

**BẢN TIN**

**2 THÁNG MỘT KỲ**

**Số 9 tháng 02/2015**

**CÔNG ĐOÀN**

**THÉP VIỆT NAM**

DIỄN ĐÀN CỦA ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TCT THÉP VIỆT NAM - CTCP



**2015**

*Xuân Ất Mùi*

**Chúc  
mừng  
năm mới  
2015**





TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM - CTCP

Chúc Mừng  
Năm Mới



BÍ THƯ ĐẢNG ỦY  
CHỦ TỊCH HĐQT

Đặng Thúc Kháng

TỔNG GIÁM ĐỐC

Nghiêm Xuân Đa

CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN

Đặng Ngọc Minh



## CHỊU TRÁCH NHIỆM NỘI DUNG

**Đặng Ngọc Minh**

Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty  
Thép Việt Nam - CTCP

**Đặng Thị Ngọc Thu**

Tổng biên tập  
Tạp chí Công Thương

## BAN BIÊN TẬP

**Đặng Ngọc Minh** - Trưởng ban

**Đỗ Đình Trường** - Phó Trưởng ban

**Đào Xuân Kỳ** - Ủy viên TT

**Nguyễn Thành Đồng** - Ủy viên

**Phan Văn Hòa** - Ủy viên

**Vũ Thượng Thư** - Ủy viên

**Minh Thủy** - Ủy viên TK

## TÒA SOẠN

**Phía Bắc:** 91 Láng Hạ, Đống Đa, Hà Nội  
ĐT: 04.3856.1767 (máy lẻ 403)  
Fax: 04.3856.1815

**Phía Nam:** Số 56, Thủ khoa Huân,  
Q 1, Thành phố Hồ Chí Minh  
ĐT: 08.3829.1539  
Fax: 08.3829.6301

Email: bantincongdoanthevpn@gmail.com

Giấy phép xuất bản: Số 58/GP-XBBT  
Cục Báo chí, Bộ Thông tin  
và Truyền thông cấp ngày 21/8/2014

In tại Công ty CP Hợp tác Quốc tế

LƯU HÀNH NỘI BỘ

## Tin tức - Sự kiện

Tin vắn.....	4
Tổng giám đốc Nghiêm Xuân Đa: Tái cấu trúc là đánh cược với chính mình.....	6
VNSTEEL: 4 giải pháp lớn triển khai kế hoạch năm 2015.....	9
Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam: Tổng kết năm 2014 và triển khai nhiệm vụ 2015 .....	10
VNSTEEL phát động thi đua 2015 .....	11

## Chính sách và cuộc sống

Phối hợp hoạt động với Tổng giám đốc: Hai chiều một sự quan tâm .....	12
Tổng giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam: Đồng lòng thỏa ước .....	14

## Diễn đàn - Trao đổi

Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam: Gánh đỡ một vai trên đường dài đổi mới.....	16
Một chuyến đi từ thiện .....	19

## Hoa đời thường

Vị chủ tịch đầu tiên .....	21
----------------------------	----

## Kinh nghiệm hoạt động

Phối hợp với người đại diện vốn: Công đoàn tham gia thúc đẩy liên kết hệ thống.....	24
Một số kinh nghiệm làm đại diện vốn trong liên doanh với nước ngoài.....	26

## Tư vấn nghề nghiệp, pháp luật

Lao động Việt Nam qua cách nhìn của người Phần Lan .....	28
Văn bản mới .....	31
Những đổi mới nổi bật của Luật Doanh nghiệp 2014 .....	32
Một số quy định khác nhau về đại hội đồng cổ đông của Luật Doanh nghiệp 2014 và Luật Doanh nghiệp 2005 .....	33

## Nhịp sống

Thơ tiễn bạn về hưu.....	34
--------------------------	----



# TIN TỨC - SỰ KIỆN

- Thực hiện chương trình hoạt động VHAVN-TDĐT, nhân dịp Tổng công ty tổ chức hội nghị tổng kết công tác năm 2014, triển khai phương hướng nhiệm vụ năm 2015, ngày 17/01/2015, Công đoàn và Đoàn thanh niên Tổng công ty tổ chức giải quần vợt cho các đại biểu dự hội nghị. Tham dự giải lần này có gần 50 vận động viên (VĐV), được chia làm 2 nhóm tuổi: >45 tuổi có hơn 20 VĐV, <45 tuổi có gần 30 VĐV. Kết quả, thuộc nhóm tuổi >45, giải Nhất đôi Nam trao cho đ/c Hoàng Ngọc Diệp + Phan Mạnh Hùng - Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên. Nhóm < 45, giải Nhất thuộc về đ/c Nguyễn Đức Vinh Nam + Hồ Phi Hiệp - Cơ quan Tổng công ty.



- Sáng ngày 18/01/2014, Tổng công ty Thép Việt Nam đã tổ chức hội nghị đánh giá công tác quản lý vốn đầu tư ra ngoài Công ty mẹ - Tổng công ty giai đoạn 2011 - 2014, giải pháp kiện toàn giai đoạn 2015 - 2020. Tham dự hội nghị có Lãnh đạo Đảng ủy, HĐQT, Ban điều hành, Công đoàn, Đoàn thanh niên Tổng Công ty; các trưởng đại diện, đại diện chính tại các công ty con, công ty liên kết.



- Với mong muốn giúp đỡ những mảnh đời khó khăn có một mái ấm khang trang, ngày 29/12/2014, Huyện đoàn Bảo Thắng tỉnh Lào Cai phối hợp với Tổng công ty Thép Việt Nam đã tổ chức lễ khánh thành và bàn giao nhà nhân ái cho gia đình ông Chảo Ổng Lai tại thôn Tăng Loỏng 1 - thị trấn Tăng Loỏng - huyện Bảo Thắng - tỉnh Lào Cai.



- Tại hội nghị Ban Chấp hành Đảng bộ Tổng công ty mở rộng lần thứ 21 tổng kết công tác xây dựng Đảng năm 2014, triển khai phương hướng nhiệm vụ năm 2015, Đảng ủy Tổng công ty đã tổ chức lễ trao tặng huy hiệu 30 năm tuổi Đảng cho 3 đồng chí và trao kỷ niệm chương “Vì sự nghiệp kiểm tra của Đảng” cho đồng chí Phạm Thu Hiền - UV BTV, Chủ nhiệm UBKT Đảng ủy Tổng công ty và đồng chí Nguyễn Thành Công - Phó Chủ nhiệm UBKT Đảng ủy Công ty CP Thép Nhà Bè.



- Theo Cục Quản lý cạnh tranh, Bộ Công Thương, Tổng vụ Nhập khẩu thuộc Bộ Kinh tế Thổ Nhĩ Kỳ đã tiến hành điều tra việc tránh thuế chống bán phá giá đối với mặt hàng ống thép hàn không gỉ cuộn cán nguội nhập khẩu từ Việt Nam và Malaysia. Theo cáo buộc từ phía Thổ Nhĩ Kỳ, xuất phát từ nghi vấn thép nhập khẩu từ Việt Nam thực chất là thép Trung Quốc, phía Thổ Nhĩ Kỳ cho rằng, các công ty Trung Quốc đã xuất khẩu các sản phẩm thép vào Việt Nam và Malaysia, sau đó thì xuất tiếp sang thị trường Thổ Nhĩ Kỳ nhằm trốn thuế chống bán phá giá.



- Tại buổi tổng kết ngành Thép Việt Nam năm 2014, triển vọng 2015, Chủ tịch Hiệp hội Thép Việt Nam (VSA) Hồ Nghĩa Dũng cho biết sẽ tiếp tục kiến nghị với các cơ quan quản lý Nhà nước điều chỉnh một số nội dung của Thông tư liên tịch số 44/2013 giữa Bộ Công Thương và Bộ Khoa học - Công nghệ về quy định về quản lý chất lượng thép sản xuất trong nước và thép nhập khẩu.



- Thực hiện Quy chế Quỹ bảo trợ trẻ em của Công đoàn Việt Nam về việc triển khai Chương trình “Vì trái tim và nụ cười trẻ thơ” giai đoạn 2014 - 2018, được sự ủy quyền của Công đoàn Công Thương Việt Nam, ngày 24/01/2015, đồng chí Đào Xuân Kỳ - Ủy viên BTV, Trưởng ban Tuyên giáo Công đoàn Tổng công ty và đồng chí Nguyễn Đăng Quang - Chủ tịch Công đoàn, Giám đốc Nhân sự Công ty Liên doanh sản xuất Thép Vinausteel đã trao số tiền 1.000.000 đồng hỗ trợ kinh phí phẫu thuật hở môi của Quỹ bảo trợ trẻ em Công đoàn Việt Nam, 500.000 đồng của Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam và 500.000 đồng của Công đoàn Công ty Thép Vinausteel cho cháu Trịnh Tuấn Hưng, sinh năm 2001, bị hở môi vòm bẩm sinh là con anh Trịnh Bá Trí, Công nhân bộ phận KCS Công ty Thép Vinausteel tại Hải Phòng.



- Ngày 28/1/2015, tại Thành phố Hồ Chí Minh, Ban thường vụ Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam đã tổ chức lễ công bố quyết định nâng cấp Công đoàn bộ phận Văn phòng Tổng công ty tại TP. Hồ Chí Minh trực thuộc Công đoàn cơ sở (CĐCS) Cơ quan Tổng công ty thành CĐCS trực thuộc Công đoàn Tổng công ty kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2015. Ban chấp hành lâm thời gồm ba đồng chí: đ/c Phạm Đức Ninh – Chủ tịch; đ/c Phan Ngọc Vũ – Phó chủ tịch, Chủ nhiệm UBKT; đ/c Nguyễn Thanh Hương – Ủy viên BCH.



- Theo số liệu về tình hình sản xuất ngành thép trong nước năm 2014 được Bộ Công Thương đưa ra mới đây thì nhu cầu tiêu thụ thép xây dựng cả nước trong năm 2015 dự báo gần 6 triệu tấn, nhưng công suất thép xây dựng của các nhà máy trên cả nước hiện lên đến 11 triệu tấn, vượt gần gấp đôi nhu cầu. Tình trạng cung vượt từ 1,5 – 2 lần nhu cầu sử dụng cũng xảy ra đối các nhà sản xuất phôi thép, tôn mạ và tôn phủ màu.



- Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên đã tổ chức lễ ký hợp đồng tín dụng với Ngân hàng Phát triển Việt Nam, Chi nhánh khu vực Bắc Kạn - Thái Nguyên để bổ sung vốn cho dự án mở rộng sản xuất giai đoạn II. Với tổng mức vay 1.359 tỷ đồng và thời hạn trả nợ từ tháng 1/2017 đến tháng 11/2021, lãi suất cho vay là 8,5%/năm, đây sẽ là điều kiện giúp Công ty bổ sung vốn sớm tái khởi động dự án, phấn đấu thi công hoàn thành đưa dự án vào sản xuất đúng tiến độ theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ.



TỔNG GIÁM ĐỐC NGHIÊM XUÂN ĐA:

# Tái cấu trúc LÀ ĐÁNH CƯỢC với chính mình



MỘT NĂM QUA THỰC SỰ DÀI ĐỐI VỚI TẤT CẢ NHỮNG AI QUAN TÂM ĐẾN VNSTEEL. THỜI ĐIỂM SƠ KẾT 9 THÁNG, NHẬN THẤY NHỮNG CHUYỂN BIẾN RÕ RỆT TRONG HOẠT ĐỘNG SXKD, NGƯỜI TA CHƯA DÁM MỪNG, THẾ NÊN TRONG LỄ TỔNG KẾT CUỐI NĂM, KHI VNSTEEL CÔNG BỐ NHỮNG CON SỐ THẮNG LỢI, NIỀM VUI ĐÃ VỖ ÒA.

**D**ưới đây là cuộc trò chuyện với ông Nghiem Xuan Da, Tổng giám đốc VNSTEEL về những câu chuyện xung quanh đề tài tái cấu trúc doanh nghiệp - chìa khóa thành công của VNSTEEL trong năm 2014.

## Nhu cầu bức thiết

**PV:** Xin ông cho biết quan điểm của riêng ông về tái cơ cấu doanh nghiệp?

**TGD NGHIÊM XUÂN ĐA:** Tôi không phải là dân nghiên cứu học thuật nên quan điểm của tôi chính là những đúc kết thông qua quá trình thực tiễn trải nghiệm của bản thân. Tôi cho rằng tái cấu

trúc doanh nghiệp là quá trình thay đổi hệ thống tổ chức với mục đích nâng cao hiệu quả hoạt động, sức cạnh tranh của doanh nghiệp, để thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh doanh. Rất đơn giản, môi trường kinh doanh thay đổi thì mình phải thay đổi cơ cấu tổ chức quản lý để thích ứng. Nói đến tái cấu trúc là kết hợp các giải pháp tổng thể gồm 3 trụ cột là: rà soát lại tổ chức; tái cấu trúc tài chính; tái cơ cấu hoạt động, nâng cao quản trị, cách điều hành doanh nghiệp.

**PV:** Cụ thể đối với VNSTEEL mà nói, tái cơ cấu cần thiết như thế nào?

**TGD NGHIÊM XUÂN ĐA:** Riêng với VNSTEEL, tái cơ cấu là

một đòi hỏi bức thiết nếu không muốn bị phá sản.

Cách đây khoảng hơn 10 năm thì Tổng công ty Thép Việt Nam là nhà sản xuất thép số 1 Việt Nam. Trước năm 2000 chỉ có VNSTEEL cùng các liên doanh của VN-STEEL “độc diễn” trên thị trường. Sau năm 2000 thì sự tham gia của các doanh nghiệp bắt đầu lớn mạnh dần. Vị thế số 1 đáng tự hào của VNSTEEL đã mất dần cùng với sự xuất hiện của những nhà sản xuất thép của các thành phần kinh tế khác như Thép Hòa Phát, Thép Việt... Trong khi đó sức cạnh tranh của VNSTEEL thì ngày càng giảm sút. Nó thể hiện rõ nhất ở việc vai trò dẫn dắt thị trường của VN-

**Sau 2 năm 2012 và 2013, Công ty mẹ - Tổng công ty Thép Việt Nam liên tục thua lỗ, lũy kế lên tới 828 tỷ đồng, thì bước sang năm 2014, sau nhiều cố gắng vượt bậc, bước đầu VNSTEEL đã cắt được lỗ và có lãi vượt gần 2 lần so với kế hoạch mà đại hội đồng cổ đông giao**

STEEL không còn nữa. Mình trước đây là người định giá, xác lập thị trường, giờ mình phải theo thị trường. Trong năm 2001-2003, công nghệ mình vẫn là nhất, nhưng sau đó, đặc biệt là từ năm 2013, thì ưu thế công nghệ của mình không còn. Nguy hiểm hơn là những tồn tại chính từ bên trong VNSTEEL. Đó là sự chậm đổi mới về tư duy quản trị. Mặc dù về mặt hình thức đã hoàn thành việc chuyển đổi toàn bộ công ty thành viên thành công ty cổ phần nhưng thực chất vẫn giữ quán tính cũ, sức ì lớn, thiếu sáng tạo, chậm đổi mới tư duy, đổi mới quản trị. Tại sao chậm? Vì tổ chức của Công ty mẹ ôm đồm quá, chưa giải phóng được năng lực các thành viên bên dưới. Để có thể ra một quyết định này với nội dung như thế này, phải qua cả một hệ thống tầng tầng lớp lớp người kiểm duyệt, tham khảo... cho ý

kiến. Hệ quả của nó là rất nhiều cơ hội trôi mất. Bên cạnh đó, vì tâm lý này nên đã tạo ra một sức ì khủng khiếp và khiến kỹ năng ra quyết định ngày càng yếu.

Đau đớn nhìn thẳng vào căn bệnh để từ đó tìm ra giải pháp chữa bệnh. Chúng tôi đã bắt đầu “bốc thuốc” cho VNSTEEL như thế đó.

**PV:** Vậy “thuốc” chữa bệnh cho VNSTEEL như thế nào?

**TGD NGHIÊM XUÂN ĐA:** Có câu “ngã ở đâu thì đứng lên từ đó”. Đối với VNSTEEL, hành trình tái cơ cấu cũng bắt đầu với 3 trụ cột chính là: rà soát lại tổ chức; tái cấu trúc tài chính; tái cơ cấu hoạt động, nâng cao quản trị, cách điều hành doanh nghiệp

Trước đó, nhận thấy tình hình của VNSTEEL ngày càng đi xuống, Ban thường vụ Đảng ủy và HĐQT đã quyết định phải xây dựng giải pháp cấp bách và tôi

chính là người được giao viết đề án. Thật là khó khăn song cũng hết sức thú vị khi mình chính là người thực hiện những “kịch bản” do mình viết. Nhẽ ra, để cho đúng bài bản là VNSTEEL phải xây dựng đề án cụ thể, dài hơi hơn nhưng thời điểm tôi nhận nhiệm vụ đã là hết quý I năm 2014, do đó không còn đủ thời gian, buộc lòng phải lựa chọn xác định mục tiêu ưu tiên số một, đó là chặn lỗ.

Muốn chặn lỗ thì phải thực hiện song hành 3 trụ cột chính của tái cơ cấu. Thế là VNSTEEL bước vào hàng loạt cuộc “thay máu”. Cụ thể:

- Thực hiện giải thể 5 chi nhánh mà trước đây làm trung gian đưa sản phẩm đến người sử dụng nay đã trở nên lạc hậu, không những không còn phù hợp với thời cuộc mà còn trở thành vật cản của sự phát triển do hệ thống công kênh, chồng chéo.



- Được sự đồng ý của cổ đông, VNSTEEL đã chuyển đổi mô hình hoạt động của Công ty mẹ từ việc vừa trực tiếp sản xuất kinh doanh và quản lý đầu tư vào các công ty con, công ty liên kết sang mô hình công ty mẹ không trực tiếp thực hiện sản xuất và kinh doanh.

- Tách 2 công ty sản xuất là Thép Miền Nam và Thép tấm lá Phú Mỹ thành doanh nghiệp độc lập. Trong giai đoạn chuyển đổi, Công ty mẹ khoán chi phí và kinh doanh cho các công ty trực thuộc này, trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho đơn vị.

Hệ thống phân phối của Công ty mẹ được sắp xếp lại theo hướng giảm bớt tối đa đầu mối trung gian, hệ thống tự sản tự tiêu, chuyển sang phân phối qua các nhà phân phối lớn.

Không chỉ có vậy, VNSTEEL còn thiết lập hệ thống kiểm tra, kiểm soát ở từng đơn vị, hệ thống này có trách nhiệm kiểm tra, giám sát mọi hoạt động sản xuất - kinh doanh, tài chính, mua nguyên vật liệu, đổi mới doanh nghiệp. Tại các doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả, có nhiều tồn đọng trong quản lý, lãnh đạo công ty được yêu cầu điều hành, giám sát chặt chẽ hơn. Nhờ đó, tính liên kết giữa các đơn vị trong hệ thống VNSTEEL cũng được tăng cường, tạo ra sức mạnh tổng thể của toàn Tổng công ty.

Một điều đặc biệt không kém là năm 2014 là năm đầu tiên VNSTEEL cương quyết không điều chỉnh kế hoạch, để có một đáp số đúng cho những “phép thử” trong cả một năm qua.

### **Tái cấu trúc - hành trình đau đớn và nuôi tiếc**

*PV: Đáp số như thế nào thì chúng ta đã rõ. Nhưng tôi tin rằng trong quá trình áp dụng phép thử*

*này, ông không thể tránh được những “phản ứng phụ”?*

**TGD NGHIÊM XUÂN ĐA:** Đúng thế. Tôi nói tái cơ cấu là một quá trình “đau đớn” và để lại nhiều nuôi tiếc cũng là bởi ý này. Trong quá trình thực hiện tái cơ cấu, tôi và đồng chí Chủ tịch HĐQT nhận được rất nhiều cuộc điện thoại gọi tới với nội dung nhẹ thì chê trách, can gián, nặng thì kết tội tôi “phá” Tổng công ty. Chúng tôi lắng nghe, tiếp nhận hết nhưng thực sự không hề nao núng. Vì khi đã chấp nhận vào cuộc chơi thì buộc phải là người “chịu chơi”.

Phản ứng phụ không chỉ có vậy, nó còn muôn hình vạn trạng. Khi thực hiện việc giải thể, sắp xếp công việc cho một số chi nhánh, cũng có đồng chí lãnh đạo ở đó không đồng thuận, bởi họ cho rằng các giải pháp đưa ra là không đúng nên không ủng hộ, mặc dù họ là những cán bộ rất có năng lực, nắm vững thị trường. Trong đời thường chúng tôi là những người bạn, đồng nghiệp chân tình, quý mến nhau. Song đứng trước lợi ích chung của mục tiêu tái cơ cấu, ban lãnh đạo Tổng công ty chân thành trao cho họ sự lựa chọn: Con tàu của VNSTEEL đang ra khơi, nếu anh không đi cùng thì nhảy xuống, chúng tôi sẽ tiếp tục hướng tới đích mà không có họ. Nỗi tiếc nuối, trăn trở trong tôi vẫn còn đến giờ này, khi đánh mất một cán bộ có năng lực, một đồng chí từng có cùng chí hướng đến phút quyết định đã không thể vượt qua chính mình.

Hơn tất cả, điều tôi cho rằng thành công nhất của năm 2014 vừa qua chính là lấy lại niềm tin của tập thể người lao động, của khách hàng, của đối tác, khiến cộng đồng đánh giá đúng mức sự tích cực của mình. Tất cả đã tạo cho VNSTEEL một tâm thế mới, động lực mới.

*PV: Từ những thực tế của VNSTEEL, ông có thể đúc kết ra những bài*

*học gì đối với các doanh nghiệp đã và đang thực hiện tái cơ cấu?*

**TGD NGHIÊM XUÂN ĐA:** Mỗi đơn vị có đặc thù khác nhau, có thuận lợi và khó khăn riêng nên không có một cái form chung nào cho tái cơ cấu. Bài học của VNSTEEL ở đây chính là khi khó khăn quá, bị dồn đến chân tường buộc chúng tôi phải nảy sinh sáng kiến, phải tìm ra đường đi. Nhưng dù gì thì đây cũng là những sáng kiến nảy sinh trong bối cảnh bị động, nên cũng không dám nhận lời ngợi khen. Muốn được thành công hơn phải chủ động. Tái cấu trúc phải gắn với chiến lược, không có chiến lược và tầm nhìn rõ ràng thì tái cấu trúc không có hiệu quả, “tái” hôm nay xong mai lại phải “tái” - đó là điều cần tránh.

Trong quá trình tái cấu trúc tôi muốn nhấn mạnh vai trò của tổ chức công đoàn vì thay đổi trước hết cần sự thuyết phục để tạo sự đồng thuận tối đa, hạn chế những đổ vỡ không đáng có, đặc biệt những vấn đề liên quan đến người lao động. Trong thời gian qua, Công đoàn Tổng công ty đã góp phần tích cực vào sự thành công của tái cơ cấu, cùng chúng tôi tuyên truyền, nắm bắt tâm tư nguyện vọng và sắp xếp việc làm cho người lao động.

Còn một điều nữa mà tôi thấy rất tâm đắc, đó là trong môi trường cạnh tranh hiện nay, chính giữa những lúc bình yên có thể đang tiềm ẩn sóng ngầm. Đây cũng là tiếp cái ý về việc tái cấu trúc là một quá trình thường xuyên, liên tục, đó chính là việc mà người lãnh đạo luôn phải xác định, để đổi mới không ngừng. Và đấy là cái cốt lõi. Ở doanh nghiệp nào không có sự đổi mới, sự vươn lên thì sẽ tự mình hủy hoại chính mình.

**PV:** Xin chân thành cảm ơn ông về cuộc trò chuyện. ■

*Thực hiện: Minh Thủy*



VNSTEEL:



Ông Vũ Bá Ổn - Phó Tổng giám đốc trình bày tóm tắt Báo cáo tổng kết công tác năm 2014; phương hướng, nhiệm vụ năm 2015

# GIẢI PHÁP LỚN

## triển khai kế hoạch năm 2015

**C**hiều ngày 19/1/2015, tại Hà Nội, Tổng công ty Thép Việt Nam đã tổ chức Hội nghị triển khai nhiệm vụ năm 2015 với sự tham gia của đại diện Lãnh đạo các Bộ, Ban, Ngành và gần 300 đại biểu đại diện các đơn vị trong hệ thống Tổng công ty.

Năm 2014 là năm Tổng công ty Thép Việt Nam triển khai thực hiện nhiệm vụ trong điều kiện đặc biệt do khó khăn chung của nền kinh tế và của thị trường thép, cùng với việc giải quyết các tồn tại của những năm trước để lại.

Nhờ có những giải pháp chỉ đạo quyết liệt và kịp thời, năm

2014, Tổng công ty đã vượt khó thành công với tổng tiêu thụ thép các loại của cả hệ thống ước đạt 2,97 triệu tấn, tăng trưởng 4,2% so với 2013. Dự án Nhà máy Gang Thép Lào Cai đi vào hoạt động đã góp phần đưa phôi thép đạt mức tăng trưởng cao 37,9%. Tiêu thụ thép xây dựng ước đạt 2,14 triệu tấn; tổng tiêu thụ thép cán nguội và thép sau cán tăng trưởng tương ứng 9,9% và 4,7%. Đặc biệt, năm 2014, Công ty mẹ đã có lãi ước đạt 70 tỷ đồng, vượt gần 2 lần kế hoạch lợi nhuận Đại hội đồng cổ đông năm 2014 giao.

Không chỉ Công ty mẹ, sản xuất kinh doanh của khối công ty con, công ty liên kết cũng đã có những chuyển biến mạnh mẽ. Hầu hết các đơn vị đều có lãi. Tổng lợi nhuận trước thuế của khối công ty con và công ty liên kết năm 2014 ước đạt 847 tỷ đồng, tăng 65% so với năm 2013.

Trong năm 2015, toàn hệ thống Tổng công ty dự kiến sản xuất đạt 2.028 ngàn tấn phôi thép, tăng 53,3% so với năm 2014. Đối với thép xây dựng, dự kiến sản xuất 2.385 ngàn tấn, tăng 12%; tiêu thụ 2.397 ngàn tấn, tăng 12%. Đối với thép dẹt, dự kiến sản xuất và tiêu thụ đạt khoảng 260 ngàn tấn. Đối với sản phẩm thép sau cán, tiêu thụ khoảng 320.900 tấn, tăng 20,2%.

Kế hoạch lợi nhuận của Công ty mẹ khoảng 100.869 triệu đồng.

Để đạt được kết quả dự kiến trên, Tổng giám đốc Nghiêm Xuân Đa đã đưa ra một số giải pháp cụ thể:

*Thứ nhất*, phải phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống. Các công ty con, công ty liên kết cần hợp tác thường xuyên, chặt chẽ hơn nữa trong việc cung cấp nguyên liệu, vật tư và tiêu thụ sản phẩm.

*Thứ hai*, triển khai có hiệu quả “Điều chỉnh, bổ sung Đề án Tái cơ cấu Tổng công ty Thép Việt Nam đến năm 2015 và giai đoạn 2016 - 2020”. Ưu tiên thực hiện thoái vốn tại một số công ty hoạt động hiệu quả thấp, thua lỗ và các công ty ngoài lĩnh vực thép.

*Thứ ba*, đặc biệt chú trọng nâng cao hình ảnh, thương hiệu, vị thế của Tổng công ty bằng phương tiện truyền thông đi đôi với mở rộng thị trường, nâng cao chất lượng sản phẩm.

*Thứ tư*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát hoạt động của các công ty con, công ty liên kết trong các lĩnh vực về quản trị, tài chính, đầu tư, quản lý chất lượng sản phẩm; kịp thời đề xuất các giải pháp, xử lý các vi phạm theo quy định tại Quy chế giám sát tài chính của Tổng công ty. ■

PV

CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM

# Tổng kết năm 2014 và triển khai nhiệm vụ 2015

NGÀY 18/01/2015, TẠI HÀ NỘI, CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM - CTCP ĐÃ TỔ CHỨC HỘI NGHỊ TỔNG KẾT PHONG TRÀO CNVC-LĐ VÀ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN NĂM 2014, TRIỂN KHAI PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM VỤ CÔNG TÁC NĂM 2015.

**T**ới dự và chỉ đạo Hội nghị có đ/c Lý Quốc Hùng - Ủy viên đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Công Thương Việt Nam, cùng các đ/c đại diện các Ban chức năng Công đoàn Công Thương Việt Nam đ/c Đặng Thúc Kháng - Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT, đ/c Nghiêm Xuân Đa - Phó bí thư Đảng ủy, Tổng giám đốc cùng các đ/c Phó Tổng giám đốc Tổng công ty Thép Việt Nam. Tham dự Hội nghị có gần 100 đại biểu là các Ủy viên BCH Công đoàn Tổng công ty, các đại diện các Công đoàn cơ sở trực thuộc và khách mời.

Năm 2014, sự suy thoái kinh tế toàn cầu, cạnh tranh giữa các nhà sản xuất thép trong nước và với thép nhập khẩu gay gắt đã ảnh hưởng đến kết quả hoạt động SXKD của các đơn vị thành viên Tổng công ty, nhưng hoạt động Công đoàn vẫn được đẩy mạnh, việc làm, thu nhập và đời sống của người lao động được cải thiện, quan hệ lao động trong cả hệ thống tốt.



*Quang cảnh Hội nghị*

Đ/c Lý Quốc Hùng và đ/c Đặng Thúc Kháng đã phát biểu đánh giá cao hoạt động của Công đoàn Tổng công ty trong năm 2014, đồng thời chỉ đạo một số định hướng hoạt động năm 2015.

Để biểu dương và ghi nhận những kết quả đã đạt được trong năm 2014 của đội ngũ CNVC-LĐ Tổng công ty Thép Việt Nam đ/c Lý Quốc Hùng và các đ/c Lãnh đạo Công đoàn Công Thương Việt

Nam đã trao tặng cờ xuất sắc toàn diện của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam và Công đoàn Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên và một số cờ, Bằng khen của Tổng liên đoàn và Công đoàn Công Thương Việt Nam cho các tập thể và cá nhân.■

**ĐÀO XUÂN KỶ**  
*Trưởng ban Tuyên giáo  
Công đoàn TCT Thép Việt Nam*

# VNSTEEL PHÁT ĐỘNG THI ĐUA 2015

**N**hằm phát huy tiềm năng của đội ngũ người lao động trong toàn hệ thống Tổng công ty lập thành tích chào mừng Đại hội thi đua yêu nước Tổng công ty Thép Việt Nam lần thứ IV, Đại hội Đảng bộ Tổng công ty nhiệm kỳ 2015 - 2020 và kỷ niệm 20 năm thành lập Tổng công ty Thép Việt Nam (29/4/1995 – 29/4/2015), Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Tổng công ty phát động thi đua triển khai nhiệm vụ năm 2015. Theo đó, nội dung thi đua gồm 4 nhiệm vụ. Cụ thể là:

1. Tập trung triển khai tốt nhiệm vụ trọng tâm ngay từ đầu năm 2015 của từng đơn vị thành viên nhằm đạt được các chỉ tiêu chủ yếu của Tổng công ty.

- Về phôi thép:

+ Sản xuất: 2.028.000 tấn, tăng trưởng 53,3%.

+ Tiêu thụ: 651.000 tấn, tăng trưởng 122,9%.

- Về thép xây dựng:

+ Sản xuất: 2.385.000 tấn, tăng trưởng 12%.

+ Tiêu thụ: 2.397.000 tấn, tăng trưởng 12%.

- Về thép dẹt:

+ Sản xuất và tiêu thụ: 260.000 tấn, trong đó thép cán nguội chính phẩm: 140.000 tấn, tăng trưởng 31,7%.

- Về sản phẩm thép sau cán:

+ Tiêu thụ: 320.900 tấn, tăng trưởng 20,2%.

- Lợi nhuận hợp nhất toàn Tổng công ty: 300.000 triệu đồng.

2. Tập trung mọi nguồn lực đẩy nhanh tiến độ tái cấu trúc Tổng công ty năm 2015; hoàn thành và



*Nhà máy mới của Công ty Tôn Phương Nam tại KCN Nhơn Trạch II, Đồng Nai sắp đi vào hoạt động.*

đưa vào hoạt động ổn định các dự án trọng điểm; ngăn chặn tình trạng thua lỗ tại tất cả các đơn vị thành viên.

3. Đổi mới công tác quản trị nhằm góp phần tăng sức cạnh tranh của sản phẩm; phấn đấu đảm bảo đủ việc làm, chấm dứt tình trạng nợ lương, nợ bảo hiểm, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động, thực hiện có hiệu quả Thỏa ước lao động tập thể của Tổng công ty giai đoạn 2015 - 2018.

4. Tiếp tục triển khai theo hướng thiết thực, hiệu quả việc “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”; các phong trào “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, “Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí”, “Tăng cường liên kết hệ thống”, “Xây dựng văn hoá doanh nghiệp”, “Hướng về biển đảo thân yêu”... tạo nên động lực mới nhằm huy động sức mạnh to lớn của toàn thể đội ngũ, đồng lòng chung tay,

góp sức vì sự phát triển bền vững của Tổng công ty.

Để tổ chức thực hiện đạt hiệu quả cao nhất, VNSTEEL yêu cầu:

1. Tổng giám đốc Tổng công ty, Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Công ty mẹ, Đại diện vốn của Tổng công ty tại các công ty con, công ty liên kết phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp tổ chức quán triệt nội dung nói trên đến toàn thể người lao động; đồng thời phát động các đợt thi đua với nhiều hình thức, nội dung sáng tạo, thiết thực.

2. Hội đồng Thi đua - Khen thưởng các cấp có trách nhiệm giúp Thủ trưởng cùng cấp đơn đốc thực hiện; tiến hành sơ kết, tổng kết các phong trào thi đua, nhân rộng điển hình tiên tiến, lựa chọn gương “Người tốt, việc tốt” báo cáo Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Tổng công ty xét khen thưởng vào dịp sơ kết và tổng kết năm 2015 của Tổng công ty. ■

PV

NGÀY 07/7/2014, TỔNG GIÁM ĐỐC TCT VÀ CÔNG ĐOÀN TCT ĐÃ KÝ NGHỊ QUYẾT LIÊN TỊCH SỐ 36/NQLT-VNS-CĐT BAN HÀNH QUY CHẾ PHỐI HỢP HOẠT ĐỘNG GIỮA TỔNG GIÁM ĐỐC VÀ CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM. QUY CHẾ GỒM 4 CHƯƠNG VÀ 15 ĐIỀU CÓ HIỆU LỰC TỪ 15/7/2014 VÀ THAY THẾ QUY ĐỊNH PHỐI HỢP KÝ NGÀY 08/3/2012. VỀ CƠ BẢN, QUY CHẾ PHỐI HỢP ĐÃ THỂ HIỆN ĐẦY ĐỦ QUYỀN, TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG VIỆC THAM GIA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC, QUẢN LÝ KINH TẾ - XÃ HỘI THEO TINH THẦN NGHỊ ĐỊNH 200.

### **Đặt đúng vai trò của Công đoàn**

Với nhiệm vụ đầu tiên là tham gia xây dựng các văn bản có liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, thời gian qua, Công đoàn luôn được Tổng giám đốc tạo điều kiện và đã thực hiện rất tốt. Đó là những quy định, quy chế như nội quy lao động, trang bị bảo hộ lao động, quy trình vận hành máy móc, thiết bị; các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng, chống

PHỐI HỢP HOẠT ĐỘNG VỚI TỔNG GIÁM ĐỐC

# Hai chiều, MỘT SỰ QUAN TÂM

cháy nổ; quy chế phân phối thu nhập, thi đua, khen thưởng;...). Các ý kiến của Công đoàn TCT đều được Tổng giám đốc đánh giá có chất lượng và tiếp thu nghiêm túc. Vừa qua, Công đoàn TCT cùng Tổng giám đốc đã thương lượng thành công Thỏa ước lao động tập thể cấp TCT có nhiều nội dung có lợi cho NLĐ và đã tổ chức ký kết tại Hội nghị triển khai nhiệm vụ năm 2015 của TCT. Đây là một trong những điểm sáng nổi bật trong hệ thống Công đoàn Công Thương Việt Nam: TCT Thép Việt Nam trở thành một trong số ít tập đoàn, TCT có Thỏa ước lao động tập thể ngành với chất lượng cao theo đúng tinh thần Hướng dẫn 1840 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

Song song với Thỏa ước lao động tập thể, vấn đề thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo tinh thần Nghị định 60 của Chính phủ được Công đoàn đặc biệt chú trọng. Tổng giám đốc và Công đoàn đã ban hành chỉ thị liên tịch để chỉ đạo, hướng dẫn việc tổ chức đối thoại giữa NLĐ và người sử dụng lao động (NSDLĐ) và hội nghị NLĐ tại các đơn vị thành viên TCT. Công đoàn TCT cũng đã ban hành Nghị quyết chuyên đề số 01 “Thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở góp phần xây dựng mối quan hệ lao động

hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp thành viên TCT Thép Việt Nam” theo Chương trình toàn khóa của BCH Công đoàn TCT. Một sáng tạo của Công đoàn TCT là ban hành Quy định đối thoại giữa Chủ tịch CĐCS với đoàn viên và NLĐ để tập hợp các vấn đề NLĐ quan tâm, kịp thời phản ánh cho NSDLĐ kèm theo hệ thống biểu mẫu đối thoại nhằm đảm bảo đối thoại với NSDLĐ theo đúng tinh thần NĐ 60.

Để giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ tại các CĐCS, Công đoàn TCT giao Ban Chính sách và UBKT Công đoàn TCT thường xuyên chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra. Kết quả, trong năm 2014 đã có 39/41 CĐCS tham gia đối thoại định kỳ giữa NLĐ và NSDLĐ.

Trong công tác an toàn, vệ sinh lao động, Tổng giám đốc TCT chủ trì thông qua Phó Tổng giám đốc phụ trách và Ban Kỹ thuật phối hợp với Công đoàn TCT. Trong năm 2014 Công đoàn TCT đã ký Biên bản ghi nhớ phối hợp hoạt động trong các lĩnh vực do ông Trần Tất Thắng – Phó Tổng giám đốc phụ trách, đồng thời tổ chức thành công Hội nghị Khoa học công nghệ và môi trường. Công đoàn TCT chỉ đạo các CĐCS trực thuộc tuyên truyền, vận động, giáo dục NLĐ thực hiện tốt các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao



*Công đoàn phối hợp với chuyên môn tổ chức Hội nghị khoa học công nghệ và môi trường năm 2014 tại Vũng Tàu*

động, bảo vệ môi trường; chấp hành quy chuẩn, tiêu chuẩn, các biện pháp làm việc an toàn và phát hiện kịp thời những hiện tượng thiếu an toàn, vệ sinh trong SXKD để tham gia với NSDLĐ có biện pháp khắc phục kịp thời. Kết quả năm 2014 trong toàn hệ thống TCT không có tai nạn lao động chết người.

Công đoàn TCT tiếp tục phát triển mô hình “Nhà ăn ca tự chọn”, “Nhà máy – Công viên”, nghiên cứu triển khai mô hình “Nhà giao ca, tắm giặt xông hơi liên hoàn”. Đến nay trong toàn hệ thống đã đưa 14 nhà ăn ca tự chọn phục vụ trên 5.000 lao động, chiếm 1/3 tổng số lao động toàn TCT.

### **Lao động là thi đua**

Ngay từ đầu năm, Tổng giám đốc và Công đoàn TCT thống nhất phát động phong trào thi đua SXKD, đồng thời tổ chức thi đua nước rút nhằm phấn đấu hoàn thành các chỉ tiêu SXKD 2 tháng cuối năm.

Công đoàn TCT đã tích cực phổ biến nhân rộng các tấm gương điển hình tiên tiến, những

kinh nghiệm hay cụ thể: Phối hợp với Ban Kỹ thuật TCT tổ chức hội nghị giới thiệu về kinh nghiệm áp dụng hệ thống Kaizen; chủ động xét khen thưởng đột xuất cho các sáng kiến nổi bật như: Liên kết sửa chữa lò cao số 3 giữa 2 công ty Cơ điện luyện kim Thái Nguyên và Gang Thép Thái Nguyên, đầu tư lò cảm ứng cán phôi nóng của Công ty CP Thép Thủ Đức, ứng dụng hệ thống Kaizen của Thép tấm lá Phú Mỹ, thiết kế lắp đặt lò LF của Nhà máy Luyện thép Lưu Xá, lò hơi đa nhiên liệu của Công ty CP Tôn mạ VNSteel Thăng Long, sản phẩm mới thép chống lò của Nhà máy Cán thép Lưu Xá, thép ren và la côn của VinaKyoiei.... với tổng số tiền thưởng là 240 triệu đồng.

Trong công tác tuyên truyền, giáo dục, Tổng giám đốc luôn tạo điều kiện thuận lợi để Công đoàn TCT chủ động tuyên truyền, phổ biến đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Nhân sự kiện Trung Quốc xâm phạm trái phép vùng

đặc quyền kinh tế của Việt Nam, Công đoàn TCT chủ động mở cuộc vận động quyên góp ủng hộ biển đảo của Tổ Quốc, mời diễn giả nói chuyện về tình hình Biển Đông cho các đại biểu dự hội nghị sơ kết 6 tháng đầu năm 2014 của TCT.

Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách tại Cơ quan Công đoàn Tổng công ty được hưởng quyền lợi như đối với NLĐ Cơ quan TCT và được tạo điều kiện tốt về cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện phục vụ công tác thường xuyên.

Có thể nói, mối quan hệ giữa Tổng giám đốc và Công đoàn TCT Thép Việt Nam luôn được phối hợp nhịp nhàng, đồng thuận, vì sự phát triển chung của TCT, cho thấy một điều đây là mối quan hệ hai chiều nhưng đều chung một sự quan tâm. ■

**ĐỖ ĐÌNH TRƯỜNG**

*Phó Chủ tịch Công đoàn  
TCT Thép Việt Nam*

TỔNG GIÁM ĐỐC VÀ CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM

# Đồng lòng thỏa ước



Tổng giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam cùng ký Thỏa ước lao động tập thể

**N**gày 19/1/2015, tại Hội nghị triển khai nhiệm vụ năm 2015, ông Nghiêm Xuân Đa, Tổng giám đốc - đại diện người sử dụng lao động và ông Đặng Ngọc Minh, Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam - đại diện tập thể người lao động, cùng ký Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) cấp Tổng công ty.

TULĐTT của Tổng công ty Thép Việt Nam tương đối ngắn gọn, rõ ràng, bao gồm 3 Chương, 13 Điều. Đáng chú ý nhất là những nội dung của Điều 5 về Bảo đảm việc làm đối với người lao động:

*“Người sử dụng lao động phải đảm bảo việc làm cho Người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng lao động. Tổng công ty nghiên cứu xây dựng và triển khai các giải pháp tăng cường liên kết các doanh nghiệp thành viên nhằm tạo điều kiện để Người lao động ổn định hoặc có thêm việc làm”, “Khi phát sinh các vấn đề làm ảnh hưởng đến việc làm, Người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sắp xếp lao động và trao đổi, bàn bạc với Công đoàn cùng cấp trước khi triển khai thực hiện. Người lao động được ưu tiên giới thiệu hoặc điều chuyển trong hệ thống Tổng*

*công ty, giới thiệu tham gia các hợp đồng cho thuê hoặc xuất khẩu lao động nếu có đủ điều kiện và nguyện vọng”.* Trong bối cảnh chung các thành viên của Tổng công ty Thép Việt Nam còn gặp nhiều khó khăn trong SXKD như hiện nay, còn một bộ phận người lao động thiếu việc, thậm chí mất việc, thì việc cam kết đảm bảo việc làm cho người lao động của Tổng giám đốc là hết sức đáng trân trọng.

TULĐTT ngành bao gồm các doanh nghiệp độc lập có những hoàn cảnh hết sức khác nhau là một việc khó. Được biết, ngay từ khi khởi thảo TULĐTT lần này, Tổ

thương lượng tập thể của Công đoàn Tổng công ty do đồng chí Chủ tịch là Tổ trưởng và Tổng giám đốc đã thống nhất 3 quan điểm là (i) không sao chép các quy định của luật pháp, ngắn gọn, đi thẳng vào thực chất, tránh hình thức; (ii) chỉ thỏa thuận những nội dung có lợi cho người lao động cao hơn quy định pháp luật theo 9 nhóm vấn đề được quy định tại hướng dẫn 1840/HD-TLĐ ngày 04/12/2013 của TLĐLĐVN về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của các cấp công đoàn trong thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT; (iii) có tính khả thi đối với phần lớn các đơn vị, những nội dung nào có đơn vị chưa đạt được thì cần có lộ trình thực hiện.

Một số nội dung nổi bật khác:

Về tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp (Điều 3): “Đảm bảo mức lương thấp nhất cho Người lao động chưa qua đào tạo, hoàn thành nghĩa vụ theo hợp đồng lao động cao hơn ít nhất 10% mức lương tối thiểu vùng theo từng thời điểm do Chính phủ công bố.

Khi chỉ số giá tiêu dùng năm cao hơn 10% Tổng công ty có trách nhiệm thực hiện và chỉ đạo các doanh nghiệp thành viên có giải pháp điều chỉnh thích hợp về chế độ tiền lương, tiền thưởng nhằm bù đắp sự sụt giảm thu nhập thực tế cho Người lao động”.

Về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động (Điều 6): “Khuyến khích các doanh nghiệp thành viên phối hợp CĐCS cùng cấp xây dựng “Nhà máy – Công viên” do Công đoàn Tổng công ty phát động”.

“Mỗi năm một lần Tổng giám đốc Tổng công ty phối hợp Công đoàn Tổng công ty tổ chức hội nghị tổng kết công tác khoa học công nghệ và môi trường cấp Tổng công ty”.

Về bữa ăn giữa ca và việc tổ chức bữa ăn giữa ca cho Người lao động (Điều 8): “Các doanh nghiệp thành viên có trách nhiệm tổ chức ăn giữa ca trong những ngày làm việc cho Người lao động”.

“Khuyến khích các doanh nghiệp thành viên hỗ trợ chi phí để tổ chức nhà ăn ca và phối hợp với Công đoàn cùng cấp xây dựng mô hình “Nhà ăn ca tự chọn” theo tiêu chí của Công đoàn Tổng công ty”.

Về chế độ phúc lợi khác (Điều 9): “Người sử dụng lao động bàn bạc thống nhất với Công đoàn cùng cấp xây dựng và ban hành quy chế trích lập, sử dụng quỹ lương, quỹ phúc lợi và các quỹ liên quan trực tiếp đến lợi ích của Người lao động. Việc sử dụng các quỹ nói trên do Người sử dụng lao động và Công đoàn cùng cấp quyết định và báo cáo tại Hội nghị đối thoại định kỳ hàng quý, hội nghị Người lao động hàng năm”.

“Tổng Giám đốc Tổng công ty phối hợp với Công đoàn Tổng công ty hàng năm tổ chức tối thiểu 01 đoàn công nhân lao động tiêu biểu có thành tích xuất sắc đi thăm quan, khảo sát, học tập kinh nghiệm tại nước ngoài”.

Quy trình thương lượng và ký kết TULĐTT lần này của Tổng công ty Thép Việt Nam được triển khai rất chặt chẽ, theo đúng quy định:

1. Công đoàn Tổng công ty thành lập Tổ thương lượng tập thể gồm 9 người, trong đó trên 50% thành viên (5 người) là Chủ tịch CĐCS đại diện các lĩnh vực SXKD, vùng miền, loại hình doanh nghiệp của Tổng công ty, còn lại 4 người là Thường trực (Chủ tịch, Phó Chủ tịch) và Trưởng Ban Chính sách Công đoàn Tổng công ty.

2. Ban Chính sách Công đoàn Tổng công ty tập hợp các ý kiến, nguyện vọng của người lao động thông qua các CĐCS, đề xuất nội dung thương lượng tập thể với Tổng giám đốc.

3. Tổ chức thương lượng với Tổng giám đốc Tổng công ty.

4. Trên cơ sở kết quả thương lượng đã dự thảo TULĐTT cấp Tổng công ty.

5. Sau khi thống nhất dự thảo với Tổng giám đốc, tổ chức lấy ý kiến của các đơn vị (cả CĐCS và người sử dụng lao động), những nội dung nào được trên 50% số đơn vị nhất trí thì đưa vào TULĐTT chung.

6. Tiếp thu ý kiến của các đơn vị để hoàn thiện dự thảo TULĐTT.

7. Ký kết và tổ chức thực hiện.

Vì vậy, trong quá trình thảo luận, TULĐTT nhận được sự quan tâm của đông đảo các đơn vị. Toàn bộ 41 đơn vị trực thuộc Công đoàn Tổng công ty đã đăng ký tham gia TULĐTT chung của Tổng công ty.

Cuối cùng, Thỏa ước quy định trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày có hiệu lực, Người sử dụng lao động doanh nghiệp thành viên và Ban chấp hành CĐCS thương lượng để sửa đổi, bổ sung TULĐTT của doanh nghiệp, đảm bảo phù hợp hoặc có lợi hơn cho Người lao động so với Thỏa ước chung.

Tiếp đó, sau 6 tháng thực hiện, nếu phát sinh nội dung không còn phù hợp tình hình thực tế hoặc sự thay đổi của pháp luật, được trên 50% doanh nghiệp thành viên đề xuất sửa đổi, bổ sung, thì Công đoàn Tổng công ty có trách nhiệm tiến hành các thủ tục thương lượng với Tổng giám đốc Tổng công ty để sửa đổi Thỏa ước chung. ■

PV

CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM

# Gánh đỡ một vai trên đường dài đổi mới



*Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam nhận cờ đơn vị xuất sắc toàn diện của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam*

NĂM 2014 LÀ NĂM TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM ĐỂ LẠI NHIỀU DẤU ẤN – CÔNG TY MỆ THỰC HIỆN TÁI CƠ CẤU THÀNH CÔNG VÀ LÀM ĂN CÓ LÃI. CÓ ĐƯỢC SỰ THÀNH CÔNG NÀY KHÔNG THỂ KHÔNG KỂ ĐẾN VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN. ĐỂ HIỂU RÕ HƠN VỀ VẤN ĐỀ NÀY, BTCĐTVN ĐÃ CÓ CUỘC TRÒ CHUYỆN VỚI ÔNG ĐẶNG NGỌC MINH, CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM. XIN TRÂN TRỌNG GIỚI THIỆU.



**PV:** *Đề nghị đồng chí cho biết về tình hình sản xuất kinh doanh của Tổng công ty cũng như đời sống, việc làm, thu nhập của người lao động trong năm 2014?*

**ÔNG ĐẶNG NGỌC MINH:** Năm 2014 là năm rất khó khăn đối với Tổng công ty Thép Việt Nam. Ngoài việc triển khai thực hiện Đề án tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước theo Quyết định số 929/QĐ-TTg ngày 17/7/2012 của Thủ tướng Chính phủ, chúng tôi còn phải thực tập trung sức ngăn chặn lỗ.

Như các ban đã biết, kết quả SXKD của Tổng công ty Thép trong những năm qua không được thuận lợi: số lỗ lũy kế đến thời điểm 31/12/2013 là 828 tỷ đồng, tương đương 12,6% vốn điều lệ của Tổng công ty, thị phần ngày càng giảm sút, không còn vai trò dẫn dắt thị trường. Trong khi đó, năng lực sản xuất không được tăng cường, mức độ phân tán cao so với các nhà đối tác cạnh tranh khác. Để tồn tại và phát triển, Tổng công ty buộc phải đẩy nhanh quá trình tái cơ cấu toàn diện, trước hết là Công ty mẹ - Tổng công ty.

Trên cơ sở đánh giá đúng tình hình, Đề án tái cấu trúc Công ty mẹ theo tinh thần kết luận số 1719/KL-ĐUT của Ban Thường vụ Đảng ủy Tổng công ty đã ra đời, tập trung vào việc thay đổi mô hình quản trị Tổng công ty và được triển khai thực hiện quyết liệt trong 6 tháng cuối năm. Đây là yếu tố quyết định tạo nên thành công của Tổng công ty trong năm qua.

Kết quả năm 2014, Tổng công ty đã chấm dứt tình trạng kinh doanh thua lỗ, lợi nhuận hợp nhất toàn Tổng công ty khoảng 100 tỷ, trong đó Công ty mẹ - Tổng công ty đã có lãi ước khoảng 70 tỷ, vượt kế hoạch Đại hội đồng cổ đông giao. Sản xuất kinh doanh của toàn

hệ thống Tổng công ty tăng trưởng khá so với năm 2013 từ phiêu thép, thép xây dựng, thép dẹt đến các sản phẩm sau cán.

Với những kết quả SXKD đạt được như trên, tình hình việc làm, thu nhập của người lao động cũng được cải thiện. Tổng số lao động toàn hệ thống đến 31/12/2014 là 16.276 người, tăng 164 người so với năm 2013, tất cả đều được ký hợp đồng lao động, hầu hết được đóng bảo hiểm, trừ số lao động hợp đồng thời vụ hoặc đang thử việc, thu nhập bình quân năm 2014 đạt 6,8 triệu đồng/người/tháng, tăng 9,7% so với năm 2013. Bên cạnh đó, đời sống tinh thần của người lao động cũng được quan tâm, các hoạt động văn hóa thể thao, thăm quan nghỉ mát... được duy trì, giúp người lao động yên tâm, phấn khởi công tác.

Tóm lại, năm 2014, Tổng công ty Thép Việt Nam đã có bước đi đột phá vượt khó ngoạn mục.

**PV:** *Thực hiện tái cấu trúc doanh nghiệp sẽ có rất nhiều vấn đề, trong đó có việc giải quyết chế độ chính sách cho người lao động, đặc biệt là lao động dôi dư. Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam đã thể hiện vai trò của mình trong vấn đề này như thế nào, thưa đồng chí?*

**ÔNG ĐẶNG NGỌC MINH:** Thực ra, tái cấu trúc phải là việc làm thường xuyên của doanh nghiệp, nhất là trong môi trường kinh doanh có nhiều biến động hiện nay, không thể phát triển nếu không có giải pháp thích nghi nhanh chóng. Đối với Tổng công ty chúng tôi, đây còn là nhu cầu sống còn. Công đoàn Tổng công ty nhận thức rất rõ điều đó và hoàn toàn chấp hành chủ trương của Đảng ủy và ủng hộ các giải pháp của Hội đồng Quản trị và Tổng giám đốc Tổng công ty. Chúng tôi coi đây là việc chung và phải chia sẻ, gánh

vác với tâm thế người chung một nhà. Với tư cách là thành viên Ban chỉ đạo tái cơ cấu của Tổng công ty, chúng tôi còn chủ động tích cực tham gia vào quá trình tái cấu trúc Tổng công ty, thể hiện ở các mặt sau:

- Ban hành chỉ thị tới các CĐCS trong toàn hệ thống tuyên truyền các nội dung của Kết luận 1719 của Thường vụ Đảng ủy Tổng công ty về “Những giải pháp cấp bách nhằm giúp Công ty mẹ - Tổng công ty vượt qua khó khăn và nâng cao hiệu quả hoạt động của Tổng công ty” và Nghị quyết 1730 của Ban Chấp hành Đảng bộ Tổng công ty về “Nhiệm vụ công tác năm 2014” để người lao động hiểu tình hình, góp phần tạo sự đồng thuận, tự giác ủng hộ các chủ trương, giải pháp của Tổng công ty.

- Tham gia với Lãnh đạo Tổng công ty xây dựng phương án tái cơ cấu Công ty mẹ - Tổng công ty và phương án sắp xếp lao động tại các bộ phận thuộc diện tái cấu trúc hoặc tiếp nhận lao động; tham gia với Tổng giám đốc Tổng công ty xây dựng chính sách hỗ trợ thêm cho lao động có nguyện vọng chấm dứt hợp đồng lao động

- Thường xuyên nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động, chủ động giải đáp chế độ chính sách hoặc phản ánh kịp thời để chuyên môn giải quyết nhằm giảm bức xúc, thắc mắc của người lao động phải thay đổi công việc; đồng thời, tư vấn cho người lao động lựa chọn việc làm mới, cũng như phương án quyền lợi phù hợp với từng người để có quyết định hợp lý nhất.

- Tập huấn kỹ năng tham gia đối thoại với người sử dụng lao động cũng như đoàn viên và người lao động cho cán bộ công đoàn, phân công cán bộ Công đoàn Tổng công ty tham dự đối thoại tại tất cả

CĐCS thuộc diện giải thể, sát nhập.

Những việc làm nói trên của Công đoàn Tổng công ty đã đóng góp thiết thực vào thành công của phương án tái cơ cấu Tổng công ty, đặc biệt không để xảy ra trường hợp khiếu nại nào từ phía người lao động, được Đảng ủy, Hội đồng Quản trị và Tổng giám đốc Tổng công ty đánh giá cao.

*PV: Đồng chí có thể giới thiệu những nhiệm vụ trọng tâm của Công đoàn Tổng công ty Thép trong năm 2015?*

**ÔNG ĐẶNG NGỌC MINH:** Năm 2015 Tổng công ty sẽ tiếp tục đối mặt với những khó khăn lớn nhưng chúng tôi cũng đã nhìn thấy những tia sáng ở tầm vĩ mô có thể giúp doanh nghiệp phục hồi. Xác định “Quyền lợi của người lao động nằm trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp” chúng tôi tiếp tục chỉ đạo các CĐCS tiếp tục hành động theo tiêu chí đã được BCH Công đoàn Tổng công ty khóa IV chỉ ra là “Thiết thực, hiệu quả; hướng về cơ sở và người lao động; phối hợp chặt chẽ và chia sẻ với chuyên môn”. Vừa qua, Công đoàn Tổng công ty đã tổ chức hội nghị triển khai nhiệm vụ năm 2015, trong báo cáo tổng kết Ban Thường vụ đã thống nhất các công việc chủ yếu sau:

1. Về công tác đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích của NLĐ, chúng tôi sẽ rà soát, ký kết lại Thỏa ước lao động tập thể cấp Tổng công ty giai đoạn 2015 – 2017, đồng thời kiểm tra việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể cũng như việc chấp hành chế độ chính sách đối với NLĐ của các đơn vị thành viên, nhất là các chế độ chính sách mới có hiệu lực từ 01/01/2015; tiếp tục triển khai quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo tinh thần Nghị định 60 của Chính phủ. Theo tôi đây là những nhiệm vụ quan trọng nhất đối với tổ chức công đoàn trong giai đoạn hiện nay.

Năm 2015 việc tái cấu trúc doanh nghiệp của Tổng công ty chúng tôi tiếp tục được triển khai sâu rộng. Công đoàn Tổng công ty sẽ chủ động tham gia vào quá trình này, đặc biệt quan tâm đến các giải pháp ổn định việc làm, thu nhập và các chế độ chính sách của NLĐ. Việc này chúng tôi đã có kinh nghiệm của năm 2014 khi thực hiện thành công tái cơ cấu Công ty mẹ - Tổng công ty.

2. Về công tác tuyên truyền, giáo dục, chúng tôi tiếp tục tuyên truyền việc thực hiện Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội và các quy định pháp luật mới có liên quan; đồng thời đẩy mạnh hoạt động tư vấn pháp luật và nghề nghiệp nhằm giúp NLĐ tự bảo vệ mình.

Năm 2015 là năm kỷ niệm 20 năm ngày thành lập



*Đ/c Hồ Phi Giao và Đ/c Quách Văn Ngọc - UVBTV CBCTVN trao cờ của CBCTVN cho các tập thể*

Tổng công ty, cũng là năm có nhiều ngày lễ lớn của đất nước, là năm tổ chức đại hội Đảng các cấp tiến tới Đại hội Đảng toàn quốc. Đó là điều kiện thuận lợi để chúng tôi giáo dục truyền thống, góp phần xây dựng đội ngũ theo tinh thần Nghị quyết 20 của Trung ương về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước”.

3. Về phong trào thi đua, mục tiêu lớn nhất của chúng tôi là phấn đấu hoàn thành toàn diện kế hoạch năm 2015. Chúng tôi cho rằng, tổ chức phong trào thi đua chính là biện pháp tổng hợp nhất để NLĐ trực tiếp tham gia quản lý. Công đoàn Tổng công ty sẽ tập trung đẩy mạnh phong trào “Lao động giỏi, lao động sáng tạo” mà nòng cốt là công tác sáng kiến tiết kiệm, tham gia thúc đẩy liên kết hệ thống theo tinh thần Nghị quyết 463 của Đảng ủy Tổng công ty; đồng thời tiếp tục duy trì phong trào xây dựng “Nhà máy - Công viên”, “Nhà ăn ca tự chọn”, nghiên cứu nhân rộng mô hình “Nhà vệ sinh, tắm giặt liên hoàn”, là những hoạt động đặc trưng của Tổng công ty trong những năm gần đây, góp phần cải thiện điều kiện làm việc cho NLĐ.

Năm 2015 Tổng công ty cũng sẽ tổ chức Hội nghị điển hình tiên tiến và tổng kết 5 năm phong trào “Hai giỏi”.

4. Về xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, chúng tôi sẽ tập trung tổ chức thực hiện Nghị quyết 02 của BCH Công đoàn Tổng công ty về “Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn” vừa ban hành.

Chúng tôi hy vọng năm 2015 sẽ là năm đánh dấu sự phát triển mới của phong trào CNLĐ và hoạt động công đoàn của Tổng công ty Thép Việt Nam.

*PV: Xin cảm ơn đồng chí về cuộc trò chuyện! ■*

**BTCĐTVN thực hiện**

# Một chuyến đi

# TỪ THIÊN

Năm nay, chuyến đi trao quà tết cho các gia đình CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn được Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam kết hợp với Công đoàn Công Thương Việt Nam triển khai sớm hơn rất nhiều so với mọi năm. Ông Nguyễn Xuân Thái, Phó Chủ tịch Công đoàn Công Thương Việt Nam (CDCTVN) chia sẻ: Thật là may mắn vì năm nay Tết Âm lịch và Dương lịch cách xa nhau nên chúng ta mới có dịp đi đến từng nhà hỏi thăm, tặng quà các gia đình công nhân có hoàn cảnh khó khăn, góp phần động viên họ vững vàng để tiếp tục đóng góp cho đơn vị...

Người lao động ngành Thép luôn được quan tâm đặc biệt bởi tính chất nặng nhọc đặc thù. Bởi vậy, Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên là nơi được chọn đến đầu tiên trong chuyến hành trình chở nặng nghĩa tình của chúng tôi. Hòa cùng với tình cảm của người lao động toàn ngành Công Thương, Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam cũng mang theo những món quà trợ giúp cho người lao động còn gặp nhiều khó khăn.

4 địa điểm chúng tôi đến hôm đó là 4 hoàn cảnh khó khăn đặc biệt đã được các anh chị ở Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam, Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên cân nhắc chọn lựa. Anh Nguyễn Duy Quang, công nhân Nhà máy Cán thép Thái Nguyên, trong quá trình kiểm tra xuất hàng, bị trượt ngã gãy chân, giờ đang nằm Bệnh viện Gang Thép để dưỡng bệnh. Có lẽ đây cũng chưa



Thăm nhà chị Lâm Thanh Hương (Công ty CP Cán thép Thái Trung).

hẳn là một hoàn cảnh đặc biệt nếu không biết rằng vợ anh thì vừa sinh em bé thứ hai và cách đây vài năm, khi sinh em bé đầu, anh Quang cũng đã bị tai nạn bỏng chân. Niềm vui và sự không may cứ đến song hành như thế khiến gia đình bé nhỏ chẳng biết phải làm thế nào, nhưng nhờ sự chăm lo, hỗ trợ kịp thời của lãnh đạo, của tổ chức Công đoàn Công ty, vợ chồng anh Quang như có thêm chỗ dựa. Ông Nguyễn Văn Tân, Chủ tịch Công đoàn Nhà máy Cán thép Thái Nguyên chia sẻ: Công đoàn Nhà máy đã hỗ trợ thăm hỏi và sẽ chi trả toàn bộ viện phí cho gia đình anh Quang. Chẳng mong gì chỉ mong Quang tai qua nạn khỏi, nhanh chóng trở về với gia đình và tiếp tục công việc hiện nay...

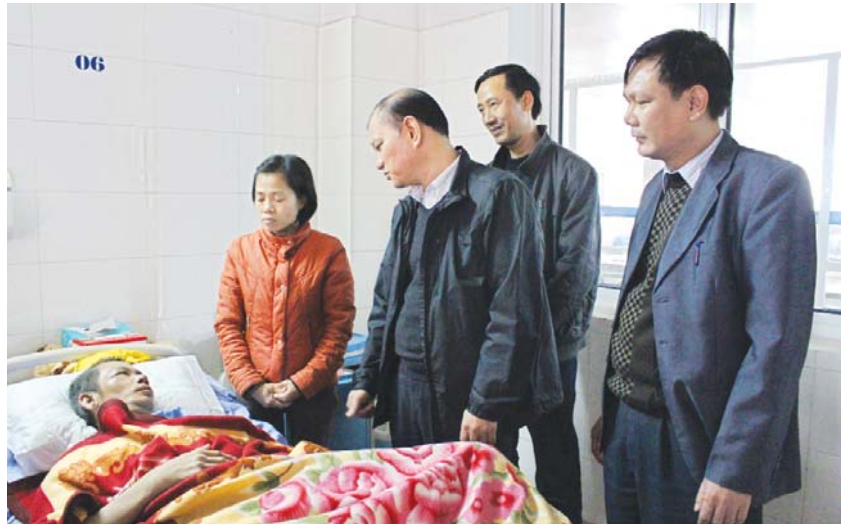
Cái nắng rực rỡ, hanh hao của mùa đông trải dài trên đường vào nhà chị Lâm Thanh Hương, cán bộ Phòng Tổ chức Lao động Công ty CP Cán thép Thái Trung. Vườn tược, ao hồ

nhà chị hai bên trĩu nặng cây quả đang chuẩn bị vào mùa thu hoạch Tết. Đón chúng tôi là sự nhiệt tình, phúc hậu của hai cụ sinh ra chị Hương. Từ ngày chồng mất, đã 6 năm rồi, chị Hương cùng hai con nhỏ dọn về đây ở cùng ông bà cho ấm cúng, lại tiện bề chăm sóc phụng dưỡng bố mẹ khi tuổi già. “Vết thương nào cũng dần lên da non, vì con cái, vì bố mẹ và tương lai của chính mình, hãy vui sống em nhé. Bạn bè, đồng nghiệp và tổ chức Công đoàn luôn ở bên em!” – Phó Chủ tịch CDCTVN Nguyễn Xuân Thái nói những lời tâm huyết. Tôi rất sợ cái giây phút này, cái giây phút rất có thể chị Hương sẽ òa lên khóc và không khí sẽ trở nên vô cùng buồn thảm. Nhưng đã không có chuyện đó xảy ra. Chị Hương mỉm cười và mạnh mẽ, rần rỏi nói: “Các anh cứ tin ở em”.

Địa điểm tiếp theo là nhà chị Hoàng Thị Thủy, Phòng Kế hoạch Kinh doanh Nhà máy Luyện thép

Lưu Xá. Hai vợ chồng chị ân cần tiếp đón chúng tôi và hứa cố gắng không để khó khăn riêng của mình làm ảnh hưởng đến công việc chung, nhưng cũng mong đến khi nào bệnh của anh nặng quá thì cơ quan, đoàn thể tạo điều kiện về mặt thời gian để chị được chăm anh. Thay mặt toàn đoàn, ông Đỗ Đình Trường, Phó Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam bắt tay chị Thủy rất chặt và nói: “Xin được chân thành chia sẻ với chị, mong anh chị vững lòng tin. Công đoàn ngành Thép lá lành đùm lá rách, lá rách ít đùm lá rách nhiều. Chúng ta là người chung một nhà nên sẽ cùng chia sẻ mọi đắng cay ngọt bùi”. Chỉ có người mẹ già của anh là không cầm được nước mắt khi nghĩ về tương lai không xa của người con trai bị bệnh ung thư, về sự vất vả, cô đơn của cô con dâu, sự trống trải của các cháu nếu ngày buồn đó xảy ra...

Cũng chung một tâm trạng như vậy là vợ con và gia đình của anh Vũ Đức Thuận, Tổ trưởng Tổ Cửa cắt, phân xưởng Cán, Nhà máy Cán thép Lưu Xá. Đã hơn một tháng rưỡi, sau vụ tai nạn giao thông, anh Thuận nằm liệt trên giường bệnh, không nhận thức được gì. Khi đoàn vào thăm, tặng quà động viên gia đình, vợ anh rưng rưng xúc động, chẳng biết nói gì cứ lặp đi lặp lại lời cảm ơn bối rồi...



*Thăm anh Vũ Đức Thuận (Nhà máy Cán thép Lưu Xá) trên giường bệnh*

Giọt nước mắt của người mẹ già và người vợ thảo đã không thôi ám ảnh tâm trí chúng tôi, những phóng viên nhận nhiệm vụ ghi lại những chuyến đi làm việc thiện trong mỗi độ tết đến xuân về. Cảm giác hăm hở khi biết sẽ được đi vào từng nhà, thậm chí vào tận giường bệnh để có những trải nghiệm thực tế, có cảm xúc để những bài viết thêm phần chất lượng, nóng hổi hơi thở của cuộc sống... đã nhanh chóng nhường chỗ cho sự lặng im. Tất cả đều chìm trong suy nghĩ. Càng đi, càng gặp gỡ những cảnh đời không may mắn càng khiến chúng tôi thêm trầm trở. Hành trình mang những món quà nhỏ, những tấm chân tình, những lời thăm hỏi... tới những người công nhân lao động đường như trở nên nặng nề và dài vô tận. Phải, giá

như cuộc sống không có những nỗi buồn. Đọc được tâm sự của chúng tôi, ông Đỗ Đình Trường nói mà như nói với chính mình: Không cứ ngành Thép, công nhân ở đâu cũng khó khăn như thế đấy. Những món quà tặng chỉ dừng lại ở giá trị vật chất nhỏ nhoi, gọi là hỗ trợ thêm cho họ phần nào. Chính những lời động viên, thăm hỏi, những sự chia sẻ, giúp đỡ, quan tâm hàng ngày mới là điểm tựa giúp họ trụ lại trong giai đoạn khó khăn này. Chính vì vậy, chẳng cứ là dịp cuối năm, bất kể khi nào người lao động có “chuyện”, là chúng tôi lại lên đường. Đây cũng là nhiệm vụ mà Công đoàn ngành Thép đã, đang và sẽ tiếp tục những hành trình như thế với cả tấm lòng trân trọng nhất. ■

**HOÀNG QUÂN**

**Ngày 21/01/2015, Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam đã cùng với CĐCTVN trao quà cho 5 trường hợp đặc biệt ở Thái Nguyên, trong đó, CĐCTVN hỗ trợ Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam 50 suất quà, mỗi suất trị giá 300.000đ, Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam phân bổ cho Gang Thép Thái Nguyên 25 suất, còn lại các đơn vị khác, Công đoàn Thép và các đơn vị sẽ chủ động trao.**

**Trong kế hoạch xã hội từ thiện, Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam phối hợp với chuyên môn trích từ Quỹ Xã hội tập trung của Tổng công ty 400 suất quà, mỗi suất trị giá 1.000.000đ cho CNLĐ ở các đơn vị trong hệ thống. Ngoài ra, còn có 185 suất quà, mỗi suất trị giá 500.000đ cho CNVC lao động tại các địa phương: Tại tỉnh Lào Cai có 3 huyện Bắc Hà, Văn Bàn, Bảo Thắng và 2 đơn vị gồm LĐLĐ tỉnh, Đoàn khối doanh nghiệp tỉnh; tại tỉnh Thái Nguyên có 2 đơn vị gồm LĐLĐ tỉnh và Tỉnh đoàn.**



## Vị Chủ tịch đầu tiên

**L**âu nay Hiệp hội Thép Việt Nam được báo giới rất có thiện cảm bởi sự dễ chịu, hợp tác nhiệt tình và thân thiện. Mặc dù Thường trực Hiệp hội hết nhiệm kỳ này đến nhiệm kỳ khác toàn là các “ông già” song phong cách làm việc chuyên nghiệp, cởi mở, trẻ trung, dựa trên nền tảng kiến thức uyên thâm về ngành đã khiến cho căn phòng nhỏ trên tầng 7 của tòa nhà 91 Láng Hạ đã trở thành chốn đi về của không ít phóng viên theo dõi ngành. Trong số những “ông già” đáng mến, uyên bác không thể thiếu ông Nguyễn Tiến Nghi, nguyên Phó Chủ tịch Hiệp hội Thép Việt Nam.

Gặp ông, nhiều lần làm việc với ông rồi mà đến khi Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam Đặng Ngọc Minh “tiết lộ”: Bác Nghi chính là vị Chủ tịch đầu tiên của Công đoàn Tổng

công ty Thép Việt Nam, tôi không khỏi bất ngờ. Rồi Chủ tịch Minh gợi ý Bản tin Công đoàn Thép số Tết cũng là số mở hàng năm 2015 rất nên viết về “người đầu tiên” này để ôn cố tri tân, để nhớ về một chặng đường dài phát triển của Tổng công ty Thép Việt Nam nhân dịp kỷ niệm 20 năm ngày thành lập Tổng công ty (29/4/1995 – 29/4/2015).

### Mê làm tổ chức

Điều đầu tiên của nguyên Chủ tịch Công đoàn đầu tiên của Tổng công ty Thép Việt Nam Nguyễn Tiến Nghi khiến tôi vô cùng khâm phục, đó là trí nhớ. Trong toàn bộ cuộc trò chuyện, những mốc thời gian kể từ khi ông chính thức rời quê hương Phù Đổng – Hà Nội lên công trường Gang Thép làm cán bộ kỹ thuật, cho đến ngày ông đảm nhiệm vai trò Trưởng phòng tổ chức, rồi Phó tổng giám đốc Nhà máy Gang Thép Thái

Nguyên (hiện nay là Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên), sau đó ông trở về Hà Nội, làm Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam... đều được ông nhớ như in từ năm, đến tháng, đến ngày, thậm chí cả giờ. Tôi hỏi: “Sao chú nhớ giỏi thế?” thì ông chỉ cười và bảo: “Nghịệp làm “cán bộ tổ chức” nó ngấm vào chú đến thế đấy cháu ạ”.

Ngày 15/7/1963, ông chính thức đặt chân lên Khu Gang Thép Thái Nguyên. Đây cũng là thời điểm mà Khu Gang Thép đang mở chiến dịch “bẫy thông” (thông điện, thông nước, thông hơi, thông gió, thông điện tín, thông vận chuyển) nhằm đảm bảo cho lò cao số 1 đi vào vận hành. Vất vả nhọc nhằn của những năm tháng trong thời kỳ đầu xây dựng ai ai cũng biết. Khó có thể quên thời gian vừa sản xuất, vừa chiến đấu đó. Lực lượng của công trường Khu Gang

Thép chủ yếu là bộ đội chuyển ngành nên chưa được qua đào tạo chuyên môn. Vì vậy, công tác tổ chức lao động là hết sức quan trọng, phải biết phát hiện, đặt đúng vị trí những “hạt giống đỏ” để giúp ích cho Nhà máy. Lúc này, ông Nghi đã chuyển sang vai trò là người làm công tác tổ chức, luôn ngược xuôi và trần trở tìm tòi nghiên cứu nhằm tìm ra giải pháp tối ưu nhất cho công tác cán bộ của Khu Gang Thép lúc bấy giờ. Ngẫm lại giai đoạn gian khó mà hào hùng đó tôi nhận thấy trong đôi mắt ông già 74 tuổi lại lấp lánh niềm vui: “Bây giờ, mỗi khi họp mặt trên Gang Thép, gặp lại nhiều người, họ cứ bảo ngày xưa chính anh ký quyết định cho em làm chức nọ, chức kia... Cả đời ký biết bao nhiêu quyết định, nhớ sao hết nhưng cứ thấy mọi người nhắc lại vui vẻ là mình cũng thấy vui lây. Thời đó làm tổ chức vô tư lắm...”

Một thời gian sau ông nhận nhiệm vụ cao hơn là Phó tổng giám đốc Công ty Gang Thép song vẫn kiêm Trưởng phòng Tổ chức lao động. Trước đó, ông đã đảm nhiệm vai trò Phó Bí thư Đảng ủy... Ở vị trí nào ông cũng say mê và luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ, song dường như nghiệp “tổ chức” đã ăn vào máu của ông. Và sau này, nhờ bản lĩnh, giác quan và kinh nghiệm trong những tháng ngày trần trở với bài toán nhân sự của Gang Thép Thái Nguyên, ông đã được vời ra Hà Nội để thực hiện một nhiệm vụ vô cùng quan trọng: viết đề án xây dựng Tổng công ty Thép Việt Nam theo mô hình Tổng công ty 91. Đó là năm 1994.

Ngỡ ngàng lắm trước đề nghị này, song ông luôn hiểu vì sao mình được chọn. Thế là ông miệt



*Ông Nguyễn Tiến Nghi và người bạn đời còn sôi nổi tham gia chương trình giải trí trên truyền hình*

mài nghiên cứu, đọc sách, mày mò để viết. Khi đề án sơ bộ được trình bày, nhận được những góp ý của các lãnh đạo Bộ Cơ khí Luyện kim, ông đã yêu cầu được đi thăm quan một số nước có kinh tế thị trường để khảo sát kinh nghiệm nhằm hoàn thành đề án. Ông sang Thái Lan học hỏi một số tập đoàn tư nhân. Sau đó, ông có 10 ngày được ngồi nghe một tay “trùm tổ chức” của Tập đoàn POSCO (Hàn Quốc) nói về cách làm của họ... Cuối cùng, đề án được hoàn thành. Kết quả là năm 1995, Tổng công ty Thép Việt Nam theo mô hình tổng công ty 91 chính thức được thành lập.

Tôi hỏi hộp hỏi: “Thế chú ở lại Tổng công ty luôn từ bấy đến khi nghỉ hưu ạ?” “Chưa cháu ạ. Kết thúc đề án, chú lại quay về Gang Thép Thái Nguyên hai năm nữa. Để rồi đến ngày 1/1/1997, chú mới chính thức về Hà Nội để đảm nhiệm một vai trò mà cháu đang quan tâm, chính là làm Chủ tịch Công đoàn của Tổng công ty Thép Việt Nam”.

### **Say nghiệp Công đoàn**

Sau khi Tổng công ty Thép Việt Nam được thành lập, nhu cầu lúc này đòi hỏi có một vị chủ tịch Công đoàn vừa có tâm, vừa có tầm, vừa có năng lực chuyên môn lại am hiểu về chính sách lao động. Ông được chọn một phần rất nhiều vì uy tín, song trong sâu xa, lúc đó, ông là một trong số ít người hiểu về tổ chức – lao động – tiền lương trong ngành Thép, đã thế, ông lại đã có thâm niên làm công tác chuyên môn và gắn bó với người lao động Gang Thép Thái Nguyên – cái nôi của ngành Thép Việt Nam. Trải qua 2 tháng cân nhắc giữa việc đi và ở, lắng nghe tất cả những lời khuyên của đồng nghiệp, bạn bè và vợ con, nhằm đúng ngày 1/1/1997, ông bằng lòng tiến về Hà Nội.

“Với Công đoàn chú cũng là người ngoại đạo. 34 năm gắn bó với Gang Thép Thái Nguyên, từ thuở là Phó Quản đốc, rồi Quản đốc, rồi làm Trưởng phòng tổ chức, Phó tổng giám đốc, Phó Bí thư

Đảng ủy... dấu chân của chú đã có mặt khắp công trường, xưởng máy của Gang Thép Thái Nguyên nhưng quả thực, chú chưa hề nghỉ một ngày nào đó sẽ làm Chủ tịch công đoàn của một ngành và là người bảo vệ quyền và lợi ích của hàng vạn công nhân... Ở vào cái tuổi 56, cũng chỉ còn vài năm là nghỉ chế độ, chính niềm vui, niềm tự hào bởi đã một lần nữa được lựa chọn lại tiếp cho chú thêm sức mạnh để tiếp tục cống hiến cho một vai diễn hoàn toàn mới”.

Vậy là vị Chủ tịch Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam khóa I (1998 - 2003) đã bắt đầu như thế đó. Tất cả với ông đều là mới mẻ, nhưng vốn là người ham hiểu biết, ham đọc, cộng với kinh nghiệm đã có qua thời gian dài làm công tác cán bộ nên ông nhanh chóng nắm bắt được những điều cơ bản về hoạt động Công đoàn, từ đó ông bắt đầu xây dựng cho Ban chấp hành một chương trình hoạt động bài bản, chuyên nghiệp. Nhưng trước hết, “mẹ” phải đi tìm các “con” đã. Không quản ngại đường xá xa xôi, ông miệt mài tới mọi vùng miền để nhận các công đoàn nằm ở các địa phương về sinh hoạt với Công đoàn Tổng công ty Thép Việt Nam. Thật là một việc làm hết sức ý nghĩa và xúc động. Sau khi ổn định tổ chức là các hoạt động cho công nhân như là phong trào thi đua, sáng kiến, an toàn...

Những năm tháng đầu tiên của Công đoàn Tổng công ty Thép thật ý nghĩa với người lao động. Các phong trào văn hóa, văn nghệ, phong trào thi đua phát huy sáng kiến ở các cơ sở sôi nổi hào hứng góp phần rất lớn vào kết quả sản xuất kinh doanh.

Đi lên và gắn bó với những công nhân lao động trực tiếp cũng

như thấu hiểu những nỗi vất vả của người lao động, ông đã thấy được vai trò quan trọng của tổ chức Công đoàn trong việc tham gia cùng với chuyên môn thúc đẩy sản xuất kinh doanh. Chính vì vậy, dù làm việc ở Tổng công ty hay đến các đơn vị trực thuộc hay liên doanh với nước ngoài ông đều gặp trao đổi trực tiếp với lãnh đạo chuyên môn cao nhất để nắm bắt kịp thời các thông tin về tình hình sản xuất kinh doanh, tâm tư nguyện vọng về việc làm, đời sống của CNLĐ, sau đó ông mới gặp gỡ cán bộ công đoàn. Như vậy vừa đảm bảo công đoàn là cầu nối giữa người lao động với chính quyền, sau đó gặp gỡ trực tiếp với NLĐ, tìm hiểu, động viên, chia sẻ để họ yên tâm công tác. Làm công đoàn phải hiểu về chuyên môn để tham gia với chính quyền, có như vậy mới hiệu quả và ý nghĩa.

Trong công tác huấn luyện đào tạo cũng vậy, ông luôn trăn trở phải đào tạo được đội ngũ thế hệ trẻ tiếp cận với những văn minh của khu vực và thế giới. “Làm công đoàn thực tế không dễ dàng gì song lại luôn bị đánh giá không cao, chính vì vậy cần có chế độ ưu đãi, động viên để cán bộ công đoàn yêu nghề, không chán, không bỏ việc”. Với suy nghĩ đó, ông đã tổ chức được những chuyến học tập chuyên đề ngắn ngày tại các công đoàn nước bạn như Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia, Singapore... cho các cán bộ công đoàn cơ sở. Nhờ vậy, hoạt động Công đoàn của Tổng công ty Thép luôn đầy nhiệt tình và sáng tạo. Cũng chính trong những năm tháng khởi đầu này, phong trào thể thao, văn nghệ của công nhân ngành Thép cũng đã hình thành và ngày càng phát

triển cho đến hôm nay. Những sân chơi này thực sự rất cần thiết với người lao động vì được có những giờ thứ 9 vui vẻ, qua đó tinh thần lao động thêm hăng say.

Kết thúc nhiệm kỳ cũng là năm ông về nghỉ chế độ và chính thức bước vào vai trò mới – Phó chủ tịch Hiệp hội Thép Việt Nam. Người ta lại thấy một ông già phúc hậu, kiến thức uyên thâm, nhẹ nhàng, vui vẻ đi lại tất bật trong các cuộc họp hành, sự kiện của ngành Thép. Một thái độ sống tích cực, một phong cách làm việc chu đáo, tận tình, luôn lấy mục tiêu chung làm trọng của một người cán bộ chuẩn mực chưa khi nào rời xa ông. Ông cùng người bạn đồng hành của mình là Chủ tịch Hiệp hội Thép Việt Nam Phạm Chí Cường đã làm nên hai cây đại thụ đáng kính của ngành Thép Việt Nam. Khi tôi viết những dòng này thì ông Nguyễn Tiến Nghi đã kết thúc hai nhiệm kỳ ở Hiệp hội Thép để chính thức nghỉ được một thời gian. Ông bảo nhiều phóng viên quen thuộc vẫn gọi điện hỏi chú về chuyên môn, nhưng chú từ chối, cháu là phóng viên đầu tiên chú tiếp chuyện đấy, bởi vì cháu viết bài phục vụ cho Bản tin Công đoàn Thép Việt Nam – diễn đàn của đoàn viên Công đoàn và người lao động Tổng công ty Thép Việt Nam!

Quả thật, những lời nói chân tình của vị Chủ tịch Công đoàn đầu tiên của Tổng công ty Thép khiến chúng tôi, những người thực hiện Bản tin này thực sự xúc động! Trong thâm tâm chúng tôi thầm cảm ơn ông vì những chia sẻ của ông với nghiệp làm báo công đoàn. ■

**LÊ HẰNG – NHẬT MINH**



## PHỐI HỢP VỚI NGƯỜI ĐẠI DIỆN VỐN

# Công đoàn tham gia thúc đẩy liên kết hệ thống

**T**hị trường Thép Việt Nam hiện nay đang đứng trước thực trạng cạnh tranh gay gắt giữa các nhà sản xuất trong nước với nhau. Sắp tới, một số nhà sản xuất lớn như Formosa, POSCO... sẽ tiếp tục tham gia thị trường càng làm cho cung cầu càng mất cân đối nghiêm trọng, chưa kể làn sóng thép nhập khẩu giá rẻ tràn vào khi Việt Nam chính thức gia nhập Liên minh hải quan Nga – Belarus - Kazakhstan.

Để tồn tại và phát triển, không có cách nào khác, Tổng công ty và các đơn vị thành viên phải không ngừng nâng cao khả năng cạnh tranh. Một trong những giải pháp lớn là phải phát huy thế mạnh và tiềm năng của Tổng công ty với tư cách hệ thống.

Nhận thức rõ Tổng công ty như một cơ thể thống nhất, thời gian qua, Công đoàn Tổng công ty luôn có ý thức phối hợp với đại diện vốn của Tổng công ty tại các đơn vị thành viên thúc đẩy liên kết hệ thống.

Ngày tại cuộc họp BCH đầu tiên khi bàn thảo thông qua

Chương trình toàn khoá, BCH Công đoàn Tổng công ty đã nhất trí cao tiêu chí hoạt động công đoàn khoá IV là "Thiết thực, hiệu quả; hướng mạnh về cơ sở và NLĐ; hợp tác chặt chẽ và chia sẻ với chuyên môn". Do đó, Công đoàn đã không ngừng tuyên truyền, giáo dục đoàn viên và NLĐ phải xác định rõ "Quyền lợi của chúng ta nằm trong sự phát triển của doanh nghiệp", quyền lợi phải đi đôi với nghĩa vụ, từ đó yêu cầu các CĐCS phải có sự hợp tác và chia sẻ với chuyên môn, trong đó có các đại diện vốn. Mọi hoạt động của Công đoàn Tổng công ty thật sự hướng về cơ sở, ưu tiên các đơn vị khó khăn, làm ăn thua lỗ, thu nhập NLĐ thấp để cùng tìm giải pháp tháo gỡ.

Công đoàn Tổng công ty đã thiết lập nhiều diễn đàn để các cán bộ công đoàn và cả các đại diện vốn trao đổi kinh nghiệm hoạt động và tìm kiếm cơ hội hợp tác như tổ chức giao ban hoạt động công đoàn quý theo khu vực có đơn vị đăng cai luân phiên, duy trì 8 cụm VH TT, các hội nghị chuyên đề, phát hành Bản tin

Công đoàn Thép Việt Nam, khuyến khích các CĐCS chủ động phối hợp với chuyên môn tổ chức giao lưu nhằm tăng cường quan hệ giữa các đơn vị. Một số đơn vị đã thực hiện tốt như Kim khí Hà Nội và Thép Việt Úc hoặc Thép Tây Đô...

Công đoàn Tổng công ty trực tiếp cùng các đơn vị giới thiệu tiềm năng, thế mạnh của nhau, tăng cường hợp tác nhằm tạo thêm việc làm cho NLĐ. Ví dụ, tổ chức các cuộc làm việc giữa Công ty CP Cơ điện Luyện kim Thái Nguyên và VINAPIPE, Việt Úc, VPS trong việc cung cấp dịch vụ sửa chữa cơ điện, lò nung; Đô lô mít Việt Nam - Thép Đà Nẵng trong mua bán đô lô mít; Khách sạn Phương Nam và các đơn vị trong việc cung cấp dịch vụ nghỉ dưỡng, tổ chức hội nghị... Các CĐCS Gang Thép Thái Nguyên và Cơ điện Luyện kim Thái Nguyên chủ trì liên kết thi đua sửa chữa lò cao số 1 là một trong những điển hình cụ thể nhằm thực hiện Nghị quyết 463 của Đảng ủy Tổng công ty đem lại hiệu quả kinh tế cao.



Công đoàn còn chủ động phối hợp với Ban Kỹ thuật Tổng công ty chủ động xét khen thưởng đột xuất một số sáng kiến, đồng thời tuyên truyền nhân rộng trong hệ thống các giải pháp đột phá như đầu tư lò cảm ứng gia nhiệt cán phôi nóng của Thép Thủ Đức, áp dụng KAIZEN của Tấm lá Phú Mỹ...

Ngoài ra, Công đoàn Tổng công ty còn tham gia giới thiệu các sản phẩm dịch vụ của Tổng công ty với các đơn vị trong hệ thống Công đoàn Công Thương Việt Nam mà Công đoàn Tổng công ty là một thành viên.

Những việc làm nói trên đã có hiệu ứng lan tỏa và đem lại kết quả đáng khích lệ.

Để việc liên kết hệ thống ngày càng bền chặt, Công đoàn Tổng công ty đề xuất một số giải pháp sau:

1. Đảng ủy Tổng công ty sớm nghiên cứu ban hành nghị quyết chuyên đề về liên kết hệ thống, định kỳ đánh giá thực hiện. Nghị quyết 463 đề cập đến vấn đề rất rộng, nhưng về liên kết hệ thống thì chỉ bó hẹp quan hệ giữa các đơn vị sản xuất và lưu thông trong lĩnh vực tiêu thụ sản phẩm. Thực tế cần hiểu liên kết hệ thống là giải pháp phát huy tối đa tiềm năng của từng đơn vị thành viên nhằm đem lại sức mạnh chung của Tổng công ty, bao hàm rất nhiều lĩnh vực, từ cung cấp sản phẩm, dịch vụ đến hỗ trợ nguồn lực (tài chính, nhân lực,...), trao đổi kinh nghiệm, tư vấn, kể cả cảnh báo rủi ro...

2. Hội đồng Quản trị Tổng công ty nghiên cứu ban hành Quy chế thương hiệu VNSTEEL nhằm gắn kết thương hiệu, nhãn hiệu hàng hóa của từng đơn vị với thương hiệu chung của Tổng công ty, đồng thời chỉ đạo các giải pháp nhằm xây dựng thương hiệu VNSTEEL trở thành thương hiệu mạnh.

3. Giao nhiệm vụ cụ thể cho đại diện vốn, bổ sung chỉ tiêu liên kết hệ thống trong đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ của đại diện vốn và bình xét thi đua của các đơn vị. ■

PV



## Nỗi nhớ nước Nga

*Tôi biết được nước Nga qua thơ Hồng Thuỷ  
Qua tiếng nói Huy Hoàng với nét chữ run run  
Với câu hát giữa Mátxcova phảng phất chút buồn  
Với Ôngga Becgôn cùng tình yêu cháy bỏng...*

*Những gì nữa, mà trong tôi luôn lắng đọng  
Với “đàn sếu bay qua” với “Bài ca người lính”  
giữa khói lửa chiến tranh niềm khát khao cuộc sống  
và ước gì mình là “người thứ Bốn hai”...*

*Những bước đi chưa hình dung được tương lai  
Cho tới hôm nay, hoài niệm về cuộc chiến tranh vĩ đại  
Bảo vệ loài người với tất cả niềm tin  
Bởi tin một mai đây thế giới sống hoà bình?*

*Nhưng tôi biết chắc rằng Liên Xô là sức mạnh  
Những con người Nga với khúc khải hoàn chiến thắng  
Với hy sinh của 20 triệu người thâm lặng  
Cho thế giới hôm nay hiểu giá trị làm người...*

*Đất nước của yêu thương  
... của tấm lòng nhân hậu muôn đời  
của những tâm hồn Nga nhuốm thu vàng Lêvitán nổi tiếng  
của những sức mạnh diệu kỳ trải dài theo năm tháng  
Tiếng nhạc Traicôpski và những điệu vũ balê hoành tráng  
Và muôn đời vẫn sống mãi Lê nin...*

*Có thể mai đây, những phán xét gắt gao, làm sai lệch, đổi đời  
Nhưng vẫn mãi trong tôi, tháng năm dài tuổi trẻ  
Mê nước Nga như xưa và tin tưởng người như mẹ đẻ  
Bởi Người biết bao dung, biết bảo vệ con mình...*

*Nước Nga xưa; nay trong mỗi trái tim  
Những đứa con Việt Nam xa ngàn trùng sông núi  
Có thể con và người không cùng giọng nói  
Nhưng con hiểu Người, hẹn chặng cuối gặp nhau.*

(Theo diendan.nuocnga.net)

# MỘT SỐ KINH NGHIỆM LÀM ĐẠI DIỆN VỐN TRONG LIÊN DOANH VỚI NƯỚC NGOÀI

HỒ QUANG THIỆP - PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC THỨ NHẤT CÔNG TY TÔN PHƯƠNG NAM



**K**ể từ khi nền kinh tế nước ta bắt đầu thời kỳ mở cửa từ năm 1990 đã có rất nhiều dự án FDI đổ vào Việt Nam, đa phần là đến từ châu Á, từ các công ty lớn như các tập đoàn đa sở hữu, đa ngành nghề, cho đến các công ty nhỏ, kể cả công ty tư nhân.

Trong phạm vi bài viết này, tôi xin đề cập đến một số kinh nghiệm thực tiễn trong quan hệ giữa người Việt Nam là đại diện phần vốn Nhà nước với các đối tác nước ngoài trong công ty liên doanh.

Mục tiêu đầu tư của phía nước ngoài chủ yếu là lợi nhuận, vì vậy, trước khi ký kết hợp đồng liên doanh với chúng ta, họ luôn mặc cả để có được những điều kiện có lợi cho phía họ nhất.

Nguồn vốn của họ lại dồi dào, mạnh hơn chúng ta nên phần lớn họ giành được thế chủ động trong việc điều hành, quản lý. Tuy nhiên, một số các doanh nghiệp nhà nước trong đó có Tổng công ty Thép Việt Nam cũng đã nỗ lực trong đàm phán, cố gắng đưa đại diện vốn của mình vào trong Ban giám đốc với các vị trí thuận lợi như Tổng Giám đốc hay ít ra cũng là Phó Tổng Giám đốc, nhưng việc điều hành phải được thực hiện theo cơ chế đồng thuận chứ không phải biểu quyết mà phần thắng luôn thuộc về phía có nhiều vốn góp hơn.

Vì là đại diện của tập đoàn hay công ty lớn của các nước có nền kinh tế đã phát triển trước ta từ 30 đến 50 năm nên đối tác làm việc với tác phong chuyên nghiệp, họ có nhiều kiến thức hơn chúng ta, trong khi đại diện vốn của ta nhiều trường hợp chưa từng trải nghiệm trong công tác này, có người không rành tiếng Anh nên cũng bị hạn chế rất nhiều trong giao tiếp, nên ít nhiều cũng nảy sinh những bất cập như bị phía nước ngoài qua mặt, lấn lướt hoặc như phát sinh những mâu thuẫn không đáng có.

Để hạn chế những nhược điểm này đồng thời góp phần làm tăng thêm hiệu quả công tác của các đại diện vốn trong liên doanh, tôi xin được đề xuất một số ý kiến như sau:

1. Đại diện vốn chính nên là những người phải am hiểu hay có kinh nghiệm về lĩnh vực hoạt động của liên doanh và nên là người biết nói tiếng Anh để có điều kiện chia sẻ trực tiếp với phía đối tác sẽ cảm thông và hiểu nhau hơn.

Và để cho người đại diện vốn chính có thêm sức mạnh từ sự đoàn kết giữa những người Việt

Nam trong Liên doanh, đồng thời tránh bị phía nước ngoài lôi kéo hay phân hóa, trong các hoạt động hay sinh hoạt định kỳ của Chi bộ, Đảng bộ, Công đoàn và Đoàn TN phải thường xuyên nhắc nhở nêu cao ý thức dân tộc, tinh thần đoàn kết nội bộ giữa người Việt Nam với nhau, kiên quyết chống lại tư tưởng đặt nặng lợi ích cá nhân lên trên quyền lợi của phía Việt Nam.

2. Đại diện vốn phụ là những thành viên của HĐQT hay HĐTV nên là những người đã từng trải qua hoặc có kiến thức sâu rộng về những ngành nghề của liên doanh, có như thế mới hỗ trợ đại diện vốn chính. Thực tế cho thấy, vì không am hiểu được công việc nên có nhiều thành viên phía Việt Nam đã không phát biểu dù chỉ một lần trong suốt nhiệm kỳ làm việc của mình trong khi phía nước ngoài ai cũng tỏ ra hiểu biết và đóng góp tích cực cho liên doanh. Điều này sẽ làm cho đại diện vốn chính cảm thấy đơn độc khi nảy sinh vấn đề cần tranh cãi giữa các bên và chắc chắn sẽ ảnh hưởng không ít đến hiệu quả trong công tác điều hành cũng như quyền lợi của phía Việt Nam

Mặt khác, việc bố trí đại diện vốn phụ trước đây đã không lưu tâm nhiều đến yếu tố tâm lý ăn quả nhớ kẻ trồng cây của người Việt Nam, sẽ rất tiếc nếu những người đã có quá trình gắn bó và hiểu rất sâu về liên doanh, nay đã trưởng thành và tích lũy được nhiều kinh nghiệm nhưng lại chẳng có cơ hội làm Thành viên HĐQT hay HĐTV để tiếp tục được phục vụ cho đơn vị cũ.

3. Nên tìm hiểu những văn hóa, phong tục tập quán của phía đối tác để vận dụng, khai thác những điểm mạnh và nhân văn của họ nhằm mang lại lợi ích cho người lao động Việt Nam. Chẳng

hạn, đối tác là tập đoàn hay công ty lớn, họ không chỉ chăm sóc bản thân CBCNV của họ mà cả gia đình, con em CBCNV nữa. Ngoài các chế độ lương thưởng cao gắn với thành quả của người lao động, họ còn lo cả nhà ở cho CBCNV, thậm chí họ còn xây dựng cả trường đại học, cao đẳng để đào tạo con em CBCNV. Từ đây, mình có thể đòi hỏi họ ở mức độ nào đó thích hợp cho điều kiện của Liên doanh để có thể mang về cho người lao động Việt Nam được nhiều quyền lợi hơn so với chế độ quy định của luật pháp Việt Nam, đồng thời cũng tạo nên sự gắn bó của CBCNV vào sự hợp tác lâu dài nhằm đạt mục tiêu phát triển bền vững của liên doanh.

Chẳng hạn ở Công ty Tôn Phương Nam, ngoài các chế độ chính sách của Nhà nước, chúng tôi còn mua bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm phú quý an Khang cho người lao động để sau ít nhất 12 năm, nếu có ai đó nghỉ việc với lý do chính đáng thì sẽ được hưởng thêm một khoản phụ cấp. Người lao động có nhu cầu sửa chữa nhà, mua nhà đều được trợ cấp từ 20 triệu đến 30 triệu đồng/người/lần, ở nhà thuê thì được trợ cấp 50% chi phí, hoặc cho CBCNV vay không lấy lãi trừ dần vào lương để có điều kiện giải quyết việc gia đình có hoàn cảnh khó khăn đột xuất v.v... Do đó, người lao động cảm thấy yên tâm, sẵn sàng gắn bó lâu dài. Thực tế trong hàng chục năm qua, ở Tôn Phương Nam không có ai muốn rời bỏ Công ty, lực lượng chất xám hay công nhân có tay nghề cao ở đây luôn được bảo toàn và phát triển, nhờ vậy đã góp phần không nhỏ vào sự thành công của Tôn Phương Nam trong thời gian qua. ■

# Lao động Việt Nam qua cách nhìn của người Phần Lan

(Trích khảo sát của Finpro)



Bức tượng Havis Amanda là biểu tượng cho sự tái sinh của thủ đô Helsinki của Phần Lan

## Điểm yếu và điểm mạnh

Những người Phần Lan tham gia trả lời khảo sát cho biết, họ thấy người Việt Nam rất thân thiện và tốt bụng. Họ cũng thấy người Việt Nam rất lịch sự và tôn trọng tất cả du khách ngoại quốc.

Tuy nhiên, sau vài lần gặp đầu tiên, họ nhận ra người Việt rất cởi mở, thậm chí còn suồng sã trong giao tiếp. Theo người Phần Lan, nói chung người Việt Nam làm việc rất tích cực và chăm chỉ. Tuy nhiên vấn đề người Phần Lan gặp phải khi giao tiếp là đôi khi họ không thể hiểu đồng nghiệp người Việt thực sự có ý gì. Bởi vì, “không có” hoặc “tôi không biết” không phải lúc nào cũng mang ý nghĩa về từ vựng đơn thuần, đôi khi hiểu câu trả lời phủ định này là cả một vấn đề. Người Phần Lan cũng nói rằng, ở Việt Nam, người dân như đang ẩn mình đằng sau bộ máy quan liêu nên có thể phải mất thời gian mới lấy

được thông tin từ họ. Với người Việt Nam, thông tin có giá trị đặc biệt, khó lòng chia sẻ cho người khác, điều này khác hẳn với văn hóa Phần Lan. Người Việt cũng hay tránh gánh lỗi. Họ có thể giấu nhem điều gì đó để khỏi mất thể diện.

Thường thì tất cả mọi việc đều do cấp trên đề xướng, nên lao động Việt không phải lúc nào cũng chủ động làm việc, nếu gặp phải tình huống mới, họ có thể cảm thấy bối rối, ngại phải giải quyết vấn đề nếu như chưa có chỉ thị cụ thể của cấp trên.

## Chủ nghĩa cá nhân – Chủ nghĩa tập thể

Chủ nghĩa cá nhân được xem là xu hướng đặc trưng của xã hội công nghiệp, còn chủ nghĩa tập thể là xu hướng của xã hội tiền công nghiệp. Người Việt Nam có lối sống tập thể. Thói quen này hình thành từ rất lâu và bắt nguồn từ cuộc sống làng quê nông nghiệp.

Khảo sát cho thấy người Việt không thực sự hiểu chủ nghĩa tập thể, chủ nghĩa cá nhân. Họ cho rằng điều đó phụ thuộc vào tình huống và tầm quan trọng của quyết định. Song người Phần Lan lại thấy rằng, tại Việt Nam, trong đối thoại, chủ nghĩa tập thể lấn át chủ nghĩa cá nhân. Người ta thể hiện thái độ cộng đồng hơn là vì bản thân họ. Sở dĩ như vậy nên họ thường ngại bày tỏ quan điểm cá nhân khi được hỏi. Trước tiên họ phải tìm ra đâu là ý kiến của tập thể hay của lãnh đạo. Một số người Phần Lan nhận thấy rất khó lấy ý kiến cá nhân tại các cuộc họp, bởi vì mọi người có xu hướng đồng tình với người lãnh đạo hoặc người được tôn trọng nhất trong cuộc họp.

## Phong cách đối thoại

Người Phần Lan cho rằng người Việt Nam nói nhiều và hơi âm ỉ, đặc biệt khi nói chuyện bằng Tiếng Việt. Họ thường nói nhiều nhưng không phải lúc nào cũng hết sức chú ý lắng nghe người khác. Đôi khi người Phần Lan cảm thấy khó nắm được thông điệp khi người Việt cứ truyền đạt mọi thứ theo cách gián tiếp, nên người nghe phải cố hiểu ý ngầm của người nói.

Thỉnh thoảng ngôn ngữ có thể là rào cản giao tiếp, nhưng người Việt biết Tiếng Anh có thể giao tiếp rõ ràng và phát âm tốt. Người Việt thường là những diễn giả tuyệt vời.

Trước cuộc họp, danh sách nội dung họp có thể đã được biết từ trước đó. Điều này có thể làm giảm tính linh động trong cuộc họp và khả năng phát sinh vấn đề không theo lịch trình họp. Thường thì có các

văn bản chuẩn cho một bài phát biểu, làm hạn chế sự sáng tạo. Đôi khi có rắc rối khi phân tích vấn đề từ nhiều góc độ và triển khai những ý tưởng mới.

### **Trực tiếp - gián tiếp**

Trong văn hóa tập thể, quan tâm lẫn nhau và duy trì sự hòa hợp nhóm là tối quan trọng. Người Việt Nam có câu “Lựa lời mà nói cho vừa lòng nhau”, cho thấy đối thoại phản ánh những mối quan tâm đó như thế nào. Người Việt nhiều khi cảm thấy không thoải mái khi nói “Không”, những người khác văn hóa thấy vậy sẽ cảm thấy khó hiểu. Tiếng Việt có câu “có 50 cách để nói có” trong đó 49 cách nói “có” nghĩa là “không”.

### **Thời gian**

Người Việt thấy người Phần Lan rất đúng giờ và giỏi lập kế hoạch cũng như lên kế hoạch chi tiêu. Người Việt đánh giá cao cách ứng xử này. Tuy người Phần Lan nói rằng lập kế hoạch và dự toán ngân sách là khái niệm gần như xa lạ với người Việt. Thay vào đó, người Việt rất đúng giờ và đi họp sớm hoặc đúng giờ. Cuộc họp diễn ra theo kế hoạch.

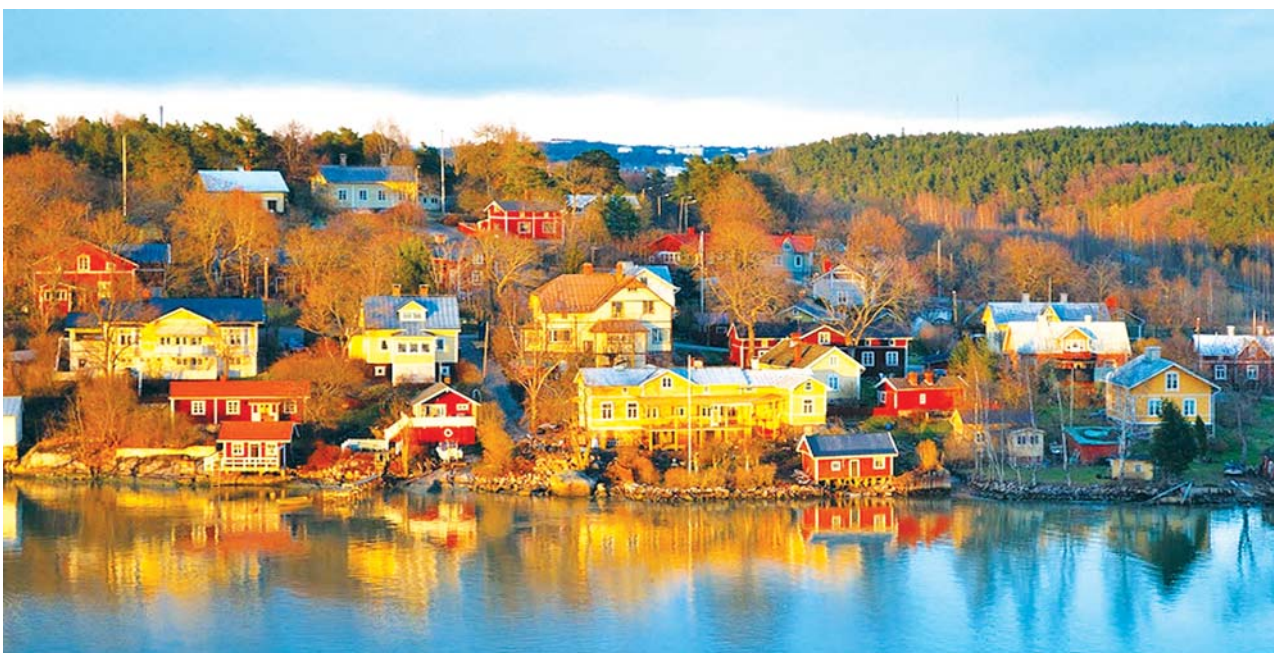
Một số người Phần Lan đã có kinh nghiệm với các vấn đề nảy sinh do phong cách làm việc khác nhau khi thực hiện dự án tại Việt Nam. Đôi khi lao động Việt Nam làm việc không hiệu quả nên cần phải được giám sát liên tục. Khâu đặt mục tiêu và xác định chỉ tiêu không phải lúc nào cũng giống nhau. Một số khái niệm như chi phí cơ hội hay chi phí thường xuyên vẫn còn mới lạ với người Việt.

Thay vào đó người Việt cho rằng người Phần Lan rất tham vọng và giỏi hoạch định những dự án lớn, một số người thì không thực tế lắm. Họ thường đặt mục tiêu quá cao tại Việt Nam. Người Việt Nam có văn hóa hướng về gia đình, gia đình trị thường xuất hiện trong môi trường làm việc, đôi khi nó lại có lợi hơn là năng lực làm việc.

### **Làm việc trong môi trường đa văn hóa**

Người lãnh đạo hiệu quả trong môi trường đa văn hóa chuyên nghiệp có khả năng quản lý môi trường này, có trình độ nhận thức và sự nhanh nhạy về văn hóa, có kỹ năng giao tiếp, đặc biệt là kỹ năng ngoại ngữ. Một nhóm đa văn hóa muốn làm việc hiệu quả cần các thành viên nhận thức rõ ràng định kiến cá nhân của bản thân, không để những hạn chế đó kìm hãm mục tiêu của họ. Mỗi thành viên, mỗi tính cách có hành vi ứng xử khác nhau với đồng nghiệp, họ không bỏ qua hay giảm thiểu những khác biệt văn hóa mà công nhận và trân trọng những giá trị văn hóa của nhau trong khi cố gắng cùng nhau xây dựng môi trường văn hóa hài hòa. Mọi thành viên cùng làm một nhiệm vụ song gánh nặng chính lại nằm trên vai người lãnh đạo nhóm đa văn hóa này.

Người Việt cho rằng họ được bình đẳng tham gia vào môi trường đa văn hóa. Người Phần Lan thường được xem là người có kinh nghiệm, có trình độ cao hơn. Tuy nhiên người Việt lại thường rất khéo léo và có tầm ảnh hưởng gián tiếp khiến người ngoại quốc không khỏi ngạc nhiên.



Người Việt rất nhạy cảm với bất kỳ hành vi nào kiểu “hách dịch”. Trong mắt người Việt, người Phần Lan không phải là không có thái độ phân biệt đối xử. Một người Phần Lan được hỏi đã trả lời rằng “thái độ thực dân và cố ra vẻ kẻ cả bề trên chắc chắn không được hoan nghênh ở Việt Nam. Người Việt có lòng tự tôn và tinh thần độc lập, nên họ sẽ không nhận lệnh của bất kỳ ai”.

### **Quyết định**

Khác với người Việt, người Phần Lan có quyết định rõ ràng hơn và thoải mái cho đồng nghiệp biết quyết định đó. Người Phần Lan cung cấp thông tin có chứng cứ rõ ràng, nhưng quá trình này có thể chậm hơn ở Việt Nam. Tại Việt Nam để đưa ra quyết định cuối cùng phải có sự xem xét, đồng thuận của nhiều cấp bậc. Điều này có ưu điểm là thúc đẩy quá trình ra quyết định nếu bạn có thể trình ý kiến lên người có chức cao nhất, có thể đưa ra quyết định mà người khác không thể bác bỏ. Điểm bất lợi là trước khi bạn có thể chuyển ý kiến lên ban lãnh đạo, bạn phải qua rất nhiều hệ thống cấp bậc, điều này làm chậm quá trình. Người Việt cho rằng người Phần Lan thường không phải qua nhiều thủ tục phức tạp như vậy để đạt được mục tiêu.

Tặng quà thường giúp vun đắp mối quan hệ và làm trơn tru quá trình quyết định. Theo người Phần Lan, quan liêu và tham nhũng là nhược điểm lớn nhất tại Việt Nam, và cũng là khác biệt lớn nhất so với Phần Lan. Người Việt nói rằng quyền lực được phân bổ cho các cấp độ khác nhau. Đôi khi cấp dưới không dám quyết định bởi vì họ sợ trách nhiệm. Để có quyết định cuối cùng phải đi qua nhiều cấp độ từ thấp nhất đến cao nhất. Phải mất thời gian và không phải lúc nào cũng đạt được kết quả. Cấp dưới đưa ra một quyết định nhưng sau đó có thể bị cấp trên từ chối. Người Việt cũng nghĩ rằng đôi khi trách nhiệm nên được giao phó hơn là cho cá nhân tự nhận. ■

**BTCĐTVN**



## **HOÀI NIỆM CÁNH ĐỒNG NGA**

*Thăm thăm chân trời ký ức  
Mơ màng tôi "Cánh đồng Nga"  
Tiếng đàn bai-an náo nức  
Chập chờn lửa đỏ làng xa*

*Sương giăng ven rừng tĩnh lặng  
Thoảng mùi bánh nóng đầu dây  
Vó ngựa vô môn dốc vắng  
Lạnh se thảm lá ken dày*

*Những ngày hè sao ngấn ngủi  
Gót chân nắng nhẹ mơ hồ  
Từng chùm hoa như nở vội  
Giục màu đồng nội mùa thu*

*Lặng lẽ đôi hàng ghé gỡ  
Chiều buông vọng tiếng chuông ngân  
Bóng rơi gốc sồi loang lổ  
Vẳng đưa tiếng hú thật gần*

*Hàng dương cuối trời cao vút  
Xạc xào giai điệu dân ca  
Có tiếng con chim sơn tước  
Hót buồn trắng bạc loang xa*

*Lại nhớ mùa thu lá rụng  
Rừng phong bóng lá phơi vàng  
Lại nhớ mùa đông tuyết trắng  
Màn đêm lạnh bước lang thang*

*Khắc khoải tràn bờ ký ức  
Nhớ hoài, ơi "Cánh đồng Nga"  
Như bản tình ca rạo rức  
Chiều nay nghe giữa quê nhà....*

*(Theo diendan.nuocnga.net)*

VĂN BẢN MỚI

**Ban hành Chương trình hành động ngành Công Thương năm 2015**

Ngày 06/01/2015, Bộ Công Thương đã ra Quyết định số 65/QĐ-BCT về việc ban hành Chương trình hành động của ngành Công Thương thực hiện Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 03/01/2015 của Thủ tướng Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu chỉ đạo, điều hành thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2015.

Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Chi tiết xem tại: <http://www.moit.gov.vn/vn/Pages/ChiTietVanBan.aspx?vID=14493>

**Chỉ thị liên tịch về tổ chức phong trào thi đua năm 2015**

Ngày 05/1/2015, Bộ Công Thương và Công đoàn Công Thương Việt Nam đã ký kết Chỉ thị liên tịch về tổ chức phong trào thi đua năm 2015, nhằm phát động các phong trào thi đua trong toàn Ngành với 10 nội dung thiết thực, phù hợp với tình hình hiện nay.

Chi tiết xem tại: <http://congdoancongthuong.org.vn/tin-tuc/t937/chi-thi-lien-tich-ve-to-chuc-phong-trao-thi-dua-nam-2015.html>

**Chương trình hành động của Chính phủ về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”**

Ngày 30/12/2014, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định 2389/QĐ-TTg về việc ban hành Chương trình hành động của Chính phủ về thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

Chi tiết xem tại: <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=225&c2=225&m=8498>

**Xử lý kỷ luật lao động theo quy định mới**

Ngày 12/01/2015, Chính phủ ban hành Nghị định số 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết về trình tự xử lý kỷ luật lao động. Quy định này có hiệu lực từ ngày 01/03/2015.

Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động như sau: Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động. Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật. Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.

Chi tiết xem tại: <http://www.vcci.com.vn/phap-luat/20150129014241303/xu-ly-ky-luat-lao-dong-theo-quy-dinh-moi-tu-01032015.htm>

**Tăng lương tối thiểu vùng**

Nghị định được Chính phủ ban hành hồi tháng 11 cho phép lương tối thiểu vùng năm 2015 cao hơn mức hiện hành 250.000 - 400.000 đồng mỗi tháng. Cụ thể, lương tối thiểu của lao động tại vùng I sẽ là 3,1 triệu đồng, vùng II 2,75 triệu đồng, vùng III 2,4 triệu đồng và vùng IV là 2,15 triệu đồng.

Chính sách này được áp dụng với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng.

Chi tiết xem tại: <http://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/nhung-quy-dinh-hieu-luc-tu-thang-1-2015-3126117.html>

**Nghị định quy định mức bồi thường cho người sử dụng lao động**

Nghị định 05/2015/NĐ-CP được Chính phủ ban hành ngày 12/1/2015 quy định nhiều mức bồi thường trong trường hợp người lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.

Căn cứ tính thiệt hại là mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại nơi người lao động làm việc. Căn cứ tính bồi thường là mức lương thực tế của người lao động.

Theo đó, Điều 32 của NĐ 05/2015/NĐ-CP đã cụ thể hóa quy định của Điều 130 Bộ Luật Lao động sửa đổi năm 2012 về bồi thường, như sau.

Chi tiết xem tại: <http://dantri.com.vn/viec-lam/quy-dinh-moi-ve-muc-boi-thuong-thiet-hai-do-nguoi-lao-dong-gay-ra-1025079.htm>

# Những đổi mới nổi bật của Luật Doanh nghiệp 2014

**N**gày 26/11/2014, Quốc hội đã thông qua Luật Doanh nghiệp năm 2014, có hiệu lực kể từ 01/7/2015. So với Luật Doanh nghiệp năm 2005, Luật Doanh nghiệp năm 2014 có 10 chương, 213 điều, tăng 41 điều. Chương IV quy định về Doanh nghiệp nhà nước với 22 điều là chương mới hoàn toàn. Điều 10 quy định về tiêu chí, quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp xã hội cũng mới hoàn toàn.

Luật Doanh nghiệp năm 2014 vừa tiếp tục kế thừa, luật hóa những quy định còn phù hợp đã và đang đi vào cuộc sống của Luật Doanh nghiệp năm 2005, nhưng đồng thời đã sửa đổi, bổ sung nhiều quy định mới nhằm tháo gỡ những hạn chế, bất cập của Luật cũ, tiếp tục tạo lập môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi, phù hợp với thông lệ quốc tế. Theo đó, Luật Doanh nghiệp năm 2014 có một số đổi mới cơ bản, cụ thể như sau:

Một là, tư duy mở khi luật chỉ quy định những vấn đề chung nhất, mang tính định hướng, (thậm chí có nhiều điểm là gợi mở) về thành lập, tổ chức quản lý, tổ chức lại, giải thể và hoạt động có liên quan của doanh nghiệp, về chi tiết thì nhường lại cho doanh nghiệp tự do, tự nguyện, cam kết, thoả thuận theo các quy định của Pháp luật. Thay đổi này vô cùng quan trọng, từ đó doanh nghiệp chủ động, sáng tạo hơn khi được tự lựa chọn các mô hình, phương thức .v.v. phù hợp với hoạt động của mình. Ví dụ như: cho phép công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần có thể có một hoặc nhiều người đại diện theo pháp luật; cho phép công ty cổ phần có thể chọn một trong hai mô hình tổ chức, quản lý; cho phép lựa chọn cách bầu dồn phiếu hay không bầu dồn phiếu khi bầu thành viên Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát công ty cổ phần .v.v... Luật mới bỏ chương quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp, thay bằng một vài điều khoản tại chương tổ chức thực hiện cũng theo tư duy như vậy, nghĩa là các cơ quan nhà nước quản lý doanh nghiệp theo chức năng, nhiệm vụ quyền hạn đã được pháp luật chuyên ngành quy định, do đó không phải và không cần ghi điều đó vào Luật Doanh nghiệp!

Hai là, đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin như việc luật hóa Cổng thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp hay bằng việc quy định cuộc họp được ghi biên bản và có thể ghi âm hoặc ghi và lưu giữ dưới hình thức điện tử khác đã có bước tiến bộ vượt bậc so với quy định cũ là chỉ ghi vào sổ biên bản. Luật cũng thống nhất cách hiểu về nhiều điểm mà từ trước tới nay gây nhiều

tranh cãi như việc chốt lại địa điểm họp được xác định là nơi chủ tọa tham dự họp, mọi người không nhất thiết phải cùng ngồi họp một chỗ.

Ba là, luật hóa việc dùng mã số thuế làm mã số doanh nghiệp, chuyển đổi doanh nghiệp tư nhân thành công ty TNHH, tăng cường việc bảo vệ cổ đông nhỏ (cổ đông, nhóm cổ đông sở hữu ít nhất 1% số cổ phần phổ thông liên tục trong thời hạn 06 tháng có quyền tự mình hoặc nhân danh công ty khởi kiện ...). Bãi bỏ nhiều điều khoản đã được chứng minh là hiệu quả thực thi rất thấp, như việc đăng ký danh sách cổ đông nắm giữ 5% vốn điều lệ công ty cổ phần, hoặc bãi bỏ việc gây cản trở cho hoạt động của Doanh nghiệp như cấm một người đã làm Giám đốc (Tổng Giám đốc) công ty cổ phần không được làm Giám đốc (Tổng Giám đốc) Công ty khác.

Bốn là, Giấy CNĐKDN chỉ còn 4 nội dung so với 10 nội dung trước đây (bỏ mục ngành nghề kinh doanh, danh sách cổ đông sáng lập, Chi nhánh, Văn phòng đại diện, Địa điểm kinh doanh .v.v.). Trong đó điểm được nhận được sự quan tâm đặc biệt là bỏ ghi ngành nghề kinh doanh trong Giấy CNĐKDN; bỏ việc xác định vốn pháp định, chứng chỉ hành nghề .v.v... Điều này đã hiện thực hóa quyền tự do kinh doanh tất cả ngành nghề mà pháp luật không cấm theo quy định tại Hiến pháp, làm cho doanh nghiệp trở thành công cụ kinh doanh thực sự an toàn, đa công năng và rẻ hơn .v.v...

Năm là, cách tiếp cận mới hoàn toàn về con dấu doanh nghiệp, mang tính "cách mạng". Doanh nghiệp có quyền quyết định về hình thức, số lượng và nội dung con dấu của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Thay vì phải đăng ký với cơ quan Công an như hiện nay, Doanh nghiệp chỉ cần thông báo mẫu dấu với cơ quan đăng ký kinh doanh để đăng tải công khai trên Cổng thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp. Có lẽ đây là một trong những điểm gây nhiều bàn cãi nhất ngay từ khâu soạn thảo và cả khi thông qua, tuy vậy việc này chắc chắn sẽ giải quyết được rất nhiều vướng mắc, bất cập hiện nay về con dấu doanh nghiệp.

Sáu là, cùng với Luật Đầu tư 2014, Luật mới đã chính thức bãi bỏ nội dung Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư có thể đồng thời là Giấy CNĐKDN. Qua đó, các nhà đầu tư nước ngoài muốn thành lập doanh nghiệp tại Việt Nam đều phải được cấp Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư sau đó sẽ thành lập doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp.



Bây là, quy định các nguyên tắc để xác định, đăng ký vốn thực của công ty, giải quyết tình trạng vốn không có thực (ảo) nhưng không thể xử lý được như hiện nay. Trong đó điểm mới nhất là cho phép Công ty TNHH một thành viên được giảm vốn điều lệ.

Tám là, chính thức thay đổi theo đúng thông lệ quốc tế khi giảm tỷ lệ dự họp từ 65% (Luật cũ) xuống còn 51%. Khi có số cổ đông dự họp đại diện ít nhất 51% tổng số phiếu biểu quyết là cuộc họp Đại hội đồng cổ đông được tiến hành. Đồng thời, Luật quy định về thành viên hội đồng quản trị độc lập, không tham gia điều hành trực tiếp doanh nghiệp; bãi bỏ việc Đại hội đồng cổ đông bầu trực tiếp Chủ tịch hội đồng quản trị.

Chín là, không yêu cầu các công ty cùng loại mới được hợp nhất, sáp nhập, chia, tách đồng thời quy định rõ ràng về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm cũng như trình tự thủ tục, hồ sơ .v.v. Đối mới hết sức quan trọng này chắc chắn sẽ góp phần thúc đẩy thị trường mua bán doanh nghiệp (M&A) đang hết sức sôi động như hiện nay.

Mười là, chỉ quy định 5 trường hợp bị thu hồi Giấy GCNĐKDN so với 8 trường hợp của Luật cũ. Đồng thời Luật mới cũng có các quy định nhằm giúp doanh nghiệp rút khỏi thị trường thuận lợi hơn, nhanh hơn và rẻ hơn.

**LÊ XUÂN HIỀN**  
Sở KHĐT tỉnh Hải Dương

## Một số quy định khác nhau về đại hội đồng cổ đông của Luật Doanh nghiệp 2014 và Luật Doanh nghiệp 2005

Có tất cả là 9 nội dung được thay đổi. Cụ thể là:

- Lập và chốt danh sách cổ đông tham dự họp đại hội đồng cổ đông (ĐHĐCĐ);
- Các trường hợp được ủy quyền tham dự cuộc họp ĐHCĐ;
- Hình thức tham dự của cổ đông;
- Thủ tục gửi thông báo mời họp ĐHCĐ;
- Điều kiện tiến hành họp ĐHCĐ lần 01, 02, 03;
- Cách thức bầu chủ tọa, thư ký, ban kiểm phiếu;
- Điều kiện để nghị quyết, quyết định của ĐHCĐ được thông qua;
- Thủ tục, thời hạn, hình thức công bố biên bản, nghị quyết ĐHCĐ;
- Yêu cầu hủy bỏ quyết định của ĐHCĐ.

Theo điều 137 danh sách cổ đông có quyền dự ĐHCĐ được lập không sớm hơn 5 ngày trước ngày gửi giấy mời họp. Theo quy định cũ thời hạn này là không muộn hơn 30 ngày trước ngày triệu tập ĐHCĐ.

Điều 140 quy định chi tiết hơn về hình thức và nội dung văn bản ủy quyền, cũng như điều kiện, tiêu chuẩn của người đại diện theo ủy quyền dự ĐHCĐ. Cũng tại điều này quy định cổ đông có thể tham dự ĐHCĐ và biểu quyết thông qua hội nghị trực tuyến, bỏ phiếu điện tử hoặc hình thức điện tử khác, nhờ đó, các cổ đông không thể tham dự trực tiếp ĐHCĐ vẫn có thể biểu quyết.

Điều 139 quy định thông báo mời họp được gửi đến cổ đông có quyền dự họp chậm nhất 10 ngày trước ngày khai mạc thay vì 7 ngày làm việc như trước đây. Ngoài ra, tài liệu của ĐHCĐ không nhất thiết phải gửi trực tiếp mà có thể được đăng tải trên trang web của doanh nghiệp.

Về điều kiện tiến hành họp ĐHCĐ điều 141 thay đổi tỷ lệ cổ phần có quyền biểu quyết tham dự cuộc họp lần 01 là 51% (theo quy định cũ là 65%), lần 02 là 33% (theo quy định cũ là 51%).

Điều 142 không hạn chế số người được cử vào Ban thư ký cũng như bầu vào Ban kiểm phiếu, tuy nhiên, cũng không quy định cụ thể cách thức bầu Chủ tọa, Ban thư ký và Ban kiểm phiếu.

Đáng chú ý là những điểm mới về điều kiện để nghị quyết, quyết định của ĐHCĐ được thông qua. Tại Luật Doanh nghiệp 2005 quyết định về loại cổ phần và tổng số cổ phần của từng loại được quyền chào bán; sửa đổi, bổ sung Điều lệ công ty; tổ chức lại, giải thể công ty; đầu tư hoặc bán tài sản có giá trị bằng hoặc lớn hơn 50% tổng giá trị tài sản được ghi trong báo cáo tài chính gần nhất của Công ty, nếu Điều lệ công ty không có quy định khác, thì phải được số cổ đông đại diện ít nhất 75% tổng số phiếu biểu quyết của tất cả các cổ đông dự họp chấp thuận. Theo điều 144 Luật Doanh nghiệp 2014 tỷ lệ đó là 65%.

Điều 148 xây dựng một điều khoản hoàn toàn mới, đó là Hiệu lực của các vấn đề được thông qua tại Đại hội, cụ thể là:

1. Các nghị quyết, quyết định của ĐHCĐ có hiệu lực kể từ ngày được thông qua hoặc từ thời điểm hiệu lực ghi tại nghị quyết, quyết định đó.

2. Các nghị quyết, quyết định của ĐHCĐ được thông qua bởi cổ đông sở hữu 100% tổng số cổ phần có quyền biểu quyết là hợp pháp và có hiệu lực ngay cả khi trình và thủ tục thông qua nghị quyết, quyết định đó không được thực hiện đúng như quy định.

3. Trường hợp có cổ đông, nhóm cổ đông yêu cầu Tòa án hoặc Trọng tài hủy bỏ nghị quyết, quyết định của ĐHCĐ thì các nghị quyết, quyết định đó vẫn có hiệu lực thi hành cho đến khi Tòa án, Trọng tài có quyết định khác, trừ trường hợp áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

**PV**

# Thơ tiễn bạn về hưu

Võ Văn Cả sinh năm 1954. Sinh ra trên quê hương Quảng Nam đầy khói lửa, thời niên thiếu chịu nhiều cơ cực và chứng kiến nhiều cảnh đau thương của chiến tranh, năm 11 tuổi anh đã tham gia cách mạng, xung phong đi chiến đấu và lập nhiều chiến công, sau ngày giải phóng được Nhà nước phong tặng Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân.

Từng là Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng Quản trị, Tổng giám đốc Công ty, anh luôn tận tụy và hết mình, cống hiến và góp nhiều công sức cho sự phát triển bền vững của Công ty, không màng danh lợi nên được CBCNV kính trọng. Trong cuộc sống, anh giản dị, chân thành nên mọi người đều quý mến.

Đầu năm 2015, anh nhận quyết định nghỉ chế độ.

Bản tin Công đoàn Thép Việt Nam xin trân trọng giới thiệu với bạn đọc những bài thơ của bạn bè, đồng nghiệp tặng Anh.



Đ/c Đặng Thúc Kháng - Bí thư Đảng ủy,  
Chủ tịch Hội đồng quản VNSTEEL trị tặng hoa  
cho anh Võ Văn Cả

## CẢM TÁC

Có Võ có Văn Cả tuyệt vời  
Anh cùng Kim khí những đây vui  
Nghịệp Võ anh hùng hàng thắng số  
Nghề Văn danh lợi bất phùng thời

Việc nước chiến công lừng một cõi  
Sự nhà chu đáo vẹn đôi nơi  
Nay lúc về hưu lòng thanh thản  
Quên hết sự đời sống thành thời.

Tháng 1/2015

Nguyễn Minh Xuân

## Chia tay

Hôm nay buổi tiệc liên hoan  
Thành phần đông đủ, sẻ san tâm tình  
Vui buồn anh vẫn lặng thinh  
Tấm lòng cương trực hy sinh cả đời.

Tuổi thơ lặn lội khắp nơi  
Thấy bao cơ cực cảnh đời mong manh  
Ước gì không có chiến tranh  
Thiếu trường đi học anh đành xa quê.

Thông minh nhanh nhẹn ai bề  
Một lòng theo Đảng chẳng nề gian nan  
Anh hùng lực lượng vũ trang  
Nước nhà phong tặng, sử vàng khắc ghi.

Cuộc đời tính trước được chi  
Mừng ngày thống nhất, anh đi chuyển ngành  
Trên giao lãnh đạo điều hành  
Mà anh chẳng ước, chẳng màng lợi danh.

Bảo ban, dịu dặt nhẹ nhàng  
Hậu sinh, thấu lý đạt tình mới người  
Tính anh quảng đại thật thà  
Ban ngành kính trọng, nhà nhà nể nang.

Vài dòng trước lúc tiệc tan  
Mượn tờ giấy trắng, vài vần thơ ghi  
Mong anh sức khỏe vạn kỳ  
Mái nhà Kim khí, mãi ghi ân tình.

Tháng 12/2014

Thân Thanh

# Thép miền Nam

*nền tảng cho tương lai vững bền*



**Công ty TNHH một thành viên Thép Miền Nam – đơn vị thành viên của Tổng công ty Thép Việt Nam – có trụ sở và nhà máy tại KCN Phú Mỹ I, Tân Thành, Bà Rịa – Vũng Tàu với dây chuyền sản xuất đồng bộ hiện đại khép kín bao gồm:**

- + Xưởng luyện 500.000T/năm;
- + Xưởng cán 400.000T/năm;
- + Cảng chuyên dụng có công suất bốc dỡ hàng hóa 1 triệu tấn/năm có thể tiếp nhận tàu với tải trọng 50.000 WDT và 1 bến xà lan 500T.



Lò nung



Giàn cán



Lò điện

## **SẢN PHẨM THÉP CỦA CÔNG TY MANG NHÃN HIỆU CHỮ V, GỒM:**

- Thép thanh tròn trơn từ  $\Phi$  14 đến  $\Phi$  50;
- Thép thanh vằn từ  $\Phi$  10 đến  $\Phi$  40;
- Thép góc đều cạnh;
- Thép cuộn.

**Ngoài ra, Công ty còn sản xuất Oxy thương phẩm 99,95%.**



**Giới thiệu hình ảnh các doanh nghiệp thành viên trong hệ thống**

# MỘT SỐ HÌNH ẢNH HỘI NGHỊ TỔNG KẾT NĂM 2014 TRIỂN KHAI NHIỆM VỤ 2015 CỦA CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY THÉP VIỆT NAM



Đ/c Lý Quốc Hùng - Chủ tịch CBCTVN phát biểu tại Hội nghị



Đ/c Đặng Thúc Kháng - Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng quản trị luôn quan tâm chỉ đạo tổ chức Công đoàn



Đ/c Lý Quốc Hùng - Chủ tịch CBCTVN trao cờ của TLĐLĐVN cho Công đoàn Công ty CP Gang Thép Thái Nguyên.



Các đơn vị được nhận bằng khen của TLĐLĐVN.



Đ/c Đặng Thúc Kháng - Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng quản trị, đ/c Vũ Bá Ổn - Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy, Phó Tổng giám đốc TCT trao tặng cờ xuất sắc toàn diện của Công đoàn TCT Thép Việt Nam cho các Công đoàn cơ sở trực thuộc.