

Vấn đề lao động trong các doanh nghiệp cổ phần hóa (DN - CPH) hiện đang nổi lên hai vướng mắc chủ yếu, đó là:

Thứ nhất, một số người lao động trong các DNCPH chưa được hưởng đầy đủ chế độ ưu đãi theo Nghị định số 44/1998/NĐ-CP.

Trên thực tế, việc thực hiện chế độ ưu đãi cho người lao động trong các DNCPH theo Nghị định số 44/1998/NĐ-CP đã dẫn đến hiện tượng người lao động ở doanh nghiệp này được mua đủ 10 cổ phần ưu đãi cho 1 năm làm việc, còn người lao động ở DN khác lại chỉ được mua số cổ phần ưu đãi cho 1 năm làm việc ít hơn, có thể là 8, là 6 hoặc thậm chí ít hơn nữa. Hiện tượng không công bằng đã nảy sinh. Sở dĩ có hiện tượng này là vì ở những DN khác nhau thì giá trị phần vốn nhà nước là rất khác nhau, số người lao động cũng rất khác nhau và thâm niên công tác của họ lại càng khác nhau. Với những DN được thành lập đã vài chục năm, số vốn nhỏ, số công nhân đông, thâm niên công tác lâu thì chắc chắn người lao động sẽ không được nhận đủ phần ưu đãi mà nhà nước dành cho họ theo Nghị định này.

Để giải quyết mâu thuẫn trên, Chính phủ đã giao cho Bộ tài chính thành lập Quỹ hỗ trợ CPH và Thủ tướng chính phủ cũng đã ban hành Quyết định số 177/QĐ-TTg (ngày 30.8.1999) về tổ chức hoạt động của Quỹ hỗ trợ sắp xếp và CPH DNNN. Tuy nhiên, cho đến nay việc triển khai hoạt động của quỹ này vẫn chưa được thực hiện. Vì vậy người lao động trong các DN CPH vẫn đang mong ngóng khoản tiền này.

Một vấn đề khác liên quan đến chính sách ưu đãi cho người lao động nghèo trong các DN CPH cần phải được giải quyết, đó là: xác định tiêu chí người nghèo như thế nào? Theo hướng dẫn của Bộ lao động thương binh và xã hội đưa ra, người lao động nghèo là người có thu nhập bình quân trong gia đình dưới 144.000đ/tháng. Song về mức quy định này tại một số hội nghị triển khai CPH đã có nhiều ý kiến cho rằng không ổn. Sau đó Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn lại với mức bình quân 300.000đ/người/tháng. Thực tế triển khai quy định này lại nảy sinh hai vướng mắc. Một là, xác định như thế nào đối với thu nhập bình quân, đặc

biệt khi một người trong gia đình làm việc trong DNNN, còn người khác lại làm việc ở khu vực tư nhân, không có thu nhập ổn định. Hai là, mức 300.000đ được chấp nhận ở một số địa phương, còn một số địa bàn khác thì không. Vậy giải quyết những vướng mắc này như thế nào?

Thứ hai, xuất hiện tình trạng lao động dôi dư không chỉ sau khi tiến hành CPH mà ngay cả khi đang tiến hành CPH.

Hàng trăm DN đã CPH trước đây nhưng không có hiện tượng lao động

tế, nhiều DN chưa hình thành quỹ hỗ trợ này. Hơn nữa, nếu DN có quỹ thì họ cũng chỉ chi trả cho người lao động trong thời gian mà người lao động đã làm việc cho họ, vậy thời gian trước đó nếu người lao động đã làm việc ở nhiều DN khác nhau thì ai sẽ chi trả và trả theo phương thức nào? Mặt khác, nếu bình quân mức trợ cấp cho 1 lao động mất việc từ 10 - 14 triệu đồng thì ước tính tổng số tiền hỗ trợ sẽ lên tới 6.000 - 9.000 tỷ đồng. Đây là số tiền không nhỏ và trong điều kiện nguồn ngân sách hạn hẹp hiện nay thì việc giải quyết vấn đề này là rất khó thực hiện.

+ Nhà nước đã có quy định sử dụng quỹ hỗ trợ sắp xếp và CPH DNNN để cấp cho công ty cổ phần trong việc đào tạo lại người lao động, nhưng cho đến nay mức hỗ trợ là bao nhiêu cũng chưa rõ và thời gian đào tạo lại là bao

hiều cũng chưa được qui định. Hơn nữa, sau khi gửi người lao động đi đào tạo rồi cũng sẽ nảy sinh thêm nhiều vướng mắc khác như giải quyết như thế nào về mối quan hệ giữa nhà nước - công ty cổ phần - cơ sở đào tạo và người lao động? Trong quá trình học nghề - thực hành nếu có sản phẩm thì nó thuộc về ai? Nếu người lao động bỏ học thì ai là người đứng ra giải quyết? v.v...

Tất cả những ách tắc trên đang cản trở tiến trình CPH. Nó làm cho người lao động không hưởng ứng tích cực, tiến trình CPH chậm trễ. Để tháo gỡ kịp thời những vướng mắc này, cần phải tiến hành những giải pháp sau:

Một là, tạo điều kiện thuận lợi để người lao động trong các DN CPH được hưởng đúng và đủ chế độ ưu đãi cho họ theo Nghị định số 44 - 1998/NĐ-CP của Chính phủ.

Với trường hợp người lao động ở các DN đã CPH chưa được mua đủ số cổ phần ưu đãi thì nhà nước phải khẩn trương trích Quỹ hỗ trợ sắp xếp và CPH DNNN bù đắp cho họ tương ứng với phần họ được hưởng (1 cổ phần ưu đãi 30.000đ) để họ có thể đầu tư vào mua cổ phần ở các DN sẽ CPH khác. Còn trong trường hợp ở những DN đang tiến hành CPH mà qua tính toán thấy người lao động có thể không được mua đủ số cổ phần ưu đãi thì nhà nước nên bù đắp cho họ kịp thời để họ có thể dùng số tiền đó vào việc mua cổ phiếu của công ty mà họ sẽ làm việc.

Với trường hợp người lao động chưa có đủ tiền để mua số cổ phần ưu đãi của mình ngay một lúc thì nhà nước

GIẢI PHÁP CHO VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CỔ PHẦN HÓA

TS. NGUYỄN THỊ THƠM

dôi dư. Hơn thế nữa tại các DN đã CPH được hơn 1 năm, số lao động không những không bị cắt giảm mà còn tăng lên đáng kể. Song trong thời gian gần đây đã bắt đầu xuất hiện lao động dôi dư không chỉ sau CPH mà ngay cả trong khi DN đang tiến hành CPH. Theo báo cáo của Tổng công ty than VN, trong 5 DN thuộc khối dịch vụ CPH, với 650 lao động đã dôi dư 76 người (khoảng 12%). Tại Hải Phòng, 4 DN CPH đã bố trí hết lao động, tuy nhiên nếu công ty cổ phần tiến hành đổi mới công nghệ thì chắc chắn số lao động dôi dư sẽ không ít hơn 20% tổng số lao động của 4 DN này. Ở Bộ giao thông vận tải, tình hình lao động dôi dư còn nặng nề hơn. Theo báo cáo của Bộ, khi tiến hành CPH, toàn ngành sẽ dôi dư 9.000 lao động, trong đó khối xây dựng chiếm 44%, khối cơ khí 25% và khối vận tải, dịch vụ là 31%. Cả nước với kế hoạch CPH 1/3 số DNNN hiện có (khoảng 2.000 DN) thì sẽ có khoảng 50 - 60 vạn lao động bị mất việc làm. Hầu hết số lao động này là lao động phổ thông, trong đó khoảng 40% số lao động ở độ tuổi dưới 40. Đây là vấn đề xã hội nảy sinh khi CPH, không thể không giải quyết.

Ở Nghị định 44/1998/NĐ - CP và Thông tư số 11/1998/TT-LĐ-XH cũng đã hướng dẫn việc giải quyết vấn đề này. Tuy nhiên, cho đến nay, xung quanh vấn đề này còn rất nhiều ách tắc, chẳng hạn:

+ Theo chế độ quy định 1 năm làm việc, người lao động được trợ cấp 1 tháng lương do DN chi trả, nhưng thực

có thể tạo điều kiện cho họ được hưởng trọn vẹn chế độ ưu đãi bằng cách mở rộng chế độ bán chịu trả chậm hoặc chia việc bán cổ phần cho họ thành nhiều đợt, không nhất thiết phải bán hết số cổ phần mà nhà nước không cần nắm ngay một đợt, một lúc như hiện nay.

Hai là, về việc xác định tiêu chí người lao động nghèo trong DN CPH: Không nên quy định một mức cứng nhắc (300.000đ/người/tháng) cho mọi vùng, mọi nơi như hiện nay. Bởi vì, do chênh lệch về giá cả giữa các vùng nên có thể cùng một mức lương, song mức sống lại khác nhau. Vì vậy nên chăng áp dụng biện pháp ở những vùng khác nhau thì quy định mức nghèo cũng khác nhau, tùy thuộc cụ thể vào tình hình của vùng đó. Chẳng hạn mức người lao động nghèo ở các thành phố phải cao hơn ở những vùng nông thôn.

như: quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, quỹ trợ cấp mất việc, quỹ đào tạo của DN...)

Ngoài những biện pháp tình thế trên, DN cũng cần phải áp dụng những biện pháp có tính chất cơ bản như cải cách sản phẩm, cơ cấu lại sản phẩm, đa dạng hóa sản phẩm. Có sản phẩm mới sẽ có thêm việc làm mới và như vậy sẽ có chỗ để giải quyết việc làm cho những công nhân dôi dư, thậm chí còn tiếp nhận thêm công nhân mới.

+ Phía nhà nước: cần có biện pháp hỗ trợ như cho phép DN sử dụng vốn vay với lãi suất thấp để tạo thêm việc làm, cung cấp cho họ các dịch vụ tìm việc (qua các trung tâm giới thiệu việc làm), cho họ vay vốn để tự tạo việc làm.

Với người lao động trong diện về hưu trước tuổi, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm thì nhà nước không nên cắt giảm lương của họ như chế độ

hiện hành qui định (1 năm nghỉ hưu trước tuổi sẽ cắt giảm 1% mức bình quân của tiền lương). Làm như vậy sẽ giúp cho DN giải quyết dễ dàng hơn đối với số lao động trong diện này.

Với người lao động trong diện trợ cấp mất việc, như đã phân tích ở trên, hầu hết các DN chưa có quỹ dự phòng trợ cấp mất việc. Vì vậy, nhà nước cần phải hình thành quỹ này từ nguồn ngân sách nhà nước, từ các tổ chức quốc tế, từ quỹ hỗ trợ CPH, từ các cá nhân và tổ chức trong và ngoài nước. Nhưng vì tổng số tiền hỗ trợ rất lớn, nguồn ngân sách lại hạn hẹp, nên nhà nước có thể áp dụng các cách thức như sau: thông qua một quỹ trung gian nhận nợ với người lao động và kiểm soát tiến trình chi trả như một khoản tiết kiệm có kỳ hạn hoặc chuyển khoản trợ cấp này thành cổ phần trong DN CPH (nếu người lao động muốn).

Bốn là, về việc đào tạo và đào tạo lại người lao động: Một mặt nhà nước cần quy định rõ mức hỗ trợ kinh phí đào tạo và đào tạo lại người lao động để kịp thời đáp ứng yêu cầu của các DN CPH có người lao động cần gửi đi đào tạo. Hơn nữa, vì kinh phí cho đào tạo lại là lớn, nên bên cạnh khoản hỗ trợ từ Quỹ hỗ trợ sắp xếp và CPH DNNN, nhà nước nên chăng có quy định về việc DN CPH phải hỗ trợ một phần kinh phí cho đào tạo lại người lao động để tạo điều kiện thuận lợi cho họ trong quá trình đi học. Mặt khác, do xung quanh việc đào tạo lại người lao động nảy sinh mối quan hệ giữa nhà nước - CTCP (DN CPH) cơ sở đào tạo - người lao động, nên cần phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên để bảo đảm cho người lao động được hưởng đầy đủ chế độ, đồng thời cũng cần có quy định về trách nhiệm và nghĩa vụ của người lao động trong quá trình đào tạo để đạt kết quả tốt nhất ■



Ngoài ra, để việc xác định những người lao động gọi là nghèo được khách quan và dân chủ hơn, ở các DN CPH cũng nên để cho công đoàn, tập thể công nhân viên bàn bạc, nhất trí.

Ba là, về việc giải quyết tình trạng lao động dôi dư: Để giải quyết vấn đề này, trước hết cần thống nhất quan điểm đây không phải là việc riêng của DN hay của nhà nước mà phải có sự phối hợp từ cả hai phía.

+ Phía DN: phải chủ động xây dựng kế hoạch giải quyết lao động dư thừa trên cơ sở đề án đổi mới, phát triển DN. Phải phân loại lao động để xác định số lao động dôi dư và đưa ra hướng giải quyết cụ thể (cho nghỉ hưu sớm đối với người gần đến tuổi nghỉ hưu, đào tạo lại để tái sử dụng, hỗ trợ chuyển sang ngành nghề mới...). Phải xác định các nguồn vốn để giải quyết lao động dôi dư (có thể lấy từ các nguồn

