



THÁCH THỨC VÀ TRIỂN VỌNG ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC KHI CHUYỂN SANG HOẠT ĐỘNG THEO LUẬT DOANH NGHIỆP (NĂM 2005)

HỒ XUÂN HÙNG *

I - KẾT QUẢ ĐỔI MỚI DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

Năm 2005 là năm cuối cùng thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa IX (9-2001) và là năm "áp chót" thực hiện Nghị quyết Trung ương 9 khóa IX (05-1-2004) của Đảng về *sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước*; khởi đầu một giai đoạn mới - thực hiện Nghị định 187/NĐ-CP thay thế 64/NĐ-CP của Chính phủ về cổ phần hóa. Theo đó sẽ có bước chuyển cơ bản về chất trong việc cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, theo các nội dung sau:

- Chuyển cổ phần hóa từ việc chỉ thực hiện ở những doanh nghiệp nhỏ làm ăn thua lỗ, khó khăn sang cổ phần hóa những doanh nghiệp có quy mô lớn, kể cả một số tổng công ty.

- Từ cổ phần hóa một số lĩnh vực sang hầu hết các lĩnh vực kinh tế - văn hóa bao gồm cả hàng không, hàng hải, điện lực, bưu chính - viễn thông, dịch vụ dầu khí, tài chính bảo hiểm, ngân hàng...

- Từ cổ phần hóa theo kiểu "chia phần" khép kín là chủ yếu sang cổ phần hóa theo hình thức đấu giá công khai theo nguyên tắc thị trường.

Cổ phần hóa được xác định là giải pháp cơ bản trong quá trình đổi mới doanh nghiệp nhà

nước. Vì vậy, Nghị định 187/NĐ-CP, hiệu lực từ 20-12-2004, có tác dụng quyết định đến sự thành bại của quá trình này. Cùng với nó, các Quyết định số 155/TTg về tiêu chí doanh nghiệp mà Nhà nước giữ 100% vốn hay cổ phần chi phối, các văn bản hướng dẫn của các bộ, ngành liên quan, nhất là Thông tư số 126, ngày 24-12-2004, của Bộ Tài chính... đã thúc đẩy mạnh mẽ quá trình đổi mới doanh nghiệp nhà nước. Theo tôi, đây là một trong những khâu quan trọng nhất, tạo bước đệm trong chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước sang hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

Ngoài ra, việc tổ chức quản lý tổng công ty nhà nước và chuyển đổi tổng công ty nhà nước, công ty nhà nước độc lập theo mô hình mẹ - con được thực hiện theo Nghị định 153/NĐ-CP, ngày 9-8-2004. Đây là văn bản pháp lý rất quan trọng, vì sau một thời gian dài thí điểm, việc chuyển đổi tổng công ty, công ty nhà nước mới được chính thức hóa và cũng được tập trung chỉ đạo thực hiện trong năm 2005; vừa đáp ứng yêu cầu đổi mới doanh nghiệp nhà nước, vừa phù hợp Luật Doanh nghiệp.

* Phó Trưởng ban, Ban Chỉ đạo Đổi mới và Phát triển doanh nghiệp nhà nước Trung ương

Một số văn bản khác liên quan đến giao, bán, phá sản, giải thể và chuyển doanh nghiệp nhà nước sang công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên cũng đã được bổ sung, sửa đổi và hoàn thiện hơn trước.

Đến năm 2005 cơ chế chính sách về đổi mới doanh nghiệp nhà nước đã được hoàn thiện thêm một bước quan trọng theo hướng nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm và nhất là bình đẳng với các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế khác trong kinh tế thị trường. Các mốc quan trọng của quá trình đó là việc Quốc hội thông qua, bổ sung, sửa đổi các luật như: Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư (chung), Luật Đấu thầu, Luật Kế toán, Luật Kiểm toán, Luật Cạnh tranh, Luật Đất đai.

Kết quả đến cuối 2005, chúng ta đã cơ bản hoàn thành việc cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước, giảm mạnh các doanh nghiệp nhỏ thua lỗ, tập trung kiện toàn các tổng công ty giữ được vai trò nòng cốt trong nền kinh tế và cơ bản đáp ứng yêu cầu an ninh quốc phòng và nhu cầu dịch vụ công ích. Doanh nghiệp nhà nước đóng góp 40% GDP và nộp 50% ngân sách quốc gia; 77% doanh nghiệp có lãi so với 40% năm 2003, 13% hòa vốn (năm 2003 là 40%), 10% lỗ. Tổng số doanh nghiệp đã được sắp xếp từ năm 2001 đến hết năm 2005 là 3.590 trong số 5.655 doanh nghiệp nhà nước có từ đầu năm 2001 (năm 1992 cả nước có 12.000 doanh nghiệp nhà nước).

Doanh nghiệp nhà nước tuy đã được sắp xếp lại một cách cơ bản, nhưng quy mô vẫn nhỏ (mới đạt bình quân 71 tỉ VND vốn nhà nước cho mỗi doanh nghiệp). Còn hơn 40% doanh nghiệp có vốn nhà nước dưới 5 tỉ VND. Còn tồn tại nhiều doanh nghiệp trong tình trạng Nhà nước đang nắm giữ 100% vốn, nhưng hoạt động trong các lĩnh vực Nhà nước không cần nắm giữ hoặc chi phối. Còn hơn 10% doanh nghiệp nhà nước kinh doanh thua lỗ. Đáng chú ý là 20 tổng công ty nhà nước (chiếm 20%) hoạt động kém hiệu quả, thua lỗ lớn.

Mới khoảng 15% số vốn nhà nước có tại doanh nghiệp được cổ phần hóa, theo nhiều

đánh giá đây là tỷ lệ còn quá nhỏ bé. Nhà nước giữ cổ phần vẫn nhiều (bình quân là 46,5%) đặc biệt là vẫn nắm chi phối tới 38% số doanh nghiệp cổ phần hóa. Mọi cơ sở 100% số doanh nghiệp nhà nước cổ phần hóa theo phương thức Nhà nước không nắm giữ cổ phần.

Nhiều ý kiến cho rằng, việc chuyển đổi tổng công ty nhà nước sang mô hình công ty mẹ - con còn có nhiều sơ hở, cho nên một số doanh nghiệp thành viên "trón" cổ phần hóa bằng cách "chui" vào trong công ty mẹ 100% vốn nhà nước; cho nên vẫn còn tình trạng "bình mới, rượu cũ".

Nguyên nhân chủ yếu của những thành công:

- Mọi quốc gia trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường đều phải đối mặt với việc giải quyết các vấn đề về doanh nghiệp nhà nước. Nhưng chúng ta đã thành công trong việc đặt ra nhiệm vụ đổi mới doanh nghiệp nhà nước đồng bộ với quá trình hoạch định chính sách đổi mới. Nói cách khác, đổi mới doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam đã gắn liền với đổi mới kinh tế - chính trị - xã hội của đất nước, đồng thời là một bộ phận không thể tách rời trong đường lối đổi mới của Đảng.

- Thực tiễn 20 năm đổi mới do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo cho thấy, việc chọn giải pháp "đổi mới từ từ", chứ không chọn "liệu pháp sốc"; không chỉ để vừa làm, vừa rút kinh nghiệm trong từng bước đi, mà thực tế đã làm ổn định chính trị, xã hội và đạt mục tiêu tạo môi trường tốt cho mọi thành phần kinh tế cùng phát triển, có thời gian để thích ứng với môi trường mới; để doanh nghiệp nhà nước có điều kiện củng cố, sắp xếp, đổi mới mà vẫn giữ được vị trí quan trọng, là công cụ vật chất cho Chính phủ điều tiết kinh tế vĩ mô, phù hợp với thực tiễn Việt Nam.

- Công tác tư tưởng đã được chuẩn bị kỹ, thường xuyên, liên tục từ trong Đảng đến từng người dân, đặc biệt là đối với người lao động,

lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước. Phải làm cho họ hiểu được đổi mới doanh nghiệp nhà nước là mang lại lợi ích cho chính họ, chứ không phải là để Chính phủ từ bỏ trách nhiệm hoặc bao cấp trở lại.

- Trong quá trình đổi mới Chính phủ Việt Nam đã cử rất nhiều đoàn cán bộ cao cấp, các chuyên gia, lãnh đạo nhiều doanh nghiệp nhà nước đi nghiên cứu và học tập kinh nghiệm của các nước trên thế giới, từ khâu chính sách đến thực tế của các doanh nghiệp thuộc nhiều thành phần, đối tượng khác nhau. Mặt khác, chúng ta cũng tranh thủ được sự giúp đỡ nhiều mặt của các chính phủ, các tổ chức, cá nhân dưới nhiều hình thức, như: cử chuyên gia, tư vấn, hội thảo...

- Vừa làm vừa dò, từ thí điểm - rút kinh nghiệm đến đại trà, nhằm mục đích hoàn thiện dần chính sách, hệ thống văn bản pháp lý. Phải mất hơn 10 năm Việt Nam mới cơ bản có đủ hệ thống văn bản pháp lý cho việc đổi mới doanh nghiệp nhà nước.

- Mở ra môi trường cạnh tranh cả thị trường trong nước và quốc tế, công bố lộ trình đổi mới... để tạo "áp lực" thúc đẩy các doanh nghiệp nhà nước đổi mới công nghệ, nâng cao sức cạnh tranh để tồn tại, không còn con đường nào khác.

- Phải có tổ chức phù hợp, linh hoạt từ trung ương đến bộ, ngành, địa phương và doanh nghiệp để thực thi công việc. Tổ chức đó phải lựa chọn đội ngũ cán bộ có năng lực, tâm huyết với sự nghiệp đổi mới của Đảng.

- Sự lãnh đạo sát sao của Đảng không chỉ bằng chủ trương, đường lối, mà cả bằng việc bố trí đúng cán bộ, kiểm tra, đôn đốc và quyết tâm của cả hệ thống chính trị. Và sự chỉ đạo, điều hành của Chính phủ huy động bộ máy đủ lực để triển khai thực hiện nhiệm vụ.

Nguyên nhân của những hạn chế:

- Một số bộ, ngành, tỉnh, tổng công ty nhà nước chưa quán triệt sâu sắc và chưa chấp hành nghiêm nghị quyết của Đảng, quy định của Nhà nước trong đổi mới doanh nghiệp nhà nước.

- Thiếu chương trình, kế hoạch cụ thể, chưa sâu sát trong chỉ đạo thậm chí còn hữu khuynh, thiếu kiên quyết.

- Nhiều ưu ái bất hợp lý đối với doanh nghiệp nhà nước chưa được xóa bỏ. Sự tồn tại 2 luật của doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân đã tạo ra tư tưởng chần chừ, do dự, thậm chí thiếu niềm tin.

- Tư tưởng bao cấp còn đang "nặng", chưa được giải phóng. Sự dè dặt trong tư tưởng, lúng túng trong lý luận về "định hướng phát triển doanh nghiệp nhà nước"... là nguyên nhân dẫn đến chần chừ và chờ đợi trong tổ chức thực hiện.

- Những gánh nặng do lịch sử để lại cho doanh nghiệp nhà nước chưa được xử lý dứt điểm, như: lao động chất lượng thấp, tình trạng tài chính xấu, công nợ dây dưa, đầu tư bất hợp lý, chậm thích ứng với kinh tế thị trường...

- Những khó khăn, vướng mắc của nhiều doanh nghiệp trong giai đoạn hậu cổ phần hóa chậm được tháo gỡ làm giảm động lực thúc đẩy quá trình cổ phần hóa tiếp theo v.v..

- Cơ chế, chính sách, quy trình chuyển đổi nhất là đối với tập đoàn, công ty mẹ - con còn thiếu và chưa kịp thời cũng là nguyên nhân vừa làm chậm tiến trình chuyển đổi, vừa gây ra những yếu kém vừa qua.

II - NHỮNG THÁCH THỨC

Trong Báo cáo về các văn kiện tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đã đề cập đến Chiến lược quốc gia về phát triển doanh nghiệp, xây dựng một hệ thống doanh nghiệp có sức cạnh tranh cao, chủ lực là một số tập đoàn kinh tế và công ty lớn dựa trên hình thức cổ phần. Theo đó, cần tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước, trọng tâm là cổ phần hóa...

Như vậy, khi chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước sang hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, phải đáp ứng mấy yêu cầu sau đây:

- Cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước, giảm dần số lượng, nâng chất lượng doanh nghiệp mà

Nhà nước giữ 100% vốn. Chủ động tập trung vào một số lĩnh vực kết cấu hạ tầng và sản xuất tư liệu sản xuất và dịch vụ công ích quan trọng của nền kinh tế, những lĩnh vực dân doanh chưa làm được.

- Theo quy định của Luật Doanh nghiệp thì doanh nghiệp nhà nước là doanh nghiệp mà trong đó Nhà nước sở hữu trên 50% vốn điều lệ. Vì vậy, doanh nghiệp nhà nước có các hình thức sau: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là Nhà nước, 2 thành viên trở lên mà Nhà nước là thành viên chi phối; Công ty cổ phần Nhà nước giữ trên 50% vốn, nếu là tổng công ty thì đó là tổng công ty do Nhà nước đầu tư hoặc là tổng công ty hoạt động theo mô hình công ty mẹ - con mà trong đó công ty mẹ nhất thiết là công ty nhà nước hoặc là công ty cổ phần Nhà nước giữ cổ phần chi phối.

- Thúc đẩy hình thành được một số tập đoàn kinh tế mạnh, có tầm cỡ khu vực và quốc tế. Nhưng đó là các tập đoàn đa sở hữu, đa ngành nghề, đa quốc gia mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối.

- Chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước sang hoạt động theo Luật Doanh nghiệp phải làm cho chúng mạnh hơn, phải là lực lượng vật chất quan trọng để Nhà nước điều tiết vĩ mô. Thời gian chuyển đổi đã được xác định là 4 năm.

Để đáp ứng được 4 yêu cầu cơ bản trên quá trình chuyển đổi, phải vượt qua những thách thức lớn sau đây:

- Thách thức lớn nhất đối với các mô hình là hệ thống pháp lý chưa hoàn thiện, nhất là các quy định cho quá trình chuyển đổi tổng công ty, công ty lớn sang hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con. Đặc biệt là các tổng công ty ở Việt Nam hầu hết các tổng công ty ra đời trên cơ sở hợp nhất các công ty độc lập. Sau một thời gian hoạt động, văn phòng tổng công ty (cơ sở để xây dựng công ty mẹ) phần lớn là điều hành hành chính, thực lực kinh tế yếu, lao động lại dư thừa nhiều, năng lực kinh doanh của đội ngũ cán bộ văn phòng phần lớn là thiếu năng động.

Mô hình tập đoàn đang là "mốt" hiện nay, mặc dầu trong chủ trương đang chỉ đạo thí điểm, nhưng nhìn chung còn lúng túng, chưa có văn bản pháp quy gì cụ thể ngoài Điều 149 của Luật Doanh nghiệp. Để tập đoàn kinh tế mạnh, điều quan trọng nhất là cơ chế cho tập đoàn, nhất là cơ chế tài chính và cơ chế quản lý cán bộ. Nếu không thì chẳng khác gì tổng công ty được khoác cái tên gọi là "tập đoàn".

Mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhà nước đã được quy định rõ, nhưng phần lớn các lãnh đạo doanh nghiệp không hào hứng, ngoại trừ trường hợp không muốn cổ phần hóa và lại không còn hình thức nào khác thì chấp nhận chuyển sang hình thức này.

Công ty cổ phần mà các cổ đông là doanh nghiệp nhà nước hoặc có vốn góp của Nhà nước trên 50% (mới thành lập) đang đặt ra "dấu hỏi" lớn, nhất là vấn đề vốn góp. Phần lớn các công ty cổ phần khi thành lập, vốn điều lệ rất thấp, nhiệm vụ kinh doanh thì rất lớn. Huy động vốn vay quá nhiều, thậm chí vay cả ngân hàng thương mại để góp cổ phần. Có lẽ là cực chẳng đã mà phải "đề" ra nó. Số doanh nghiệp còn lại, đa số có quy mô lớn, hoạt động kinh doanh và cơ cấu tài chính phức tạp, lao động đông nên quá trình cổ phần hóa gặp nhiều khó khăn.

- Nội tại doanh nghiệp nhà nước: mặc dầu sau nhiều năm kiện toàn, củng cố, doanh nghiệp nhà nước đã có bước sắp xếp lại, quy mô được mở mang nhưng nhìn chung năng lực tài chính còn yếu. Vì vậy, khả năng để tổng công ty hoặc tập đoàn mà ở đó nó tự đầu tư tài chính là mỏng manh, không đáp ứng yêu cầu. Nhiều doanh nghiệp có tỷ lệ vốn tự có/vốn vay, và vốn tự có/tổng tài sản đang nằm trong giới hạn không an toàn. Gánh nặng do lịch sử để lại là lao động chất lượng thấp, dôi dư, công nợ và thua lỗ lớn. Hiện tại 20/101 tổng công ty thua lỗ rất lớn, số còn lại, nếu mở xẻ ra thì cũng đang có nhiều vấn đề. Đội ngũ cán bộ doanh nghiệp nhà nước, nhất là tổng công ty, phần lớn đang bất cập trước yêu cầu của kinh tế hội nhập, bất cập

trước yêu cầu vận hành doanh nghiệp theo mô hình mới, nhìn chung năng lực quản trị công ty còn yếu.

- Doanh nghiệp nhà nước hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, theo đó cơ chế chủ quản được giảm thiểu từ Chính phủ đến bộ, ngành và địa phương. Điều này đòi hỏi phải chuyển đổi một số chức năng của Chính phủ, bộ, tỉnh và phải tổ chức lại, hợp lý hóa các cơ quan nhà nước, nhất là cấp cục, vụ, sở, vì vậy đụng độ trực tiếp đến lợi ích và quyền hạn của một số bộ phận không nhỏ và có quyền lực.

- Tái tạo việc làm xã hội đang rất khó khăn, cộng với bảo hiểm thất nghiệp, y tế... còn quá yếu đang gây áp lực rất lớn cho quá trình chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước, nhất là khi tiến hành quá trình đa sở hữu, hoặc sắp xếp lại lao động nội bộ doanh nghiệp nhà nước.

- Tâm lý hoài nghi của xã hội đối với doanh nghiệp nhà nước biểu hiện trên 2 mặt:

Nghi ngờ tính hiệu quả của doanh nghiệp nhà nước. Thực tế các nước chuyển đổi và ở Việt Nam đều khẳng định rằng: "chừng nào doanh nghiệp nhà nước còn tồn tại thì vẫn còn một nguồn ngân sách mèm rất khó kiểm soát", vì vậy loại ý kiến này cho rằng không nên chuyển đổi loanh quanh mà đòi hỏi cổ phần hóa triệt để không giữ bất cứ loại hình nào 100% vốn nhà nước, hạn chế loại hình cổ phần nhà nước giữ chi phối, có chăng chỉ giữ chi phối ở công ty mẹ (trừ lĩnh vực trực tiếp liên quan đến an ninh, quốc phòng).

Lo ngại rằng, nếu cứ cổ phần hóa tiếp, nhất là cổ phần hóa tổng công ty và công ty lớn, liệu có dẫn đến tình trạng Nhà nước "tuột tay" và mất định hướng phát triển.

- Thị trường vốn, thị trường nhân lực, nhất là nhân lực quản trị doanh nghiệp đang rất non kém, phát triển chậm vì vậy gây tâm lý hoài nghi cho đội ngũ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước. Họ đang tìm cách tranh thủ dựa dẫm vào Nhà nước, nhất là vốn cấp, vốn ưu đãi, vốn do tăng trưởng được cấp lại... Thị trường nhân lực quản trị chưa hình thành, vì vậy cơ chế thi,

tuyển chọn, thuê lãnh đạo các cấp, các bộ phận quản trị doanh nghiệp không dễ gì thực hiện được, dễ dẫn đến tư tưởng chần chừ, kéo dài thời gian chuyển đổi về cuối (hy vọng biết đâu đến đó luật doanh nghiệp này lại được sửa đổi, chưa biết chừng ?!).

- Những vướng mắc của các doanh nghiệp hậu cổ phần chậm được giải quyết làm giảm tính hiệu quả của các công ty này và đang có tác động xấu đến các doanh nghiệp nhà nước sắp cổ phần hóa.

- Vừa qua, cải cách hành chính tiến triển ỳ ạch, cùng với sự phối hợp không tốt trong hệ thống hành chính, sự đùn đẩy trách nhiệm cộng với cách làm có tính chất ôm đồm của cấp trên... cũng làm chậm tiến trình chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước.

III - NHỮNG THUẬN LỢI VÀ TRIỂN VỌNG

Bên cạnh những thách thức nêu trên, sắp tới công tác chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước cũng có rất nhiều thuận lợi:

- Kinh nghiệm đổi mới doanh nghiệp nhà nước hơn 10 năm qua giúp cho đội ngũ cán bộ làm công tác này có quyết tâm, và tìm tòi được cách làm tốt hơn.

- Đối tượng chuyển đổi tập trung hơn, chủ yếu tại 101 tổng công ty (kể cả việc bàn giao các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên và công ty cổ phần độc lập thuộc bộ, tỉnh, thành phố về tổng công ty đầu tư kinh doanh vốn). Các văn bản pháp lý cho hoạt động các công ty con rõ hơn, đầy đủ hơn.

- Tính nhất quán trong đường lối của Đảng về phát triển kinh tế nhiều thành phần, kinh tế thị trường và chỉ đạo điều hành cụ thể của Chính phủ.

- Thành quả gặt hái được của các doanh nghiệp nhà nước sau khi chuyển đổi trong nhiều năm qua là động lực trực tiếp thúc đẩy các doanh nghiệp sắp chuyển đổi, nhất là quyền tự chủ, lợi ích của doanh nghiệp và người lao động đều tăng lên rõ rệt, nhất là hiệu quả từ quá trình

cổ phần hóa 2.900 doanh nghiệp đã rõ ràng (doanh số tăng 45%, lợi nhuận và nộp thuế đều tăng, thu nhập người lao động tăng 12%, cổ tức bình quân 17,11%, lao động tăng thêm 6,6%...).

IV - PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP

- Đẩy mạnh việc hoàn thiện các văn bản pháp quy hướng dẫn thi hành Luật Doanh nghiệp và các luật liên quan như Luật Đầu tư, Luật Đất đai... Ban hành được các tiêu chí đáp ứng yêu cầu chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước như tiêu chí chuẩn về điều kiện hình thành tập đoàn kinh tế, soát xét lại các lĩnh vực Nhà nước cần giữ 100% vốn hoặc cổ phần chi phối, để có tiêu chí các doanh nghiệp nhà nước tiếp tục thực hiện cổ phần hóa theo tinh thần Nghị quyết Đại hội X.

- Ban hành sớm các quy chế đánh giá hiệu quả doanh nghiệp nhà nước, quy chế kiểm soát, giám sát và nhất là cơ chế tuyển chọn cán bộ quản lý doanh nghiệp. Vừa thúc đẩy nâng cao trách nhiệm giám đốc doanh nghiệp, vừa tạo tâm lý ổn định, phần đầu không chỉ vì kinh tế mà cả mục đích, lý tưởng chính trị - xã hội của họ.

- Mở rộng thị trường vốn, kiên quyết cắt bỏ đầu tư không hợp lý từ vốn nhà nước vào doanh nghiệp nhà nước dưới mọi hình thức. Khuyến khích doanh nghiệp huy động vốn xã hội vào mở rộng sản xuất, kinh doanh. Khẩn trương thu hẹp, tiến tới xóa bỏ độc quyền nhà nước mà một số doanh nghiệp đang lạm dụng và xóa bỏ triệt để độc quyền kinh doanh.

- Tạo điều kiện thúc đẩy thị trường sức lao động phát triển, chú ý để có được thị trường sức lao động quản trị doanh nghiệp. Chuyển nhận thức và có cơ chế coi "giám đốc" là một nghề, chứ không phải là chức tước, phát triển thị trường thuê giám đốc. Hướng giám đốc hoạt động vì mục tiêu hiệu quả, lợi nhuận của doanh nghiệp, thoát ly vấn đề quốc tịch và vị thế chính trị.

- Thúc đẩy quá trình cải cách hành chính phục vụ cho chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước. Giảm thiểu cơ chế trình duyệt, thực chất

cũng là "xin - cho", đẩy mạnh phân cấp quyết định chuyển đổi doanh nghiệp nhà nước cho các bộ, tỉnh, thành phố, chủ tịch hội đồng quản trị tổng công ty, tập đoàn. Cùng với quá trình xây dựng tiêu chí, cần tạo ra môi trường để các doanh nghiệp tổ chức lại, đối chiếu với các tiêu chí quy định để đăng ký mô hình hoạt động phù hợp với Luật Doanh nghiệp.

- Tập trung kiện toàn các tổng công ty nhà nước theo hướng sau:

Lựa chọn những tổng công ty mạnh đủ điều kiện theo tiêu chí của tập đoàn kinh tế để làm hạt nhân hình thành các tập đoàn kinh tế. Đây là những tập đoàn đóng vai trò rất quan trọng giúp Nhà nước chủ động trong điều tiết vĩ mô, đảm bảo phát triển kinh tế đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa: là những tập đoàn mang được thương hiệu Việt Nam ra thế giới, bảo vệ, sử dụng và phân phối hiệu quả một bộ phận tài nguyên quốc gia theo hướng bền vững.

Kiên quyết hình thành tập đoàn kinh tế theo kết cấu đa sở hữu: công ty mẹ - tập đoàn - có thể 100% vốn nhà nước, có thể là đa sở hữu, nhưng Nhà nước giữ hơn 50% vốn đầu lộ. Còn các tổng công ty, công ty trong đó hầu hết là đa sở hữu. Theo phương án đã được chuẩn bị, sẽ để lại khoảng 1.800 doanh nghiệp nhà nước do Nhà nước giữ 100% vốn được chuyển sang công ty trách nhiệm hữu hạn. Tuy vậy, cũng cần tích cực soát xét tiếp để giảm thiểu số lượng này. Một số tổng công ty có chiến lược sản xuất, kinh doanh tương đồng với các tập đoàn đang xây dựng có thể tổ chức lại theo hướng sát nhập, hợp nhất. Việc làm này không chỉ đơn thuần là giảm đầu mối, mà quan trọng hơn là để tập đoàn mạnh, cổ phần hóa được thuận lợi hơn.

Những tổng công ty mà điều kiện tài chính xấu, chiến lược kinh doanh không rõ, khả năng khắc phục hậu quả thua lỗ hạn chế, cần tập trung xử lý theo hướng tách những công ty "lành mạnh" ra để tổ chức lại. Khoanh những đơn vị thua lỗ kéo dài để kiên quyết giải thể

(Xem tiếp trang 28)