

CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ LAO ĐỘNG DÔI DƯ TRONG NGÀNH ĐƯỜNG SẮT Ở BRAXIN - BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Vũ Lan Anh*

Quá trình tự nhân hóa ở các nước đang phát triển cho thấy tác động của nó đối với vấn đề việc làm là một trong những vấn đề phức tạp và thách thức nhất về chính trị. Trong khi các doanh nghiệp khu vực tư nhân có thể dễ dàng cắt giảm chi phí bằng cách sa thải lao động, thì các Doanh nghiệp nhà nước (DNNN) không thể dễ dàng làm như vậy mặc dù năng suất lao động trong khu vực nhà nước thường thấp hơn của khu vực tư nhân. Tính nhạy cảm cao của vấn đề lao động làm nảy sinh nhu cầu đòi hỏi chính phủ cần có sự can thiệp ngay trong giai đoạn đầu của quá trình xử lý lao động dôi dư. Sự tham gia trực tiếp và sớm của chính phủ vào chương trình này sẽ góp phần ổn định tâm lý xã hội và các nhà đầu tư tiềm năng. Bài viết này sẽ đề cập đến chương trình hỗ trợ lao động dôi dư trong ngành đường sắt ở Braxin với mong muốn rút ra một số gợi ý chính sách cho chương trình hỗ trợ lao động dôi dư ở Việt Nam.

1. Quá trình tự nhân hóa ngành đường sắt và đặc điểm lao động ngành đường sắt Braxin

Tổng công ty Đường sắt liên bang của Braxin (RFFSA) được thành lập năm 1957 và

trực thuộc Bộ Giao thông. RFFSA là sự sáp nhập của 18 công ty đường sắt độc lập với mục đích nâng cao hiệu quả hoạt động thông qua sự can thiệp trực tiếp của chính phủ. Tuy nhiên, do thiếu kế hoạch kinh doanh, sự can thiệp trực tiếp của chính phủ vào hoạt động kinh doanh và những can thiệp chính trị vào việc tuyển dụng lao động, nên RFFSA trở nên kém hiệu quả, làm ăn thua lỗ và thiếu vốn kinh doanh. Vào thời kỳ đỉnh điểm RFFSA có tới 16.000 lao động. Trong khi đó, nhiều tuyến đường sắt hoạt động không hiệu quả, đặc biệt là vùng Đông Bắc. Chính phủ đã có một vài nỗ lực nhằm nâng cao hiệu quả của ngành nhưng chưa đủ mạnh và không hiệu quả. Nhằm nâng cao tính cạnh tranh của ngành, chính phủ đã trình Nghị viện xem xét giảm bớt các tuyến đường sắt, cho phép các doanh nghiệp tư nhân địa phương được tự do quyết định bỏ các tuyến đường không hiệu quả. Trở ngại đối với quá trình này là sự phản đối của những người lao động bị mất việc tại những tuyến đường sắt bị bỏ do không hiệu quả. Vì vậy, Chính phủ đã đưa ra một chương trình tổng thể để hỗ trợ cho các lao động dôi dư này.

* Vũ Lan Anh, Thạc sỹ kinh tế, Hà Nội.

RFFSA đã giảm tổng số nhân công từ khoảng 110.000 năm 1975 xuống 42.000 năm 1995. Trên cơ sở chỉ tiêu năng suất lao động cho từng khu vực, ban lãnh đạo RFFSA đã ước tính số lao động dôi dư cho từng vùng.

Đến tháng 5/1995, dự kiến số lao động dôi dư là 20.000 người. Từ tháng 5 đến tháng 9/1995, có 1953 lao động tự nguyện xin thôi việc. Do đó, số lao động dôi dư phải giải quyết vào thời điểm tháng 9/1995 là 18.047.

Bảng 1. Số lượng lao động dôi dư tối thiểu của Braxin

Đơn vị: Người

Vùng	Số lao động (Tháng 5 năm 1995)	Số lao động sa thải	Tỷ lệ sa thải (%)
Đông Bắc	4.446	1.909	41,9
Trung Tây	12.039	5.575	46,7
Nam	10.616	4.547	43,4
Tubarao	367	30	8,3
Đông Nam	10.385	4.624	45,0
Khu Hành chính TW	1.209	590	48,8
Tây	2.792	772	28,2
Tổng cộng	41.991	18.047	43,0

Nguồn: Estache và các cộng sự (2000).

Để tìm hiểu đặc điểm của lao động dôi dư ngành đường sắt, người ta đã tiến hành một cuộc điều tra về đặc điểm thị trường lao động từng vùng và đặc điểm của các lao động dôi dư về độ tuổi, kinh nghiệm và trình độ đào tạo. Nghiên cứu đó cho thấy hai đặc trưng nổi bật của thị trường lao động Braxin là (i) trình độ của lực lượng lao động tương đối thấp và (ii) chủ yếu tạo ra các công việc có chất lượng thấp. Trình độ của lực lượng lao động phản ánh trình độ giáo dục thấp và chất lượng giáo dục cơ bản thấp. Việc đào tạo chuyên nghiệp là không hiệu quả, thậm chí là đối với những lao động có trình độ cao nhất. Hơn thế nữa, đào tạo trên công việc là không đủ vì tỷ lệ thay đổi công việc cao trong thị trường lao động. Tỷ lệ thất nghiệp cao làm cho người lao động thường chỉ nhận được mức lương thấp hơn nếu phải đi tìm việc làm mới. Vì vậy, người lao động thường có xu hướng chuyển sang tự kinh doanh.

Mặc dù có nhiều đặc điểm tương tự như trình độ đào tạo thấp, nhưng các lao động của RFFSA còn có những điểm khác với lực lượng lao động nói chung. Độ tuổi trung bình của họ là khoảng 41 tuổi, có 18 năm công tác trong ngành, trình độ đào tạo thấp hoặc được đào tạo quá chuyên sâu. Trong khi đó, bình quân một người lao động trong lực lượng lao động trẻ hơn ít nhất là 6 tuổi và được trả lương thấp hơn lao động ngành đường sắt từ 10 đến 30%.

Với trình độ như vậy, nếu không có sự giúp đỡ, thì các lao động dôi dư trong ngành đường sắt sẽ không thể nhanh chóng cạnh tranh tìm việc trên thị trường lao động. Thậm chí nếu họ có tìm được việc làm mới, thì họ sẽ chỉ nhận được mức lương thấp hơn. Do vậy vấn đề đặt ra là phải đào tạo đủ cho họ để giảm chi phí do kinh nghiệm làm việc quá chuyên biệt và trình độ đào tạo thấp.

Bảng 2. Đặc điểm lao động ngành đường sắt của Braxin (tháng 11/1995)

Vùng	Độ tuổi bình quân (năm)	Thời gian công tác bình quân (năm)	Trình độ tiểu học (%)	Trình độ trung học (%)	Trình độ đại học (%)	Lương bình quân tháng (real)
Hành chính TW	41	18	16	32	53	2.412
Đông Bắc	45	18	67	25	7	1.215
Trung Tây	40	17	38	54	8	1.186
Đông Nam	41	18	38	52	9	1.656
Nam	40	18	66	26	8	1.310
Tubarao	40	16	33	47	20	1.232
Tây	41	17	9	88	3	1.302

Nguồn: Estache và các cộng sự (2000).

2. Chương trình hỗ trợ lao động dôi dư ngành đường sắt

2.1. Mục tiêu

Trên cơ sở các điều tra ban đầu, Braxin đã xác lập các mục tiêu của chương trình xử lý lao động dôi dư. Cụ thể là:

(a) Giảm số lượng lao động của RFFSA xuống còn 18.000 người trong vòng 3 năm, ngoài ra 4000 lao động sẽ đăng ký nghỉ hưu sớm trong năm 1995

(b) Tăng hiệu suất lao động thông qua đào tạo và thuê ngoài

(c) Giảm thiểu chi phí xã hội của quá trình tái cơ cấu thông qua việc chi trả tiền bồi thường hợp lý. Nhằm thực hiện các mục tiêu nêu trên, Braxin đã áp dụng các biện pháp hỗ trợ sau:

- Khuyến khích nghỉ hưu sớm;
- Bồi thường cho những người tự nguyện thôi việc;
- Đào tạo;
- Hỗ trợ tìm việc; và
- Bồi thường cho lao động bị sa thải.

2.2. Các biện pháp hỗ trợ cụ thể

(a) Khuyến khích nghỉ hưu sớm

Tiêu chuẩn để được hưởng chế độ nghỉ hưu sớm là người lao động phải đủ 50 tuổi và đủ tiêu chuẩn nghỉ hưu vào ngày 31/12/1998 – thời điểm mà doanh nghiệp ở tất cả các vùng sẽ phải chuyển sang tư nhân hóa. Những người đủ tiêu chuẩn sẽ được hưởng chế độ như sau:

- Được thanh toán tiền lương tháng trong vòng 6 tháng khi Cơ quan Bảo hiểm Xã hội Quốc gia (INSS) làm thủ tục.

- Nếu INSS không hoàn tất thủ tục trong vòng 6 tháng, thì RFFSA sẽ tiếp tục thanh toán khoản tiền nêu trên, nhưng dưới dạng một khoản vay không lãi mà người về hưu sẽ phải hoàn trả sau ngày người đó chính thức nghỉ hưu.

- Khoản tiền thanh toán của người lao động và người sử dụng lao động sẽ phù hợp với chương trình nghỉ hưu của RFFSA (REFER) tối đa là 5 năm, cho đến khi người nghỉ hưu sớm đủ 55 tuổi – tuổi tối thiểu để được thanh toán theo chương trình REFER. Cách này sẽ

làm cho những người trong độ tuổi từ 50 đến 55 không cố duy trì công việc để chờ nghỉ hưu theo chương trình REFER. Số tiền thanh toán sẽ được chi trả vào thời điểm thực sự nghỉ hưu.

(b) Khuyến khích tự nguyện thôi việc

Chương trình này nhằm mục đích đảm bảo rằng người lao động muốn tự nguyện thôi việc sẽ sẵn sàng bắt đầu công việc kinh doanh của mình hoặc có thể tìm việc làm mới với mức lương không thấp hơn quá nhiều so với mức lương cũ. Đối với những người muốn tự kinh doanh, họ sẽ tự lựa chọn tham gia một chương trình đào tạo chuyên môn cụ thể và được chương trình hỗ trợ về mặt hành chính và luật pháp. Đối với những người không muốn tự kinh doanh, chương trình sẽ hỗ trợ đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động tại vùng mà họ sinh sống. Ngoài ra, họ còn được hỗ trợ tìm việc. Tất cả người lao động đều được hưởng hỗ trợ này theo thứ tự đăng ký, trừ những người sau:

- Những lao động không tham gia tổ chức tiết kiệm của người lao động FGTS – một tổ chức tự nguyện;

- Những người đủ tuổi nghỉ hưu thông thường;

- Những người có việc làm vì họ nắm những vị trí đặc biệt (lãnh đạo và cán bộ công đoàn). Nếu những người này xin thôi các chức vụ của mình thì có thể tham gia chương trình này;

- Những lao động đang mang thai;
- Những lao động hành chính; và
- Những lao động tạm thời.

Việc rời khỏi công ty sẽ có hiệu lực trong vòng 30 ngày kể từ ngày người lao động đồng ý tham gia chương trình này. Trong thời gian đó, các quyết định về những quyền lợi cụ thể khi tham gia chương trình sẽ được tính toán và công bố. Chúng bao gồm việc tính toán các khoản khuyến khích bằng tài chính, quyền lợi và xây dựng chương trình đào tạo mà sẽ bắt đầu trong vòng 6 tháng kể

từ ngày người lao động được chấp nhận tham gia chương trình.

Khoản tiền khuyến khích được tính trên cơ sở 4 đến 12 tháng tiền lương, tùy theo số năm công tác và bằng phần mềm tính toán. Ngoài ra, người lao động còn được (i) tiếp tục sống trong ngôi nhà/căn hộ thuộc sở hữu của RFFSA tối đa là 12 tháng (chỉ áp dụng đối với những người đang sống tại những ngôi nhà/căn hộ đó); RFFSA thanh toán lương hưu (REFER) cho 12 tháng, trừ khi người lao động quyết định rút số tiền tiết kiệm tích lũy được từ chương trình bảo hiểm. Số tiền hỗ trợ cho mỗi lao động là khoảng USD 8.000, cộng thêm khoảng USD 18.000 quyền chấm dứt hợp đồng, được tính theo số năm công tác, độ tuổi và phần đóng góp cho các khoản tiết kiệm bắt buộc. Việc chi trả khoản hỗ trợ được tính toán sao cho không dẫn đến những bất ổn gia đình khi có trong tay một số tiền quá lớn. Thời gian không có việc làm thường là từ 6 đến 9 tháng ở hầu hết các vùng. Khoản tiền hỗ trợ là nhằm thanh toán đủ lương cho người lao động trong thời gian họ tìm việc mới. Ngoài ra, chương trình đào tạo cũng góp phần rút ngắn thời gian tìm việc.

(c) Chương trình đào tạo

Nhằm khuyến khích người lao động tham gia các khóa đào tạo, chương trình hỗ trợ quy định sẽ khấu trừ từ khoản bồi thường một số tiền tương đương với 1 tháng lương nếu người lao động không tham gia chương trình đào tạo. Hai tổ chức nghiên cứu có uy tín được mời điều tra về thị trường lao động ở các vùng. Thông tin thu được được dùng để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của các công ty muốn tuyển dụng lao động sao cho lao động dôi dư sau đào tạo sẽ dễ dàng tìm được việc làm hơn.

Braxin không có một tổ chức chuyên đào tạo lại cho những người thất nghiệp. Tuy nhiên, có ba trung tâm đào tạo nghề lớn có thể thực hiện việc này: SEBRRAE, SENAI và SENAC. Cả ba trung tâm này chuyên đào tạo

nghề cho những người đang có việc làm và có chi nhánh trên toàn quốc. Theo yêu cầu của RFFSA, ba cơ sở này đồng ý thiết kế các chương trình đào tạo mới hoặc điều chỉnh chương trình hiện thời của họ cho phù hợp với nhu cầu của công nhân RFFSA. Chi phí bình quân cho mỗi học viên (kể cả tiền ăn ở và đi lại) là hơn 2.000 reais cho một khóa học 150 giờ.

(d) Hỗ trợ tìm việc

Chương trình hỗ trợ lao động dôi dư cũng hỗ trợ tìm kiếm việc làm cho những người dôi khỏi doanh nghiệp, bao gồm việc soạn sơ yếu lý lịch và cung cấp thông tin về cơ hội việc làm. Người lao động cũng được hỗ trợ giải quyết những vấn đề khi đàm phán hợp đồng lao động mới. Những người muốn tự khởi nghiệp cũng nhận được các hỗ trợ tương tự. Lao động dôi dư không bắt buộc phải tham gia chương trình đào tạo thì mới được hưởng sự hỗ trợ này.

RFFSA xây dựng một ngân hàng dữ liệu về tất cả các lao động dôi dư tham gia chương trình này và các công ty có thể cần các kỹ năng chuyên môn của họ. Dịch vụ này được cung cấp cho những người lao động tham gia chương trình trong vòng 8 tháng sau khi đào tạo. Các công ty chuyên nghiệp có đại diện ở tất cả các vùng khắp cả nước được thuê để cung cấp dịch vụ này.

(e) Bồi thường mất việc

Trong trường hợp số người tự nguyện thôi việc và nghỉ hưu sớm chưa đạt chỉ tiêu số lao động cần phải cắt giảm, RFFSA sẽ phải sa thải những lao động còn thừa. Như vậy, bộ phận này trong chương trình cắt giảm lao động sẽ không thể hoàn thành trước khi tư nhân hóa. Trong mọi trường hợp, RFFSA sẽ giám sát quá trình cắt giảm lao động thậm chí sau khi tư nhân hóa cho đến khi đạt được chỉ tiêu về số lao động cần cắt giảm. Các lao động bị sa thải trong giai đoạn ba này sẽ nhận được một khoản bồi thường bằng 80% số tiền hỗ trợ cho những người tự nguyện rời khỏi doanh

niệp. Tuy nhiên, những lao động bị sa thải vẫn được hưởng các hỗ trợ khác như hỗ trợ tìm việc và đào tạo. Họ cũng sẽ bị trừ bớt số tiền tương đương với một tháng lương nếu không tham gia chương trình đào tạo.

Công ty sẽ cố gắng giữ lại các lao động tốt nhất có thể. Do đó, những người bị sa thải sẽ được lựa chọn theo các tiêu chí sau:

- Sự tuân thủ giờ giấc làm việc;
- Số lần bị phạt hoặc cảnh cáo;
- Đánh giá chung về hiệu quả làm việc của lãnh đạo trực tiếp; và
- Hoàn cảnh gia đình (tình trạng hôn nhân, số con cái).

Các lao động này sẽ nhận được bình quân 17.751 reais tiền bồi thường, cộng thêm 400 reais tiền hỗ trợ, nghĩa là thấp hơn 20% so với những người tự nguyện rời khỏi công ty. Nếu cộng thêm chi phí đào tạo, tổng số tiền bồi thường sẽ lên tới 20.000 reais, cộng thêm quyền bồi thường theo luật, tương đương với 6 đến 8 lần tiền lương tháng ở thị trường lao động từng vùng.

2.3. Kết quả thực hiện

Hiện thời doanh nghiệp cả 6 vùng trên toàn quốc đều đã thực hiện tư nhân hóa. Chương trình hỗ trợ lao động dôi dư đã được thông tin cho người lao động và công đoàn trước khi thực hiện. RFFSA đã gửi cho từng người lao động một cuốn sách nhỏ mô tả về chương trình. Nhiều cuộc hội thảo được tổ chức cho người lao động và đại diện công đoàn. Các diễn giả là đại diện của RFFSA và ba tổ chức đào tạo nghề tham gia chương trình. Công ty phát các bản đăng ký và dùng phần mềm tính toán giúp số tiền hỗ trợ cho từng người lao động. Như đã đề cập ở trên, việc chấp nhận cho người lao động tham gia chương trình là theo thời gian họ nộp đơn đăng ký và phải có xác nhận của lãnh đạo trực tiếp của họ. Đáng chú ý là tại Curitiba, có tới 800 người đăng ký tham gia trong khi chỉ tiêu đặt ra chỉ là cắt giảm 300 người. Các kết quả cụ thể như sau:

(a) Khuyến khích nghỉ hưu sớm

Chương trình khuyến khích nghỉ hưu sớm thành công đến nỗi nó đã dẫn đến một cuộc cải cách lớn về bảo hiểm xã hội. Theo đó luật mới về bảo hiểm xã hội quy định rằng tiêu chuẩn nghỉ hưu không tính theo số năm làm việc mà theo độ tuổi. Như vậy, những người đã làm việc trên 20 năm và vốn đủ tiêu chuẩn nghỉ hưu theo luật cũ sẽ phải

làm việc thêm 15-20 năm nữa thì mới đủ tuổi nghỉ hưu. Vì vậy, những người đã làm việc đủ 18 năm thường chọn giải pháp xin nghỉ hưu sớm. Ngoài ra, sự lo sợ luật pháp thay đổi sẽ làm giảm thu nhập khi nghỉ hưu của các lao động lớn tuổi đã làm tăng số lượng đơn xin tham gia chương trình nghỉ hưu sớm mặc dù nhiều người trong số họ có thể chọn chương trình tự nguyện thôi việc.

Bảng 3. Kết quả cắt giảm lao động theo các chương trình

Đơn vị: Người

Chương trình	Kế hoạch	Thực hiện (T1/1999)
Nghỉ hưu	5.000	11.771
Tự nguyện thôi việc/Sa thải	13.000	5.886
Tổng số	18.000	17.657

Nguồn: Estache và các cộng sự (2000).

(b) Tự nguyện thôi việc

Chương trình khuyến khích tự nguyện thôi việc được thực hiện ở các vùng theo lộ trình tư nhân hóa của vùng đó. Số lượng lao động cần cắt giảm được tính trên cơ sở số lao động mà các chủ doanh nghiệp tư nhân đồng

ý tiếp nhận. Tuy nhiên, số lượng tiếp nhận trong thực tế thấp hơn số cam kết tiếp nhận của doanh nghiệp. Số chênh lệch giữa số lượng lao động sẽ tiếp nhận và số thực sự tiếp nhận cho thấy sự gia tăng số đơn xin nghỉ hưu sớm.

Bảng 4. Kết quả tiếp nhận lao động

Đơn vị: Người

Vùng	Số lao động tiếp nhận tối đa	Số lao động thực tế tiếp nhận
Tây	1.800	1.792
Trung Tây	7.900	7.771
Đông Nam	6.600	6.241
Tubarao	250	207
Nam	6.900	6.292
Đông Bắc	1.600	1.409
Tổng cộng	25.050	23.712

Nguồn: Estache và các cộng sự (2000).

(c) Sa thải

Để đạt được số lượng lao động cần cắt giảm, công ty đã phải sa thải thêm 18 lao động ở Văn phòng trụ sở chính và 367 lao động ở vùng Đông Bắc. Tuy nhiên, sau đó các doanh nghiệp tư nhân hóa còn sa thải thêm 14.000 lao động mặc dù số lao động mà họ thực sự tiếp nhận (23.712 người) thấp hơn con số cam kết (25.050 người).

(d) Đào tạo

Việc thực hiện chương trình đào tạo gặp một số vấn đề. *Thứ nhất*, việc lựa chọn các tổ chức đào tạo không thông qua đấu thầu vì quy chế đấu thầu không áp dụng đối với DNNN. *Thứ hai*, số lượng người tham gia

đào tạo thấp hơn dự kiến. Trong số 5.886 lao động tự nguyện thôi việc hoặc bị sa thải, chỉ có 3.046 người tham gia đào tạo. Số lượng người tham gia đào tạo thấp như vậy là do hai nguyên nhân chính: (i) sự chênh lệch rất lớn giữa thời gian bắt đầu thôi việc với thời gian bắt đầu khóa học và (ii) các lao động dôi dư đã nhận toàn bộ số tiền trợ cấp trước khi có lớp đào tạo nghề nên nếu họ không tham gia thì cũng không thu hồi được khoản tiền khấu trừ là 1 tháng lương. Cuối cùng, hầu hết lao động muốn học cách kinh doanh và tham gia khóa học về kinh doanh hơn là các khóa học về ngành dịch vụ như dự báo ban đầu của chương trình.

Bảng 5. Sự chậm trễ trong việc tổ chức đào tạo lao động dôi dư ở Braxin

Vùng	Bắt đầu chương trình cắt giảm lao động	Bắt đầu chương trình đào tạo
Văn phòng trung ương	T11/1995	T12/1995
Tây	T3/1996	T6/1996
Trung Tây	T5/1996	T5/1997
Đông Nam	T9/1996	T12/1997
Tubarao	T11/1996	T12/1996
Nam	T11/1996	T6/1996
Đông Bắc	T10/1996	T10/1997

Nguồn: Estache và các cộng sự (2000).

(e) Hỗ trợ tìm việc

Trong số 5.886 lao động tự nguyện thôi việc hoặc bị sa thải, chỉ có 1.061 người tham gia chương trình hỗ trợ tìm việc. Chương trình bắt đầu bằng một cuộc hội thảo 3 ngày, được tổ chức ở 16 thành phố trên khắp đất nước Braxin để những người đăng ký tham gia có thể dự hội thảo. Có tổng cộng là 36

cuộc hội thảo như vậy. Tuy nhiên, chỉ có tổng cộng 172 người tham dự. Vì vậy, công ty đã gửi 807 cuốn sách dùng cho các buổi hội thảo tới những người không tham dự. Ngoài ra, dựa trên phiếu điều tra mà người lao động trả lời, công ty đã gửi sơ yếu lý lịch tới các công ty có nhu cầu tìm kiếm lao động. Tổng cộng đã có 164 sơ yếu lý lịch được gửi đi và được tải lên Internet.

Tóm lại, chương trình hỗ trợ lao động dôi dư trong ngành đường sắt là một chương trình thành công. Nó đã góp phần nâng cao hiệu suất lao động của ngành mà không làm nảy sinh những vấn đề lớn thông qua việc kết hợp giữa khuyến khích nghỉ hưu sớm và tự nguyện thôi việc, sự tài trợ của chính phủ và việc nhanh chóng xác định số lao động có thể tiếp nhận của các doanh nghiệp tư nhân.

3. Một số bài học cho Việt Nam

Việt Nam cũng đã thực hiện chương trình hỗ trợ lao động dôi dư trong quá trình cổ

phân hóa. Ngân hàng Thế giới cũng đã có một dự án hỗ trợ kỹ thuật cho Bộ Tài chính về hỗ trợ lao động dôi dư. Về cơ bản, những chương trình hỗ trợ lao động dôi dư của Việt Nam có nhiều nét tương đồng với chương trình của Braxin. Chẳng hạn, chương trình khuyến khích nghỉ hưu sớm, khuyến khích tự nguyện thôi việc, sa thải, đào tạo. Dự án hỗ trợ kỹ thuật cũng có phần mềm tính toán số tiền hỗ trợ cho người lao động. Tuy nhiên, chương trình của Việt Nam dường như không được hoàn thiện như chương trình của Braxin.

Bảng 6. Một số so sánh về chương trình hỗ trợ lao động dôi dư của Braxin và Việt Nam

Braxin	Việt Nam
Có chương trình hỗ trợ theo ngành	Không có chương trình hỗ trợ theo ngành
Nghiên cứu, điều tra về thị trường lao động và đặc điểm lao động dôi dư trước khi thiết kế và thực hiện chương trình	Không có nghiên cứu, điều tra chi tiết
<i>Khuyến khích nghỉ hưu sớm</i> : phải đủ 55 tuổi và được sự chấp nhận của chương trình	<i>Khuyến khích nghỉ hưu sớm</i> : phải đủ 50 tuổi với nữ và 55 tuổi với nam, tự động được hưởng trợ cấp nếu đăng ký
<i>Khuyến khích tự nguyện thôi việc</i> : số lao động được khuyến khích dựa trên số lao động mà doanh nghiệp tư nhân đồng ý tiếp nhận	<i>Khuyến khích tự nguyện thôi việc</i> : tương tự, nhưng không ràng buộc chặt chẽ
<i>Sa thải</i> : có, thậm chí sau khi đã tư nhân hóa	<i>Sa thải</i> : có nhưng không đáng kể
<i>Đào tạo</i> : Tổ chức đào tạo trên toàn quốc, thuê đơn vị đào tạo	<i>Đào tạo</i> : Người lao động tự tham gia các khóa đào tạo, Quỹ hỗ trợ lao động dôi dư chỉ trả tiền
<i>Tư vấn tìm việc</i> : Xây dựng cơ sở dữ liệu về người lao động và việc làm. Cung cấp dịch vụ soạn sơ yếu lý lịch, gửi cho các công ty có nhu cầu lao động, tư vấn xin việc	<i>Tư vấn tìm việc</i> : không có

Nguồn: Tổng hợp của tác giả.

Trên cơ sở những kinh nghiệm của Braxin và tình hình cụ thể của Việt Nam, ta có thể rút ra những bài học sau cho Việt Nam:

a. Tiếp tục khuyến khích nghỉ hưu sớm và tự nguyện thôi việc. Biện pháp này sẽ đòi hỏi một khoản chi lớn từ ngân sách nhà nước nhưng sẽ giảm bớt gánh nặng công việc hỗ trợ lao động dôi dư về lâu dài đối với cơ quan nhà nước cũng như doanh nghiệp cổ phần hóa. Để giảm bớt gánh nặng tài chính, Nhà nước cần yêu cầu doanh nghiệp cổ phần hóa phải gánh bớt trách nhiệm này để khuyến khích họ tìm cách bán cổ phần doanh nghiệp với giá cao nhất có thể và lấy khoản tiền đó chi trả cho các lao động tự nguyện thôi việc.

b. Chi trả tiền hỗ trợ/bồi thường thành nhiều đợt. Biện pháp này nhằm tránh tình trạng người lao động nhận một số tiền lớn nhưng không biết cách chi tiêu hợp lý. Hậu quả là họ bị mất tiền trong khi không tìm được việc làm để đảm bảo thu nhập ổn định. Nếu người lao động muốn nhận trọn gói số tiền, thì họ phải có kế hoạch sử dụng số tiền đó một cách hợp lý.

c. Khuyến khích người lao động mua cổ phần của doanh nghiệp cổ phần hóa. Biện pháp này đảm bảo một khoản thu nhập nhất định cho người lao động. Ngoài ra, doanh nghiệp sẽ không phải trả khoản tiền bồi thường ngay lập tức cho người lao động mà dành số tiền đó cho đầu tư kinh doanh sau này.

d. Tư vấn tìm việc cho người lao động. Số liệu về lao động dôi dư luôn sẵn có tại cơ quan chịu trách nhiệm chi trả tiền trợ cấp. Hiện nay, đó là Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước. Tổng công ty có thể xây dựng nó thành một cơ sở dữ liệu và cung cấp cho các trung tâm giới thiệu việc làm. Ngược

lại, Tổng công ty có thể cung cấp thông tin về các trung tâm giới thiệu việc làm cho người lao động thông qua các doanh nghiệp mà lao động từng làm việc. Các doanh nghiệp sẽ phải đóng góp một phần chi phí tài liệu tư vấn cho người lao động nếu họ không hợp tác trong việc tư vấn cho người lao động. Số tiền đóng góp sẽ tương ứng với số lượng lao động dôi dư của doanh nghiệp đó.

e. Khuyến khích lao động dôi dư tham gia các khóa đào tạo. Xây dựng danh sách các tổ chức đào tạo nghề uy tín. Danh sách này dựa trên cơ sở đấu thầu cạnh tranh và được xem xét lại hàng năm. Các lao động dôi dư sẽ được hỗ trợ khi tham gia các khóa học tại các trung tâm này. Ngoài ra, lao động ở vùng sâu, vùng xa và khó khăn cần được hỗ trợ thêm chi phí ăn ở đi lại.

Mặc dù chương trình hỗ trợ lao động dôi dư như hiện nay không gây nên những bất ổn lớn về mặt xã hội, tuy nhiên, nó chưa đảm bảo thu nhập tốt cho người lao động. Nguyên nhân là chưa có sự hỗ trợ đầy đủ về đào tạo nghề và tư vấn tìm việc. Vì vậy, Việt Nam cần tập trung hơn vào mảng này nhằm nâng cao hiệu quả chương trình, đặc biệt là trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh ngày càng gay gắt và lao động dôi dư sẽ gặp khó khăn hơn khi muốn tái nhập thị trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Tài chính (2005), Báo cáo điều tra lao động dôi dư nhận trợ cấp theo Nghị định 41/2002/NĐ-CP, Dự án hỗ trợ kỹ thuật Quỹ hỗ trợ sắp xếp lao động dôi dư.
- Estache, A., de Azevedo, J. A. S. và Sydenstricker, E. (2000), *Labour Redundancy, Retraining and Outplacement during Privatization: the Experience of Brazil's Federal Railway*.