

**VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

NGUYỄN THANH HẢI

**QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG QUÁ
TRÌNH CỔ PHẦN HOÁ DOANH NGHIỆP NHÀ
NƯỚC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế
Mã số : 9.38.01.07**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, 2018

Công trình đã được hoàn thành tại:
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Nguyễn Đức Minh

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Như Phát

Phản biện 2: PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm

Phản biện 3: TS. Vũ Minh Tiến

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiến sĩ, tổ chức tại Học viện Khoa học xã hội

Vào lúc.....ngày.....tháng.....năm 2017

Có thể tìm hiểu luận án tại:

Thư viện Quốc gia

Thư viện Học viện Khoa học xã hội.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Qua hơn 15 năm tiến hành CPH DNNN và phải thông qua hai Hội nghị Trung ương 3 và 9 khóa IX thì quá trình CPH mới bắt đầu, các cơ chế về chính sách CPH ngày càng được hoàn thiện phù hợp với cơ chế thị trường, đảm bảo hài hòa lợi ích nhà nước, công ty và NLĐ. Trong quá trình CPH, có rất nhiều vấn đề được đặt ra để giải quyết trước khi chuyển sang công ty cổ phần. Trong đó, vấn đề chính sách đối với NLĐ được đặc biệt coi trọng bởi mọi cơ chế chính sách của nhà nước để đổi mới doanh nghiệp đều ảnh hưởng đến NLĐ như: Quyền lợi của NLĐ khi công ty chuyển sang cổ phần, những người mất việc hoặc thôi việc, vấn đề lao động dôi dư, chế độ hưu trí đối với NLĐ,... Những quyền lợi của NLĐ là những quyền cơ bản, chính đáng của NLĐ được pháp luật quy định. Bảo đảm quyền được lao động, xác lập quyền làm chủ thực sự của NLĐ. CPH là biện pháp có hiệu quả để biến những NLĐ làm thuê tại các DNNN thành những người đồng sở hữu thực sự, phát huy vai trò làm chủ, thúc đẩy NLĐ phát huy hết khả năng của mình để giúp doanh nghiệp phát triển. Bên cạnh những mặt tích cực của CPH thì cũng có những mặt tiêu cực. Vai trò của nhà nước, pháp luật và tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ là vô cùng cần thiết, giúp NLĐ hiểu được quyền mà mình được hưởng là gì và sử dụng quyền đó như thế nào để mang lại lợi ích cao nhất cho bản thân NLĐ. Để giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền lợi của NLĐ trong quá trình CPH DNNN, Đảng và Nhà nước ta đã đưa ra nhiều nghị quyết, văn bản pháp luật. Tuy nhiên các văn bản này vẫn chưa thể hoàn thiện về mặt lý luận và thực tiễn ở mức cao. Do đó, đề tài **“Quyền của người lao động trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước ở nước ta hiện nay”** được tác giả lựa chọn nhằm đánh giá thực trạng quyền của CLĐ trong quá trình CPH DNNN tại các quy định pháp luật về CPH, đánh giá những thuận lợi, khó khăn trong quá trình thực hiện quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN tại Việt Nam cũng như xem xét đánh giá, biện pháp nâng cao việc bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ tại thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận án là nghiên cứu hệ thống quan điểm, chính sách, quy định pháp luật và chế độ, quyền của NLĐ khi CPH DNNN và thực tiễn áp dụng trong thời gian qua, trên cơ sở đó đưa ra một số định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về chế độ, quyền lợi NLĐ trong quá trình CPH DNNN trên thực tiễn TP.HCM. Dưới góc độ so sánh, luận án cũng đề cập đến quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện về vấn đề này ở một số nước điển hình để so sánh và rút ra bài học cần thiết cho Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

Để đạt được mục đích nêu trên, luận án có các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, làm rõ những vấn đề lý luận về CPH DNNN, về quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN thông qua pháp luật quốc tế và Việt Nam bao gồm khái niệm, bản chất, vai trò CPH DNNN và cần có những điều kiện gì để thực hiện CPH.

Thứ hai, phân tích 8 quyền của NLĐ phát sinh trong quá trình CPH DNNN, phân tích sự cần thiết của việc đảm bảo quyền của NLĐ, đưa ra các chính sách đối với NLĐ nhằm đảm bảo quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN ở Việt Nam hiện nay.

Thứ ba, làm rõ thực trạng pháp luật về việc bảo đảm quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN trên thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh.

Thứ tư, phân tích thành tựu và hạn chế về việc bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN trên thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh từ đó đề xuất các giải pháp nhằm bảo đảm quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh và các kiến nghị với Nhà nước nhằm hoàn thiện chính sách, pháp luật có liên quan.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Pháp luật về CPH DNNN, về quyền của NLĐ nói chung và quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN nói riêng ở nước ta hiện nay. Thực trạng thực hiện các quy định về quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN trên thực tiễn TP.HCM, từ đó đưa ra các giải pháp, kiến nghị nhằm bảo đảm quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

+ *Phạm vi nội dung:*

Luận án tập trung làm sáng tỏ quyền của NLĐ trong pháp luật Việt Nam và thế giới; Phân tích làm rõ yêu cầu bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong và sau CPH DNNN ở nước ta hiện nay; Làm sáng tỏ thực trạng các quy định pháp luật của nước ta về vấn đề bảo vệ, bảo đảm quyền của NLĐ trong và sau CPH DNNN trên địa bàn TP.HCM.

+ *Phạm vi về thời gian:*

Luận án nghiên cứu trong khoảng thời gian từ năm 2001-2015.

+ *Phạm vi về không gian:*

Luận án nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn của bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong CPH DNNN trên cả nước, đưa ra phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật và thực thi pháp luật về quyền của NLĐ trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước ở nước ta.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Phương pháp luận của luận án:

Luận án được nghiên cứu dựa trên nền tảng phương pháp luận duy vật biện chứng của Chủ Nghĩa Mác- Lênin, kết hợp tư tưởng Hồ Chí Minh xuyên suốt về lý luận nhà nước và pháp luật Xã Hội Chủ Nghĩa.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Về phương pháp nghiên cứu, trong quá trình nghiên cứu Luận án, tác giả kết hợp sử dụng một số phương pháp nghiên cứu, cụ thể như sau:

- **Phương pháp phân tích, tổng hợp:** Phương pháp được sử dụng để phân tích chi tiết, đi sâu tìm hiểu các vấn đề từ khái niệm đặc tính, yếu tố tác động đến quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN.
- **Phương pháp lý luận và thực tiễn:** Sử dụng phương pháp này tác giả kết hợp lý luận của các lý thuyết làm cơ sở kết hợp thực tiễn nhằm hoàn thiện và tìm kiếm giải pháp cho lý luận về bảo đảm và bảo vệ quyền của NLĐ trong CPH DNNN ở Việt Nam hiện nay.
- **Phương pháp tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học:** Vấn đề quyền con người trong CPH DNNN là một đề tài liên quan đến nhiều ngành khoa học khác nhau như triết học, chính trị học, kinh tế học, luật học, tâm lý học... Việc tiếp cận đề tài cần mở rộng ra những ngành liên quan và có mối quan hệ chặt chẽ hình thành nên một tổng thể có mối tương quan lẫn nhau không bị xung đột và mâu thuẫn.
- **Phương pháp luật học so sánh:** Bằng phương pháp này, tác giả sử dụng nhằm so sánh đối chiếu các quy định pháp luật về quyền của NLĐ, các quy định về CPH DNNN giữa các nước tiêu biểu, điển hình trên thế giới, giữa các thời kỳ khác nhau trong bối cảnh từng giai đoạn lịch sử, từ đó đúc kết được những ưu điểm, nhược điểm, những điểm chung và khác biệt, những khoảng trống mà pháp luật còn chưa đề cập để hoàn thiện dần các quy định cho người lao động trong vấn đề CPH DNNN.
- **Phương pháp phỏng vấn sâu:** Bằng phương pháp này, tác giả thực hiện phỏng vấn sâu người sử dụng lao động và người lao động làm việc tại các doanh nghiệp Nhà nước thực hiện CPH để có được những thông tin thực tế của việc bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN tại thành phố Hồ Chí Minh.

5. Những điểm mới của luận án

Thứ nhất, luận án thực hiện hệ thống một cách hoàn chỉnh, rõ ràng những quy định pháp luật về quyền của NLĐ, quyền của người sử dụng lao động trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước tại Việt Nam qua những văn bản pháp luật hiện thời.

Thứ hai, Những số liệu nhận được từ các cuộc phỏng vấn, khảo sát thực tế cho thấy thực trạng chính xác, trung thực nhất về kết quả thực thi pháp luật về quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN.

Thứ ba, Luận án đã chỉ ra được những thiếu sót, hạn chế khi thực thi pháp luật về quyền của NLĐ khi CPH DNNN. Từ những hạn chế đó, luận án phân tích nguyên nhân và đưa ra những kiến nghị giải pháp phù hợp với tình hình thực tế trong vấn đề đảm bảo, bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH tại thành phố Hồ Chí Minh.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa về mặt lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận án làm cơ sở lý luận trong việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất các giải pháp trong việc bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN đang diễn ra một cách quyết liệt.

6.2. Ý nghĩa về mặt thực tiễn

Về mặt thực tiễn, kết quả của việc nghiên cứu Luận án có thể sử dụng như một tài liệu định hướng trong hoạt động thực tiễn cũng như giảng dạy nghiên cứu về pháp luật lao động, pháp luật về quyền con người, áp dụng trong các chính sách kinh tế vi mô và vĩ mô trong quá trình phát triển kinh tế đất nước.

7. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, luận án gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và một số vấn đề liên quan đến luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận về cổ phần hóa và quyền của NLĐ trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước ở nước ta hiện nay

Chương 3: Thực trạng pháp luật và áp dụng pháp luật về quyền của NLĐ trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước ở nước ta hiện nay qua thực tiễn của TP.HCM.

Chương 4: Định hướng và giải pháp nâng cao việc bảo vệ, bảo đảm quyền của NLĐ trong quá trình cổ phần hóa trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh và đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến quyền của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước ở nước ta hiện nay.

1.1.1. Tình hình nghiên cứu ở nước ngoài

Một số công trình trên thế giới đã nghiên cứu các chi tiết liên quan đến quyền con người, quyền lao động và quyền của NLĐ trong số điều kiện kinh tế và chính trị cụ thể. Một số tác phẩm nghiên cứu chuyên sâu về ILO, một số lại nghiên cứu tình hình thực tế chế độ người lao động tại một số quốc gia đặc thù.

Các công trình gồm:

- “*International labour standards a workers' education manual*” đề cập các vấn đề về hình thành tiêu chuẩn lao động quốc tế, quy trình thiết lập tiêu chuẩn, mục đích và nội dung của tiêu chuẩn lao động quốc tế, Phạm vi áp dụng tiêu chuẩn

- “*Privatization, labour law and labour relations: a comparative report*” (ILO, 1998) nghiên cứu vấn đề CPH tại 10 nước tiêu biểu: Venezuela, Argentina, Tây Ban Nha, Đức, Ba Lan, Hungary, Ethiopia, Bờ Biển Ngà, Pakistan và Philippines trong việc so sánh tình hình CPH DNNN và mối liên hệ với luật lao động và các vấn đề lao động khác

- “*Privatization and labour: What happens to Workers when Governments Divest*” (WB, 1997) vấn đề chuyển hoá vốn tại các tổ chức kinh tế nhà nước, một tài liệu nghiên cứu về các vấn đề của người lao động khi chính phủ tư nhân hoá các xí nghiệp, tài liệu;

- “*Politics, Labor, Regulation, and Performance: lessons from the privatization of OTE(Hellenic Telecommunications Organization)*”, 2011 đề cập đến tầm quan trọng và sự cần thiết của việc CPH DNNN cũng như các chính sách lao động được thực hiện nghiên cứu trong tài liệu.

Các công trình nghiên cứu nước ngoài về quyền lao động, quá trình hình thành và những phương thức thực hiện quyền của NLĐ quốc tế của ILO và ở một số nước tiêu biểu đã giúp tác giả nhận thức được vai trò và tầm quan trọng của người lao động và quyền của NLĐ. Tiếp cận các tác phẩm nghiên cứu trên tác giả hiểu được bản chất giữa các mối quan hệ lao động trong một số quan điểm của các nước, sự nhìn nhận chung và những sự khác biệt để từ đó có định hướng đúng trong việc nghiên cứu đề tài của mình trong việc trang bị quyền của NLĐ đặt trong bối cảnh cải cách kinh tế ở Việt Nam.

1.1.2. Tình hình nghiên cứu ở Việt Nam

+ Nhóm công trình, tác phẩm nghiên cứu lý luận về quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN.

Tác giả tiếp cận được với nguồn gốc của quyền con người trong các lĩnh vực, đặc biệt về lĩnh vực kinh tế, lao động, an sinh xã hội. Qua đó thấy được tiến trình hình thành quyền của NLĐ thông qua việc ghi nhận của cộng đồng quốc tế qua từng giai đoạn lịch sử. Cũng nhờ việc nghiên cứu về quyền của NLĐ tác giả nhận thấy được vị trí quyền của NLĐ trong quá trình lao động của họ và mối tương quan với quyền con người, định hướng được việc nghiên cứu phù hợp với những quan điểm tiên bộ về quyền con người trên thế giới. Nhóm công trình nghiên cứu này chỉ hướng đến các quyền nền tảng của con người từ các quyền nền tảng đó, trong mỗi lĩnh vực lại được thể hiện khác nhau. Lĩnh vực lao động cũng được nhóm công trình nghiên cứu này hướng đến.

+ Nhóm các công trình, tác phẩm nghiên cứu thực tiễn liên quan đến Quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN.

Nghiên cứu về bảo vệ quyền của NLD giúp tác giả có một nhãn quan và định hướng đúng trong việc lý luận mang lại các giải pháp cho đề tài của mình. Phạm vi quyền của NLD được đảm bảo ở vị trí trọng tâm trong quá trình chuyển đổi thành phần kinh tế nhà nước. Từ việc nghiên cứu các mối quan hệ liên quan đến bảo vệ quyền lợi của NLD tác giả tìm được các yếu tố tác động ảnh hưởng đến quyền của NLD, quyền của NLD là yếu tố cơ bản hình thành nên các quan hệ lao động cần được quy định chặt chẽ, đầy đủ để đảm bảo quyền và lợi ích cho người lao động.

Qua đó, tác giả đề cập đến vai trò xuyên suốt của tổ chức công đoàn trong việc định hình và thực hiện việc bảo đảm, bảo vệ các quyền của người lao động trong quá trình CPH DNNN.

+ Nhóm các công trình nghiên cứu về các đề xuất, kiến nghị có liên quan đến quyền lợi của NLD trong quá trình CPH DNNN.

Nghiên cứu các đề tài về CPH DNNN trong các khía cạnh về chủ trương chính sách, tài chính, quy định pháp luật, phương thức thực hiện để hiểu rõ được thực trạng và những điểm hạn chế cần hoàn thiện, liệu mô hình thực hiện CPH DNNN đã thật sự mang lại hiệu quả và lợi ích cho nhà nước cũng như người lao động hay không? Phân biệt được CPH với tư nhân hoá. Quá trình CPH DNNN hiện tại có phù hợp thực tế và xu hướng chung của khu vực và thế giới hay chưa. Từ đó kết hợp các quan điểm của các lý thuyết mang lại sự hài hoà của quyền con người cụ thể là quyền lợi của NLD trong quá trình chuyển đổi mô hình kinh tế nhà nước, mang lại lợi ích cao cho cả các bên có liên quan.

1.2. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu

Các công trình nghiên cứu về quyền con người làm rõ được sự hình thành quyền con người từ nguồn gốc sâu xa đến xu hướng phát triển trong tương lai. Các nghiên cứu về quyền con người giúp tác giả có một nhìn nhận xuyên suốt nhận thấy mối quan hệ đan xen và sự thể hiện quyền con người với các đối tượng nghiên cứu khác.

Khi phân tích và làm rõ vai trò và quyền của NLD trong quá trình CPH DNNN các tác giả đã chỉ ra được những giá trị kinh tế của việc bảo vệ quyền lợi NLD. Đặc biệt, đối với quá trình CPH, một mốc đánh dấu to lớn trong quá trình xã hội hóa của người ta hiện nay. Vai trò của NLD trong tất cả mọi hoạt động đều rất lớn do đó, chính sách cho NLD phải được quan tâm hàng đầu, đảm bảo các nhu cầu đời sống vật chất và tinh thần của NLD trong quá trình diễn ra CPH.

Ở một khía cạnh liên quan các nghiên cứu về CPH DNNN đã nêu ra được các cơ sở lý luận của CPH, làm rõ được sự cần thiết của CPH, quy trình thực hiện, các yếu tố tác động đến CPH như tài chính, hành lang pháp lý, thực trạng và những tồn tại và các vấn đề có liên quan, đặc biệt các nghiên cứu về CPH đã cho thấy giải quyết vấn đề người lao động là một phần không thể thiếu.

Một số nghiên cứu đã thể hiện được các vấn đề hạn chế về mặt pháp lý trong việc quy định quyền của NLD trong pháp luật Việt Nam. Những bất cập này dần

được khắc phục qua thời gian diễn ra quá trình đổi mới kinh tế và hoàn thiện hệ thống pháp luật.

Một vài giải pháp bảo vệ quyền lợi người lao động được các nghiên cứu làm rõ. Một số kiến nghị còn giá trị đến ngày nay để hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, các giải pháp này cần được nghiên cứu và phát triển cho phù hợp với tình hình đất nước ở thời điểm hiện tại.

1.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu trong luận án

Với các nghiên cứu chuyên biệt về quyền con người trong quá trình CPH DN nói chung và CPH DNNN nói riêng, Luật lao động và an sinh xã hội, từng bước đi sâu và làm rõ các thành phần, tuy nhiên đây cũng chỉ là những nghiên cứu riêng lẻ, không đặt trong mối liên quan tương tác nhiều mặt. Về mặt quyền lợi của NLĐ chỉ được nghiên cứu chủ yếu về mặt lợi ích vật chất, hoặc nghiên cứu thiên về các chính sách ưu đãi dành cho người lao động trong quá trình CPH DNNN.

NLĐ có quyền can thiệp và có ảnh hưởng như thế nào đến quá trình CPH vẫn chưa được làm sáng tỏ, quyền con người, quyền của NLĐ đã được thể hiện đầy đủ trong các quy định về CPH DNNN hay chưa vẫn chưa được nghiên cứu thấu đáo.

Một số nghiên cứu có liên quan không còn phù hợp do tình trạng thực tế xã hội biến đổi nhiều như việc tham gia các tổ chức quốc tế, ký kết các hiệp ước, quan điểm xây dựng và phát triển kinh tế xã hội của Đảng và Nhà nước được điều chỉnh và có những yêu cầu cao hơn. Vì thế định hướng lại cho phù hợp với hiện tại và tương lai là điều cần được tiếp tục nghiên cứu.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Tổng quan những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến quyền của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước ở nước ta hiện nay đã làm sáng tỏ các lý luận và thực tiễn nhằm mang lại giải pháp đảm bảo được quyền của NLĐ trong quá trình chuyển đổi DNNN, bởi lẽ vai trò của người lao động là một yếu tố trung tâm trong việc thực hiện chính sách CPH, từ đó đáp ứng được yêu cầu đổi mới đất nước trong việc chuyển sở hữu nhiều thành phần từ sở hữu nhà nước sang sở hữu chung nhưng vẫn giữ được vai trò chủ đạo của nhà nước trong việc định hướng nền kinh tế quốc gia.

Tuy nhiên, các công trình đã nêu chưa nghiên cứu chuyên sâu và tập trung về mối liên hệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN giữa Việt Nam và các quốc gia tiêu biểu khác, hiện tại cũng chưa được nghiên cứu chi tiết trong việc so sánh để tìm ra sự kế thừa với pháp luật quốc tế và các nước tiên tiến về quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CỔ PHẦN HÓA VÀ QNLĐ TRONG QUÁ TRÌNH CỔ PHẦN HÓA DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

2.1. Quyền của người lao động trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước

2.1.1. Khái niệm về các quyền cơ bản của người lao động

❖ Khái niệm Quyền của người lao động

➤ Theo Pháp luật Quốc tế

Trong Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người (UDHR) năm 1948, QNLĐ được quy định tại Điều 4, Điều 22, Điều 23 (quyền tự do làm việc, lựa chọn việc làm, thành lập hay gia nhập công đoàn) và Điều 24 (quyền nghỉ ngơi). Ở Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị năm 1966 (ICCPR), QNLĐ được quy định tại Điều 8: “1. Không ai bị bắt làm nô lệ; mọi hình thức nô lệ và buôn bán nô lệ đều bị cấm; 2. Không ai bị bắt làm nô dịch; 3. Không ai bị yêu cầu phải lao động bắt buộc hoặc cưỡng bức”[1]. Việt Nam gia nhập Công ước này ngày 24/9/1982.

Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội năm 1966 (ICESCR) có quy định: (i) Quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận (Điều 6); (ii) Quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, đặc biệt là được đảm bảo thù lao thỏa đáng và công bằng, điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh; thời gian nghỉ ngơi... (Điều 7); (iii) Quyền thành lập hoặc tham gia công đoàn theo lựa chọn của mình, quyền của tổ chức công đoàn thành lập hoặc gia nhập các liên đoàn công đoàn, quyền tự do hoạt động của tổ chức công đoàn, các giới hạn quyền (Điều 8);

Theo Pháp luật Việt Nam

Về cơ bản, pháp luật Việt Nam đã phù hợp với quy định của nhiều điều ước quốc tế về QNLĐ. Các bản Hiến pháp của Việt Nam từ trước tới nay, Bộ luật Lao động cùng các văn bản hướng dẫn thi hành và các văn bản pháp luật liên quan đều ghi nhận, bảo đảm, bảo vệ quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và các quyền cơ bản khác của người lao động, chẳng hạn như:

+ Bộ luật Lao động quy định rằng, mọi người có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp; cấm ngược đãi và cưỡng bức người lao động (Điều 5). Cũng theo quy định của pháp luật thì người lao động là người đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động. Thời gian làm việc của người lao động không quá 8 giờ trong một ngày, 48 giờ trong một tuần. Tuy nhiên, người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không được quá 4 giờ trong một ngày và 200 giờ làm việc trong một năm. Để đảm bảo QNLĐ cũng như quyền của người sử dụng lao động, pháp luật cũng có các quy định về điều kiện lao động, chế độ tiền lương...

+ Bộ luật Hình sự năm 2015 cũng có quy định xử lý nhiều hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động, chẳng hạn như tội sa thải người lao động trái pháp luật (Điều 162); tội xâm phạm quyền bình đẳng giới ở nhiều lĩnh vực trong đó có lĩnh vực lao động (Điều 165); tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động (Điều 216); tội vi phạm quy định về an toàn

lao động, vệ sinh lao động, về an toàn ở những nơi đông người (Điều 295); tội cưỡng bức lao động (Điều 297)... Những quy định này góp phần tăng cường, bảo đảm tốt hơn QNLĐ tại Việt Nam, phù hợp với các tiêu chuẩn của pháp luật quốc tế về quyền của người lao động.

+ Đối với những nội dung liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động, Việt Nam đã và đang triển khai một số chương trình hành động quốc gia để thực thi các tiêu chuẩn trên trong thực tiễn.

Đối với một quốc gia đang phát triển như Việt Nam, hiện nay nhiều vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động đã và đang là vấn đề nhức nhối mà báo chí nêu nhiều trong thời gian qua. Do đó, tăng cường năng lực thực thi, giám sát và xử lý các vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này là điều vô cùng quan trọng, đây cũng là mục đích chung của các điều ước quốc tế về QNLĐ với các tính chất và nội hàm như đã trình bày ở các phần trên.

❖ Các quyền cơ bản của người lao động

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đi tiên phong trong việc cụ thể hóa quyền con người trong lao động trong nhóm quyền kinh tế xã hội nói chung. Trong tuyên ngôn Philadelphia năm 1944 có khẳng định: “*Tất cả mọi người đều có quyền theo đuổi sự giàu có về vật chất và sự phát triển về tinh thần trong điều kiện tự do và nhân phẩm, sự an ninh về mặt kinh tế và cơ hội bình đẳng*”. Trước đó cũng đã có một số nước cùng với hiến pháp của mình đã nêu lên quan điểm về quyền của con người trong lao động.

Bảng 2.1: Các công ước cơ bản của ILO và việc phê chuẩn của Việt Nam

Nhóm tiêu chuẩn	Tên công ước	Năm phê chuẩn
Quyền tự do liên kết và việc công nhận có hiệu quả quyền thương lượng tập thể	Công ước số 98: Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949	Chưa phê chuẩn
	Công ước số 87: Công ước về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức, 1948	Chưa phê chuẩn
Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc	Công ước số 29: Công ước về lao động cưỡng bức	2007
	Công ước số 105: Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957	Chưa phê chuẩn
Xóa bỏ phân biệt trong việc làm và nghề nghiệp	Công ước số 100: Công ước về trả lương bình đẳng, 1951	1997
	Công ước số 111: Công ước về phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp), 1958	1997
Xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em	Công ước số 138: Công ước về tuổi lao động tối thiểu, 1973	2003
	Công ước số 182: Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999	2000

(Nguồn: ILO Việt Nam)

2.1.2. Các quyền của NLD phát sinh trong quá trình Cổ phần hóa Doanh

ng nghiệp nhà nước

Với các quyền cơ bản đã được định ra tại bộ luật lao động quốc tế cũng đã được pháp luật Việt nam thừa nhận.

- ***Quyền được mua, bán, chuyển nhượng cổ phần ưu đãi***
- ***Quyền được tiếp cận thông tin về quá trình CPH tại doanh nghiệp mình lao động***

Quyền làm chủ sở hữu của người lao động

- ***Quyền được tham gia điều hành doanh nghiệp***
- ***Quyền được tự do tham gia đóng góp ý kiến trong quá trình CPH***
- ***Quyền được đối xử bình đẳng khi sắp xếp lại cơ cấu công việc trong khi CPH***
- ***Quyền được chấm dứt quan hệ lao động của người lao động khi CPH***
- ***Quyền được hưởng trợ cấp khi thuộc đối tượng dôi dư khi CPH***
- ***Quyền việc làm của Người lao động***

2.2 Tác động của quá trình cổ phần hóa đến quyền của NLĐ

Quá trình CPH tạo ra cho doanh nghiệp cơ chế quản lý năng động, linh hoạt. NLĐ là đối tượng cốt lõi của quá trình này và việc bảo đảm lợi ích chính đáng của họ trong CPH là một yêu cầu chủ đạo. Cụ thể:

Một là, NLĐ được xem là một chủ thể chính thức trong mối quan hệ với Nhà nước, doanh nghiệp, nhà đầu tư, là đối tượng trọng tâm của các chính sách liên quan đến lợi ích của NLĐ trong quá trình CPH DNNN nhằm đạt được mục tiêu của quá trình CPH DNNN đã đề ra.

Hai là, NLĐ cũng chính là đối tượng gánh chịu những tác động tiêu cực của quá trình CPH DNNN. Một thực trạng có thể thấy là, để đảm bảo hài hòa lợi ích của NLĐ, hầu hết các doanh nghiệp sau CPH đều đầu tư công nghệ mới, lựa chọn lao động giỏi, dẫn đến việc phải sắp xếp lại lao động.

Ba là, NLĐ dôi dư trong quá trình CPH DNNN sẽ tạo ra những vấn đề lớn cho xã hội. Lực lượng dôi dư trong quá trình CPH DNNN sẽ làm gia tăng sức ép lên thị trường lao động vốn đã rất căng thẳng do tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu. Số lao động này nếu không được quản lý tốt cùng với sự quan tâm định hướng nghề nghiệp của Nhà nước thì sẽ tiềm ẩn nguy cơ làm bùng nổ các tệ nạn xã hội. Khi đó, Nhà nước sẽ phải chi những khoản tiền không nhỏ để giải quyết những hậu quả về mặt xã hội.

Tuy nhiên, tác động này chỉ là dạng khả năng, nếu xử lý tốt việc CPH thì hậu quả đó có thể không xảy ra. Để xử lý tốt, cần phải hiểu ra hai nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng này:

Thứ nhất, nguyên nhân từ người sử dụng lao động: Chính sách tuyển dụng lao động theo kiểu vào “biên chế” trước đây: Trong thời kỳ trước đổi mới, do kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp không gắn liền với lợi ích của NLĐ và những người quản lý, nên tình trạng tuyển chọn lao động tràn lan, không xem xét chặt chẽ giữa nhu cầu và thực tế rất phổ biến. Sự yếu kém về năng lực, phẩm chất của một số cán bộ quản lý:

Thứ hai, nguyên nhân từ NLĐ: Do tâm lý NLĐ muốn có việc làm ổn định, muốn có thu nhập ổn định, làm trong DNNN có nhiều quyền lợi và công việc nhẹ nhàng, không ràng buộc nhiều về thời gian nên mọi người đều có xu hướng ra trường là thi tuyển ngay vào DNNN. Nhiều người không có trình độ kỹ năng nhưng lại thuộc diện “con ông cháu cha” nên được sắp xếp vào nơi làm việc cố định trong một DNNN nào đó, chiếm chỗ của những người có năng lực, trình độ kỹ thuật.

2.3 Sự cần thiết và các yêu cầu đối với việc bảo đảm quyền của NLĐ trong cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước

Cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của quá trình chuyển đổi nền kinh tế sang cơ chế thị trường. Tuy nhiên, trong suốt ba thập kỷ cải cách mở cửa (kể từ năm 1986 đến nay), quá trình cổ phần hóa các DNNN tại Việt Nam lại diễn ra tương đối chậm. Trong khoảng 10 năm trở lại đây, quá trình cổ phần hóa DNNN còn nhiều tồn tại, bất cập, thể hiện qua các tiêu chí như:

Thứ nhất, số lượng các doanh nghiệp được cổ phần hóa còn ít. Trong giai đoạn 2011 - 2015, cả nước sắp xếp được 558 DNNN, trong đó cổ phần hóa được 478 đơn vị và chủ yếu là các doanh nghiệp quy mô nhỏ.

Thứ hai, mức độ cổ phần hóa tại mỗi doanh nghiệp còn thấp.

Thứ ba, nhiều doanh nghiệp đã cổ phần hóa chưa được niêm yết trên sàn chứng khoán

Đối tượng chính chịu tác động trực tiếp của CPH là NLĐ, quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ dễ bị tổn thương trong quá trình CPH. Một trong những mục tiêu của chính sách CPH là thay đổi cơ cấu quản lý doanh nghiệp cho hợp lý và hiệu quả hơn, trong đó việc sắp xếp lại quy trình sản xuất kinh doanh. Những thay đổi này chắc chắn kéo theo sự thay đổi trong việc bố trí sử dụng lao động. Thêm vào đó, khi công nghệ, quy trình sản xuất là cơ chế quản lý lao động mới được áp dụng sau khi CPH, nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp CPH giảm ngay cả khi nhu cầu lao động không giảm, song do tính chất hiện đại của công nghệ, quy trình sản xuất và quản lý, lao động chưa qua đào tạo không phù hợp với trình độ mới trong các DNNN tiền thân sẽ được thay thế, nhất là khi tuyển dụng và bố trí lao

động trong doanh nghiệp CPH thuộc quyền tự chủ của công ty, đương nhiên những người lao động trong biên chế của DNNN trước đây phải đối mặt với nguy cơ mất việc. Việc làm là vấn đề sống còn của người lao động, mất việc làm sẽ đe dọa trực tiếp tới cuộc sống bản thân mỗi người lao động cũng như gia đình họ. thậm chí, trong nhiều trường hợp mất việc có thể làm thay đổi cả cuộc đời họ. Vì vậy đây là một thách thức không nhỏ trong quá trình CPH.

Để xử lý tác động tiêu cực của CPH người lao động cần hải áp dụng nhiều giải pháp cụ thể và đồng bộ:

Thứ nhất, cần phải đảm bảo quyền lợi vật chất cho người lao động trong các doanh nghiệp CPH một cách thỏa đáng theo tinh thần cá nhân nào đó đóng góp nhiều chi doanh nghiệp thì được nhiều đãi ngộ, cá nhân nào đóng góp ít cho doanh nghiệp thì hưởng đãi ngộ ít. Tất cả người lao động trong DNNN phải có cơ hội có cổ phần trở thành chủ sở hữu đích thực cho công ty cổ phần.

Thứ hai, người lao động phải được tiếp cận cơ hội tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp nếu họ muốn. Có thể nói tuyệt đại đa số người lao động cần làm việc hơn là những khoản trợ cấp mất việc hoặc những khoản bồi thường cao từ phía doanh nghiệp CPH. Điều này đặt ra cho nhà nước và bản thân DNNN CPH một nhiệm vụ quan trọng là xử lý vấn đề làm việc ở mức tối ưu nhất.

Thứ ba, giải quyết thỏa đáng quyền lợi cho những người lao động không thể nào bố trí được sau khi đã thực hiện các giải pháp tối ưu nhất hoặc không có nhu cầu tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp CPH.

Thứ tư, cần phải tạo ra được cơ chế bảo vệ quyền lợi của những người lao động tiếp tục được làm việc trong các công ty cổ phần. Cơ chế quản lý dựa trên nền dân chủ cổ phần chắc chắn không cho phép nhà nước can thiệp trực tiếp vào các vấn đề nội bộ của công ty trong đó có vấn đề lao động. hơn nữa, người lao động là cổ đông sẽ tự bảo vệ mình thông qua các quyền lợi của một cổ đông. Vấn đề đặt ra là cơ chế bảo vệ người lao động ở các công ty cổ phần nhà nước và vai trò của tổ chức công đoàn cần được xác định như thế nào. CPH DNNN phải tránh được những gì đã xảy ra đối với người lao động các doanh nghiệp tư nhân hoặc liên doanh.

2.4 Các chính sách đối với người lao động nhằm đảm bảo quyền NLD trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước

Căn cứ phương án sử dụng lao động đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, Tổng giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp cổ phần hóa thực hiện giải quyết các chế độ, chính sách đối với người lao động như sau:

- *Chính sách mua cổ phần với giá ưu đãi*: Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động; thành viên Hội đồng

quản trị, thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng không thuộc đối tượng giao kết hợp đồng lao động trong doanh nghiệp cổ phần hóa có tên trong danh sách lao động thường xuyên của doanh nghiệp cổ phần hóa tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp được mua cổ phần với giá ưu đãi theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Nghị định số 59/2011/NĐ-CP. Thời gian được tính để mua cổ phần với giá ưu đãi là tổng thời gian tính theo số năm (đủ 12 tháng, không tính tháng lẻ) người lao động thực tế làm việc (có đi làm, có tên trong bảng thanh toán lương) trong khu vực nhà nước tính đến thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp trừ đi thời gian thực tế làm việc đã được tính để mua cổ phần với giá ưu đãi tại doanh nghiệp cổ phần hóa trước đó, thời gian thực tế làm việc đã được tính hưởng chế độ hưu trí hoặc tính hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần (nếu có).

- *Chia số dư bằng tiền của Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi*: người lao động đủ điều kiện sẽ được chia số dư bằng tiền của Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi (bao gồm cả giá trị tài sản dùng trong sản xuất kinh doanh đầu tư bằng nguồn Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi) theo quy định tại khoản 5 Điều 14 và Điều 19 Nghị định số 59/2011/NĐ-CP theo tổng số năm (đủ 12 tháng) làm việc thực tế của người lao động tính từ thời điểm tuyển dụng đến thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp để cổ phần hóa.
- *Chính sách mua thêm cổ phần với giá ưu đãi*: thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 48 Nghị định số 59/2011/NĐ-CP và hướng dẫn của Bộ Tài chính.
- *Chế độ đối với lao động dôi dư*: lao động không bố trí được việc làm ở công ty cổ phần tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp thuộc đối tượng của Nghị định số 91/2010/NĐ-CP
- *Chế độ hưu trí*: lao động đủ điều kiện nghỉ hưu được giải quyết chế độ hưu trí theo quy định của pháp luật.
- *Chế độ trợ cấp mất việc làm*: lao động không bố trí được việc làm ở công ty cổ phần tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp không thuộc đối tượng của Nghị định số 91/2010/NĐ-CP thì giải quyết chế độ trợ cấp mất việc làm (nếu có) theo quy định của Bộ luật Lao động.
- *Chế độ trợ cấp thôi việc*: Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp (gồm các trường hợp: hết hạn hợp đồng lao động; tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao

động vì các lý do khác theo quy định của pháp luật lao động) được giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc (nếu có) theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

CPH DNNN là một trong những cách thức hiệu quả để sắp xếp, đổi mới các DNNN, giúp các DNNN cải thiện hoạt động sản xuất kinh doanh, có khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp khác trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh khốc liệt ngày nay. Với tầm quan trọng của CPH DNNN, luận án đi sâu trình bày cơ sở lý luận về doanh nghiệp Nhà nước và cổ phần hóa để người đọc có được cái nhìn cụ thể và rõ ràng hơn đối với vấn đề CPH DNNN – một vấn đề cấp thiết đang được Nhà nước Việt Nam đặt lên hàng đầu. Bên cạnh đó, luận án đi vào phân tích tình hình CPH DNNN ở một số nước trên thế giới để thấy được sự cần thiết CPH DNNN ở Việt Nam. Thực trạng CPH DNNN tại Việt Nam từ khi bắt đầu thực hiện CPH DNNN cho đến nay cũng được trình bày trong nội dung chuyên đề, cho người đọc cái nhìn tổng quan nhất về tình hình thực hiện CPH DNNN, những thành tựu cũng như hạn chế của việc thực hiện CPH DNNN ở Việt Nam.

CPH DNNN sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ làm việc tại các DNNN. Do đó, CPH DNNN cần đi đôi với việc đảm bảo nhóm quyền cơ bản của NLĐ nói riêng mà cần cho NLĐ thêm những quyền và lợi ích được hưởng do sự xáo trộn công việc của NLĐ do quá trình CPH DNNN mang tới. Nội dung chuyên đề sẽ đi sâu vào phân tích cơ sở lý luận về nhóm quyền cơ bản của NLĐ nói chung và nhóm quyền của NLĐ phát sinh trong quá trình CPH DNNN nói riêng. Việc phân tích các nhóm quyền này sẽ làm tiền đề để tác giả đánh giá thực trạng đảm bảo quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN tại Việt Nam trong nội dung tiếp theo. Trong quá trình CPH, phải đảm bảo quyền của NLĐ, có 7 quyền của NLĐ do pháp luật Việt Nam quy định chung và 8 quyền của NLĐ được quy định trong quá trình CPH DNNN. Chính phủ cũng đưa ra các chính sách đối với người lao động trong quá trình CPH DNNN, những chính sách này không chỉ hỗ trợ cho NLĐ không chịu thiệt thòi trong quá trình CPH mà còn đảm bảo quyền lợi của NLĐ.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QNLĐ TRONG QUÁ TRÌNH CỔ PHẦN HÓA DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY QUA THỰC TIỄN CỦA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về Quyền của NLĐ trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước

❖ *Quyết tâm chính trị của Đảng, Nhà nước*

chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 được đưa ra tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng nêu lên những định hướng cụ thể: “đẩy mạnh thị trường lao động”, “phát triển các tổ chức dịch vụ tư vấn, sàn giao dịch, giới thiệu việc làm đi đôi với tăng cường quản lý của Nhà nước”, “Tập trung giải quyết tốt chính sách lao động, việc làm và thu nhập”

❖ *Môi trường thể chế và pháp luật tạo điều kiện bảo đảm QNLĐ trong quá trình cổ phần hóa.*

Các văn bản luật có nội dung cụ thể, ghi nhận đầy đủ quyền của NLĐ, các văn bản luật đảm bảo từ ngữ rõ ràng, dễ hiểu, giúp người sử dụng lao động cũng như người lao động dễ hiểu luật, tạo tiền đề để thực hiện tốt các luật kể trên. Các văn bản luật của Việt Nam cũng được chủ động sửa đổi theo thời gian, đảm bảo đáp ứng sự thay đổi của thực tiễn, phù hợp với quá trình thực hiện CPH DNNN ở nước ta.

3.1.1. Vấn đề bất cập gây khó khăn khi áp dụng trong thực tiễn và tính chất không rõ ràng trong các quy định.

Việc thi hành pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN cũng có một số vấn đề bất cập và khó khăn trong áp dụng thực tiễn.

Thứ nhất, chính phủ đã ban hành nghị định 81/2015/NĐ-CP về công bố thông tin của doanh nghiệp nhà nước. Tuy nhiên, trong 7 báo cáo công bố thông tin của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến ngày 20/9/2016, chỉ có 1 DNNN thực hiện nghiêm túc và đầy đủ. Mặc dù có chế tài áp dụng nhưng các DNNN vẫn chậm trễ trong việc công bố thông tin hoạt động của DNNN nói chung cũng như các DNNN đang trong quá trình CPH nói riêng cho người dân, NLĐ làm việc tại các DNNN đang CPH, cũng như Nhà nước giám sát, quản lý.[17]

Thứ hai, ngoài việc NLĐ không được tiếp cận thông tin từ những báo cáo của DNNN và các cơ quan liên quan, một số thông tin trong một số DNNN được công khai nhưng không đến được với NLĐ. Lý do các thông tin được chuyển từ phía doanh nghiệp đến cán bộ công đoàn cơ sở nhưng vì các lý do khách quan và chủ quan, cán bộ công đoàn cơ sở không thông báo với người lao động hoặc nghĩ rằng thông tin không cần thiết cho NLĐ.

Thứ ba, Theo quy định hiện hành, khi công ty mẹ thực hiện CPH, chỉ có NLĐ tại công ty mẹ được quyền mua cổ phần, NLĐ tại các công ty con không được quyền mua cổ phần của công ty mẹ.

Thứ tư, NLĐ do không có những kiến thức về tài chính, chứng khoán, nên người lao động không mua thêm cổ phần dù thuộc diện được mua thêm hoặc thường bán đi cổ phần của mình tại doanh nghiệp, tự bỏ đi quyền làm chủ doanh

ng nghiệp của chính mình và trở thành lao động làm thuê không có bất cứ quyền sở hữu nào đối với doanh nghiệp sau cổ phần hóa.

Thứ năm, đối với những NLĐ nghèo thì việc bỏ ra một lượng tiền lớn để mua cổ phần của doanh nghiệp là điều khó khả thi. Do đó, nhà nước cần có chính sách hỗ trợ NLĐ nghèo bằng việc có thể đứng ra lập quỹ hỗ trợ NLĐ nghèo vay mua cổ với mức lãi suất ưu đãi. [2]

3.1.2. Đánh giá việc đảm bảo công bằng trong thực hiện chính sách cho người lao động

Việc áp dụng chế độ đối với người lao động dôi dư khi CPH DNNN thể hiện sự quan tâm sâu sắc của Nhà nước đối với những NLĐ đã có thời gian tương đối dài gắn bó và cống hiến cho khu vực kinh tế nhà nước. Song chính sự ưu tiên đặc biệt này lại tạo ra sự không đồng bộ trong việc giải quyết chế độ đối với lao động dôi dư khi thực hiện các biện pháp sắp xếp lại doanh nghiệp nói chung. Bằng chứng là khi sắp xếp lại doanh nghiệp ngoài quốc doanh, NLĐ dôi dư chỉ được trợ cấp lại việc làm hoặc không tùy thuộc vào thời gian làm việc cho doanh nghiệp ấy (Điều 31 Bộ luật Lao động). Ngược lại, NLĐ dôi dư khi CPH DNNN nói riêng và khi thực hiện các biện pháp sắp xếp lại DNNN nói chung lại được hưởng quyền lợi cao hơn, thậm chí cao hơn nhiều lần mức trợ cấp mất việc làm. Điều này tạo ra sự so sánh không tích cực từ phía những người lao động đang làm việc ngoài quốc doanh.

Những quyền lợi bị bớt xén hoặc bị tước bỏ của NLĐ phần lớn lại rơi vào túi của những người đứng đầu DNNN CPH và các nhà đầu tư khác. Vì vậy, nhà nước cần có những biện pháp thích hợp và xử lý nghiêm những hiện tượng này để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ.

3.2. Thực trạng pháp luật và thực hiện pháp luật về quyền của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước tại thành phố Hồ Chí Minh

3.2.1 Thực trạng thực hiện các quyền cơ bản của người lao động tại các doanh nghiệp nhà nước trước cổ phần hóa

Đo sự giống và khác nhau về quyền của NLĐ được hưởng trước và sau quá trình trước và sau CPH. Kết quả cho thấy 90% NLĐ trả lời rằng quyền của NLĐ được hưởng sau CPH tốt hơn trước CPH xem bảng 3.3.

Bảng 3.3: Nhận xét về QNLĐ trước CPH và Sau CPH

<i>QNLĐ</i>	<i>Trước CPH</i>	<i>Sau CPH</i>
	<i>Nhận xét</i>	
Quyền làm việc và tự do việc làm	<i>38 bt</i>	<i>38 kt</i>
Quyền được đảm bảo thu nhập	<i>36 bt,</i>	<i>4 nh,10kt, 10 bt, 12 th,</i>
Quyền được đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ	<i>36 bt, 4 kt</i>	<i>12 th, 18bt,</i>

nghỉ ngơi		8 kt,
Quyền được đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động	35 bt 5 tốt	34 kt 6 kb
Quyền đảm bảo an sinh xã hội	38 bt	38 kt
Quyền của lao động nữ và người lao động là người khuyết tật	40 lt	40 lt
Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn	40 bt	32 bt, 8 th
Quyền đình công	Không nhận xét	
<i>Ghi chú: cụm từ viết tắt: bt = bình thường, kt = khá tốt, kb = không bằng trước = CPH, th = thấp hơn trước CPH, lt = luôn tốt, nh= cao hơn</i>		

(Nguồn: Tổng hợp kết quả phỏng vấn của NLD và Lãnh đạo tại các DNNN được CPH tại TPHCM)

3.2.2 Thực trạng thực hiện các quyền được bổ sung của người lao động tại các doanh nghiệp nhà nước trong quá trình cổ phần hóa

Các văn bản pháp luật về QNLĐ tại DNNN cổ phần hóa, tổng hợp quyền của NLD trong quá trình CPH DNNN thành 8 nhóm quyền và đã được các DNNN thực hiện cơ bản, mặc dù đặc thù ngành khác nhau có những quy định khác.

❖ **Quyền được tiếp cận thông tin về quá trình CPH tại doanh nghiệp mình lao động;**

Ở quyền này mỗi một DNNN có cách thức truyền tải thông tin khác nhau như thông báo qua loa, qua văn bản cứng, qua file mềm qua cuộc họp về quá trình CPH tại doanh nghiệp mình lao động

❖ **Quyền làm chủ sở hữu của người lao động;**

- Lý luận về quyền làm chủ sở hữu của người lao động
- Quyền mua cổ phần
- Quyền mua cổ phần với giá ưu đãi
- Quyền được tham gia điều hành doanh nghiệp

Thực trạng thực hiện quyền làm chủ sở hữu của người lao động

Từ thực tế về cổ phần hóa DNNN tính đến cuối năm 2015, số lượng DNNN đã cơ bản hoàn thành cổ phần hóa trong giai đoạn 2011-2015 là: 31 doanh nghiệp. Trong đó, đã có 19 doanh nghiệp đã thực hiện bán cổ phần lần đầu (IPO) ra công chúng.

Bảng 3.4 Thống kê Thực hiện chính sách bán cổ phần ưu đãi cho NLD:

Số lượng người lao động tham gia mua cổ phần ưu đãi	Hơn 3400 người.
Tổng giá trị cổ phần ưu đãi cho người lao động	40,514 tỷ đồng
Giá trị người lao động hưởng lợi từ cổ phần ưu đãi	36,246 tỷ đồng
Tổng giá trị cổ phần	4,268 tỷ đồng

(Nguồn: Ban đổi mới doanh nghiệp TPHCM)

Kết quả phỏng vấn về quyền được tham gia điều hành doanh nghiệp thông qua việc tiếp cận thông tin của DN.

Thông tin về tham gia điều hành doanh nghiệp	Trước CPH	Sau CPH
	Mức độ tiếp cận thông tin	
Báo cáo tài chính	72%	98%
Dự án đầu tư		
Tiến độ thực hiện dự án đầu tư	25% không biết thông tin, 50% DN không có dự án	10% không biết thông tin, 15% có năm thông tin dự án, 50% DN không có dự án
Chiến lược phát triển của doanh nghiệp	57%	100%
Kế hoạch sản xuất kinh doanh và đầu tư phát triển năm (05) năm của doanh nghiệp	100%	100%
Kế hoạch sản xuất kinh doanh và đầu tư phát triển hàng năm của doanh nghiệp	85%	100%
Báo cáo đánh giá về kết quả thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm và ba (03) năm gần nhất tính đến năm báo cáo	70%	85%
Báo cáo kết quả thực hiện các nhiệm vụ công ích và trách nhiệm xã hội khác (nếu có)	40%	50%
Báo cáo tình hình thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp hàng năm	90%	100%
Báo cáo thực trạng quản trị và cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp	40%	80%
Báo cáo tài chính sáu (06) tháng và báo cáo tài chính năm của doanh nghiệp	90%	100%
Báo cáo chế độ tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp	100%	100%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả phỏng vấn của NLĐ và Lãnh đạo tại các DNNN được CPH tại TPHCM)

- ❖ **Quyền được tự do tham gia đóng góp ý kiến trong quá trình CPH**
- ❖ **Thực trạng thực hiện quyền được tự do tham gia đóng góp ý kiến trong quá trình CPH**

Trong quá trình CPH hầu hết các DN đều nhận thấy rằng ý kiến của NLĐ là quan trọng quyết định sự thành công hay thất bại của quá trình CPH, NLĐ cảm thấy được trân trọng về những ý kiến xây dựng cho DN của mình vì “Được quyền đóng góp ý kiến vì lúc đó tình hình công ty quá khó khăn nên doanh nghiệp muốn CPH, DN thông qua ý kiến của NLĐ và sự giúp đỡ từ chúng tôi.” Tổng hợp từ kết quả phỏng vấn cũng cho thấy không một NLĐ nào trả lời họ không có quyền đóng

góp ý kiến trong quá trình CP.H DNNN, họ khẳng định từ 50% đóng góp thường xuyên và 30% đóng góp rất thường xuyên xem bảng 3.6.

Bảng 3.6. Kết quả phỏng vấn về quyền NLĐ được đóng góp ý kiến trong quá trình CPH DNNN

NLĐ có quyền đóng góp ý kiến trong quá trình CPH DNNN	Số người trả lời	Phần trăm
Không có quyền	0	0%
Ít có quyền	2	5%
Bình thường	6	15%
Thường xuyên	20	50%
Rất thường xuyên	12	30%
Tổng cộng	40	100

(Nguồn: Tổng hợp kết quả phỏng vấn của NLĐ và Lãnh đạo tại các DNNN được CPH tại TPHCM)

❖ **Quyền được chấm dứt quan hệ lao động của người lao động khi CPH**

Thực trạng thực hiện quyền được chấm dứt quan hệ lao động của người lao động khi CPH: Một trong quyền của NLĐ trong quá trình CPH là có Quyền được chấm dứt quan hệ lao động của người lao động, Hầu hết các DN đều thực hiện đầy đủ quyền này.

❖ **Quyền được chia số dư bằng tiền của Quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi**

Đối với quyền này mỗi một đơn vị thực hiện khác nhau tùy điều kiện quỹ khen thưởng và phúc lợi của mỗi đơn vị, chỉ ghi nhận được một điều là tính công bằng của các đơn vị khi thực hiện các quyền này thể hiện khá rõ.

3.2.1. Hạn chế của quá trình tổ chức thực hiện pháp luật về quyền của NLĐ trong quá trình Cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước

Quá trình CPH DNNN vẫn đang diễn ra mạnh mẽ trên cả nước, sự ra đời của các bộ Luật, Nghị định, Thông tư quy định cụ thể về vấn đề CPH DNNN cũng như quy định về quyền lợi của NLĐ. Tuy nhiên vẫn không thể tránh khỏi những thiếu sót hạn chế

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Bên cạnh việc tổng kết lại quá trình CPH các DNNN từ lúc bắt đầu cho đến nay để có được cái nhìn tổng quan nhất về CPH DNNN, tác giả cũng đưa ra những nhận định về thành tựu và hạn chế trong quá trình CPH DNNN để từ đó nhìn nhận một cách khách quan những lợi ích mà NLĐ có thể được hưởng trong quá trình CPH DNNN.

Tác giả một lần nữa hệ thống lại những quyền lợi mà NLĐ được hưởng trong quá trình CPH DNNN. Sau đó, đưa ra những đánh giá nhận xét về việc thực hiện các quyền lợi này trong những năm qua, đặc biệt là trong giai đoạn 2011-2015 - giai đoạn thực hiện đề án tái cơ cấu các doanh nghiệp nhà nước. Đánh giá quá trình

thực hiện các quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN đã làm nổi bật lên những ưu điểm của các văn bản luật về quyền của NLĐ nhưng cũng nêu lên được một số hạn chế trong việc thực thi pháp luật, đặc biệt nhận ra một số đối tượng NLĐ chưa được hưởng quyền lợi chính đáng của mình.

Chương 4

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO VIỆC BẢO VỆ, BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NLĐ TRONG QUÁ TRÌNH CỔ PHẦN HÓA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH VÀ ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT

4.1. Thực trạng thực hiện quyền lợi của NLĐ tại các doanh nghiệp nhà nước trước và sau cổ phần hóa

Việc thực hiện các Nhóm quyền cơ bản của người lao động tại các doanh nghiệp nhà nước trước và sau CPH đã có những bước cải thiện mới. Có đến 90% NLĐ cho rằng quyền của NLĐ được hưởng sau CPH tốt hơn trước CPH.

95% NLĐ làm việc tại các doanh nghiệp đã CPH trên địa bàn TP.HCM đánh giá quyền làm việc và tự do việc làm cả trước và sau CPH đều thực hiện tốt, không bị ép buộc làm việc hay bị bóc lột.

35% NLĐ khẳng định CPH giúp NLĐ có thu nhập cao hơn so với trước CPH. 32% NLĐ khẳng định mức thu nhập vẫn giữ nguyên và 33% NLĐ khẳng định mức thu nhập thấp hơn do việc tính lại các chi phí vị trí, tính lương theo sản phẩm,... 32% NLĐ khẳng định giờ giấc nghỉ ngơi ít hơn so với trước nhưng bù lại thu nhập lại cao hơn trước CPH. 15% NLĐ cho rằng do chiến dịch giảm chi phí và tăng năng suất nên quyền được bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động xấu đi, đây cũng là một trong những hạn chế dễ gặp phải trong quá trình CPH tuy nhiên số lượng này chỉ tập trung ở một số đơn vị vận tải, logisticist.

100% các đơn vị đều thực hiện tốt quyền đảm bảo an sinh xã hội của NLĐ, quyền của lao động nữ và người lao động khuyết tật trước và sau CPH đều tốt. Tất cả các DNNN đều có tổ chức công đoàn và tổ chức này hoạt động rất mạnh theo luật công đoàn. Tuy nhiên, sau CPH có 20% NLĐ cho rằng tổ chức này hoạt động không tốt như trước nữa, nguyên nhân bắt nguồn từ cắt giảm phúc lợi của hoạt động công đoàn để làm tăng lợi nhuận của doanh nghiệp.

Hầu hết, NLĐ đều chưa biết đến quyền đình công, đây là một trong những thiếu sót của DNNN khi phổ biến về quyền của NLĐ đến họ. NLĐ phải được phép biết đầy đủ các quyền của mình để tránh việc NLĐ không hiểu luật dẫn đến những hành vi trái pháp luật mà không hề hay biết.

4.2. Định hướng và giải pháp nhằm bảo đảm hiệu quả quyền của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước.

Các định hướng về hoàn thiện pháp luật nhằm đảm bảo quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN

- Hoàn thiện chủ trương, phương hướng thực hiện các quy định pháp luật có liên quan:

Một trong những điều cần thiết nhất đó là Chính phủ cần quan tâm đến việc đảm bảo việc làm cho NLĐ, hạn chế NLĐ nghỉ việc sau khi CPH vì lý do lương thường không tương ứng với mức độ và trách nhiệm công việc tăng lên sau CPH.

- Ban hành hệ thống pháp luật đầy đủ, chính xác, đồng bộ về mặt nội dung: Hệ thống pháp luật đảm bảo quyền lợi của NLĐ cần phải được bổ sung, hoàn thiện, đảm bảo quyền lợi công bằng cho mọi NLĐ cùng làm trong cùng một DNNN.
- Ban hành hệ thống pháp luật quy định và hướng dẫn kịp thời, đáp ứng về mặt thời gian:

Chính phủ cần có những quan tâm hơn nữa đến việc ban hành kịp thời những quy định pháp luật để bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong quá trình CPH DNNN nhằm đảm bảo đúng, đầy đủ, kịp thời những quyền lợi dành cho NLĐ, tránh làm mất công bằng giữa quyền lợi của các NLĐ ảnh hưởng đến tâm lý và đời sống của NLĐ.

- Nâng cao vai trò của công đoàn trong việc tham gia Cổ phần hóa với vai trò bảo vệ QNLĐ:

CPH ảnh hưởng không nhỏ đến tâm lý của những NLĐ đang làm việc tại các DNNN. Do đó, trước tình thế hiện tại, bên cạnh việc đại diện cho lợi ích của NLĐ, cán bộ công đoàn cần đi sâu vào đời sống NLĐ, tìm hiểu những tâm tư nguyện vọng của họ nhằm thấu hiểu và tìm cách giải quyết cũng như có thể đưa ra những kiến nghị đối với ban lãnh đạo doanh nghiệp để giải quyết những tâm tư của NLĐ, giúp NLĐ có tâm lý ổn định làm việc.

4.3.2. Giải pháp thực hiện pháp luật đảm bảo Quyền của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước

❖ Giải pháp về mặt quy định pháp luật

Chính phủ cần ban hành đề án mới về sắp xếp, đổi mới DNNN nói chung và CPH DNNN nói riêng với mục tiêu nhiệm vụ mới trong việc tái cơ cấu các doanh nghiệp nhà nước trong đó cổ phần hóa DNNN trong giai đoạn mới. Chính phủ cần có những quy định pháp luật hạn chế việc các nhà đầu tư tư nhân góp vốn chi phối trong DNNN chỉ để thực hiện những mục tiêu riêng như chiếm dụng đất đai sử dụng cho những dự án bất động sản. Nhanh chóng hoàn thành Dự thảo để ban hành để đảm bảo đưa những quy định mới về quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN vào thực hiện. Chính phủ nên xem xét cho phép NLĐ mua được nhiều cổ phiếu ưu đãi hơn. Kết hợp đưa ra định hướng đổi mới tiền lương tại các DNNN sau khi CPH phải đảm bảo phù hợp với các quy định của pháp luật. Phát huy dân chủ tại công ty cổ phần, trước hết cần đẩy mạnh công

tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cả NLĐ, thực hiện đồng bộ các chính sách đối với NLĐ sau CPH.

❖ Giải pháp về mặt con người

Việc lựa chọn nhà lãnh đạo có tâm, có tầm để thực hiện CPH DNNN là một vấn đề cấp thiết để CPH DNNN thành công, trao cho NLĐ đầy đủ những quyền lợi mà họ xứng đáng được hưởng trong quá trình CPH DNNN.

Cần đảm bảo giải quyết đúng pháp luật về lao động dôi dư vì họ có trình độ kỹ thuật, khả năng nhận thức ở một góc độ nhất định nên khuyến khích được đi đào tạo lại để sử dụng.

❖ Giải pháp về cơ cấu tổ chức thực hiện CPH

Cần cung cấp thông tin CPH DNNN cho NLĐ nắm bắt đủ rõ.

Cần soạn thảo sổ tay về những quyền lợi mà NLĐ được hưởng trong quá trình CPH DNNN

Cần giảm mức giá bán cổ phần công khai (hay giá bán cho cổ đông chiến lược) vì quá cao, sau khi đã giảm trừ phần ưu đãi mà NLĐ được hưởng, một số NLĐ nghèo vẫn không đủ tiền mua được mức cổ phần được mua của doanh nghiệp.

Cần có quỹ hỗ trợ cho người lao động vay mua cổ phần được hình thành từ nhiều nguồn và nguồn quan trọng là lấy từ giá trị tư liệu sản xuất của chính doanh nghiệp được CPH.

❖ Giải pháp về mặt xã hội

Cần phổ biến pháp luật về quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN sâu rộng đến từng NLĐ làm việc tại các DNNN thuộc diện CPH, cần có bộ phận tư vấn về tâm lý, chính sách cho người lao động. Vì báo cáo hầu hết các doanh nghiệp sau CPH đều hoạt động hiệu quả hơn lợi nhuận cao hơn tại sao NLĐ lại bán hết cổ phần của mình.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

CPH DNNN là phương pháp sắp xếp đổi mới DNNN hiệu quả nhất mà Chính phủ Việt Nam đang theo đuổi và thành phố Hồ Chí Minh cũng không ngoại lệ. Bằng cách thống kê lại những số liệu về CPH DNNN trong giai đoạn từ năm 2001 đến năm 2015, tác giả mong muốn người đọc có cái nhìn tổng quan về tình hình thực hiện CPH DNNN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

Bên cạnh đó, tác giả đã thực hiện phỏng vấn sâu những người sử dụng lao động và những người lao động làm việc tại các DNNN đã thực hiện cổ phần hóa tại thành phố Hồ Chí Minh cùng với phân tích, thống kê những số liệu từ các báo cáo của UBND thành phố Hồ Chí Minh để có được góc nhìn thực tế về việc đảm bảo quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN, làm tiền đề để phân tích thực trạng pháp luật về quyền của NLĐ nói chung và quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN tại thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, tác giả rút ra được những thành tựu và hạn chế khi thi hành pháp luật về QNLĐ trong quá trình CPH DNNN.

Dựa trên những kết quả đã phân tích trên, tác giả đưa ra những đề xuất kiến nghị đối với những ban, ngành, đoàn thể cũng như trình bày những giải pháp cụ thể để nâng cao việc đảm bảo, bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN tại thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và trong quá trình CPH DNNN của Việt Nam nói chung.

KẾT LUẬN

Qua việc trình bày nội dung 4 chương của vấn đề nghiên cứu này đã đạt được 2 mục đích đề ra là làm sáng tỏ các vấn đề lý luận quyền của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước,. Nêu được thực trạng của việc thực hiện quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN ở Việt Nam nói chung và tại thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Qua việc nghiên cứu tác giả cũng đã kiến nghị những giải pháp nâng cao việc bảo đảm, bảo vệ QNLĐ trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước tại thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

Lần lượt giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu luận án đã đặt ra gồm:

- (1) Làm rõ những vấn đề lý luận về quyền của NLĐ trong pháp luật quốc tế và Việt Nam bao gồm khái niệm, bản chất;
- (2) Phân tích làm rõ lý do yêu cầu bảo đảm bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình diễn ra CPH DNNN tại Việt Nam;
- (3) Làm rõ thực trạng pháp luật về bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong CPH DNNN tại Việt Nam nói chung và tại thành phố Hồ Chí Minh nói riêng;
- (4) Phân tích thành tựu và hạn chế về việc bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN tại thành phố Hồ Chí Minh từ đó đưa ra những kiến nghị giải pháp nhằm bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ trong quá trình CPH DNNN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

Thay cho lời kết, các vấn đề của luận án được lần lượt khẳng định lại như sau:

CPH DNNN là phương pháp sắp xếp đổi mới DNNN hiệu quả nhất mà Chính phủ Việt Nam đang theo đuổi, việc nghiên cứu sâu các vấn đề trong CPH DNNN mà đặt biệt là nghiên cứu về thay đổi QNLĐ là một phạm trù nghiên cứu khá rộng và cần có luận cứ khoa học và những dữ liệu thực tế mà thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung rất mong muốn.

Việc cần chú trọng trong bảo vệ quyền của NLĐ trong và sau quá trình CPH DNNN là thực hiện các Nhóm quyền tăng thêm gồm: Quyền được tiếp cận thông tin về quá trình CPH tại doanh nghiệp đang công tác; Quyền làm chủ sở hữu của người lao động; Quyền được tham gia điều hành doanh nghiệp; Quyền được tự do tham gia đóng góp ý kiến trong quá trình CPH; Quyền được đối xử bình đẳng khi sắp xếp lại cơ cấu công việc trong khi CPH DNNN; Quyền được chấm dứt quan hệ lao động của người lao động khi CPH; Quyền được hưởng trợ cấp khi thuộc đối tượng dôi dư khi CPH.

Các giải pháp chính trong thực hiện kiến nghị hoàn thiện pháp luật đảm bảo quyền lợi của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước.

- Đối với kiến nghị hoàn thiện chủ trương, phương hướng thực hiện các quy định pháp luật có liên quan cần quan tâm đến nội dung hạn chế NLĐ nghỉ việc sau khi CPH vì lý do lương thưởng không tương ứng với mức độ và trách nhiệm công việc tăng lên sau CPH.
- Đối với kiến nghị ban hành hệ thống pháp luật đầy đủ, chính xác, đồng bộ về mặt nội dung cần quan tâm đến việc làm sao để người sử dụng lao động cũng như NLĐ nắm được nội dung cần thực hiện và giới hạn thời gian thực hiện những quyền lợi mà NLĐ được hưởng khi CPH DNNN. Những nội dung càng đơn giản, rõ ràng và cụ thể thì NLĐ có thể dễ dàng hiểu rõ mình có những quyền gì trong quá trình CPH DNNN, cả người sử dụng lao động và người lao động đều có thể dễ nắm bắt và thực hiện.
- Đối với kiến nghị ban hành hệ thống pháp luật quy định và hướng dẫn kịp thời, đáp ứng về mặt thời gian cần quan tâm hơn nữa đến việc ban hành kịp thời những quy định pháp luật để bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong quá trình CPH DNNN nhằm đảm bảo đúng, đầy đủ, kịp thời những quyền lợi dành cho NLĐ, tránh làm mất công bằng giữa quyền lợi của các NLĐ ảnh hưởng đến tâm lý và đời sống của NLĐ.
- Đối với kiến nghị nâng cao vai trò của công đoàn trong việc tham gia Cổ phần hóa với vai trò bảo vệ QNLĐ cán bộ công đoàn cần đi sâu vào đời sống NLĐ, tìm hiểu những tâm tư nguyện vọng của họ nhằm thấu hiểu và tìm cách giải quyết cũng như có thể đưa ra những kiến nghị đối với ban lãnh đạo doanh nghiệp để giải quyết những tâm tư của NLĐ, giúp NLĐ có tâm lý ổn định làm việc.

Đối với các nhóm Giải pháp thực hiện pháp luật đảm bảo quyền của NLĐ trong quá trình CPH doanh nghiệp nhà nước cần chú trọng chi tiết từng nội hàm nhỏ của tất cả các giải pháp sau: Giải pháp về mặt quy định pháp luật; Giải pháp về mặt con người; Giải pháp về cơ cấu tổ chức thực hiện CPH; Giải pháp về mặt xã hội. Các nội hàm này được quy định thành các điều, bổ sung trong các văn bản hướng dẫn thực hiện CPH DNNN là điều rất thiết yếu trong bối cảnh hiện nay.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ

1. 1 - **Bài viết:** *Người lao động – đối tượng chính của quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước* – Tạp chí nghiên cứu lập pháp số 01/01/2016. Trang 44 – 49.
- 2 - **Bài viết:** *QNLĐ trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước ở nước ta hiện nay* – Tạp chí kiểm sát số 07/2016. Trang 48 – 52.
- 3 - **Bài viết:** *Minh bạch hóa và thực hiện đồng bộ, đầy đủ các QNLĐ, những biện pháp thúc đẩy cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước.* Tạp chí nghề luật – Số 5, tháng 10/2015. Trang 65 – 69.
- 4 - **Đề tài cấp Bộ:** *Chức năng kinh tế của nhà nước trong 30 năm đổi mới, nhìn từ góc độ pháp lý.* Viện khoa học pháp lý – Bộ Tư pháp 2015 – 2017 (Đã nghiệm thu).
- 5 - **Đề tài cấp Bộ:** *Pháp luật về bảo vệ môi trường tại Khu Công nghiệp ở Việt Nam – Năm 2014 -2016* (Đã nghiệm thu).
- 6 - **Sách chuyên khảo:** *Pháp luật về nhà ở cho người Việt Nam định cư ở nước ngoài và người nước ngoài tại Việt Nam – Năm 2016* (Đã xuất bản).
- 7 – Chủ nhiệm đề tài cấp cơ sở: *Nâng cao chất lượng dạy và học môn học Tư vấn pháp luật và hợp đồng theo hệ thống tín chỉ tại Học viện Tư pháp – năm 2017* (Đã nghiệm thu).
- 8 – Bài đăng tạp chí quốc tế: *FACTORS AFFECTING SATISFACTION OF BUSINESSES ABOUT TRAINING QUALITY AT VIETNAMESE UNIVERSITIES* (Những nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của các doanh nghiệp về chất lượng đào tạo tại các trường đại học Việt Nam theo xu hướng hội nhập quốc tế)
Tên nhà xuất bản: *International Journal In Management & Social Science*
Volume: 5; Issue: 10 ; October, 2017
www.ijmr.net.in