

Vài suy nghĩ về chủ trương thí điểm ký hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc) hiện nay ở nước ta

NGUYỄN MINH THÔNG *

NHÌN lại 20 năm đổi mới, doanh nghiệp nhà nước đã vươn lên khá mạnh mẽ; quy mô, hiệu quả sản xuất kinh doanh, năng lực cạnh tranh được cải thiện một bước rất cơ bản. Doanh nghiệp nhà nước đang góp phần quan trọng khẳng định vai trò quyết định của kinh tế nhà nước trong việc giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa, ổn định và phát triển kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước. Trong quá trình đó, đổi mới cơ chế quản lý đã trở thành nhân tố quan trọng thúc đẩy doanh nghiệp nhà nước không ngừng phát triển theo hướng "giữ những vị trí then chốt, đi đầu trong ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ; nêu gương về năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh tế - xã hội và chấp hành pháp luật".

Trong quá trình sắp xếp, đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả của doanh nghiệp nhà nước, chúng ta đã áp dụng một số biện pháp rất cơ bản, như: hình thành, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổng công ty nhà nước; cổ phần hóa để tạo môi trường cho sự tham gia của các hình thức sở hữu thuộc mọi thành phần kinh tế, trong đó có cổ phần của người lao động; Nhà nước nắm giữ cổ phần

trong các doanh nghiệp cổ phần hóa ở các mức độ khác nhau... Quá trình sắp xếp vừa qua đã làm cho doanh nghiệp nhà nước giảm đi nhanh chóng về mặt số lượng, nếu năm 1990 là 12.084 doanh nghiệp, thì đến tháng 12-2005 còn 2.760 doanh nghiệp 100% vốn nhà nước; gần 700 công ty cổ phần do Nhà nước chi phối 51% vốn Điều lệ. Thế nhưng, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhà nước được cải thiện đáng kể, năm 2005 đóng góp 39% GDP, 50% tổng ngân sách nhà nước.

Trong quá trình sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước, một số ý tưởng về đổi mới phương thức tổ chức quản lý doanh nghiệp nhà nước đã được hình thành tương đối rõ và đang đi vào thực tiễn cuộc sống, như: chuyển tổ chức quản lý của tổng công ty nhà nước và công ty nhà nước sang hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con, tập đoàn kinh tế, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mà chủ sở hữu là Nhà nước...

Quá trình áp dụng thí điểm một số mô hình mới đã thiết lập được những mối quan hệ giữa hội đồng quản trị - đại diện trực tiếp chủ sở hữu doanh nghiệp với tổng giám đốc - người điều hành sản xuất kinh doanh. Từ rất sớm, trong một số văn bản pháp luật đã manh nha ý tưởng về thuê tổng giám đốc (giám đốc). Chẳng hạn, chủ trương của Đảng về việc hội đồng quản trị ký hợp đồng với giám đốc đã được đề ra từ 1997 tại Hội nghị Trung ương lần thứ 4,

* Chuyên gia cao cấp Ban chỉ đạo đổi mới và phát triển doanh nghiệp ở phía dưới

khóa VIII, song chưa có đủ điều kiện để thực hiện. Điều 30 của Luật Doanh nghiệp nhà nước cũng đã quy định hội đồng quản trị ký hợp đồng thuê hoặc bổ nhiệm tổng giám đốc.

Nhưng dù sao đến nay, việc ký hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc) đối với các tổng công ty nhà nước và công ty nhà nước độc lập là một ý tưởng mới. Năm 2003, Thủ tướng Chính phủ đã cho phép xây dựng đề án thí điểm ký hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc) đối với Tổng công ty Công nghiệp tàu thủy và Tổng công ty Công nghiệp ô-tô. Tiếp đó, Thủ tướng Chính phủ cho phép thí điểm thêm đối với Tổng công ty Thủy tinh và Gốm xây dựng (Viglacera); Công ty Vận tải đa phương thức; Tổng công ty Thiết bị kỹ thuật điện.

Việc thí điểm diễn ra tương đối nhanh tại Công ty Vận tải đa phương thức. Sau khi xem xét thì thấy, ông Tổng giám đốc của công ty là người có kinh nghiệm điều hành công ty có hiệu quả trong nhiều năm, nên hội đồng quản trị đã quyết định chọn phương án ký hợp đồng thuê ông này (sau khi nghỉ hưu) làm Tổng giám đốc.

Về mặt lý luận, ký hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc) ở tổng công ty nhà nước và công ty nhà nước độc lập là vấn đề rất mới đối với mọi người. Trong nhận thức, tư duy của chúng ta đã hình thành khá sâu đậm sự phân biệt, khác biệt giữa người làm thuê và người làm chủ. Trong một thời gian dài chúng ta đã phá việc làm thuê, để xây dựng một xã hội mới trong đó mọi người đều làm chủ. Bản thân mô thức: Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ đã nói lên toàn bộ lối tư duy đó. Bởi vậy, bây giờ xuất hiện "thuê tổng giám đốc (giám đốc)" rõ ràng là vấn đề mới. Trong xã hội hình thành một lĩnh vực hoạt động mới - đi làm tổng giám đốc (giám đốc) thuê, và một cung cách quản lý mới - đi thuê người về làm tổng giám đốc (giám đốc). Điều đó có nghĩa là làm tổng giám đốc (giám đốc) là một nghề. Rõ

ràng đây là một khâu đột phá về mặt tư duy lý luận, bởi vậy lẽ thường tình nó sẽ phải đối mặt với nhiều mâu thuẫn, nhất là với lối mòn tư duy cũ, với những cái hiện có cả về nhận thức lẫn cách làm thực tế.

Trước hết, chúng ta nói về ông chủ, ai là ông chủ và ai là đại diện ông chủ. *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, các nghị quyết của Đảng, văn bản quy phạm pháp luật của Quốc hội, Chính phủ đều khẳng định Nhà nước là chủ sở hữu đối với tổng công ty nhà nước và công ty nhà nước độc lập, cũng như là chủ sở hữu đối với vốn và tài sản của Nhà nước ở các loại hình công ty khác (công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần...).

Chính phủ thống nhất tổ chức quản lý tài sản, vốn liếng của Nhà nước tại những cơ sở có sự hiện hữu của chúng. Sự thống nhất quản lý ấy được dựa trên cơ sở những phương thức sau: Chính phủ trực tiếp quản lý; ủy quyền cho các bộ, cơ quan ngang bộ; phân cấp cho ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; giao cho hội đồng quản trị. Các phương án trên được lựa chọn tùy theo vị trí, vai trò và quy mô của doanh nghiệp trong nền kinh tế. Đó là những căn cứ pháp lý, nhưng khi tổ chức thực hiện việc quản lý tài sản, vốn liếng của chủ sở hữu, thực hiện quyền quản lý vốn và tài sản nhà nước ở các doanh nghiệp này để khai thác hiệu quả, bảo toàn, phát triển chúng, thì chủ sở hữu có hai phương thức để lựa chọn cách quản lý: ông chủ trực tiếp đứng ra quản lý; hoặc ông chủ thuê người quản lý.

Nhìn lại toàn bộ quá trình quản lý vốn và tài sản của Nhà nước, trong một thời gian khá dài, chúng ta không phân loại quy mô, cho nên chỉ có tổng giám đốc (giám đốc) của doanh nghiệp (kể cả lớn, vừa và nhỏ) là đại diện trực tiếp của Nhà nước đối với tài sản và vốn của Nhà nước, và chính cá nhân này có đầy đủ tư cách pháp nhân và có quyền khai thác, quản lý doanh nghiệp đó thông qua việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được Đảng và Nhà nước

giao hàng năm. Giai đoạn này coi mọi trách nhiệm, quyền hạn, quyền lợi đều do tổng giám đốc (giám đốc) quyết định. Qua tổ chức của công đoàn, đại hội công nhân viên chức, thỏa ước lao động tập thể... người lao động đã phát huy quyền làm chủ của mình, đồng thời cũng là những chứng lý rõ ràng nhất về vai trò làm chủ của người lao động ở doanh nghiệp nhà nước. Cũng trong giai đoạn này, có nơi, có lúc cấp bộ, cấp tỉnh muốn thể hiện vai trò đại diện chủ sở hữu trực tiếp can thiệp vào quyền tổ chức sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Do vậy, trên thực tế cũng chưa làm rõ được ai là chủ sở hữu đích thực, nên mới có tình trạng không có chủ, hoặc chủ chung chung.

Bộ trưởng, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh với chức năng vừa quản lý nhà nước vừa đại diện chủ sở hữu các doanh nghiệp nhà nước thuộc phạm vi quản lý. Chức năng quản lý nhà nước là xây dựng, ban hành chính sách, cơ chế quản lý đối với doanh nghiệp và kiểm tra, thanh tra việc chấp hành pháp luật, chế độ, quy định của nhà nước đối với doanh nghiệp. Còn chức năng đại diện chủ sở hữu là tổ chức, thành lập doanh nghiệp; quyết định mục tiêu, nhiệm vụ, chiến lược phát triển và kế hoạch trung, dài hạn; phê duyệt các dự án đầu tư... chịu trách nhiệm trước Nhà nước về hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Nhiều năm Đảng, Nhà nước, Quốc hội chủ trương chấm dứt tình trạng cơ quan hành chính nhà nước can thiệp trực tiếp vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp nhà nước nhằm sớm chấm dứt tình trạng "vừa đá bóng, vừa thổi còi".

Theo thời gian, bằng các chủ trương sắp xếp lại các doanh nghiệp nhà nước, Chính phủ có lựa chọn một số doanh nghiệp quy mô lớn và vừa (bằng Quyết định 90 và 91 của Chính phủ) để thành lập các tổng công ty quy mô lớn và vừa, gọi tắt là các tổng công ty 90 và tổng công ty 91.

Việc sắp xếp đó có ý nghĩa quan trọng trong việc quản lý, khai thác vốn; một mặt, ở chỗ Chính phủ tập trung vào những ngành, những lĩnh vực then chốt phục vụ phát triển kinh tế của đất nước; để các tổng công ty lớn và vừa của Nhà nước có đủ điều kiện tích tụ vốn, khai thác thế mạnh của các doanh nghiệp hoạt động cùng ngành nghề thực sự là công cụ để Nhà nước điều tiết vĩ mô nền kinh tế, duy trì các cân đối lớn bảo đảm sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Ngoài ra, về mặt tổ chức, cách sắp xếp này có ý nghĩa là hình thành các hội đồng quản trị; đại diện trực tiếp chủ sở hữu ở tổng công ty nhà nước, đặt cơ sở để tách bạch chủ sở hữu với các cơ quan hành chính thực hiện quản lý nhà nước. Điều đó có nghĩa là bộ, ủy ban nhân dân cấp tỉnh không là đại diện chủ sở hữu trực tiếp tại doanh nghiệp. Xóa bỏ cơ chế chủ quản để các cơ quan quản lý nhà nước chỉ tập trung làm tốt chức năng quản lý nhà nước, tách rõ chức năng quản lý nhà nước của cơ quan hành chính nhà nước với chức năng quản lý sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó, thiết lập một cơ chế mới, khẳng định vai trò hội đồng quản trị là ông chủ tài sản, vốn của nhà nước tại các tổng công ty nhà nước.

Trên cơ sở chọn được ông chủ trực tiếp ở tổng công ty nhà nước, công ty nhà nước độc lập là hội đồng quản trị, thì việc chọn người điều hành quản lý sản xuất kinh doanh sẽ triển khai theo hai phương án: đa số chọn một ủy viên hội đồng quản trị làm tổng giám đốc (giám đốc); một số ít làm thí điểm chọn chủ tịch hội đồng quản trị kiêm tổng giám đốc (giám đốc).

Có ý kiến cho rằng, phương án hai tập trung được quyền lực quản lý và điều hành vào một người là thể hiện chế độ một thủ trưởng tại doanh nghiệp, nhưng cũng có ý kiến trái ngược coi đây là tình trạng "vừa đá bóng, vừa thổi còi". Nếu bình luận theo hướng đó, thì cả trong phương án một cũng vậy. Bởi thật ra một

ủy viên của hội đồng quản trị làm tổng giám đốc (giám đốc) cũng là "vừa đá bóng, vừa thổi còi", và cả hội đồng quản trị là đại diện tập thể cho chủ sở hữu nhà nước, thì một ủy viên hội đồng quản trị cũng được thẩm quyền của chủ sở hữu. Do đó, thực chất của cả hai phương án vẫn là vừa làm chủ sở hữu, vừa quản lý, điều hành. Nhưng từ phương diện làm công ăn lương mà xem xét, thì hoạt động của hội đồng quản trị suy cho cùng cũng là làm thuê cho Nhà nước mà thôi!

Giai đoạn này được triển khai thực hiện đến nay đã được trên 10 năm, nhưng vẫn không làm sao thoát được tình trạng lẫn lộn, chông chéo giữa quản lý nhà nước ở các cơ quan hành chính nhà nước với quản lý sản xuất kinh doanh.

Đến nay, trong các văn bản luật, văn bản dưới luật, nghị định về tổ chức và quyền hạn của các bộ, các ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đều đang có hai chức năng: quản lý nhà nước và đại diện chủ sở hữu. Cho nên, khi xảy ra các hiện tượng vi phạm pháp luật trong quản lý kinh tế ở doanh nghiệp nhà nước, thì Quốc hội yêu cầu các bộ trưởng, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải giải trình và tìm biện pháp khắc phục. Nếu có vi phạm thường lại quy trách nhiệm cho bộ trưởng, chủ tịch ủy ban nhân dân, tổng giám đốc (giám đốc), mà hiếm khi quy được trách nhiệm cho hội đồng quản trị. Ví thế, hội đồng quản trị ở các tổng công ty, công ty nhà nước độc lập vẫn chưa thực sự có đủ quyền đại diện chủ sở hữu theo quy định.

Về mặt lý luận, cũng chưa làm rõ được vấn đề làm chủ và làm thuê. Một thói quen hiện nay khó tìm ra thuật ngữ gì cho phù hợp để thoát khỏi những định kiến cũ, đó là chúng ta rất sợ làm thuê, sợ rơi vào trạng thái làm thuê, mà đại đa số đều thích làm chủ, cho dù sự làm chủ đó trên thực tế lại cũng không có gì rõ ràng hơn (làm cho doanh nghiệp nhà nước lương thấp, nhưng ổn định hơn, và yên tâm hơn là

làm cho khu vực tư nhân có mức lương cao hơn với giả định năng suất và cường độ lao động như nhau).

Trong lúc đó, tại các nước có nền kinh tế thị trường, xuất phát từ mục tiêu khai thác tài sản như thế nào cho thật hiệu quả, còn cách quản lý trong thực tiễn rất phong phú, việc làm chủ và làm thuê đều hiện hữu. Từ đó xuất hiện phương thức mới: chủ sở hữu không còn là chủ quản lý trực tiếp tại các doanh nghiệp, mà thuê người quản lý giỏi thay mình điều hành doanh nghiệp. Như vậy, trong việc tách bạch rõ chức năng, quyền hạn của chủ sở hữu vốn với quyền hạn, trách nhiệm, quyền lợi người làm thuê quản lý điều hành doanh nghiệp... như kinh nghiệm của các nước, vai trò quản lý, điều tiết của Nhà nước không những không giảm, mà còn tăng lên, hiệu lực hơn trước, nhất là trong việc can thiệp vào nền kinh tế để khắc phục các khuyết tật của nền kinh tế thị trường và giảm nhẹ hậu quả khi nền kinh tế rơi vào tình trạng khủng hoảng hay đình đốn.

Quan niệm việc hội đồng quản trị ký hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc): Đối với nền kinh tế chúng ta, theo chúng tôi, nên định hướng dư luận coi đây chẳng qua là sự phân công của xã hội, trách nhiệm của từng loại công việc, nghĩa là người thì được giao (thuê) nhiệm vụ làm chủ, người được giao (thuê) nhiệm vụ quản lý sử dụng, khai thác tài sản của Nhà nước tại doanh nghiệp, miễn là phải làm rõ hai cặp khái niệm - phạm trù: *nghĩa vụ và quyền hạn, trách nhiệm và quyền lợi*.

Chẳng hạn, nghĩa vụ của ông tổng giám đốc (giám đốc) là hoàn thành các chỉ tiêu kinh tế - kỹ thuật của doanh nghiệp về tổng sản lượng, tổng doanh thu, lợi nhuận, nộp ngân sách...; bảo đảm công ăn, việc làm, thu nhập hợp lý cho người lao động; thi hành các văn bản pháp quy có liên quan. Đồng thời tổng giám đốc (giám đốc) có quyền: trong tổ chức sản xuất, bổ nhiệm và miễn nhiệm nhân sự thừa hành cấp dưới, tuyển dụng và cho thôi việc đối với

lao động, khen thưởng, kỷ luật, tài chính, đầu tư, đối ngoại...

Tương tự như vậy, đối với cặp khái niệm và phạm trù trách nhiệm và quyền lợi, trách nhiệm đã được cụ thể hóa đối với hội đồng quản trị, quyền lợi cũng cụ thể hóa: lương, thưởng, trang bị phương tiện đi lại, điều kiện làm việc, chế độ nghỉ ngơi... Trách nhiệm của tổng giám đốc (giám đốc) là, chăm lo cho việc khai thác hiệu quả vốn và tài sản doanh nghiệp, bảo đảm an toàn sản xuất, an toàn lao động, thiết bị sản xuất..., báo cáo thường kỳ với hội đồng quản trị, chịu trách nhiệm cá nhân trước hội đồng quản trị.

Trong quá trình thí điểm thuê tổng giám đốc, giám đốc đang nảy sinh một số vấn đề cần có sự nghiên cứu để đi đến thống nhất quan điểm, tìm các giải pháp tối ưu sau đây:

- Vị trí của tổng giám đốc (giám đốc) làm thuê có tư cách pháp nhân hay không? Theo Luật Doanh nghiệp nhà nước hiện hành thì tổng giám đốc (giám đốc) là người đại diện theo pháp luật và là người điều hành cao nhất hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; tổng giám đốc (giám đốc) có thể là thành viên hội đồng quản trị, nghĩa là tổng giám đốc (giám đốc) có đầy đủ tư cách pháp nhân đối nội cũng như đối ngoại. Quy định này cũng chưa rõ tổng giám đốc ở vị trí nào: tổng giám đốc kiêm ủy viên hội đồng quản trị; tổng giám đốc không có chân trong hội đồng quản trị; tổng giám đốc được hội đồng quản trị ký hợp đồng thuê.

- Vậy khi hội đồng quản trị ký hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc) thì tư cách pháp nhân là tổng giám đốc (giám đốc) hay hội đồng quản trị?. Có ý kiến cho rằng, tổng giám đốc (giám đốc) đã là làm thuê thì làm gì có tư cách pháp nhân!. Nếu vậy khi tổng giám đốc (giám đốc) trong quá trình sản xuất kinh doanh mà gặp trường hợp doanh nghiệp vi phạm pháp luật, thất thoát tài sản thì hội đồng quản trị chịu

trách nhiệm như thế nào? Như vậy, hội đồng quản trị phải là đại diện theo pháp luật, nhưng hội đồng quản trị lại là một tập thể, do đó phải quy định một người trong số họ, có thể là chủ tịch hội đồng quản trị có tư cách pháp nhân. Từ đó, vấn đề đặt ra là tổng giám đốc (giám đốc) có nên là ủy viên hội đồng quản trị hay không?. Qua khảo sát một số cơ sở và địa phương, nhiều ý kiến cho rằng, muốn tránh tình trạng "vừa đá bóng, vừa thổi còi", thì tổng giám đốc (giám đốc) không nên ở trong hội đồng quản trị.

- Vấn đề tiếp theo là, trong việc ký kết các hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc) có cần điều khoản nhân sự phải có tài sản thế chấp không, và mức thế chấp có phụ thuộc vào giá trị tài sản của doanh nghiệp không? Khi bàn về vấn đề này đã nảy sinh việc phải xác định, tài sản lớn đến mức độ nào thì mới thế chấp cho tương ứng với quy mô vốn và tài sản của tổng công ty, hay công ty. Vì trên thực tế có lúc, có nơi do thiếu trách nhiệm, hay trình độ năng lực quản lý yếu mà làm thất thoát, thiệt hại cho Nhà nước hàng chục, hàng trăm tỉ đồng thì tài sản cá nhân nào có thể thế chấp được?!. Có ý kiến cho rằng, tài sản cá nhân là tài sản gia đình, liên quan đến vợ con, làm sao thế chấp được. Bởi vậy, số ý kiến này đề xuất là không yêu cầu có tài sản thế chấp cá nhân trong hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc).

Loại ý kiến khác, cho rằng chỉ cần kê khai tài sản cá nhân, nhưng trong trường hợp đó, ai kê khai, thông thường kê khai ít, không đúng thực tế thì cũng chẳng có ý nghĩa gì trong việc gắn cái đó với trách nhiệm của tổng giám đốc (giám đốc).

Lại có ý kiến cho rằng không nhất thiết phải đòi hỏi cá nhân có hay không có tài sản mới ký hợp đồng thuê tổng giám đốc (giám đốc). Vấn đề là đánh giá đúng năng lực, phẩm chất con người trong việc làm tròn nghĩa vụ và trách nhiệm của tổng giám đốc (giám đốc).

Theo chúng tôi, cùng với việc phải đánh giá đúng phẩm chất, năng lực cần phải kê khai tài sản cá nhân và phải có tài sản thế chấp, và phải thế chấp ở mức phù hợp. Vì đây là một hợp đồng - hợp đồng thuê, nên nó vừa có ý nghĩa về mặt kinh tế, vừa có ý nghĩa về mặt dân sự, thế chấp là để có trách nhiệm hơn đối với tài sản chung của Nhà nước đặt dưới sự điều hành (công việc chính) của người làm thuê. Trong vấn đề này cũng tương tự như vay tiền ngân hàng, người vay cũng phải thế chấp tài sản để gắn bó trách nhiệm cá nhân với hiệu quả sử dụng vào bảo tồn tiền vay như việc thực hiện một hợp đồng - một kế ước vậy.

Như vậy, chúng ta sẽ từng bước xóa bỏ những dư luận không thích, không muốn ký hợp đồng làm thuê tổng giám đốc, coi việc tổng giám đốc, giám đốc làm thuê là "xấu hổ", là "mất danh dự", là "mất uy tín"... Tổng giám đốc (giám đốc) là một công việc được xã hội phân công, đầy tính phức tạp, đối mặt với nhiều rủi ro, mạo hiểm, đòi hỏi không những phải có trình độ, năng lực và phẩm chất cá nhân, mà còn gắn với lợi ích, quyền lợi, trách nhiệm của cá nhân, cho nên nó cũng vinh quang như bao công việc khác nếu ai làm tốt. Chưa nói, công việc đó cũng gắn với quy luật phân phối hiện nay trong xã hội ta là, có làm thì có hưởng, mà ở đây làm thuê cho Nhà nước hẳn hoi, không việc gì phải né tránh, xấu hổ và lại càng không nên ngại biện để bỏ qua một phương thức quản lý có khả năng đem lại hiệu quả cao cho các doanh nghiệp nhà nước.

Từ những bước đi ban đầu đó, cùng với nguyên tắc sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật, thiết nghĩ, chúng ta sẽ từng bước làm quen với tiêu chuẩn đạo đức chung là càng làm lợi cho xã hội được nhiều thì càng được xã hội trân trọng, tôn vinh và ban thưởng nhiều, cuộc sống càng ấm no, sung túc. Đó cũng chính là một trong những nội dung của xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. □

KINH TẾ HÀNG HÓA...

(Tiếp theo trang 41)

Theo chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2002, đến năm 2010 tỷ lệ lao động nông nghiệp ở nước ta sẽ còn 50%. Song đạt được chỉ tiêu trên rất khó. Từ năm 1996 đến năm 2000 tỷ trọng lao động nông nghiệp chỉ giảm được 3% (từ 71,2% xuống 68,2%), vậy đến năm 2010 liệu có giảm thêm được 18,2%. Việc này gặp trở ngại do phần lớn lao động nông nghiệp là lao động giản đơn, trình độ học vấn thấp, trong khi công nghiệp và dịch vụ lại đòi hỏi lao động có đào tạo và lành nghề. Do đó, xuất hiện tình trạng thừa rất nhiều lao động giản đơn và thiếu trầm trọng lao động lành nghề, và đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đẩy mạnh công tác đào tạo.

Số liệu dẫn ra ở trên cũng chỉ rõ, ở nước ta hiện nay chăn nuôi vẫn chưa trở thành một ngành chính, chưa tách khỏi trồng trọt thành một ngành độc lập. Phần lớn việc chăn nuôi gia súc, gia cầm vẫn là nghề phụ của những hộ nông dân làm nghề trồng trọt. Sản xuất nông nghiệp còn mang nặng tính chất tự cung, tự cấp, nhất là ở các vùng sâu, vùng xa và miền núi.

Trong lúc phải đẩy mạnh phân công lao động xã hội trong nước, nước ta còn phải chủ động và tích cực tham gia phân công lao động quốc tế, mở rộng quan hệ kinh tế đối ngoại, chủ động và tích cực hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế.

3.4. Nhà nước quan tâm điều tiết thu nhập của dân cư để giảm bớt sự bất bình đẳng trong xã hội. Phát triển kinh tế thị trường, bao gồm phát triển kinh tế tư bản tư nhân, tất yếu dẫn đến sự phân hóa hai cực: giàu và nghèo, tăng khoảng cách về thu nhập giữa các tầng lớp dân cư. Mặc dù chưa thể xóa ngay tình trạng bất bình đẳng ấy, nhưng nếu để chênh lệch quá lớn sẽ dẫn đến mất ổn định xã hội. Bởi vậy, Nhà nước phải quan tâm điều tiết thu nhập của dân cư bằng nhiều biện pháp, mà chủ yếu là điều tiết bằng thuế thu nhập doanh nghiệp và thuế thu nhập cá nhân. □