



Giáo sư, Tiến sĩ Wolfgang Daeubler:

“Trong nền kinh tế thị trường, chức năng của công đoàn phải là bảo vệ quyền lợi người lao động”

Giáo sư, Tiến sĩ Wolfgang Daeubler, Trường Đại học tổng hợp Bremen (Cộng hoà Liên bang Đức) là một trong những chuyên gia hàng đầu của Cộng hoà Liên bang Đức về lĩnh vực quan hệ lao động. Ông đã từng là giáo sư thỉnh giảng tại nhiều trường đại học ở Pháp, Bỉ và Mỹ. Trong những năm 90 của thế kỷ trước ông cũng đã từng là cố vấn Chính phủ cho các quốc gia Kirghidia và Slovenia. Nhân chuyến thăm và làm việc của ông tại Việt Nam, Báo Lao động & Xã hội đã có cuộc phỏng vấn ông bên lề một cuộc hội thảo về quan hệ lao động.

***Thưa giáo sư Daeubler, ông có thể cho biết cảm tưởng của mình trong chuyến thăm và làm việc ở Việt Nam?**

-Việt Nam là một quốc gia đã có sự phát triển hết sức nhanh chóng trong những năm vừa qua. Tuy nhiên, lĩnh vực mà tôi quan tâm là lĩnh vực Quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam, một lĩnh vực đang tồn tại nhiều vấn đề.

***Đó là những vấn đề gì vậy, thưa ông?**

-Năm 2007 đã xảy ra đình công ở 400 doanh nghiệp. Trong 8 tháng qua số cuộc đình công đã tăng hơn 300 cuộc so với cùng kỳ năm 2007 và 70% các cuộc đình công diễn ra tại các doanh nghiệp thuộc sở hữu của chủ doanh nghiệp nước ngoài. Về cơ bản các cuộc đình công này liên quan tới vấn đề tiền lương.

***Ông có cho rằng lạm phát là nguyên nhân gây ra những cuộc đình công hay không và nên giải quyết như thế nào?**

-Với tỷ lệ lạm phát khoảng 25% thì mức lương của người lao động vốn đã khiêm tốn giờ đây lại càng

thấp hơn nữa. Tôi nghĩ rằng để có thể gọi là tạm đủ sống người lao động phải được hưởng một khoản bù đắp nhất định. Tôi chưa gặp một người nào lại lên án những cuộc đình công trong bối cảnh như vậy, xét về mặt đạo đức. Tuy nhiên, người ta có thể tự bảo vệ, chống lại lạm phát bằng thoả ước lao động tập thể. Chẳng hạn có thể thoả thuận rằng, lương sẽ được điều chỉnh lên nếu lạm phát quá 5%. Khi đó việc điều chỉnh sẽ diễn ra tự động. Ở Pháp sự điều chỉnh lương này thậm chí còn diễn ra khi sức mua giảm 2%. Theo tôi quy định này cũng nên được áp dụng đối với Lương tối thiểu. Ở Việt Nam hiện giờ khoảng thời gian giữa mỗi lần điều chỉnh lương tối thiểu quá dài.

***Ông đánh giá vai trò của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp Việt Nam về vấn đề này thế nào?**

-Chúng tôi đã trao đổi với nhiều người và không người nào biết đến trường hợp công đoàn đứng ra tổ chức đình công. Có thể ở nơi này, nơi khác công đoàn cũng có sự hỗ

trợ bí mật nào đó, thế nhưng điều này không được người ta nhắc đến. Các vị Chủ tịch công đoàn của doanh nghiệp thậm chí không biết vì sao đã xảy ra đình công, ai là người đưa ra ý tưởng tổ chức đình công và vận động những người khác tham gia. Tại TP Hồ Chí Minh chúng tôi có trao đổi với một nhóm cán bộ nghiên cứu, những người này đã tiến hành điều tra tại 18 doanh nghiệp xảy ra đình công kết quả cho thấy không có một người nào trong số những người được hỏi tiết lộ điều gì về những người thủ lĩnh. Điều đó cho thấy một tinh thần đoàn kết rất cao của người lao động trong các doanh nghiệp xảy ra đình công, điều này hiếm khi có được ở các doanh nghiệp châu Âu.

Theo tôi Ban chấp hành công đoàn còn chưa thực hiện đầy đủ chức năng nhiệm vụ của mình là bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và họ chưa có được sự ủng hộ của tập thể người lao động. Trong tiếng Đức chúng tôi gọi đó là những thủ lĩnh không có quân. Thực ra điều đó không làm tôi ngạc nhiên, khi được biết rằng, thông

thường ở các doanh nghiệp thì Phó giám đốc doanh nghiệp hay Trưởng phòng nhân sự đồng thời là Chủ tịch công đoàn. Người này là một nhân vật thuộc Ban lãnh đạo doanh nghiệp và chủ trả lương cho họ. Vậy có gì mà anh ta lại kêu gọi đình công để chống lại các chiến hữu của mình.

Trong quá trình đình công ở các doanh nghiệp ở Việt Nam thường là Liên đoàn lao động địa phương hoặc tỉnh đứng ra đàm phán với giới chủ, còn chính đại diện công đoàn trong doanh nghiệp thì lại đứng ở ngoài cuộc. Các tổ chức công đoàn của các doanh nghiệp này dường như chưa nhận thức được một điều là: trong nền kinh tế thị trường họ có chức năng khác với chức năng trong các doanh nghiệp Nhà nước truyền thống, ở chỗ, trong các doanh nghiệp Nhà nước các công đoàn có nhiệm vụ tạo ra một bầu không khí hài hoà và cân bằng. Còn trong nền kinh tế thị trường thì chức năng chủ yếu của họ là bảo vệ quyền lợi của người lao động.

***Từ góc độ quan hệ lao động,**

ông có thể cho biết quan điểm của ông đối với vấn đề đầu tư nước ngoài vào Việt Nam như thế nào?

-Theo tôi đầu tư nước ngoài là một việc tốt. Tuy nhiên cần phải chú ý để làm sao những dự án này trong chừng mực nào đó đều phải gắn với việc chuyển giao công nghệ. Người lao động Việt Nam cần phải được học cách sản xuất ra các sản phẩm hiện đại, chứ không phải chỉ thực hiện những thao tác giản đơn ở cuối chuỗi sản xuất. Về điểm này ngành công nghệ thông tin ở Việt Nam đã đạt được những thành tích đáng kể, những ngành khác cũng cần phải đạt được như vậy. Khi đó, việc làm quen với hình thức lao động công nghiệp trở nên có ý nghĩa đối với người lao động ở Việt Nam hơn. Người lao động cũng phải có thái độ tự tin, chủ động trước các công ty nước ngoài, ở đây không có cấp trên...cấp dưới như trước kia nữa mà hai phía là những đối tác đàm phán bình đẳng.

***Xin chân thành cảm ơn ông. LAN ANH, NGỌC CẨM (thực hiện)**