

Cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước theo phương thức xã hội chủ nghĩa

ĐÀM KIẾN LẬP

1. Cổ phần hoá: Một chủ trương đúng đắn nhưng cũng còn có mặt hạn chế

Cổ phần hóa là chủ trương đã được thực tế chứng minh là rất đúng đắn, có tác dụng rõ rệt nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước. Chủ trương này đã được quan tâm hoàn thiện, luật hoá và gần đây tập trung chỉ đạo đạt kết quả khá hơn. Song việc thực hiện vẫn còn chậm và còn khó khăn, vướng mắc cả trong quá trình tiến hành lẫn sau cổ phần hoá.

Đây là vấn đề nhạy cảm, đụng chạm đến quyền lợi ích của nhiều đối tượng, nhất là những người lãnh đạo và quản lý doanh nghiệp; do đó việc thực hiện phụ thuộc rất lớn vào sự ý thức, đồng tình hay không của những người này. Quy trình cổ phần hóa có nhiều khâu phức tạp, nhất là xác định giá trị doanh nghiệp, xử lý những vấn đề tồn đọng; cần phải chỉ đạo, tính toán chặt chẽ, nếu không sẽ sơ hở, thất thoát tài sản nhà nước. Song, điều đáng chú ý nhất là:

- Đây là phương thức cổ phần hoá dựa vào chế độ sở hữu, quản lý và phân phối theo vốn. Vì vậy, chưa thể phát huy tối đa động lực và trách nhiệm của những người trực tiếp quản lý, lao động tại doanh nghiệp nhưng không có hoặc có ít vốn; và cũng khó tránh được sự chi phối, hưởng lợi, thậm chí thao túng, trì trệ tiêu cực của những người trực tiếp hoặc đại diện cho người có nhiều vốn, nắm nhiều cổ phần.

- Mặt khác, qua cổ phần hóa sẽ dẫn đến hình thành một "hỗn hợp" đa sở hữu. Xét về mặt lý luận thì việc dựa vào một số ít sở hữu tư nhân để giúp cho sở hữu công cộng XHCN

trở nên có chủ, có động lực và hoạt động có hiệu quả là điều chưa ổn. Hơn nữa, giữa các hình thức sở hữu trong cái "hỗn hợp" ấy sẽ có sự tác động chuyển hóa lẫn nhau và vấn đề cần được đặt ra là hình thức nào sẽ bị chuyển hóa, ngay cả khi Nhà nước giữ quyền chi phối? Bởi thực tế đã có nhiều liên doanh làm ăn thua lỗ dần dần chuyển thành 100% thuộc sở hữu nước ngoài. Do đó, về lâu dài chưa thể bảo đảm chắc chắn là không phải tư nhân hóa.

2. Mục tiêu và thực chất của cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước

Để có thể tìm ra phương thức khác bổ khuyết cho giải pháp hiện hành, cần phải nắm vững mục tiêu, yêu cầu và nội dung thực chất của cổ phần hóa.

Theo Nghị quyết TW 3 (khoá IX) của Đảng và Nghị định 187/2004/NĐ-CP ngày 16.11.2004 của Chính phủ về việc chuyển công ty nhà nước thành công ty cổ phần, ngoài việc huy động thêm vốn của xã hội để tăng cường năng lực tài chính, thì mục tiêu của cổ phần hoá là nhằm sử dụng có hiệu quả vốn, tài sản của Nhà nước, nâng cao hiệu quả, sức cạnh tranh của các doanh nghiệp nhà nước và nền kinh tế nói chung, thông qua việc thay đổi cơ cấu sở hữu, tạo ra động lực mới và chuyển doanh nghiệp nhà nước sang phương thức quản lý mới năng động, chặt chẽ hơn.

Nhìn bề ngoài, cổ phần hoá là quá trình: xác định lại mục tiêu, phương hướng kinh doanh, nhu cầu vốn điều lệ và chia ra thành cổ phần, đánh giá lại tài sản của doanh

nh nghiệp, quyết định mức vốn nhà nước cần nắm giữ và rao bán rộng rãi phần còn lại. Qua đó làm thay đổi cơ cấu sở hữu, huy động thêm vốn, xác lập cụ thể những người tham gia làm chủ, được chia lợi nhuận và chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần, thuộc sở hữu của tập thể cổ đông và chuyển sang hoạt động theo Luật doanh nghiệp.

Song, để hiểu rõ thực chất của cổ phần hoá, cần thấy rằng trong công ty cổ phần, trên cơ sở vốn điều lệ được chia ra thành nhiều phần, thì quyền lợi và trách nhiệm đối với kết quả sản xuất kinh doanh cũng được phân ra thành những đơn vị và có cơ cấu xác định tương ứng với cơ cấu sở hữu. Do đó, sở dĩ cổ phần hoá có thể nâng cao hiệu quả của các doanh nghiệp nhà nước là do qua cổ phần hoá, cơ cấu sở hữu của doanh nghiệp được thay đổi, dẫn tới cơ cấu và cơ chế thực hiện quyền lợi và trách nhiệm đối với kết quả sản xuất kinh doanh cũng thay đổi theo; từ đó tạo ra một cơ cấu động lực có chủ thể rõ ràng và hợp lực mới mạnh mẽ hơn; đồng thời, chuyển doanh nghiệp sang vận hành theo cơ chế quản lý mới, tự chủ, năng động hơn, nhưng có sự giám sát rộng rãi và chặt chẽ hơn.

Cho nên, thực chất cổ phần hoá nói chung chính là giải pháp tài chính và tổ chức, dựa trên chế độ cổ phần, nhằm đổi mới cơ cấu và cơ chế phân chia quyền lợi và trách nhiệm gắn chặt với kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Còn cổ phần hóa theo phương thức hiện hành là giải pháp nhằm làm thay đổi cơ cấu sở hữu, dẫn tới thay đổi cơ cấu và cơ chế thực hiện quyền lợi và trách nhiệm từ chỗ chỉ có Nhà nước nắm quyền và chịu trách nhiệm chuyển sang chia sẻ kết quả kinh doanh, cả quyền lợi và trách nhiệm, lợi nhuận và rủi ro cho những người tham gia góp vốn, qua đó tạo ra động lực, trách nhiệm và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp.

3. Cổ phần hóa theo phương thức xã hội chủ nghĩa

Qua nghiên cứu cho thấy có thể thực hiện một phương thức khác,

một quy trình trái ngược với phương thức hiện hành nhưng vẫn bảo đảm mục tiêu và thực chất của cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước. Đó là tiến hành cổ phần hoá xuất phát từ nội dung thực chất, kết hợp vừa căn cứ theo vốn, vừa theo mức đóng góp lao động của những người quản lý và lao động trong doanh nghiệp (gọi chung là người lao động) để chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần.

Thực ra đây là phương thức cổ phần hoá dựa theo quan niệm doanh nghiệp nhà nước là do Nhà nước và người lao động cùng góp vốn, góp sức tạo nên. Bởi trong nền kinh tế thị trường, lao động cũng là một yếu tố sản xuất kinh doanh, cũng là một loại vốn. Do đó, bằng một phép tính đơn giản được gọi là "lượng hoá vốn lao động", có thể quy đổi lao động sống thành lao động quá khứ, tức là thành vốn góp của người lao động (hoặc ngược lại), nhằm hình thành một khối lượng vốn đồng chất có thể chia thành cổ phần để làm căn cứ phân chia kết quả kinh doanh giữa Nhà nước và người lao động. Hơn nữa, phần lớn lợi nhuận được chia lại được đưa vào quỹ đầu tư phát triển và chuyển thành cổ phần khi có nhu cầu tăng vốn điều lệ. Bằng cách này cũng tạo ra được một cơ cấu động lực mới, có chủ thể cụ thể và chuyển doanh nghiệp nhà nước sang vận hành theo cơ chế quản lý mới, chặt chẽ, hiệu quả hơn.

Có thể trình bày nội dung cơ bản của phương thức cổ phần hóa này như sau:

- **Thứ nhất**, cơ sở lý luận của phương thức cổ phần hoá này là áp dụng chế độ phân chia kết quả kinh doanh vừa theo vốn, vừa theo lao động và ngày càng lấy lao động làm chính. Bởi vì theo học thuyết giá trị thặng dư, lợi nhuận là do công nhân sáng tạo ra, cho nên về mặt đạo lý họ phải được hưởng; hơn nữa, để nâng cao hiệu quả kinh doanh cần phải phân chia cho họ để kích thích, tạo động lực và nâng cao trách nhiệm. Nhiều doanh nghiệp TBCN ngày nay cũng đã thực hiện điều này. Tuy nhiên, người lao động được hưởng lợi nhuận, thì cũng phải chia sẻ trách

nhiệm tương ứng khi doanh nghiệp bị lỗ, có như vậy mới công bằng, hợp lý và mới thực sự nâng cao được trách nhiệm làm chủ của họ. Tuy nhiên, cần phải kết hợp thực hiện phân phối vừa theo vốn, vừa theo lao động, bởi vì tình thế mới phù hợp với tính chất và trình độ phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay.

- **Thứ hai**, sau khi trích lập các quỹ dự phòng rủi ro, phần lợi nhuận ròng còn lại đã chia cho ai thì người đó có toàn quyền quyết định phân phối tiếp vào các quỹ còn lại, riêng quỹ đầu tư phát triển phải được trích lập đạt một tỷ lệ nhất định để đáp ứng nhu cầu phát triển mở rộng của từng doanh nghiệp. Nghĩa là người lao động hoàn toàn được hưởng và định đoạt phần lợi nhuận đã chia cho mình nhưng không được làm ảnh hưởng đến việc tích lũy để dự phòng rủi ro và phát triển doanh nghiệp.

- **Thứ ba**, cơ cấu tổng thu nhập của mỗi lao động, kể cả giám đốc, gồm có 2 khoản cơ bản: Một là, tiền công căn bản, là giá cả sức lao động có thể được tính như hiện nay. Hai là, phần được chia từ lợi nhuận, phần này lại được phân thành hai khoản: một được phân vào quỹ khen thưởng và phúc lợi để tiêu dùng, cũng có thể trích lập như hiện nay; một được trích lập vào quỹ đầu tư phát triển để tích lũy, khoản này sẽ được bổ sung vào vốn điều lệ và chuyển thành cổ phần của người lao động khi có nhu cầu, và sẽ bị khấu trừ nếu quỹ dự phòng tài chính không đủ bù đắp khi doanh nghiệp bị lỗ.

- **Thứ tư**, đối tượng và căn cứ để xác định mức phân chia cụ thể cho từng người lao động: Tất cả những người quản lý và lao động trong doanh nghiệp đều được hưởng chế độ phân phối này nếu thống nhất điều kiện ràng buộc là chia sẻ cả lợi nhuận và rủi ro bằng hợp đồng cụ thể. Căn cứ để xác định mức phân chia cụ thể cho từng người là mức lương căn bản được quy thành điểm để phân chia.

- **Thứ năm**, căn cứ để xác định tỷ lệ phân chia giữa chủ sở hữu vốn và người lao động: Có nhiều cách tính toán, theo đó có nhiều căn cứ

khác nhau, tùy tình hình cụ thể mà lựa chọn cho phù hợp. Ví dụ: Có thể lấy tỷ lệ giữa vốn doanh nghiệp tự huy động với vốn đầu tư của Nhà nước, xem như doanh nghiệp tự đi vay để cùng góp vốn kinh doanh như Luật doanh nghiệp nhà nước năm 2003 đã cho phép. Song, đơn giản và hợp lý hơn là phương pháp "lượng hoá vốn lao động", đó là phương pháp lấy lãi suất tiết kiệm bình quân, hoặc tỷ suất cổ tức bình quân trên thị trường chứng khoán và dựa vào quỹ lương căn bản của doanh nghiệp để quy đổi lao động sống thành vốn, từ đó xác định tỷ lệ phân chia.

- **Thứ sáu**, Về cách thức phân chia kết quả kinh doanh: Có nhiều cách tùy theo quan điểm và tình hình cụ thể: Có thể hạch toán như chế độ hiện hành và chỉ chia phần lợi nhuận được trích lập vào quỹ đầu tư phát triển theo tỷ lệ đã xác định. Hoặc phân chia theo cách không có ngưỡng, tức là lợi nhuận ròng sau khi trích lập các quỹ bắt buộc, số còn lại tất cả đều được dùng để chia. Hoặc phân chia theo cách có ngưỡng và chỉ chia phần vượt ngưỡng, tức là sau khi trích lập các quỹ bắt buộc, phần lợi nhuận còn lại phải cao hơn một ngưỡng nào đó mới chia và chỉ chia phần vượt ngưỡng.

Như vậy, tùy theo cách thức và căn cứ mà có phương thức phân chia cụ thể khác nhau. Song tất cả đều dẫn đến hình thành công ty cổ phần và tạo lập được một cơ cấu quyền lợi và trách nhiệm tương đối hài hoà hơn giữa Nhà nước với người lao động và gắn chặt với kết quả sản xuất kinh doanh.

Để dễ hình dung có thể lấy ví dụ sau:

Doanh nghiệp A có 100% vốn nhà nước là $C = 90$ tỷ đồng. Có tổng số lao động $L = 360$ người, mức lương bình quân 1 triệu đồng/người/tháng, như vậy tổng quỹ lương căn bản $V = 360$ triệu đồng/tháng. Lợi nhuận ròng một năm $P = 16,2$ tỷ đồng ($P' = 1,5\%$ /tháng). Lãi suất tiết kiệm bình quân là $0,6\%$ /tháng. Cơ cấu thu nhập của cán bộ quản lý cũng giống như mọi người, nhưng tỷ lệ chia lợi nhuận được thỏa thuận trước trong

hợp đồng thuê (giả định ban giám đốc được hưởng 5%, các thành viên hội đồng quản trị và ban kiểm soát được hưởng 5% phần lợi nhuận chia cho người lao động. Cách tính như sau:

(1) Để "luyện hoá vốn lao động", hãy giả định người lao động đóng góp công sức vào kinh doanh và nhận được một khoản tiền lương căn bản giống như họ gởi một lượng vốn vào ngân hàng và được hưởng một khoản tiền lãi là 360 triệu đồng/tháng. Như vậy, tổng vốn lao động 360 triệu: 0,6% = 60 tỷ đồng; tỷ lệ vốn nhà nước và người lao động là 90:60, căn cứ để phân chia tương ứng là 6:4. Có thể xem doanh nghiệp A là công ty cổ phần, trong đó Nhà nước có 9 triệu và người lao động có 6 triệu cổ phiếu, mệnh giá cổ phiếu là 10.000 đồng.

(2) Nếu phân chia theo cách có ngưỡng, để tính ngưỡng cần giả định giống như người lao động, nếu Nhà nước dùng 90 tỷ đồng vốn đem gởi tiết kiệm thì đương nhiên mỗi năm sẽ được lãi 6,48 tỷ đồng. Số lãi này được gọi là ngưỡng và chỉ chấp nhận chia phần lợi nhuận vượt qua mức ngưỡng đó.

(3) Kết quả tính toán như sau:

- Kết quả phân phối theo cơ chế hiện hành:

+ Trích quỹ dự phòng tài chính (10%): 1.620 triệu đồng.

+ Trích quỹ dự phòng mất việc làm (5%): 810 triệu đồng.

+ Trích lập quỹ đầu tư phát triển: 12.690 triệu đồng, (Nhà nước được hưởng toàn bộ chiếm 78,33%).

+ Trích lập quỹ khen thưởng và phúc lợi ($\approx$ 3 tháng lương): 1.080 triệu đồng (chiếm 6,66%). Phần này người lao động được hưởng, bình quân 3 triệu đồng/người/năm.

- Kết quả phân phối theo cách phân chia không có ngưỡng: Giả sử việc trích lập các quỹ cũng giống như trên, chỉ khác là phần trích lập quỹ đầu tư phát triển được phân chia theo tỷ lệ 6:4. Như vậy, Nhà nước còn hưởng 7.614 triệu đồng, chiếm 47% lợi nhuận. Người lao động được hưởng tổng cộng 5.076 triệu đồng, chiếm 31,33%; trong đó ban giám đốc hưởng 5%, bằng 253,8 triệu đồng/năm, 21,15 triệu đồng/tháng.

Hội đồng quản trị và ban kiểm soát cũng tương đương. Mỗi công nhân được hưởng 12,69 triệu đồng/năm ($\approx$ 1.269 cổ phần), bằng 1.057.500 đồng/người/tháng, chưa kể khoản khen thưởng và phúc lợi bình quân 3 triệu đồng/người/năm.

- Kết quả phân phối theo cách phân chia có ngưỡng: việc hạch toán cũng giống như trên, chỉ khác là chỉ phân chia phần vượt ngưỡng là 9.720 triệu đồng. Như vậy, Nhà nước được 6.480 + 3.726 = 10.206 triệu đồng, chiếm 63% lợi nhuận. Người lao động được hưởng tổng cộng 2.484 triệu đồng, chiếm 15,33%; trong đó ban giám đốc hưởng 5%, bằng 124,2 triệu đồng/năm, 10,35 triệu đồng/tháng. Hội đồng quản trị và ban kiểm soát cũng tương đương. Mỗi công nhân được hưởng 6,21 triệu đồng/năm, ($\approx$ 621 cổ phần), bằng 517.500 đồng/người/tháng.

(4) So sánh giữa các cách thức phân phối nêu trên cho thấy:

- Qua phân chia lợi nhuận, vẫn đảm bảo tỷ trọng các quỹ như cơ chế hiện hành, nhng các chủ thể phân phối, sử dụng các quỹ chủ động và linh hoạt hơn.

- Thu nhập của tất cả các chủ thể (Nhà nước, HĐQT, BGD và từng người lao động) được phân chia hài hoà hơn và gắn chặt với hiệu quả kinh doanh.

- Qua phân chia lợi nhuận, mặc dù phần lợi nhuận nhà nước được hưởng có giảm, nhng sẽ tạo được động lực để nâng cao hiệu quả kinh doanh. Từ đó sẽ bù đắp lại giảm sút và có thể còn được lợi nhiều hơn.

- Với cơ chế này Nhà nước sẽ thu được lợi nhuận một cách linh hoạt giống như người đầu tư vốn mua cổ phiếu và hưởng cổ tức của công ty cổ phần.

4. Ưu điểm của phương thức cổ phần hoá XHCN

Cổ phần hoá theo phương thức như trên có nhiều ưu điểm, chủ yếu là:

- Nó không chỉ dựa vào chế độ sở hữu vốn, mà còn dựa vào mức cống hiến lao động để phân phối kết quả kinh doanh. Do đó nó thể hiện rõ tính chất XHCN của doanh nghiệp

nhà nước. Từ đó, có thể gọi đây là phương thức cổ phần hoá XHCN.

- Nó gắn chặt quyền lợi và trách nhiệm của những người trực tiếp quản lý, lao động trong doanh nghiệp đối với kết quả kinh doanh, từ đó tạo ra được động lực và trách nhiệm trực tiếp, mạnh mẽ hơn, cho nên nó có thể khắc phục được tình trạng "vô chủ" và nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp nhà nước.

- Cách thức tiến hành đơn giản hơn, tránh được sơ hở, thất thoát tài sản của Nhà nước. Bằng một chủ trương chung là có thể biến tất cả các doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần nhà nước mà không phải có sự nhất trí của những người đang quản lý doanh nghiệp, nhất là không sợ sơ hở thất thoát tài sản của Nhà nước khi xác định giá trị doanh nghiệp.

- Nó có thể thực hiện cho tất cả các doanh nghiệp nhà nước vì không sợ ảnh hưởng đến sự chi phối của Nhà nước đối với doanh nghiệp, cũng như đến vai trò nền tảng, chủ đạo và tính chất xã hội chủ nghĩa của doanh nghiệp nhà nước.

- Có thể kết hợp phương thức cổ phần hoá này với phương thức hiện hành bằng cách tiến hành đồng thời, hoặc trước, hoặc sau để hạn chế nhược điểm, phát huy tối đa ưu điểm và làm tăng ý nghĩa, hiệu quả của chủ trương cổ phần hoá hiện hành.

- Cũng có thể áp dụng phương thức cổ phần hoá này để tăng cường động lực, tạo ra tính XHCN và nâng cao hiệu quả cho các doanh nghiệp dân doanh. Có phải chăng đây là một phương thức ra đời của các doanh nghiệp mang tính định hướng XHCN phù hợp với quy luật "lịch sử tự nhiên" và thực tiễn nước ta.

Tóm lại, cổ phần hoá theo phương thức hiện hành là thông qua cấu trúc lại sở hữu mà tạo ra cơ chế tổ chức quản lý và hệ thống động lực mới, mạnh mẽ và hiệu quả hơn. Còn cổ phần hoá theo phương thức nói trên là dựa vào việc đổi mới chế độ phân phối thu nhập mà tạo ra cơ cấu động lực và cơ chế tổ chức quản lý mới, mang tính chất XHCN, từ đó nâng cao hiệu quả và phát triển doanh nghiệp nhà nước ■