

GIẢI QUYẾT LAO ĐỘNG DÔI DƯ TRONG QUÁ TRÌNH CỔ PHẦN HOÁ DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

PHẠM TUẤN ANH

Học viện Hành chính Quốc gia

I. Một số kết quả

Qua hơn mười năm thực hiện, cổ phần hoá (CPH) doanh nghiệp nhà nước (DNNN) đã trở thành giải pháp cơ bản và quan trọng nhất trong cơ cấu lại DNNN, để các doanh nghiệp (DN) có cơ cấu thích hợp hơn và phát triển tập trung vào những ngành, lĩnh vực then chốt, đáp ứng yêu cầu và xu hướng phát triển của nền kinh tế nước ta trong hội nhập kinh tế quốc tế. Chỉ đề cập riêng đến việc giải quyết lao động ở các DN đã cho thấy vấn đề này đạt được một số kết quả tốt.

Về vấn đề giải quyết việc làm, theo Báo cáo của Ban Đổi mới và Phát triển doanh nghiệp trung ương đã có 654 DN được cấp hơn 800 tỉ đồng trong quá trình CPH để giải quyết cho gần 27 nghìn lao động dôi dư. Ngoài ra, còn giải quyết cho gần 10 nghìn lao động dôi dư ở 355 công ty cổ phần với số tiền xấp xỉ 280 tỉ đồng. Từ khi thực hiện CPH DNNN, số lao động có việc làm không những không giảm mà bình quân tăng 6,6% nhờ các DN đã có thêm điều kiện mở rộng sản xuất - kinh doanh, tạo thêm được nhiều việc làm mới, thu hút thêm lao động như ở Công ty cổ phần Đại lý liên hiệp vận chuyển tăng 4,3 lần; Công ty cổ phần Sản xuất và kinh doanh kim khí: 3,2 lần; Công ty cổ phần may Hồ Gươm: 2,8 lần... Đây cũng là một cơ hội tốt để giảm số lao động thất nghiệp từ 13,7% xuống 8,9%, là một kết quả tích cực của CPH DNNN. Hiện nay, số lao động được tuyển dụng lại tuy chỉ khoảng 10% lao động dôi dư, song có tới hơn 50% trong số này được làm đúng chuyên môn kỹ thuật của mình.

Về thu nhập của người lao động, bình quân tăng 12% so với trước. 80% số lao động sau khi được bố trí, sắp xếp lại hoặc có điều kiện để tự tìm việc làm mới xác nhận, tiền công lao động mà họ nhận được bằng hoặc cao hơn khi còn làm ở các DNNN. Nhiều công ty sau khi cổ phần đã đem lại mức thu nhập cao cho người lao động, đó là: Công ty cổ phần Đại lý liên hiệp vận chuyển tăng 4 lần so với trước; Công ty cổ phần Thủy sản Hoài Nhơn tăng 2,7 lần; Công ty cổ phần Sản xuất và kinh doanh kim khí tăng gấp 2 lần,...

Các DN CPH cũng đã có quy chế rõ ràng về nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động, gắn tiền lương và thu nhập với chất lượng công việc, nhờ đó, đã nâng cao được năng suất lao động. Tại Hà Nội, theo báo cáo của 65 DN CPH, sau khi được chuyển sang công ty cổ phần đã tuyển thêm hơn 600 lao động mới, thu nhập bình quân của người lao động tăng hơn 30% so với trước khi DN chuyển đổi. Đại bộ phận người lao động trong các công ty cổ phần là các cổ đông, được mua cổ phiếu với giá ưu đãi (giảm giá 30%). Bình quân mỗi năm công tác người lao động được mua gần 10 cổ phiếu với giá ưu đãi, tổng mức giảm giá gần 50 tỉ đồng.

Đặc biệt, từ sau khi Chính phủ ban hành Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11-4-2002 về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại DNNN, đến nay, theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tỉ lệ lao động dôi dư còn khoảng 19% so với lao động hiện có; trong đó, có 91,03% lao động dôi dư được hưởng chế độ theo Nghị định số 41. Tính chung trong

các DN thực hiện các biện pháp cơ cấu lại, riêng ở thời điểm năm 2004 đã có hơn 1.000 DN được Bộ Tài chính cấp kinh phí cho gần 4.800 người nghỉ hưu trước tuổi với số tiền xấp xỉ 85 tỉ đồng; 42.827 người được hưởng trợ cấp mất việc làm với số tiền gần 1.300 tỉ đồng. Đối với các DN thực hiện CPH, có 464 DN, bộ phận DN thực hiện chuyển thành công ty cổ phần chiếm gần 45% so với tổng số DN thực hiện các biện pháp cơ cấu lại được Bộ Tài chính duyệt cấp kinh phí; số đối tượng được giải quyết là 21.169 người, chiếm hơn 44% so với tổng số lao động dôi dư với tổng số tiền đã được cấp là 617,213 tỉ đồng. Trong đó, có 2.305 người nghỉ hưu trước tuổi được trợ cấp với số tiền: 39,749 tỉ đồng; 18.859 người hưởng trợ cấp mất việc làm được trợ cấp với số tiền: 577,294 tỉ đồng.

Qua khảo sát về việc thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động dôi dư cho thấy, đời sống của người lao động cơ bản vẫn duy trì được ở mức cũ hoặc ít nhiều được cải thiện, tuy có một số lao động không còn làm công việc cũ song không có ảnh hưởng xấu đến cuộc sống, sinh hoạt, việc làm của họ và gia đình (có tới 89% số người được phỏng vấn khẳng định điều này). Với số tiền trợ cấp nhận được, phần lớn họ sử dụng để gia tăng tài sản có giá trị, chi trả nợ hoặc đầu tư tài chính để bảo toàn vốn hoặc đem lại thu nhập mới. Phần lớn người lao động mất việc do sắp xếp, CPH DN (74%) đều muốn nhận số bảo hiểm để bảo lưu chế độ bảo hiểm xã hội sau này, chỉ có khoảng 20% nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần. Điều này có nghĩa là đời sống của người lao động nghỉ hưu trước tuổi về cơ bản là được bảo đảm. Hiện tại, phần lớn các DN (86,5%) được sắp xếp lại có nhu cầu tuyển lao động mới; trong đó, 28% do DN mở rộng quy mô sản xuất, 25,7% do cần có lao động chuyên môn, 7,2 % do đầu tư mới hoặc thay đổi thiết bị. Người lao động được tuyển mới, phần lớn cũng đã đáp ứng được về yêu cầu trình độ như đã qua đào tạo công nhân kĩ thuật (40,1%), lực lượng lao động trẻ cũng được sử dụng nhiều hơn. Thu nhập bình

quân hàng tháng của người lao động tăng 34,5% so với thời điểm trước khi sắp xếp DN.

Các số liệu nêu trên cho thấy sự tác động tích cực của các giải pháp hỗ trợ lao động dôi dư. Đa đa số (96,6%) lao động dôi dư do sắp xếp lại DN cho rằng các DN đã thực hiện giải quyết chế độ, chính sách cho người lao động công bằng, nhanh chóng. Tuy nhiên, cũng còn một số địa phương, thời gian chờ đợi nhận trợ cấp còn kéo dài kể từ khi có quyết định nghỉ việc, chủ yếu là do những khó khăn trong việc chuẩn bị phương án, tính toán trợ cấp, các thủ tục xử lý bảo hiểm xã hội, khó khăn trong việc xác định thời gian làm việc tại DN và thời gian làm việc hưởng lương có đóng bảo hiểm xã hội ở các cơ quan, DN khác... Điều này, cũng đặt ra việc xem xét lại những quy định về thời hạn xét duyệt và trợ cấp lao động dôi dư ở các DN chuyển đổi hình thức sở hữu sao cho thực tế hơn.

2. Vương mặc và một số giải pháp.

Đặc trưng của các công ty cổ phần hình thành từ CPH DNNN là phải kế thừa một lực lượng lao động dôi dư từ DNNN cũ để lại. Ở một số DN, trước khi CPH thì số lượng lao động dư thừa thuộc diện biên chế cho những công việc như quét dọn, trông xe, bảo vệ, tạp vụ... chiếm tỉ lệ rất lớn. Hầu hết những lao động làm các công việc này trình độ học vấn thấp, thiếu năng lực; chủ yếu là lao động phổ thông, thậm chí có những người bị tai nạn lao động, tàn tật từ các bộ phận khác chuyển đến. Do đó, sau khi CPH, lao động dôi dư từ số này rất lớn và khó bố trí công việc. Trong khi đó, Quỹ hỗ trợ DN sau CPH dành cho đào tạo lại lao động không nhiều, vì thế, muốn nâng cao hiệu quả hoạt động sau CPH, các DN vừa phải tự đầu tư một khoản tiền lớn để đào tạo lại người lao động, lại vừa phải tuyển thêm một số người mới. Chi phí tăng lên và thu nhập của người lao động khó được cải thiện một cách rõ rệt. Vì vậy, lao động dôi dư là lực cản không nhỏ đối với sự phát triển của DN sau CPH, làm tăng thêm những khoản chi mà nếu không có nó, DN có thể đầu tư mở rộng sản xuất hoặc tăng lương cho những người có chuyên môn cao để từ đó khuyến khích họ

tích cực lao động và cống hiến được nhiều hơn đối với sự phát triển của DN. Do vậy, để tạo điều kiện bố trí, sắp xếp lại lao động ở các DN một cách hợp lý và người lao động có thêm cơ hội việc làm, đồng thời thúc đẩy nhanh quá trình CPH DNNN, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Một là, từng bước phát triển thị trường lao động ở Việt Nam, tập trung vào các chính sách và giải pháp nhằm tạo thuận lợi cho việc luân chuyển lao động, tạo điều kiện giải quyết số lao động dôi dư của DN được CPH từ DNNN. Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ người lao động bị mất việc làm khi tham gia thị trường lao động như hỗ trợ về tài chính khi bị mất việc làm, chấm dứt hợp đồng trước thời hạn, đào tạo lại tay nghề cho người lao động.

Hai là, việc hỗ trợ tài chính từ các quỹ hỗ trợ để giải quyết lao động dôi dư cần được áp dụng làm nhiều lần đối với các DN có quy mô lớn, có các nhà máy đóng tại các địa bàn khác nhau, thực hiện thành nhiều công ty cổ phần và ở những thời điểm khác nhau.

Ba là, các bộ, ngành, tỉnh, thành phố và DN tiếp tục thông tin, tuyên truyền các chủ trương, chính sách, chế độ của Đảng và Nhà nước về chủ trương cải cách DNNN để nâng cao nhận thức, quán triệt nội dung và thống nhất hành động khi triển khai; phát triển hệ thống thông tin về thị trường lao động, việc làm, về các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực từ đó cung cấp thông tin cần thiết cho người lao động và người sử dụng lao động. Hệ thống thông tin này cần thông suốt trong cả nước, được nối mạng, vi tính hoá. Phát triển hệ thống các cơ sở dịch vụ việc làm, cung cấp thông tin, tư vấn, giới thiệu việc làm.

Bốn là, cần có chính sách kích cầu lao động như hỗ trợ vốn ban đầu cho những người kinh doanh nhỏ, cho các DN vừa và nhỏ, phát triển các chương trình tạo công ăn việc làm cho người lao động, xuất khẩu lao động, qua đó giảm sức ép về dư thừa lao động, chuyển dịch lao động dư thừa ở DN sau CPH sang khu vực DN vừa và nhỏ. Bên cạnh đó, cần thực hiện tốt chính sách giảm cung về lao động, bao gồm các chính

sách dân số kế hoạch hoá gia đình, chính sách di dân sang khu vực ít bị sức ép dư thừa lao động. Hình thành và phát triển thị trường nhân lực quản lý và lãnh đạo các DN sau CPH, từng bước hình thành thể chế thị trường nhân lực quản lý với đội ngũ các nhân tài được thị trường đánh giá, tuyển chọn và giới thiệu, tạo điều kiện để rút ngắn khoảng cách giữa cung và cầu về nhân lực quản lý và lãnh đạo.

Năm là, hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, bảo vệ cả người lao động và người sử dụng lao động; xem xét lại các quy định có thể làm mất tính linh hoạt của thị trường lao động và hạn chế sự di chuyển hoặc cơ cấu lại lao động. Chính sách đối với người lao động phải phù hợp với thực tế, quyền lợi cần được bảo đảm, nhất là đối tượng lao động không bố trí được việc làm được hưởng các quyền lợi như: được mua cổ phần ưu đãi, hưởng quỹ phúc lợi khen thưởng còn dư tại thời điểm CPH công bằng như những người lao động tiếp tục được làm việc tại công ty cổ phần, chế độ bảo hiểm xã hội được hưởng theo thời gian đã đóng. Thời gian tới, Nhà nước cần có biện pháp hỗ trợ, cho phép DN sử dụng vốn vay lãi suất thấp để tạo thêm việc làm, cho người lao động vay vốn tự tạo việc làm...

Sáu là, tăng cường sự phối hợp giữa các tổ chức đảng, chính quyền và đoàn thể ở các cấp, các ngành tổ chức các cuộc đối thoại với DN nhằm phổ biến các kinh nghiệm tốt, các mô hình hay của các DN đã thực hiện CPH. Thường xuyên tổ chức các đoàn kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách đối với người lao động để kịp thời ngăn chặn tình trạng thực hiện không đúng theo quy định của pháp luật. Các DN cần chủ động tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc theo đặc thù riêng của mỗi DN □

Tài liệu tham khảo:

1. Báo cáo tình hình và nhiệm vụ, giải pháp đẩy nhanh, vững chắc CPH DNNN của Ban Chỉ đạo đổi mới và phát triển doanh nghiệp, tháng 1-2005.
2. Báo cáo tình hình xử lý lao động dôi dư khi CPH DNNN của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tháng 12-2004.