CNH-HĐH, theo tôi nghĩ, là việc chủ động hình thành cộng đồng giữa những NLĐ. Hình thành cộng đồng này mới bảo vệ được quyền và lợi ích của NLĐ và tạo ra được quan hệ lành mạnh giữa NLĐ với giới chủ doanh nghiệp. Sau khi tiến hành Đổi Mới thì hơn 20 năm đã trôi qua, nhưng Công đoàn Việt Nam còn gặp nhiều khó khăn và họ đang vừa nghiên cứu vừa đưa vào thực tiễn những phương thức hoạt động.

Mặt khác thì nhiều tranh chấp lao động và đình công xảy ra từ đầu những năm 1990, đặc biệt là mức độ tăng lên sau năm 2006 rất nghiêm trọng. Hiện nay trong những cuộc đình công đó thì NLĐ đòi hỏi giải quyết quyền và lợi ích cho mình nhất là vấn đề có liên quan đến tiền lương và thưởng. Vấn đề lớn hơn là đại đa số cuộc đình công trên không phải do công đoàn tổ chức và lãnh đạo. Hiện nay Công đoàn Việt Nam đang đứng trước thử thách về việc họ có thể huy động vai trò của mình để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ và tạo ra quan hệ lành mạnh giữa NLĐ với giới chủ doanh nghiệp hay không.

Sau đây là một nghiên cứu sơ bộ về hoạt động CĐ để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ hơn 20 năm sau khi tiến hành Đổi Mới.

Có thể chia thành 3 thời kỳ:

Khi nghiên cứu tình trạng về quyền và lợi ích của NLĐ và hoạt động của CĐ, tôi cho rằng 20 năm sau Đổi Mới có thể chia ra ba thời kỳ. Thời kỳ thứ nhất là thời kỳ từ cuối những năm 1980 đến

¹⁴ Nghiên cứu viên thạc sĩ của Hội nhà nghiên cứu Việt Nam tại Nhật Bản (tính đến năm 2009).

¹⁵ Nguyễn Viết Vượng (chủ biên), *Giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn Việt Nam trong nền kinh tế thị trường Định Hướng XHCN*, Nxb.Lao động, 2003, tr.177-179.

¹⁶ BÁO CÁO CỦA BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHÓA IX TẠI ĐẠI HỘI X CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM.

năm 1992; chính sách sắp xếp lại lao động lần đầu tiên trong khu vực hành chính và doanh nghiệp nhà nước bắt đầu. Thời kỳ thứ hai là thời kỳ từ năm 1993 đến năm 1999; tỷ lệ số NLĐ làm việc trong DNNNN-FDI tăng lên đồng thời số cuộc tranh chấp lao động xảy ra tại hai thành phần kinh tế này ngày càng tăng lên. Thời kỳ thứ ba là thời kỳ từ năm 2000 đến hiện nay; mức độ xảy ra đình công trở nên rất nghiêm trọng và điểm nóng khi tranh chấp xảy ra tập trung vào vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ như tiền lương. Qua ba thời kỳ này thì Công đoàn Việt Nam càng ngày nhận thức được vai trò quan trọng của mình để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ. Nhưng mà về phương thức để thực hiện vai trò này thì họ gặp không ít khó khăn trong cả ba thời kỳ.

Sau đây là nghiên cứu sâu hơn về mỗi thời kỳ.

Thời kỳ thứ I (từ cuối những năm 1980 đến năm 1992)

Sau khi Quyết định số 176/HĐBT ngày 9 tháng 10 năm 1989 của Hội đồng bộ trưởng được ban hành thì chính sách sắp xếp lại lao động trong khu vực hành chính và doanh nghiệp nhà nước bắt đầu. Theo thông tin của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) thì do chính sách sắp xếp lại lao động này, trên 700 nghìn người mất việc¹⁷. Trong bối cảnh nhiều NLĐ gặp khó khăn trong đời sống thì CĐ cơ sở bắt đầu “hoạt động xã hội” để giúp đỡ giải quyết việc làm và đời sống của NLĐ và gia đình họ. Đầu những năm 1990 thì những CĐ cơ sở thành lập quỹ tương trợ và hoạt động kinh tế của CĐ¹⁸. TLĐLĐVN và CĐ cấp trên cũng thành lập Trung tâm xúc tiến việc làm CĐ và Quỹ trợ vốn như VOTEX và CEP của Liên đoàn Lao động TP.Hồ Chí Minh. Hoạt động như trên có được thành tựu nhất định để giúp đỡ một phần NLĐ và gia đình họ.

Đồng thời sắp xếp lực lượng lao động dôi dư trong khu vực hành chính và doanh nghiệp nhà nước theo QĐ176/HĐBT và những quyết định có liên quan thì hoạt động kinh tế của doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DNNNN-FDI) triển khai rất nhanh từ cuối những năm 1980. Mặc dù không có thống kê cụ thể nhưng theo dự đoán thì phần khá lớn trong những NLĐ mất việc do chính sách sắp xếp lại lao động và những thanh niên mới vào thị trường lao động được thuê tại thành phần kinh tế DNNNN-FDI¹⁹. Trước Đổi Mới thì NLĐ tại khu vực hành chính và doanh nghiệp nhà nước được thuê theo biên chế nhưng mà sau Đổi Mới dần chuyển biên chế sang hợp đồng lao động. Vì vậy tại DNNNN-FDI thì NLĐ được thuê theo quy chế hợp đồng lao động. Sau Đổi Mới thì hợp đồng lao động là một kiểu thuê NLĐ trong thành phần kinh tế nào đó. Điều này có nghĩa rằng việc làm không đảm bảo ổn định thường xuyên đến khi về hưu như khi thời kỳ biên chế. Trong bối cảnh đó thì CĐ cần phải hành động thường xuyên hơn chứ không chỉ khi tiến hành chính sách sắp xếp lại lao động.

¹⁷ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, *Văn kiện Đại hội lần thứ VII Công đoàn Việt Nam*, Nxb.Lao động, 1994-2, tr.55.

¹⁸ Ví dụ xem: *Lao động*, 12-3-1992, 19-3-1992, 25-6-1992, 9-7-1992, 18-11-1993...v.v.

¹⁹ Tài liệu tham khảo: Vụ công nghiệp-Tổng cục thống kê, *Số liệu công nghiệp Việt Nam 1989-1993*, 1994, Nxb.Tổng Kế, tr.70-78, 85-97, 109-117.

Trong quá trình “hoạt động xã hội” để đối xử ảnh hưởng chính sách sắp xếp lại lao động và đối xử quan hệ lao động mới (tức là quan hệ lao động theo hợp đồng lao động) thì CĐ dần tập trung hoạt động vào việc bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ. Điều này là sự thay đổi quan trọng so với hoạt động CĐ trước Đổi Mới - tập trung động viên NLĐ để phát triển sản xuất. Theo những bài báo *Lao Động* (cơ quan TLĐLĐVN) thì nhiều cán bộ CĐ và nhà nghiên cứu nói rằng bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ là vai trò quan trọng nhất của hoạt động CĐ trong kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa²⁰. Từ thời kỳ này thì quan điểm vai trò CĐ trong kinh tế thị trường là bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ được coi trọng cả mặt lý luận và mặt thực tiễn.

Nhưng mặt khác, trong thời kỳ này CĐ gặp nhiều khó khăn về cơ sở tổ chức. Đây là vấn đề nghiêm trọng đối với CĐ là tổ chức chủ động hình thành cộng đồng giữa những NLĐ. Ngay sau khi tiến hành Đổi Mới tức là trước khi chính sách sắp xếp lại lao động bắt đầu là thời điểm năm 1988 thì tỷ lệ số NLĐ đã gia nhập CĐ so với tổng số NLĐ là 89.5%²¹. Nhưng mà đồng thời với tiến hành chính sách sắp xếp lại lao động và số NLĐ làm việc DNNNN-FDI ngày càng tăng lên thì tỷ lệ tổ chức giảm xuống đi mức độ nghiêm trọng. Theo thông tin TLĐLĐVN, chỉ trong vài năm tới năm 1992²², 930 nghìn đoàn viên ra khỏi CĐ (26% so với tổng số công đoàn viên thời điểm năm 1988). Thời điểm này tỷ lệ tổ chức CĐ tại khu vực kinh tế DNNNN-FDI là chỉ 4.5% so với tổng số NLĐ và 0.5% so với tổng số cơ sở sản xuất (xí nghiệp, nhà máy ...v.v.)²³. Việc tổ chức lại việc NLĐ gia nhập CĐ và hồi phục cộng đồng giữa những NLĐ là một nhiệm vụ quan trọng nhất của CĐ về cơ sở tổ chức.

Thời kỳ thứ II (từ năm 1992 đến năm 1999)

Thống kê đình công bắt đầu từ năm 1989²⁴. Trước năm 1993 thì đa số cuộc đình công xảy ra tại doanh nghiệp nhà nước mà không nhiều. Có thể nghĩ rằng nguyên nhân đình công ở đây do mâu thuẫn trong doanh nghiệp cần sắp xếp lại lao động và kinh doanh gặp khó khăn. Nhưng mà từ năm 1993 số cuộc đình công xảy ra tại DNNNN-FDI tăng lên nhiều. Đặc trưng đình công thời kỳ này là như sau: thứ nhất là có nhiều tranh chấp do chuyên gia người nước ngoài như người Đài Loan và Hàn Quốc đối xử với NLĐ thô bạo như đánh NLĐ²⁵. Tức là đình công xảy ra do mâu thuẫn văn hóa giữa hai bên; thứ hai là những cuộc đình công tập trung trong ngành dệt-may và khu vực miền Nam, là nơi tập trung đầu tư trực tiếp của nước ngoài. Số cuộc đình công tiếp tục tăng lên đến năm 1995. Trong xu hướng số cuộc đình công ngày càng tăng lên thì vấn đề lớn là đại đa số cuộc đình công như trên không do CĐ tổ chức và lãnh đạo. Từ tháng 1 năm 1995 Bộ Luật Lao động bắt đầu thi hành. Bộ Luật này có

²⁰ Ví dụ xem: *Lao động*, 27-2-1992, 15-10-1992, 29-7-1993...v.v.

²¹ “NHIỆM VỤ CỦA CÔNG NHÂN, LAO ĐỘNG VÀ CÔNG ĐOÀN TRONG CÔNG CUỘC ĐỔI MỚI CỦA ĐẤT NƯỚC” (Báo cáo TCVN tại Đại hội toàn quốc lần thứ 6 CĐ Việt Nam), *Tạp chí Công đoàn*, số 105, 1988-12, tr.18.

²² *Lao động*, 11-12-1994.

²³ *Lao động*, 27-2-1992.

²⁴ Đan Tâm, *Công đoàn Việt Nam 20 năm đổi mới, nhìn lại và hướng tới*, Nxb.Lao Động, 2007, tr.272.

²⁵ Ví dụ xem: *Lao động*, 27-7-1995, 19-3-1996...v.v.

quy định mọi thủ tục cần thiết và quy định CĐ là một chủ thể chủ động tổ chức đình công theo quy định. Mặc dù Bộ Luật Lao động bắt đầu thi hành mà không có đình công nào được tổ chức đúng theo quy định này. Trong tình hình đó thực thể là sau khi đình công xảy ra thì tổ chức CĐ cấp trên như Liên đoàn lao động địa phương hợp tác với cơ quan lao động địa phương như Sở Lao động-Thương binh và Xã hội mới đến cơ sở xảy ra đình công và can thiệp giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

Qua những loại tranh chấp lao động trong thời kỳ này, thì sự yếu kém về tổ chức hoạt động của CĐ cơ sở được coi là vấn đề nghiêm trọng. Những cán bộ CĐ và nhà nghiên cứu bắt đầu đề nghị rằng “quan hệ lao động hài hòa” là quan hệ lao động thích hợp với điều kiện kinh tế thị trường²⁶. Yếu tố quan trọng của quan điểm “quan hệ lao động hài hòa” là : thứ nhất là không làm to mâu thuẫn không hợp lý giữa chủ-thợ; thứ hai là nếu tranh chấp xảy ra thì thương lượng và hòa giải là phương pháp đầu tiên và tôn trọng quy định thủ tục giải quyết tranh chấp lao động; thứ ba là thường xuyên khuyến khích và động viên NLĐ tôn trọng kỷ luật lao động và góp phần phát triển sản xuất. Trong báo *Lao động* thời kỳ 1993-95 thì một số doanh nghiệp là mô hình “quan hệ lao động hài hòa” được giới thiệu như Cty Golden Vtec, Cty Sony Việt Nam, Cty Vina Star...v.v²⁷. Số cuộc đình công ngừng lại trước sau khủng hoảng kinh tế Châu Á. Trong thời kỳ 1995-1999 thì số cuộc đình công một năm là khoảng 60 vụ. Điều này chắc hẳn ảnh hưởng đến sự tự tin của những cán bộ CĐ về quan điểm “quan hệ lao động hài hòa”

Việc tổ chức lại NLĐ tại DNNNN-FDI đã đạt được thành tựu nhất định tuy không nhiều. Thời điểm năm 1997 tỷ lệ tổ chức CĐ so với tổng số DNNNN-FDI là chỉ 12.6%. Tỷ lệ số công đoàn viên so với tổng số NLĐ thì chỉ khoảng 11%. Hơn nữa tại DNNNN-FDI mặc dù có tổ chức CĐ cơ sở mà thực thể là hoạt động không hiệu quả do cán bộ CĐ cơ sở thiếu kinh nghiệm, vấn đề kinh phí...v.v²⁸. Có nhiều vấn đề cần phải giải quyết. Thời điểm năm 1996 là năm có đại hội toàn quốc thứ 8 Đảng Cộng sản Việt Nam, mặc dù số NLĐ tại DNNNN-FDI nhiều hơn khu vực hành chính và doanh nghiệp nhà nước, mà số đoàn viên tại CĐ cơ sở DNNNN-FDI là khoảng 260 nghìn người trong khi tổng số công đoàn viên là khoảng 3.3 triệu người (chỉ 8%)²⁹. Tức là hệ thống Công đoàn Việt Nam dưới TLĐLĐVN vẫn tập trung trong khu vực hành chính và doanh nghiệp nhà nước. Nhiệm vụ hình thành cộng đồng giữa NLĐ tại DNNNN-FDI chưa thực hiện được.

Thời kỳ thứ III (từ năm 2000 đến nay)

Từ năm 2000 số cuộc tranh chấp lao động và đình công tự phát tại DNNNN-FDI tăng cực kỳ nhanh. Bình quân trong những năm 2001-2005 là 120 cuộc /năm thì gấp gần hai lần so với 64 cuộc /năm trong giai đoạn 1996-2000. Đặc biệt từ năm 2006 thì tốc độ tăng lên rất nghiêm trọng (năm 2005:

²⁶ Ví dụ xem: *Lao động*, 23-11-1993, 24-12-1996, 5-7-1994...v.v.

²⁷ Ví dụ xem: *Lao động*, 1-7-1993, 5-7-1994, 28-7-1994, 6-7-1995, 30-7-1995, 19-11-1995...v.v.

²⁸ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam Ban tổ chức, *Một số vấn đề Tổ chức và hoạt động công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh*, Nxb.Lao động, 1997.

²⁹ *Lao động*, 2-7-1996, 8-10-1996.

147 cuộc; năm 2006: 387 cuộc; năm 2007: 541 cuộc; 8 tháng đầu năm 2008: 649 cuộc). So với thời kỳ thứ II thì những vụ xảy ra ở DNNNN-FDI không chỉ ở doanh nghiệp FDI của Đài Loan và Hàn Quốc mà còn ở doanh nghiệp FDI khác, nhất là doanh nghiệp Nhật Bản. Những nguyên nhân xảy ra tranh chấp và đình công-tập trung vào vấn đề quyền và lợi ích của NLĐ như tiền lương, không phải là mâu thuẫn văn hóa. CĐ tiếp tục đẩy mạnh tổ chức công đoàn cơ sở tại DNNNN-FDI và có được thành tựu nhất định, nhưng vẫn còn vấn đề là công đoàn cơ sở ở DNNNN-FDI khá yếu và ít hiệu quả. Thời điểm 2008 tỷ lệ số tổ chức CĐ so với tổng số DNNNN-FDI là khoảng 40%³⁰. Theo thông tin TLĐLĐVN thì đến năm 2007 tỷ lệ CĐ cơ sở đạt tiêu chuẩn vững mạnh trong khu vực DNNNN-FDI bình quân hàng năm chỉ đạt khoảng 35%³¹. Những cuộc đình công vẫn không do CĐ tổ chức và lãnh đạo. Liên đoàn Lao động địa phương tiếp tục hợp tác với cơ quan lao động can thiệp giải quyết tranh chấp.

Chính hiện nay vai trò CĐ để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ đang đối mặt với thách thức to lớn trong giai đoạn CNH-HĐH. TLĐLĐVN đang cố gắng để thực hiện quan hệ lao động hài hòa qua sự hợp tác với Tổ chức Lao động Quốc tế-ILO (dự án quan hệ lao động ILO/Việt Nam). Ủy ban quan hệ lao động (thành lập 5-2007) đã thành lập để chuẩn bị hình thành cơ cấu hiệp thương ba bên (chính phủ-giới lao động-giới doanh nghiệp).

Vai trò công đoàn trong quá trình CNH-HĐH

Hoàn cảnh hoạt động của CĐ tại Việt Nam trước Đổi Mới là sự tập trung công nhân-viên chức trong khu vực hành chính và sự ổn định việc làm dưới chế độ biên chế. Do thị trường hóa kinh tế thì hoàn cảnh đó không tồn tại nữa. Hiện nay hoàn cảnh hoạt động CĐ là sự phát triển mạnh về số lượng NLĐ trong khu vực DNNNN-FDI và điều kiện làm việc theo hợp đồng lao động. Dưới kinh tế thị trường thì mâu thuẫn mới xuất hiện. Mâu thuẫn này không tồn tại trước Đổi Mới. CĐ cần phải xử lý hiệu quả mâu thuẫn này để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

Quan điểm “quan hệ lao động hài hòa” do cán bộ CĐ đề nghị vào nửa sau những năm 1990 xuất hiện từ bối cảnh cán bộ CĐ mong muốn điều chỉnh và hài hòa mục tiêu của Đảng và nhà nước là CNH-HĐH với vai trò CĐ là bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

Thời kỳ thứ hai báo *Lao Động* giới thiệu mô hình thành công thực hiện “quan hệ lao động hài hòa”. Nếu đánh giá mô hình này và kết quả nghiên cứu của tôi thì có thể xác nhận được một số yếu tố cần thiết. Thứ nhất là yếu tố bản thân tổ chức CĐ; nghiên cứu sâu một mô hình thực hiện quan hệ lao động lành mạnh tại DNNNN-FDI cho thấy CĐ đó vốn là CĐ doanh nghiệp nhà nước. Ví dụ CĐ Sony Việt Nam vốn là một bộ phận CĐ của đối tác bên Việt khi liên doanh là Cty Viettronic Tân Bình³². Mô

³⁰ Nguyễn Hữu Cát, “ĐÌNH CÔNG-thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 334 (từ 1-15/5/2008), tr.25.

³¹ BÁO CÁO CỦA BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHÓA IX TẠI ĐẠI HỘI X CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM.

³² *Lao động*, 6-7-1995, 30-7-1995.

hình khác là cán bộ CĐ thành công tại DNNNN-FDI vốn là cán bộ CĐ mạnh trong doanh nghiệp nhà nước. Ví dụ theo điều tra một doanh nghiệp Nhật, thì cán bộ CĐ có kinh nghiệm giữ chức vụ là bí thư CĐ sự nghiệp xây dựng thủy điện Hòa Bình. Trong những doanh nghiệp này quan hệ lao động khá ổn định. Mặt khác, cần phân theo ngành nghề. Đa số mô hình thành công thực hiện “quan hệ lao động hài hòa” được báo *Lao Động* giới thiệu là tại doanh nghiệp công nghiệp nặng như công nghiệp cơ khí sản xuất hàng hóa có giá trị cao và doanh nghiệp thuê nhiều NLĐ có tay nghề cao. Những doanh nghiệp này có điều kiện đáp ứng đòi hỏi của NLĐ và tạo ra phúc lợi xã hội khá tốt. Còn các cuộc đình công tập trung xảy ra hiện nay là với những ngành công nghiệp nhẹ như ngành dệt-may, thuê nhiều NLĐ trẻ và chưa qua đào tạo nghề cao.

Vì vậy, theo tôi nghĩ, CĐ hiện nay cần tuyển cán bộ có kinh nghiệm làm cán bộ CĐ cơ sở và tiến hành chương trình đào tạo cán bộ chuyên trách trẻ. Thêm nữa thì tiến hành nhiều loại hình tổ chức và phương pháp hoạt động để đáp ứng những điều kiện khác nhau phân theo ngành nghề và vị trí mỗi NLĐ. Về vai trò TLĐLĐVN thì TLĐLĐVN và CĐ cấp trên hoạt động hợp tác với Chính phủ và Quốc hội tham gia xây dựng chính sách lao động-xã hội như quy định tiền lương tối thiểu và cải thiện những quy định trong Bộ Luật Lao động để hình thành đoàn kết NLĐ. Về điều cuối cùng này thì vai trò và trách nhiệm của TLĐLĐVN là hợp tác với Chính phủ và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội để đẩy mạnh chính sách lao động-xã hội là rất quan trọng, đặc biệt trong khi khủng hoảng kinh tế trên thế giới như hiện nay.

Qua hơn 20 năm sau Đổi Mới, chủ trương về vai trò CĐ trong nền kinh tế thị trường định hướng CNH-HĐH là bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ đã trở thành nhận thức chung giữa những cán bộ CĐ. Mong họ sẽ sớm đưa những nhận thức này vào hành động thực tiễn cụ thể.//.