

VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG VIỆC BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI THAM GIA XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH CỔ PHẦN HOÁ DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

*ThS. ĐỖ THỊ DUNG **

1. Quyền và trách nhiệm của công đoàn Việt Nam được quy định tại Điều 10 Hiến pháp năm 1992 và khoản 1 Điều 4 Luật công đoàn. Theo đó, Chủ tịch Tổng liên đoàn lao động Việt Nam có quyền đại diện tham gia với Chính phủ xây dựng và thực hiện chương trình phát triển kinh tế - xã hội, chính sách, cơ chế quản lý kinh tế, chủ trương, chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

Để thực hiện có hiệu quả những quyền đó, trên cơ sở nhận thức rõ tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong nhà nước pháp quyền - sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật thì giải pháp tốt nhất của công đoàn chính là bảo vệ người lao động bằng pháp luật - ngay trong quá trình xây dựng các văn bản pháp luật. Vì vậy, trong chính sách về cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã tham gia với trách nhiệm cao nhất trong quá trình xây dựng cũng như sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật.

Với phương châm bảo vệ quyền và lợi ích người lao động trong sự phù hợp với những thay đổi và phát triển kinh tế - xã hội, Tổng liên đoàn lao động đã công phu tổ chức nhiều cuộc hội thảo lấy ý kiến tham gia của các cấp công đoàn và người lao động. Do vậy, các quyền lợi và chế độ đối

với người lao động trong quá trình cổ phần hoá luôn được đảm bảo. Những quy định có lợi cho người lao động và phù hợp với thực tế được kế thừa và phát triển. Những quy định bất hợp lý và không đảm bảo quyền lợi người lao động thì cắt bỏ và bổ sung bằng các quy định mới ưu việt hơn nhằm tạo sự yên tâm cho người lao động khi cổ phần hoá là họ được đảm bảo cuộc sống, thu nhập và các vấn đề khác.

2. Trong các nội dung cổ phần hoá,⁽¹⁾ công đoàn quan tâm đặc biệt đến các vấn đề liên quan đến người lao động, cụ thể:

Một là, chính sách về việc làm và đảm bảo việc làm của người lao động. Thực tế, trong những năm đầu thực hiện cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, người lao động rất lo lắng, băn khoăn, sợ bị mất việc làm khi thực hiện chuyển đổi từ doanh nghiệp 100% vốn nhà nước sang công ty cổ phần hoạt động theo Luật doanh nghiệp. Đây cũng là lí do ảnh hưởng tới tốc độ của quá trình cổ phần hoá trong doanh nghiệp nhà nước. Thấu hiểu được điều này, trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách, Tổng liên đoàn lao động đã rất chú trọng đến vấn đề bảo vệ việc làm cho người lao động. Thế

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

hiện là trong tất cả các nghị định của Chính phủ về cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước đều có những quy định về vấn đề này và đã trở thành một nguyên tắc quan trọng của công ti cổ phần đã được chuyển đổi từ doanh nghiệp 100% vốn nhà nước. Đó là “*Doanh nghiệp cổ phần hoá có trách nhiệm sắp xếp, sử dụng tối đa số lao động tại thời điểm quyết định cổ phần hoá và giải quyết chế độ cho người lao động nghỉ việc, thôi việc theo quy định hiện hành. Công ti cổ phần có nghĩa vụ kế thừa mọi trách nhiệm đối với người lao động từ doanh nghiệp cổ phần hoá chuyển sang, có quyền tuyển chọn, bố trí sử dụng lao động và phối hợp với các cơ quan liên quan giải quyết chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật*”.⁽²⁾

Hai là, chính sách cổ phần ưu đãi dành cho người lao động. Một trong những mục tiêu của việc cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước là tạo điều kiện để người lao động phát huy vai trò làm chủ thông qua việc mua cổ phần đầu tư góp vốn vào công ti. Vì thế, đây cũng là nội dung mà công đoàn rất quan tâm khi tham gia xây dựng chính sách và đã đạt được hiệu quả cao. Cụ thể, những người đang làm việc tại doanh nghiệp cổ phần hoá được hưởng chính sách ưu đãi về mua cổ phần. So với quy định trong các văn bản trước đây⁽³⁾ thì theo quy định hiện hành⁽⁴⁾ người lao động được mua số lượng cổ phần nhiều hơn⁽⁵⁾ đồng thời không bị khống chế tổng giá trị cổ phần ưu đãi như trước đây.⁽⁶⁾ Ngoài ra, pháp luật hiện hành đã kế thừa quy định tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp cổ phần hoá được sử dụng nguồn quỹ hợp pháp của công đoàn tại

doanh nghiệp cổ phần hoá để mua cổ phần. Điều đó đã tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn nói riêng, người lao động nói chung có cổ phần được quyền tham gia quản lí công ti thông qua việc tham gia họp đại hội cổ đông, có quyền ứng cử vào hội đồng quản trị, ban kiểm soát, được biểu quyết đề quyết định và thông qua những vấn đề quan trọng trong công ti cổ phần.

Ba là, chính sách đối với quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi. Theo quy định hiện hành về phân phối lợi nhuận sau thuế đối với công ti nhà nước, hàng năm các công ti nhà nước được trích quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi bằng 2 hoặc 3 tháng lương tùy theo loại hình công ti. Theo quy định, quỹ phúc lợi được dùng để đầu tư sản xuất hoặc sửa chữa, xây dựng các công trình phúc lợi công ti, chi cho các hoạt động phúc lợi công cộng của tập thể công nhân viên trong công ti, phúc lợi xã hội, góp một phần vốn để đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi chung trong ngành hoặc với các đơn vị khác theo hợp đồng. Ngoài ra, quỹ phúc lợi còn để trợ cấp khó khăn đột xuất cho người lao động hoặc làm công tác từ thiện. Quỹ khen thưởng được dùng để thưởng cuối năm hoặc thưởng thường kì cho người lao động.⁽⁷⁾

Qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung, đến nay chính sách đối với 2 quỹ này cũng ngày càng được hoàn thiện theo hướng tất cả tài sản được hình thành từ 2 quỹ này đều thuộc về người lao động và phải được chia cho người lao động hoặc được dùng để phục vụ người lao động. Cụ thể, những công trình phúc lợi như nhà trẻ, nhà mẫu giáo, bệnh xá, các tài sản phúc lợi khác đầu tư bằng nguồn của 2

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

loại quỹ này thì chuyên giao cho công ti cổ phần quản lí, sử dụng để phục vụ tập thể lao động trong công ti cổ phần.⁽⁸⁾ Số dư bằng tiền của quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi được chia cho người lao động đang làm việc ở doanh nghiệp tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp theo số năm làm việc tại doanh nghiệp cổ phần hoá.⁽⁹⁾

Bốn là, chính sách đối với người lao động dôi dư. Khi thực hiện cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, dù muốn hay không, việc sắp xếp lại lao động là yêu cầu tất yếu nhằm giúp doanh nghiệp cổ phần hoá tuyển chọn và sử dụng được lực lượng lao động phù hợp, đáp ứng mục tiêu cổ phần hoá mà Đảng và Nhà nước đã đề ra.

Trên tinh thần này, Tổng liên đoàn lao động đã rất tích cực phối hợp cùng các cơ quan nhà nước, các bộ, ban, ngành xây dựng, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chính sách đối với người lao động, đặc biệt đối với người lao động dôi dư nhằm đảm bảo hợp lí quyền lợi về nhiều mặt cho họ khi vì thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước mà bị mất việc làm hoặc thay đổi việc làm. Từ đó hàng loạt các chính sách, chế độ đối với lao động dôi dư do tổ chức công đoàn tham gia xây dựng đã được tiếp thu và được thể chế hoá bằng các nghị định và được cụ thể qua các văn bản hướng dẫn.⁽¹⁰⁾

Theo quy định hiện hành,⁽¹¹⁾ những người lao động dôi dư đang thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn được hưởng chế độ hưu trí trước tối đa 5 năm (tuổi đời) so với quy định trong Luật bảo hiểm xã hội. Đối với trường hợp còn thiếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội tối đa

6 tháng để được hưởng chế độ hưu trí thì được Nhà nước đóng một lần cho số tháng còn thiếu. Ngoài ra, họ còn được hưởng các chế độ trợ cấp với mức rất ưu đãi quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định số 110/2007/NĐ-CP. Đối với các đối tượng còn lại thì thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và họ được hưởng các chế độ trợ cấp, các khoản hỗ trợ thêm để tìm kiếm việc làm và được học nghề nếu có nguyện vọng. Đối với những người lao động dôi dư mà đang thực hiện hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng thì được chấm dứt hợp đồng lao động và được hưởng trợ cấp cho những năm thực tế làm việc trong khu vực nhà nước và cho những tháng còn lại chưa thực hiện hết hợp đồng lao động.

So với các quyền lợi mà người lao động được hưởng khi thôi việc quy định tại Điều 17, Điều 31 Bộ luật lao động thì các chế độ này thực sự là ưu đãi. Điều đó không chỉ tạo sự yên tâm về các điều kiện vật chất mà còn có tác động tích cực về tinh thần cho người lao động, góp phần cùng với Đảng và Nhà nước đẩy nhanh tiến độ cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước.

Nhìn chung, trong các nội dung liên quan đến người lao động mà Tổng liên đoàn đã tham gia, phần lớn đều được các cơ quan hữu quan đánh giá cao, tiếp thu và thể chế trong các văn bản pháp luật. Song vẫn còn một số nội dung mà công đoàn đã có ý kiến nhưng chưa được cơ quan chức năng thể chế hoá. Còn một số nội dung khác thì ý kiến của công đoàn đã được quy định trong các văn bản trước đây nhưng đến nay bị cắt bỏ.

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Điều đó làm ảnh hưởng không ít tới quyền lợi của người lao động khi cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước.

3. Để tiếp tục thực hiện Nghị quyết trung ương 9 khoá IX về “đẩy mạnh tiến độ và mở rộng diện các doanh nghiệp cổ phần hoá” cùng với nhiệm vụ của các bộ, ban, ngành, các cơ quan hữu quan và các doanh nghiệp nhà nước, tổ chức công đoàn cần phải nâng cao hơn nữa vai trò của mình trong việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động thông qua việc nâng cao chất lượng và hiệu quả của việc tham gia xây dựng chính sách cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước.

Thứ nhất, kiên định bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, về các nội dung:

- Bảo vệ chính sách ưu đãi đối với người lao động nghèo. Chính sách ưu đãi đối với người lao động nghèo trong quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm. Nhờ có chính sách ưu đãi này mà nhiều người lao động nghèo có cổ phần và trở thành cổ đông của công ty cổ phần. Từ đó, đã giúp họ phát huy quyền làm chủ trong công ty cổ phần đồng thời giúp họ có thêm thu nhập từ cổ tức, vì thế cuộc sống của họ đảm bảo hơn và gắn bó hơn với công ty. Trong quy định hiện hành không đề cập vấn đề này. Vì vậy, để kế thừa tính ưu việt của quy định này trong các văn bản trước đây về việc bảo vệ người lao động, tổ chức công đoàn cần thuyết phục cơ quan chức năng khôi phục chính sách ưu đãi đối với người lao động nghèo.

- Có cơ chế để người lao động giữ được cổ phần. Trong thực tế, có một bộ phận người lao động khi được mua cổ phần ưu đãi

nhưng do cần tiền chi dùng trước mắt hoặc do không tin tưởng vào sự phát triển của công ty hoặc do cổ tức thấp nên họ muốn đầu tư vào lĩnh vực khác có lợi tức cao hơn... nên đã bán số cổ phần ưu đãi này (thường gọi là bán lúa non). Tình trạng này dẫn đến quyền làm chủ của người lao động là cổ đông bị suy giảm, mặt khác lại tạo điều kiện cho một số cá nhân mua gom cổ phần với mục đích thâm tóm công ty, biến cổ phần hoá thành tư nhân hoá, trái với mục tiêu và chủ trương của Đảng. Để khắc phục, Nghị quyết Trung ương 3 khoá IX đã khẳng định: “*Cần phải có quy định để người lao động giữ được cổ phần ưu đãi.*” Và Nghị định của Chính phủ số 64/2002/NĐ-CP quy định: “*Người lao động mua cổ phần ưu đãi không được chuyển nhượng trong 3 năm đầu kể từ khi mua.*” Nhờ vậy mà người lao động giữ được cổ phần và thực hiện tốt hơn quyền làm chủ của mình, tham gia quản lý công ty, gắn bó quyền lợi và trách nhiệm của mình với công ty. Nhưng đến nay, quy định này không được tiếp tục ghi nhận trong Nghị định của Chính phủ số 109/2007/NĐ-CP. Xuất phát từ những ưu việt của quy định này, trên cơ sở chủ trương của Đảng, tổ chức công đoàn cũng phải bảo lưu ý kiến này của mình để kiến nghị sửa đổi, bổ sung chính sách cho phù hợp với nguyện vọng và lợi ích của đông đảo những người lao động.

- Có chính sách để tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động tham gia hội đồng quản trị, ban kiểm soát công ty cổ phần. Là tổ chức đại diện lớn nhất của người lao động, có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của công ty, công đoàn đề nghị Chính phủ và

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

cơ quan hữu quan cần bổ sung quy định công đoàn đương nhiên được quyền tham gia hội đồng quản trị hoặc ban kiểm soát của công ti, nếu ở đó Nhà nước có cổ phần. Vì như vậy, công đoàn mới có điều kiện thuận lợi để thực hiện tốt vai trò, chức năng, nhiệm vụ của mình nhằm bảo vệ có hiệu quả cao hơn quyền lợi người lao động.

- Tiếp tục thực hiện chính sách đối với người lao động dôi dư sau cổ phần hoá. Sau cổ phần hoá, công ti vẫn tiếp tục tiến hành thay đổi cơ cấu, công nghệ và thực hiện việc sắp xếp lại lao động cho phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh theo quy định của Luật doanh nghiệp. Nhiều người lao động không bố trí được việc làm do không có trình độ. Việc giải quyết chính sách, chế độ đối với những lao động dôi dư vào thời điểm này là rất khó khăn vì công ti phải tự chi trả từ doanh thu của mình. Trong khi đó, sau cổ phần hoá, không phải công ti nào cũng hoà nhập được ngay với môi trường kinh doanh mới. Vì thế, trong thực tế đã có nhiều công ti không đủ kinh phí để giải quyết trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Ngược lại, ở một số công ti kinh doanh có hiệu quả, có đủ kinh phí để giải quyết chế độ trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 17 Bộ luật lao động thì người lao động lại không muốn thôi việc vì mức trợ cấp và các quyền lợi khác thấp hơn rất nhiều so với chế độ đối với người lao động dôi dư trong khi cổ phần hoá theo quy định tại Nghị định của Chính phủ số 110/2007/NĐ-CP. Vì thế, việc tiếp tục thực hiện chính sách đối với người lao động bị mất việc làm trong 12 tháng sau cổ phần

hoá là rất cần thiết. Tổ chức công đoàn cần có ý kiến bổ sung chính sách đối với lao động dôi dư sau cổ phần hoá và nguồn để chi trả cũng trong khoản tiền thu từ cổ phần hoá, để giúp người lao động ổn định cuộc sống, tìm kiếm việc làm mới đồng thời cũng sẽ khuyến khích các doanh nghiệp tiến hành cổ phần hoá nhanh hơn.

- Bổ sung quy định về đào tạo, đào tạo lại người lao động để bố trí việc làm mới trong công ti cổ phần. Ngay từ khi lập phương án cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, trong quá trình lập phương án sử dụng lao động cần thiết phải lập phương án đào tạo, đào tạo lại người lao động để bố trí việc làm mới cho người lao động tại công ti cổ phần. Nguồn chi cho phương án này được trích từ quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp. Quy định như vậy sẽ giảm bớt khó khăn cho công ti cổ phần. Vì thay đổi cơ cấu công nghệ nên công ti rất khó tạo được việc làm mới cho những người lao động không có trình độ chuyên môn, khả năng nghề nghiệp.

- Bổ sung chính sách khuyến khích các công ti cổ phần thu hút lao động vào làm việc trong công ti.

Thứ hai, nâng cao trình độ, năng lực về mọi mặt cho cán bộ công đoàn làm công tác xây dựng chính sách. Để tham gia xây dựng chính sách có hiệu quả, nhất là trong bối cảnh hội nhập hiện nay, cần thiết phải nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ công đoàn, nhất là những cán bộ công đoàn tham gia xây dựng chính sách bằng các biện pháp như bồi dưỡng thường xuyên những kiến thức pháp luật liên quan đến cổ phần hoá,

đến quyền lợi người lao động, bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn, rèn luyện kỹ năng soạn thảo văn bản và các kỹ năng thuyết phục, bảo vệ ý kiến, thường xuyên đi thực tế để nắm bắt kịp thời những bức xúc nảy sinh và những phát sinh trong quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước... Có như vậy mới có thể tham mưu, giúp Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn lao động Việt Nam trong việc đóng góp xây dựng chính sách, pháp luật có hiệu quả nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động khi cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước.

Thứ ba, nâng cao hiệu quả trong việc tổ chức lấy ý kiến công đoàn các cấp. Trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách về cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, công đoàn cần thiết phải nâng cao hiệu quả trong việc tổ chức lấy ý kiến công đoàn các cấp nhằm huy động trí tuệ tập thể trong việc tham gia đóng góp ý kiến, ý tưởng hay nhằm phù hợp hơn thực tế của các doanh nghiệp và bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động./.

(1).Xem: Các nội dung: Xây dựng phương án cổ phần hoá, kiểm kê tài sản và xử lý những vấn đề tài chính ở doanh nghiệp, xác định giá trị công ti, lập và hoàn thiện phương án cổ phần hoá, tổ chức bán cổ phần, hoàn tất việc chuyển doanh nghiệp thành công ti cổ phần, các chế độ đối với doanh nghiệp và người lao động sau cổ phần hoá. Xem: Nghị định của Chính phủ số 109/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007 về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ti cổ phần. Thông tư số 20/2007/TT-BLĐTBXH ngày 4/10/2007 hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động dôi dư do sắp xếp lại công ti nhà nước.

(2).Xem: Khoản 1 Điều 10 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007.

(3).Xem: Nghị định số 28/CP ngày 17/5/1996, Nghị định số 44/1998/NĐ-CP ngày 29/6/1998, Nghị định số 64/2002/NĐ-CP đều quy định cổ phần ưu đãi cho người lao động tối đa 10 cổ phần/năm làm việc trong khu vực nhà nước.

(4).Xem: Khoản 1 Điều 51 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP.

(5). Người lao động được mua 100 cổ phần cho mỗi năm thực tế làm việc tại khu vực nhà nước với giá ưu đãi bằng 60% giá đầu thành công bình quân. Đối với doanh nghiệp đặc biệt khó khăn ở vùng sâu, vùng xa giá bán cổ phần ưu đãi cho người lao động có thể thấp hơn.

(6). Trước đây trong Nghị định số 28/CP ngày 17/5/1996 và Nghị định số 44/1998/NĐ-CP ngày 29/6/1998 không chế tổng giá trị cổ phần ưu đãi không quá 20%- 30% giá trị phần vốn nhà nước.

(7).Xem: Điều 27, Điều 28 Quy chế quản lý tài chính của công ti nhà nước và quản lý vốn nhà nước đầu tư vào doanh nghiệp khác ban hành kèm theo Nghị định của Chính phủ số 199/2004/NĐ-CP ngày 03/12/2004.

(8).Xem: Khoản 3 Điều 14 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP.

(9).Xem: Điều 19 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP.

(10).Xem: Nghị định của Chính phủ số 41/2002/NĐ-CP ngày 11/4/2002 về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước; Thông tư của Bộ lao động, thương binh và xã hội số 11/2002/TT-BLĐTBXH ngày 12/6/2002 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP; Thông tư số 11/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/5/2003 hướng dẫn sửa đổi, bổ sung Thông tư số 11/2002/TT-BLĐTBXH ngày 12/6/2002; Nghị định của Chính phủ số 155/2004/NĐ-CP ngày 10/8/2004 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11/4/2002; Thông tư số 19/2004/TT-BLĐTBXH ngày 22/11/2004 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 155/2004/NĐ-CP ngày 10/8/2004.

(11).Xem: Nghị định của Chính phủ số 110/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007 về chính sách đối với người lao động dôi dư do sắp xếp lại công ti nhà nước; Thông tư của Bộ lao động, thương binh và xã hội số 18/2007/TT-BLĐTBXH ngày 10/9/2007 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 110/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007.