

VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG VIỆC BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG VÀ SAU CỔ PHẦN HOÁ DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

THS. ĐỖ THỊ DUNG *

Cùng với sự chuyển đổi doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần (gọi tắt là cổ phần hoá), là sự đổi mới phương thức quản lí, đổi mới công nghệ... Sự thay đổi này kéo theo sự thay đổi về quyền và nghĩa vụ của người lao động. Ví dụ, trong nội dung cổ phần hoá, song song với quy định về các vấn đề trình tự cổ phần hoá là các quy định về chính sách đối với người lao động trong việc sắp xếp, sử dụng lao động tại thời điểm cổ phần hoá.

Với chức năng, nhiệm vụ cơ bản là bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tổ chức công đoàn có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện chủ trương, chính sách cổ phần hoá của Đảng và Nhà nước. Theo quy định trong các văn kiện, nghị quyết tại các kì Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI đến nay của Đảng, các quyết định, nghị định của Chính phủ cùng các văn bản hướng dẫn của các bộ, ngành về chủ trương cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước;⁽¹⁾ các quy định hiện hành của pháp luật về công đoàn, các văn bản hướng dẫn và các văn bản có liên quan,⁽²⁾ vai trò của tổ chức công đoàn đã được quy định một cách đồng bộ, thống nhất trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và khi cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước nói riêng.

Qua các hoạt động mà công đoàn tham gia trong quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, có thể thấy rằng ngoài việc tham gia xây dựng chính sách cổ phần hoá,⁽³⁾ vai trò và trách nhiệm của công đoàn còn thể hiện trong các giai đoạn: Triển khai thực hiện chính sách này tại các doanh nghiệp cổ phần hoá và sau khi doanh nghiệp nhà nước đã chuyển thành công ty cổ phần.

1. Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện cổ phần hoá tại các doanh nghiệp nhà nước

Theo quy định tại khoản 6 Điều 54 Nghị định của Chính phủ số 109/2007/NĐ-CP thì tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp cổ phần hoá có trách nhiệm phối hợp với ban chỉ đạo cổ phần hoá doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động cán bộ công nhân viên tại doanh nghiệp cổ phần hoá thực hiện chính sách cổ phần hoá của Nhà nước, tham gia giám sát quá trình cổ phần hoá tại doanh nghiệp, cử người đại diện phần vốn của tổ chức công đoàn tham gia ứng cử vào hội đồng quản trị, ban kiểm soát công ty cổ phần theo quy định của pháp luật, sử dụng nguồn quỹ hợp pháp của công đoàn mua cổ phần tại doanh nghiệp và tổ chức phân phối lợi ích thu được cho người lao động.

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

Như vậy, có thể thấy rằng các lĩnh vực mà công đoàn tham gia trực tiếp cùng ban chỉ đạo cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước đã thể hiện sâu sắc vai trò của công đoàn. Thực hiện tốt, có hiệu quả những hoạt động này, công đoàn vừa bảo vệ quyền lợi của người lao động, vừa đảm bảo hài hoà giữa lợi ích của người lao động với lợi ích của nhà nước và lợi ích của doanh nghiệp.

Thứ nhất, về công tác tuyên truyền, vận động cán bộ, công nhân viên (gọi chung là người lao động) tại doanh nghiệp thực hiện chính sách cổ phần hoá của Nhà nước. Công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về cổ phần hoá có ý nghĩa quan trọng, vì nhờ tuyên truyền, phổ biến chính sách mà người lao động nhận thức rõ ràng và đầy đủ về cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, về quyền và lợi ích của họ trong quá trình chuyển đổi này, từ đó họ sẽ tích cực và chủ động tham gia vào tiến trình cổ phần hoá.

Nội dung tuyên truyền chính là các chủ trương của Đảng về cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước. Cụ thể là Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành trung ương Đảng lần thứ 3 (khoá IX) về sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước, Nghị quyết trung ương 9 khoá IX về đẩy mạnh tiến độ cổ phần hoá, cùng các văn bản pháp luật hiện hành như: Nghị định của Chính phủ số 109/2007/NĐ-CP về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần, Nghị định số 110/2007/NĐ-CP về chính sách đối với người lao động dư do sắp xếp lại công ty nhà nước, các văn bản hướng dẫn của các cơ quan chức năng để người lao

động hiểu rõ mục đích, yêu cầu của việc chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần, các quyền và lợi ích, trách nhiệm của họ nhằm tạo sự nhất trí cao trong quá trình cổ phần hoá.

Để việc tuyên truyền, vận động có hiệu quả thì nội dung tuyên truyền không chỉ là những vấn đề lí luận, những vấn đề mang tính chủ trương ở tầm vĩ mô mà công đoàn cần thiết đi sâu vào những vấn đề mà người lao động trong doanh nghiệp quan tâm. Cụ thể như: Quyền lợi được hưởng, nghĩa vụ, trách nhiệm phải thực hiện, các vấn đề đảm bảo việc làm, thu nhập, các quyền lợi khác như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Việc tuyên truyền này không chỉ giúp cho người lao động hiểu biết về chủ trương của Đảng và Nhà nước mà còn trang bị cho họ những kiến thức cơ bản về pháp luật để họ tự bảo vệ các quyền và lợi ích của mình trong quá trình cổ phần hoá.

Thứ hai, tham gia quá trình cổ phần hoá tại doanh nghiệp. Sau khi phối hợp với giám đốc doanh nghiệp xây dựng phương án cổ phần hoá, tổ chức công đoàn cơ sở tham gia thực hiện có hiệu quả các vấn đề sau:

- Tham gia kiểm kê tài sản, xác định giá trị doanh nghiệp, các tài sản có nguồn gốc từ quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, số dư quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng bằng tiền... Từ đó phối hợp với các phòng ban chức năng xác định tiêu chí, cách thức phân chia số dư quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi bằng tiền và giá trị tài sản dùng trong sản xuất kinh doanh được đầu tư từ quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi để chia cho người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Đối với các tài sản là các

công trình phúc lợi như nhà trẻ, nhà mẫu giáo, bệnh xá và các tài sản khác đầu tư bằng nguồn quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi thì công đoàn quản lí, sử dụng để phục vụ tập thể lao động trong doanh nghiệp cổ phần hoá. Đối với nhà ở của cán bộ, công nhân viên được đầu tư bằng nguồn quỹ phúc lợi của doanh nghiệp thì công đoàn phối hợp với doanh nghiệp và các cơ quan chức năng tổ chức bàn giao cho các cơ quan nhà đất của địa phương. Trong các hoạt động này, công đoàn xác định rõ quyền và trách nhiệm của mình trong việc quản lí, sử dụng tài sản, công trình phúc lợi, tránh trường hợp “cha chung không ai khóc” ảnh hưởng tới lợi ích của người lao động.

- Công đoàn phối hợp cùng giám đốc doanh nghiệp xây dựng phương án sử dụng lao động. Sau khi lập danh sách (theo biểu mẫu quy định) về toàn bộ số lao động của doanh nghiệp tại thời điểm quyết định sắp xếp, chuyển đổi, bao gồm số lao động đang làm việc, số lao động tuy đã nghỉ nhưng có tên trong danh sách của doanh nghiệp thì công đoàn phối hợp lập danh sách số lao động cần sử dụng theo nhu cầu sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, số lao động không có nhu cầu sử dụng, đưa ra đại hội công nhân viên chức hoặc đại hội đại biểu công nhân viên chức góp ý kiến, sau đó chỉnh sửa và trình cấp có thẩm quyền phê duyệt và giải quyết các chế độ, chính sách đối với người lao động dôi dư.⁽⁴⁾

Khi cơ quan chức năng tiến hành giải quyết chế độ cho người lao động, công đoàn có trách nhiệm giám sát việc giải quyết chế độ cho người lao động, đảm bảo chi trả các

chế độ kịp thời, đầy đủ, đúng pháp luật. Đơn đốc người lao động thực hiện đầy đủ các thủ tục, hồ sơ để chuyển cho cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết khi có đầy đủ các điều kiện pháp luật quy định. Hướng dẫn người lao động kí nhận đầy đủ khi hưởng trợ cấp, kí nhận đủ hồ sơ khi thôi việc, nhận phiếu học nghề miễn phí và yêu cầu người lao động phải thanh toán các khoản nợ cho doanh nghiệp (nếu có).

- Công đoàn tham gia thực hiện, giám sát việc mua bán cổ phần trong doanh nghiệp cổ phần hoá. Theo quy định tại khoản 6 Điều 54 Nghị định của Chính phủ số 109/2007/NĐ-CP, tổ chức công đoàn có quyền và trách nhiệm phối hợp với ban chỉ đạo cổ phần hoá doanh nghiệp tham gia giám sát quá trình cổ phần hoá tại doanh nghiệp. Cụ thể, công đoàn giám sát việc thực hiện các phương thức bán cổ phần, các điều kiện đối với các đối tượng mua cổ phần.⁽⁵⁾

Trong các quyền và trách nhiệm của công đoàn trong lĩnh vực này, quan trọng nhất là việc công đoàn phối hợp cùng các phòng ban chức năng tiến hành xác định số lượng công nhân viên chức và thâm niên công tác của từng người làm cơ sở phân chia cổ phần ưu đãi. Ngoài ra, tổ chức công đoàn còn được quyền sử dụng quỹ hợp pháp của công đoàn mua cổ phần ưu đãi tại doanh nghiệp cổ phần hoá. Số cổ phần này do tổ chức công đoàn nắm giữ.

Nhận thức được đây là các quyền lợi rất quan trọng của tổ chức công đoàn và người lao động trong doanh nghiệp cổ phần hoá nên tổ chức công đoàn đã tích cực trong các hoạt động của mình. Theo kết quả của nhóm

nghiên cứu Viện công nhân và công đoàn (thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam) thì có tới 89% số người lao động được hỏi cho biết họ mua hết số cổ phần mà doanh nghiệp bán ưu đãi. Ngoài ra, còn có 40% số người được hỏi là họ có mua thêm cổ phần phổ thông. Và 100% các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp cổ phần hoá đều sử dụng quỹ hợp pháp của công đoàn mua cổ phần theo quy định. Việc thực hiện tốt các quyền này đã tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn và người lao động được tham gia vào hoạt động quản lý điều hành công ti.

- Công đoàn tham gia xây dựng dự thảo điều lệ công ti cổ phần. Điều lệ công ti là văn bản quan trọng trong công ti cổ phần, có thể coi là luật của công ti cổ phần. Vì trong đó chứa đựng các quy phạm áp dụng đối với mọi thành viên trong công ti về các vấn đề tổ chức hoạt động, quyền và nghĩa vụ của các thành viên, về vấn đề quản lý lao động, phương án sản xuất kinh doanh v.v.. Trong đó có nhiều nội dung liên quan đến quyền lợi của người lao động như: Việc trích nộp các quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, mức trích nộp, quy định sử dụng quỹ, nguyên tắc phân chia lợi nhuận, mức chi trả cổ tức, quy định các quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các cổ đông, các vấn đề về đại hội cổ đông, hội đồng quản trị, giám đốc, ban kiểm soát v.v..

Theo quy định tại Điều 49 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP, điều lệ công ti cổ phần do ban chỉ đạo cổ phần hoá doanh nghiệp dự thảo và được công bố cho các nhà đầu tư trước khi bán cổ phần. Dự thảo điều lệ công ti phải phù hợp với quy định của Luật doanh nghiệp và pháp luật có liên quan.

Điều lệ công ti cổ phần được đại hội cổ đông lần đầu thông qua khi được ít nhất 65% tổng số phiếu biểu quyết của các nhà đầu tư góp vốn mua cổ phần dự thảo chấp thuận. Vì vậy, sau khi nhận được dự thảo mà ban chỉ đạo cổ phần hoá công bố, tổ chức công đoàn tiến hành lấy ý kiến người lao động, bàn bạc, thống nhất và chủ động đề xuất đưa vào dự thảo điều lệ những nội dung có lợi cho người lao động.

Thứ ba, cử người đại diện phần vốn của tổ chức công đoàn tham gia ứng cử vào hội đồng quản trị, ban kiểm soát công ti cổ phần. Để có điều kiện thuận lợi hơn trong việc thực hiện vai trò, chức năng và nhiệm vụ của mình, tổ chức công đoàn cấp cơ sở cần tham gia vào bộ máy điều hành công ti.

Tuy pháp luật hiện hành không quy định cụ thể công đoàn là đại diện đương nhiên của bộ máy quản lý, điều hành công ti cổ phần nhưng cũng đã tạo điều kiện cho công đoàn, khi sở hữu những cổ phần của công đoàn,⁽⁶⁾ được quyền tham gia quản lý công ti cổ phần thông qua việc tham gia họp đại hội cổ đông, có quyền ứng cử vào hội đồng quản trị, ban kiểm soát, được quyền biểu quyết đề quyết định và thông qua những vấn đề quan trọng trong công ti cổ phần. Như vậy, vấn đề đặt ra là những thành viên trong ban chấp hành công đoàn phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo yêu cầu của doanh nghiệp và được sự tín nhiệm của đông đảo người lao động cùng những cổ đông khác trong đại hội cổ đông.

Theo kết quả khảo sát tại các công ti cổ phần của Viện công nhân và công đoàn thì có 79% công đoàn cơ sở tham gia vào bộ

máy quản lí điều hành công ti cổ phần, trong đó tham gia vào hội đồng quản trị chiếm 60%, tham gia làm giám đốc hoặc phó giám đốc chiếm 32%, tham gia vào ban kiểm soát chiếm 33%. Qua số liệu này có thể thấy công đoàn cơ sở đã tạo được uy tín nhất định trong tập thể lao động nói chung, các cổ đông nói riêng. Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn 21% số công đoàn cơ sở không tham gia vào bộ máy quản lí điều hành của công ti cổ phần. Nguyên nhân chủ yếu là do tổ chức công đoàn không đủ điều kiện về vốn để sở hữu số cổ phần theo quy định⁽⁷⁾ hoặc bản thân cán bộ công đoàn không có tiền để mua cổ phần ưu đãi hoặc những cán bộ công đoàn này thực sự không đủ khả năng và uy tín nên không được tín nhiệm bầu vào hội đồng quản trị, ban kiểm soát công ti cổ phần. Việc công đoàn không tham gia vào bộ máy quản lí điều hành công ti, trên thực tế, có ảnh hưởng không ít tới việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

2. Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động sau khi doanh nghiệp nhà nước chuyển thành công ti cổ phần

Doanh nghiệp nhà nước sau khi cổ phần hoá sẽ không còn là doanh nghiệp nhà nước nữa mà trở thành công ti cổ phần, bắt đầu thực hiện hoạt động kinh doanh theo quy định của Luật doanh nghiệp. Để phù hợp với những đổi mới về công nghệ, phương thức quản lí... của công ti cổ phần, vai trò của tổ chức công đoàn, nhất là vai trò công đoàn cấp cơ sở nhất thiết cũng phải đổi mới.

Theo tinh thần quy định tại Điều 6 Luật doanh nghiệp⁽⁸⁾ thì tổ chức công đoàn trong

công ti cổ phần hoạt động theo hiến pháp, pháp luật và theo Điều lệ của tổ chức công đoàn phù hợp với quy định của pháp luật. Tại Luật công đoàn, vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở được quy định trong khoản 3 Điều 4, khoản 3 Điều 8, khoản 1 Điều 11. Cụ thể hơn, vai trò của công đoàn cơ sở trong công ti cổ phần quy định tại Điều 18 Điều lệ công đoàn. Dựa trên cơ sở những quy định này, Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã hướng dẫn chi tiết về tổ chức, thành lập, nhiệm vụ và nội dung hoạt động của công đoàn cơ sở tại công ti cổ phần trong Công văn số 105/TLĐ ngày 25/1/2000 và các hướng dẫn 2035/TLĐ, 758/TLĐ. Theo đó, sau khi doanh nghiệp chuyển thành công ti cổ phần, ban chấp hành công đoàn cơ sở tiếp tục hoạt động cho đến hết nhiệm kì và có quyết định của của công đoàn cấp trên trực tiếp.

Như vậy, có thể thấy khi doanh nghiệp chuyển thành công ti cổ phần, tổ chức công đoàn cơ sở có thể thay đổi về tên, con dấu còn các chức năng nhiệm vụ trong việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động của công đoàn về cơ bản, không thay đổi.⁽⁹⁾ Tuy nhiên, ngoài những vai trò chung của công đoàn cơ sở thì để phù hợp với nhiệm vụ cụ thể về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong công ti cổ phần, tổ chức công đoàn cơ sở có các vai trò như sau:

Thứ nhất, tiếp tục quán triệt và tuyên truyền cho người lao động về việc thực hiện tốt các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của Tổng liên đoàn về cổ phần hoá. Đặc biệt trong đó là những chính sách, chế độ đối với người lao động trong công ti cổ phần, các quyền, nghĩa vụ, lợi ích của

người lao động (các cổ đông) trong công ti.

Thứ hai, chủ động đề xuất với hội đồng quản trị, giám đốc công ti để xây dựng, sửa đổi, bổ sung các quy chế về sử dụng quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng phù hợp với Luật doanh nghiệp, Luật công đoàn và pháp luật lao động.

Theo quy định tại Nghị định của Chính phủ số 87/2007/NĐ-CP ngày 28/5/2007 về ban hành Quy chế thực hiện dân chủ trong công ti cổ phần, công ti trách nhiệm hữu hạn, để đảm bảo quyền dân chủ của người lao động trong công ti cổ phần, tổ chức công đoàn có trách nhiệm tổ chức để người lao động thực hiện quyền được biết, được tham gia, được kiểm tra, giám sát và được quyết định những vấn đề trực tiếp liên quan đến quyền và lợi ích người lao động. Chủ tịch công đoàn công ti cổ phần khi được mời dự họp đại hội cổ đông và khi tham gia ý kiến về những vấn đề liên quan đến người lao động luôn luôn đứng về phía người lao động để đòi hỏi quyền lợi và bảo vệ kịp thời những quyền, lợi ích của người lao động.

Thứ ba, phối hợp tham gia với giám đốc công ti lập danh sách và phân loại công nhân lao động, chủ động đề xuất các hình thức, biện pháp đào tạo, đào tạo lại nghề, nâng cao trình độ cho người lao động đáp ứng yêu cầu cơ chế quản lý mới của công ti, chủ động bàn bạc với hội đồng quản trị, giám đốc công ti có kế hoạch mở đại hội cổ đông. Cũng theo quy định tại Nghị định số 87/2007/NĐ-CP, công đoàn có quyền phối hợp với giám đốc tổ chức hội nghị người lao động hàng năm trong công ti.⁽¹⁰⁾ Nội dung chủ yếu của hội nghị người lao động là bàn các giải pháp thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất,

kinh doanh mà đại hội cổ đông đã thông qua, đánh giá việc thực hiện thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế của công ti và những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Thứ tư, không ngừng vận động công nhân viên chức lao động tham gia các hoạt động xã hội, chăm lo cải thiện điều kiện lao động, xây dựng quỹ tương trợ để giúp đỡ người lao động bị dôi dư, chờ việc gặp khó khăn sau quá trình cổ phần hoá; luôn đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên, xây dựng củng cố tổ chức công đoàn, công đoàn bộ phận, thực hiện tốt các nội dung xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh. Hàng năm, tiến hành tổ chức kiểm tra đánh giá chất lượng công đoàn cơ sở vững mạnh và đúc rút kinh nghiệm để tổ chức, hoạt động có hiệu quả hơn trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động.

Ngoài sự đổi mới về hoạt động của công đoàn cấp cơ sở, công đoàn cấp trên cũng phải đổi mới, là vừa thực hiện tốt vai trò của mình trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động nói chung đồng thời vừa giúp công đoàn cơ sở công ti cổ phần đi vào hoạt động phù hợp với tình hình, điều kiện mới. Cụ thể: Tiến hành tập huấn cho cán bộ công đoàn cơ sở về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và nội dung hoạt động của công đoàn cơ sở tại công ti đã cổ phần hoá; giám sát công đoàn cơ sở và cơ quan chuyên môn trong việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động.

Sau nhiều giai đoạn tiến hành cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước, đến nay, có thể khẳng định đây là chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta trong việc thay đổi cơ

bản hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhà nước. Những kết quả đạt được trong quá trình tiến hành cổ phần hoá này là rất đáng kể, trong đó phải nói đến vấn đề giải quyết chế độ, chính sách đối với người lao động. Theo báo cáo sơ kết thực hiện Nghị quyết trung ương 3 khoá IX của Ban chỉ đạo đổi mới và phát triển doanh nghiệp Việt Nam⁽¹¹⁾ thì tỉ lệ lao động dôi dư trong cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước là khoảng 20,55%. Chỉ tính đến ngày 31/12/2003, Quỹ hỗ trợ lao động dôi dư đã cấp 544.591 tỉ đồng hỗ trợ cho 461 doanh nghiệp, giải quyết cho 19.341 người lao động dôi dư, bình quân mỗi người nhận được 28 triệu đồng.⁽¹²⁾ Tuy vậy, việc đẩy mạnh cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước vẫn đạt tỉ lệ thấp so với yêu cầu đề ra. Để góp phần nâng cao hơn nữa vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước đồng thời góp phần thúc đẩy quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước tiếp tục được mở rộng về quy mô và đẩy nhanh về tốc độ theo chương trình hành động của Chính phủ giai đoạn 2006-2010⁽¹³⁾ ba vấn đề cơ bản tổ chức công đoàn cần tập trung giải quyết:

Một là, nâng cao hiệu quả công tác phổ biến, tuyên truyền chính sách cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước. Hiệu quả công tác này trong thời gian qua vẫn chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra, nhiều người lao động còn mơ hồ, chưa hiểu biết thực sự về cổ phần hoá, về các quyền và lợi ích của mình được hưởng khi cổ phần hoá. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về cổ phần

hoá và hoạt động của công ty cổ phần, công đoàn cần lựa chọn nội dung tuyên truyền phù hợp với người lao động. Hình thức tuyên truyền phải phong phú, đa dạng phù hợp với từng loại đối tượng trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau.

Hai là, tăng cường phối hợp hoạt động giữa công đoàn với các cơ quan hữu quan và tăng cường phối hợp hoạt động giữa các cấp công đoàn.

Công tác tăng cường phối hợp hoạt động giữa công đoàn với các cơ quan hữu quan phải được xây dựng thành chương trình, kế hoạch và mỗi bên luôn coi đó là nhiệm vụ thực hiện thường xuyên trong hoạt động của mình. Cụ thể, cần phối hợp giải quyết các vấn đề về: Tuyên truyền các chính sách, pháp luật về cổ phần hoá; nắm bắt diễn biến tư tưởng, những bức xúc nảy sinh trong quá trình cổ phần hoá; tăng cường trao đổi, xử lí thông tin về cổ phần hoá một cách nhanh chóng; biểu dương kịp thời những đơn vị thực hiện tốt việc cổ phần; kiểm tra việc thực hiện các chính sách, chế độ đối với người lao động khi cổ phần hoá; tổ chức hội nghị người lao động trong công ty cổ phần theo quy định tại Điều 16 Nghị định số 87/2007/NĐ-CP ngày 28/5/2007.

Các cấp công đoàn cần phối hợp chặt chẽ với nhau trong việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về cổ phần hoá nói chung, trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động nói riêng. Tiến hành các hoạt động điều tra, khảo sát về tình hình cuộc sống, việc làm, các quyền lợi về mua cổ phần ưu đãi, các chính sách đối với lao động dôi dư... để đưa ra kiến nghị đúng đắn với cơ quan

có thẩm quyền. Đồng thời, công đoàn các cấp tăng cường phối hợp để thực hiện tốt vai trò giám sát quá trình cổ phần hoá theo quy định của pháp luật.

Ba là, đổi mới hoạt động của công đoàn trong công ti cổ phần. Có thể nói, mô hình quản lí trong công ti cổ phần về cơ bản khác với doanh nghiệp nhà nước. Vì vậy, hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở không thể như hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp nhà nước mà cần năng động hơn, mềm dẻo hơn. Cụ thể:

- Chủ động đề xuất với hội đồng quản trị, giám đốc công ti xây dựng, ban hành các quy chế phù hợp với cơ chế quản lí mới theo quy định tại Nghị định số 87/2007/NĐ-CP, bao gồm: Quy chế công khai mua bán vật tư; quy chế làm việc của hội đồng quản trị, ban kiểm soát, giám đốc; quy chế về đào tạo lao động; quy chế trả lương, trả thưởng; quy chế sử dụng quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng; quy chế kiểm tra, giám sát của tổ chức công đoàn v.v..

(Xem tiếp trang 60)

(1).Xem: Các văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, VII, VIII, IX, X của Đảng. Đặc biệt, Nghị quyết trung ương 3 khoá IX về sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả doanh nghiệp, Nghị quyết trung ương 9 khoá IX về đẩy mạnh tiến độ và mở rộng diện các doanh nghiệp cổ phần hoá. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 263/2006/QĐ-TTg ngày 15/1/2006 ban hành chương trình hành động của Chính phủ về đẩy mạnh, sắp xếp, đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước giai đoạn 2006-2010. 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 theo Nghị định số

109/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007. Nghị định của Chính phủ số 110/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007 về chính sách đối với người lao động đổi dư do sắp xếp lại công ti nhà nước. Thông tư 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.

(2).Xem: Luật công đoàn ngày 30/6/1990. Chương XIII, Bộ luật lao động (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006, năm 2007); Điều lệ Công đoàn Việt Nam được Đại hội đại biểu Công đoàn toàn quốc lần thứ IX thông qua ngày 13/10/2003; các quyết định, chỉ thị, thông tri, công văn của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

(3).Xem: "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", Tạp chí luật học số 4/2008, tr.9.

(4).Xem: Điểm 1 phần IV Thông tư số 18/2007/TT-BLĐTBXH ngày 10/9/2007, điểm 1 phần III Thông tư số 20/2007/TT-BLĐTBXH ngày 4/10/2007.

(5).Xem: Điều 5, 6, 7 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP.

(6).Xem: Điểm c khoản 2 Điều 35 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP.

(7). Vì vốn này có từ nguồn quỹ hợp pháp của công đoàn tại doanh nghiệp cổ phần hoá chứ không được huy động, vay vốn để mua cổ phần. Xem điểm c khoản 2 Điều 35 Nghị định số 109/2007/NĐ-CP.

(8). Luật doanh nghiệp, ngày 29/11/2005.

(9).Xem: Điều 18 Điều lệ Công đoàn Việt Nam ngày 13/10/2003.

(10). Thay cho đại hội công nhân viên chức trong doanh nghiệp nhà nước trước đây.

(11). Được đổi tên là Ban chỉ đạo cổ phần hoá doanh nghiệp. Xem: Nghị định số 109/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007.

(12).Xem: Báo cáo sơ kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khoá IX về tiếp tục sắp xếp, đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước và giải pháp đẩy mạnh trong 2 năm 2004-2005 của Ban chỉ đạo đổi mới và phát triển doanh nghiệp nhà nước, Tạp chí lao động và xã hội, số 241, tháng 6/2004, tr.8.

(13).Xem: Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 263/2006/QĐ-TTg ngày 15/1/2006 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ về đẩy mạnh, sắp xếp, đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước giai đoạn 2006-2010.