

Trong xu hướng toàn cầu hóa, đầu tư quốc tế ngày càng đóng một vai trò rất quan trọng đối với nền kinh tế của các quốc gia. Đặc biệt là đối với các nước đang phát triển, nguồn vốn đầu tư nước ngoài là một trong những nguồn vốn đầu tư chính trong giai đoạn cất cánh. Việt Nam cũng không nằm ngoài xu hướng chung này. Xét trên bình diện cả nước, sự phát triển nhanh chóng của các doanh nghiệp FDI không chỉ khẳng định vị trí, vai trò của khu vực kinh tế “trẻ” mà còn góp phần to lớn vào sự nghiệp công nghiệp hóa- hiện đại hóa, phát triển kinh tế, hội nhập kinh tế Việt Nam với kinh tế khu vực và kinh tế thế giới.

Bộc lộ những bất cập

Tuy nhiên, trên thực tế, nghiêm túc nhìn nhận lại, chúng ta thấy rằng trong hoạt động của các doanh nghiệp FDI, đặc biệt là các doanh nghiệp liên doanh- một hình thức đầu tư nước ngoài chủ yếu hiện nay- đã bộc lộ những bất cập. Hiện tượng các liên doanh làm ăn thua lỗ, phá sản, thanh lý giải thể trước thời hạn không còn là điều mới mẻ mà đã trở thành chuyện thường ngày. Đi đôi với hiện tượng này, vị thế của đối tác bên Việt Nam tại các liên doanh nước ngoài vốn đã yếu nay càng yếu hơn. Hay nói cách khác, vị thế của đối tác bên Việt Nam là yếu tố đóng vai trò quyết định đến việc đạt được hay không đạt được các mục tiêu của bên Việt Nam khi tham gia công ty liên doanh với nước ngoài.

Có nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan để lý giải tình trạng lỗ trong các công ty liên doanh nước ngoài.

Các nguyên nhân khách quan:

i. Những năm đầu, phương án sản xuất kinh doanh được duyệt có dự kiến lỗ do chưa có thị trường, cần thu hồi vốn nhanh.

ii. Tình hình kinh tế thành phố và nước ta có giai đoạn khó khăn: sức mua giảm; giá thành sản phẩm xuất khẩu cao hơn nhiều nước bị khủng hoảng tiền tệ, phá giá nội



Nâng cao vị thế bên Việt Nam tại các liên doanh nước ngoài

Con người là yếu tố quyết định

CAO MINH TRÍ

tệ; giá ngoại tệ ở Việt Nam ngày càng tăng...

iii. Ở một số ngành sản xuất quan trọng như mía đường, xi măng, thép cán, ô tô, xe máy, xe đạp..., do dự đoán ban đầu sai, dẫn đến dư thừa năng lực sản xuất trong khi vốn đầu tư quá lớn, nay cung đã vượt cầu.

iv. Sự phối hợp giữa các Bộ, ngành liên quan chưa đồng bộ trong việc tạo điều kiện cho các liên doanh nước ngoài phát triển. Đặc biệt là các vấn đề trong lĩnh vực hải quan, thuế, nhập khẩu

hàng tiêu dùng trong nước...

v. Buôn lậu và hàng giả vẫn còn là vấn đề nhức nhối cho nền kinh tế, làm ứ đọng sản phẩm, giảm doanh thu các doanh nghiệp kinh doanh hợp pháp.

vi. Ngoài ra còn nhiều nguyên nhân khách quan khác như: cơ chế áp dụng hai giá cho điện, cước viễn thông, vận tải...

Còn nguyên nhân chủ quan chính là hiện tượng “chuyển giá” từ công ty mẹ ở nước ngoài gây ra hiện tượng “lãi công ty mẹ, lỗ công ty con”:

i. Trước hết, lợi dụng lúc đầu Việt Nam chưa có cơ quan thẩm định kỹ thuật, giá cả của thiết bị mà bên nước ngoài đưa vào liên doanh dưới hình thức vốn góp, nhà đầu tư nước ngoài đã khai khống giá trị thực tế của máy móc thiết bị để tăng giá trị vốn góp của mình, tăng mức trích khấu hao hàng năm, tăng chi phí đầu vào để trốn thuế thu nhập doanh nghiệp. Không những thế, họ còn đưa vào liên doanh thiết bị cũ, chất lượng kém, lạc hậu để lấy lợi nhuận ngay từ đầu khi liên doanh còn chưa hoạt động.

ii. Một nguyên nhân khác liên quan đến việc tránh thuế là các nhà đầu tư nước ngoài tận dụng việc luật cho phép được hạch toán lỗ và chuyển lỗ.

iii. Trong một số doanh nghiệp do bên nước ngoài độc quyền cung cấp nguyên phụ liệu hoặc tiêu thụ sản phẩm, có tình trạng nâng giá nguyên liệu và hạ giá bán sản phẩm đầu ra, song song đó là chi phí mỗi giới, hoa hồng rất lớn do không được hạch toán vào giá thành nên giảm lợi nhuận để ghi lỗ tránh thuế và tạo thế độc quyền trong cạnh tranh nhưng công ty mẹ bên ngoài vẫn lãi.

iv. Một cách khác để bên nước ngoài lấy lợi nhuận là chi phí cao cho người nước ngoài làm công tác điều hành hay chuyên gia, phí bảo dưỡng sửa chữa thiết bị qua chuyên gia nước ngoài quá lớn... không được khống chế lúc lập dự án.

v. Chấp nhận vay với lãi suất cao, mức phạt lớn (theo kết quả thẩm dò 73% liên doanh đều có vay vốn). Thực tế các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường gặp khó khăn trong việc vay vốn trong nước nên tìm cách vay thông qua các ngân hàng nước ngoài (nhiều khi là vay của đối tác bên nước ngoài) với lãi suất quá cao, thời hạn vay không dài và mức phạt trả chậm lớn.

Tuy nhiên, theo nhận định của nhiều chuyên gia trong lĩnh vực này, một trong những nguyên nhân sâu xa, quan trọng nhất là các cán bộ bên đối tác Việt Nam được cử

tham gia điều hành công ty liên doanh thông qua hội đồng quản trị, ban tổng giám đốc, kế toán trưởng không thể hiện được vai trò của mình, hay nói cách khác là không hoàn thành nhiệm vụ. Nhiều cán bộ Việt Nam thiếu kiến thức chuyên môn, không nắm vững pháp luật và thương trường, không biết ngoại ngữ mà giữ cương vị lãnh đạo do bên Việt Nam có đất góp vốn; cho nên, dẫn đến tình trạng không giám sát được việc thu chi, tình hình tài chính và các vấn đề chuyên môn khác trong liên doanh; trong khi đó, họ hầu như không quan tâm việc học tập, nâng cao kiến thức nghiệp vụ, chuyên môn và trau dồi bản lĩnh chính trị. Điều này cũng thể hiện rõ theo kết quả thẩm dò, khi hầu hết các cán bộ bên Việt Nam đều tự nhận có bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ thuộc loại khá giỏi; trong khi liên doanh hoạt động bị thua lỗ. Một số cán bộ chưa phát huy được vai trò đại diện chủ sở hữu nhà nước trong liên doanh mặc dù Chính phủ đã có Nghị định 73/2000/NĐ-CP ngày 6.12.2000 ban hành Quy chế quản lý phần vốn nhà nước ở doanh nghiệp khác. Một số người kém phẩm chất, thoái hóa, lo nghĩ trước hết đến thu nhập và lợi ích cá nhân, không quan tâm đến việc đấu tranh cho quyền lợi bên Việt Nam cũng như tập thể người lao động, cá biệt có trường hợp họ đứng về phía lợi ích của chủ đầu tư nước ngoài. Một số khác lợi dụng chức vụ, quyền hạn để tham ô, lãng phí, làm thất thoát tài sản, vốn của doanh nghiệp, gây mất đoàn kết nội bộ, từ đó làm mất uy tín của bên Việt Nam trong liên doanh. Tuy nhiên, ngoài các lý do thuộc về cá nhân cán bộ, cũng còn có các lý do thực tế khách quan:

i. Quan hệ giữa quyền lợi và trách nhiệm các thành viên của bên Việt Nam tham gia quản lý liên doanh chưa được quy định rõ ràng và mang tính ràng buộc. Mặc dù có Thông tư số 64/2001/TT-BTC ngày 10.8.2001 của Bộ tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định 73, nhưng vẫn chưa

có quy định rõ ràng, cụ thể, nhất là đối với trường hợp tại liên doanh nước ngoài; trong khi quyền lợi, trách nhiệm cán bộ bên Việt Nam gần như gắn chặt với công ty liên doanh; đặc biệt, là do liên doanh hoạt động theo nguyên tắc nhất trí hoặc đa số nên bên nước ngoài (thường chiếm đa số trong hội đồng quản trị theo tỷ lệ góp vốn) hoàn toàn có điều kiện chi phối.

ii. Các doanh nghiệp đứng tên đại diện phần vốn góp bên Việt Nam chưa thật sự nhận thức, quan tâm đến trách nhiệm quản lý phần vốn góp liên doanh. Có lợi nhuận thì tốt, nếu thua lỗ thì cũng không sao do vốn góp và kết quả hoạt động liên doanh không hòa vào kết quả sản xuất kinh doanh chung của đơn vị. Vai trò của các tổ chức Đảng, đoàn thể trong liên doanh còn mờ nhạt cũng do một phần trách nhiệm của đơn vị chủ quản. Nhiều doanh nghiệp do chỉ được ủy quyền đứng tên thay cho cơ quan chủ quản nên cũng không đầu tư nhiều tâm trí và công sức cho liên doanh.

Con người là yếu tố quyết định

Tạo điều kiện thuận lợi và thúc đẩy thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài phát triển nhanh và đúng hướng là chủ trương hết sức đúng đắn của Đảng ta. Đồng thời, đó cũng là xu thế tất yếu mang tính quy luật của thời đại hiện nay. Song, để đạt được yêu cầu đó, phải có những giải pháp mang tính đồng bộ; đặc biệt phải chú ý xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ người Việt Nam (trước hết là những cán bộ lãnh đạo, quản lý) hoạt động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thật sự có năng lực và phẩm chất tốt. Nói gọn lại là, phải có tài, tâm, trí và tín (1). Có tài người cán bộ mới tự tin, mới có khả năng làm việc bình đẳng với đối tác nước ngoài, mới đạt được hiệu quả cao trong công việc. Có tâm mới trung thành với Đảng, với chế độ, với đất nước; mới giữ đúng được định hướng xã hội chủ nghĩa; mới chấp hành đúng pháp luật và mới giữ

được chủ quyền đất nước. Có trí (trí tuệ) mới nỗ lực tự rèn luyện, mới tiếp thu nhanh chóng được những tiến bộ về khoa học- kỹ thuật của đối tác nước ngoài, học tập được kinh nghiệm quản lý và tác phong công nghiệp của họ để phụng sự lợi ích quốc gia. Có tín mới tranh thủ được lòng tin của phía đối tác nước ngoài và sự đồng tình ủng hộ của quần chúng lao động người Việt Nam.

Để đảm bảo lợi ích của Nhà nước Việt Nam, của bên Việt Nam trong liên doanh và của người lao động, công tác cán bộ và đào tạo phải hướng vào việc nâng cao trình độ quản lý của cán bộ Việt Nam trong hoạt động đầu tư nước ngoài và đào tạo người Việt Nam có trình độ chuyên môn giỏi để đảm trách những công việc trong lĩnh vực của đầu tư nước ngoài. Cụ thể, cần ban hành văn bản pháp quy hướng dẫn thực hiện Nghị định 73/2000/NĐ-CP (ngày 6.12.2003 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý phần vốn nhà nước ở doanh nghiệp khác) cụ thể ở các liên doanh nước ngoài hoặc ban hành Quy chế riêng đối với cán bộ bên Việt Nam tham gia quản lý liên doanh nước ngoài thông qua hội đồng quản trị, ban tổng giám đốc, kế toán trưởng; xây dựng đề án tổ chức đào tạo cán bộ Việt Nam làm công tác đầu tư nước ngoài, trong đó có việc tổ chức thường xuyên tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ, pháp luật cho cán bộ Việt Nam đang làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài...

Trong lực lượng sản xuất, con người luôn là yếu tố quyết định, đồng thời thực tế đã cho thấy có rất nhiều trường hợp sự đổ vỡ của các doanh nghiệp FDI nói chung và các doanh nghiệp liên doanh nói riêng bắt nguồn từ sự yếu kém của cán bộ quản lý. Do đó, cần nghiên cứu và cân nhắc kỹ lưỡng khi lựa chọn cán bộ lãnh đạo đại diện cho bên Việt Nam tại các liên doanh nước ngoài. Cần phải quy định rõ các yêu cầu trong việc lựa chọn cán bộ: chuyên trách hay kiêm nhiệm, nhiệm kỳ giữ chức vụ, quy hoạch

và luân chuyển... Đối với thành viên tham gia hội đồng quản trị (bên Việt Nam tham gia tối thiểu hai người), cần phải có một người chuyên trách, người còn lại là một trong những cán bộ lãnh đạo của doanh nghiệp đại diện đối tác bên Việt Nam kiêm nhiệm để có thể kịp thời ra những quyết định cuối cùng.

Đối với các thành viên ban tổng giám đốc, kế toán trưởng bắt buộc phải là cán bộ chuyên trách thì mới có thời gian và điều kiện thực thi tốt nhiệm vụ của mình. Ngoài ra, có thể xem xét hình thức thuê cán bộ quản lý (ban tổng giám đốc) thay cho chế độ đề cử, nếu liên doanh bị lỗ vượt quá hạn định thì bãi nhiệm. Cán bộ Việt Nam cũng không nên đảm nhiệm vĩnh viễn các chức danh trong liên doanh mà nên áp dụng hình thức nhiệm kỳ. Mỗi cán bộ nên đảm nhận nhiệm vụ không quá hai nhiệm kỳ, mỗi nhiệm kỳ không quá 5 năm. Đặc biệt, cần có kế hoạch quy hoạch và luân chuyển rõ ràng, nhất là sau khi cán bộ hoàn thành nhiệm vụ hoặc hết nhiệm kỳ để có thể an tâm công tác và thực hiện đúng trách nhiệm của mình tại liên doanh. Vốn kiến thức và kinh nghiệm quý giá được tích lũy trong thời gian làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài sẽ mang lại lợi ích to lớn không những cho cá nhân cán bộ mà còn cho cả đối tác bên Việt Nam nếu các cơ quan chủ quản đánh giá đúng và sử dụng đúng cán bộ của mình tại đơn vị mình. Bên cạnh đó, việc lựa chọn cán bộ Việt Nam cần có sự tham khảo và thống nhất giữa các bên tham gia liên doanh và các cơ quan hữu trách.

Muốn có một đội ngũ cán bộ như thế, trước hết phải xây dựng cho được tổ chức Đảng, đoàn thể đủ mạnh để hoạt động có hiệu quả trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Đối với việc xây dựng và phát triển tổ chức Đảng, Quy định số 15-QĐ/TW ngày 26.11.1996 của Bộ chính trị về chức năng, nhiệm vụ của Đảng bộ, chỉ bộ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ghi rõ: "Đảng bộ, chỉ bộ trong các doanh

nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là hạt nhân chính trị, lãnh đạo thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước ở doanh nghiệp, bảo đảm lợi ích hợp pháp của các bên trong doanh nghiệp". Để tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động của hệ thống chính trị nói chung và của tổ chức Đảng nói riêng, ngay từ đầu, khi đàm phán với đối tác nước ngoài, chúng ta phải công khai, thẳng thắn đặt vấn đề này ra bàn bạc.

Cần nói rõ cho đối tác nước ngoài biết hoạt động của tổ chức Đảng và đoàn thể không ngoài mục đích làm cho doanh nghiệp phát triển, sản xuất kinh doanh đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, làm cho cả phía Việt Nam và đối tác nước ngoài đều có lợi. Khi hoạt động của tổ chức Đảng được thừa nhận thì Đảng bộ, chỉ bộ phải có phương thức lãnh đạo phù hợp với đặc thù của một doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Với thực trạng hiện nay, tổ chức Đảng nên được củng cố ở nhiệm vụ tổ chức giáo dục chính trị tư tưởng cũng như lý luận chính trị và tổ chức quan tâm chăm lo đến đời sống của cán bộ, đảng viên và người lao động. Về tổ chức Công đoàn nhất thiết phải thể hiện được vai trò là người bảo vệ quyền lợi của người lao động, phải xây dựng được kế hoạch hoạt động ở các lĩnh vực như ký kết thỏa ước lao động tập thể hàng năm, sinh hoạt thường kỳ, tổ chức các phong trào, kế hoạch hỗ trợ người lao động nâng cao tay nghề và kế hoạch đào tạo lại cán bộ công đoàn... Về tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, cần phải xây dựng được các kế hoạch thu hút thanh niên tham gia tổ chức một cách tự nguyện, tham mưu cho cấp ủy các hình thức giáo dục tư tưởng và ý thức chính trị cho đoàn viên, giới thiệu những đoàn viên ưu tú cho Đảng xây dựng lực lượng nòng cốt... ■

Chú thích

(1) Tiến Hải (2003), "Xây dựng đội ngũ cán bộ người Việt Nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài", Tạp chí Cộng sản, (13), tr. 36.