NHẬN DIỆN CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI BÌNH ĐẲNG TRONG TIẾP CẬN NGUỒN LỰC GIỮA CÁC DOANH NGHIỆP GÓP PHẦN THÚC ĐẨY TĂNG TRƯỞNG BAO TRÙM

Cải cách và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường là yêu cầu cấp thiết mang tính chiến lược nhằm khơi dậy và giải phóng các tiềm năng của đất nước. Việt Nam sẽ đẩy mạnh cải cách thể chế kinh tế, Nhà nước bảo đảm thị trường giữ vai trò quan trọng trong phân bổ nguồn lực, đồng thời có công cụ và chính sách điều tiết hiệu quả để bảo đảm công bằng và tiến bộ xã hội. Việt Nam quyết tâm đẩy nhanh cải cách và cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, kể cả các tập đoàn kinh tế nhà nước; tạo lập môi trường cạnh tranh bình đẳng và thuận lợi nhất cho mọi người dân và doanh nghiệp thuộc mọi thành phần phát triển sản xuất kinh doanh.

Việt Nam xác định nâng cấp mạnh mẽ nền kinh tế hướng tới các ngành có giá trị cao hơn nói chung là cần thiết để giúp Việt Nam có thể xác lập được lợi thế so sánh mới trong nền kinh tế khu vực và thế giới và tạo ra được nhiều việc làm tốt. Điều đó đòi hỏi phải xây dựng các chính sách công nghiệp hiện đại và phù hợp nhằm hỗ trợ cải thiện tay nghề, sự sẵn có của nguồn tài chính, chuyển giao công nghệ, một chính sách thương mại khôn khéo cũng như công tác nghiên cứu và phát triển có chất lượng. Tạo dựng một môi trường thuận lợi cho khu vực kinh tế tư nhân chủ yếu gồm các doanh nghiệp vừa và nhỏ, mặc dù hiện có quy mô khiêm tốn nhưng là nguồn cung cấp việc làm chủ yếu, cũng cần là một phần của quá trình này.

Chính vì vậy, vấn đề bình đẳng trong tiếp cận nguồn lực giữa các doanh nghiệp là rất quan trọng, cần xem xét mối tương quan giữa mức độ bình đẳng trong cạnh tranh và chất lượng thiết chế pháp lý ở cấp tỉnh cho thấy chúng có mối quan hệ tương quan dương. Ở những tỉnh mà theo doanh nghiệp đánh giá là có chất lượng thiết chế pháp lý tốt (tức là điểm số cao hơn) thì nơi đó các doanh nghiệp cũng có cảm nhận là sự bình đẳng trong cạnh tranh tốt hơn.

Tương tự, thiết chế pháp lý cũng có ảnh hưởng rất rõ rệt tới khả năng tiếp cận đất đai của doanh nghiệp. Mối tương quan giữa hai chỉ tiêu thậm chí còn chặt hơn. Những tỉnh có được thiết chế pháp lý tốt thì doanh nghiệp có thể tiếp cận nguồn đất đai dễ dàng hơn và ngược lại.

TTBD ĐBDC

Hệ quả từ việc đánh giá cao hơn về mặt thể chế và mức độ bình đẳng trong tiếp cận nguồn lực, số lượng các doanh nghiệp tại những địa phương này cũng thường lớn hơn, thể hiện bằng mật độ doanh nghiệp trên quy mô dân số sẽ lớn hơn. Kết quả này cũng nhất quán với những nghiên cứu trên thế giới khi phân tích chéo giữa các quốc gia, thông thường những quốc gia có chất lượng thể chế tốt hơn thì các doanh nghiệp sẽ được đối xử bình đẳng theo pháp luật, được bảo vệ một cách đầy đủ quyền tài sản của mình, từ đó tạo ra động lực cho các doanh nghiệp tìm đến đó để thực hiện đầu tư, kinh doanh.

Bên cạnh yếu tố thể chế, để xem xét sâu hơn các yếu tố đặc trưng của doanh nghiệp có tác động ra sao tới khả năng tiếp cận nguồn lực của doanh nghiệp, nhóm nghiên cứu thực hiện ước lượng các mô hình định lượng để đo lường sự tác động của các yếu tố đặc tính của doanh nghiệp đến mức độ bình đẳng trong tiếp cận nguồn lực phát triển. Do hạn chế trong thu thập và tiếp cận số liệu, chúng tôi chỉ thực hiện đánh giá cho việc tiếp cận vốn vay và lao động kỹ năng ngoài doanh nghiệp. Các biến trong mô hình được chú thích như trong bảng dưới đây:

Tên biến	**Giải thích**
Biến phụ thuộc	
Tiếp cận lao động	Mức độ khó khăn trong tiếp cận lao động kỹ năng ngoài doanh nghiệp (0: thuận lợi; 1: khó khăn)
Tiếp cận vốn vay	Mức độ khó khăn trong tiếp cận vốn vay (0: thuận lợi; 1: khó khăn)
Biến độc lập	
R&D	Doanh nghiệp có đầu tư cho nghiên cứu và phát triển: 1(có), 0(không)
Chi cho R&D	Giá trị logarithm của chi cho R&D
Đầu tư R&D/doanh thu	Số tiền cho cho đầu tư R&D/doanh thu thuần
Đầu tư R&D/lao động	Số tiền cho cho đầu tư R&D/tổng lao động
Đổi mới công nghệ	Doanh nghiệp có đổi mới công nghệ/quy trình sản xuất: 1(có), 0(không)

TTBD ĐBDC

Sản phẩm mới	Doanh nghiệp có giới thiệu sản phẩm mới: 1(có), 0(không)
Thị trường mới	Doanh nghiệp có thị trường mới: 1(có), 0(không)
Xuất khẩu	Doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu: 1(có), 0(không)
Kinh nghiệm	Số năm hoạt động kinh doanh
Cơ cấu vốn	Vốn chủ sở hữu/tổng nguồn vốn
Thâm dụng vốn	Nhận giá trị 1 nếu là doanh nghiệp thâm dụng vốn, 0 nếu là doanh nghiệp thâm dụng lao động
Tỷ lệ lao động kỹ năng	Số lao động có kỹ năng/tổng lao động
Tỷ lệ lao động trực tiếp	Số lao động trực tiếp/tổng lao động
Tỷ lệ lao động trực tiếp được đào tạo	Tỷ lệ lao động trực tiếp được đào tạo trong doanh nghiệp
Doanh nghiệp nhà nước	Nhân giá trị bằng 1 nếu là doanh nghiệp nhà nước, bằng 0 nếu là loại hình khác
Doanh nghiệp tư nhân	Nhận giá trị bằng 1 nếu là doanh nghiệp ngoài nhà nước, bằng 0 nếu là loại hình khác
Ngành nghề hoạt động	Các biến giả phản ánh ngành sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Để ước lượng các mô hình này, cần phải tiến hành điều tra số liệu[1] kết hợp với bộ số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê sẽ cho thấy kết quả, những doanh nghiệp có hoạt động đổi mới sáng tạo sẽ gặp nhiều khó khăn hơn các doanh nghiệp không thực hiện đổi mới sáng tạo khi tiếp cận nguồn lực lao động có kỹ năng. Trong khi đó, tiếp cận vốn vay là dễ hay khó sẽ không chịu ảnh hưởng từ việc doanh nghiệp có thực hiện hoạt động đổi mới sáng tạo hay không. Kết quả này cho thấy Chính phủ cần có những quy hoạch phát triển vùng hợp lý, để bảo đảm sự phù hợp giữa đặc thù doanh nghiệp và chất lượng nguồn nhân lực. Nói cách khác, lợi thế vùng liên quan tới nguồn

[1] Xem thêm tài liệu về "Giới thiệu các chỉ số liên quan đến nghiên cứu tăng trưởng kinh tế bao trùm".

TTBD ĐBDC

nhân lực cần được tính đến trong quá trình hoạch định phát triển các khu công nghiệp. Cụ thể, các địa phương là trung tâm lớn của cả nước, tập trung số lượng lao động có trình độ kỹ năng cao nên tập trung phát triển các khu công nghiệp phục vụ cho các doanh nghiệp có mức độ đổi mới sáng tạo lớn. Ngược lại, các doanh nghiệp có mức độ đổi mới sáng tạo thấp hơn, không đòi hỏi nhiều về yêu cầu tay nghề và trình độ người lao động nên được chuyển dịch dần về những địa phương có mức độ phát triển thấp hơn và tập trung phần lớn lao động phổ thông ít được đào tạo nghề. Điều này sẽ giúp giảm bớt gánh nặng chi phí về thuê mặt bằng cho doanh nghiệp nói chung.

Bảng các nhân tố ảnh hưởng tới khả năng tiếp cận nguồn lực của doanh nghiệp

Biến phụ thuộc → Biến giải thích ↓	Tiếp cận lao động kỹ năng (tác động biên)	Tiếp cận vốn vay (tác động biên)
R&D	0.1***	-0.038
	(0.038)	(0.039)
Xuất khẩu	0.006	0.018
	(0.031)	(0.027)
Cơ cấu vốn	-0.012	-0.039**
	(0.018)	(0.018)
Quy mô doanh nghiệp	0.002	-0.035***
	(0.009)	(0.008)
Kinh nghiệm	0.001	0.000
	(0.001)	(0.001)
Tỷ lệ lao động trực tiếp	-0.091	0.034
	(0.068)	(0.059)
Tỷ lệ lao động kỹ năng	-0.032	0.08*
	(0.053)	(0.045)
Tỷ lệ lao động trực tiếp dài hạn được đào tạo	0.024***	0.007

TTBD ĐBDC

	(0.008)	(0.007)
Thâm dụng vốn	-0.037	-0.033
	(0.026)	(0.022)
Doanh nghiệp nhà nước	-0.047	-0.034
	(0.066)	(0.061)
Doanh nghiệp ngoài nhà nước	-0.107***	-0.069**
	(0.032)	(0.029)

Cơ cấu vốn cũng có ảnh hưởng tới khả năng tiếp cận vốn vay của doanh nghiệp, tuy nhiên lại không có ảnh hưởng tới khả năng tiếp cận lao động kỹ năng. Các doanh nghiệp với tỷ lệ vốn chủ sở hữu càng lớn cũng như quy mô càng lớn thì càng dễ dàng tiếp cận vốn vay từ bên ngoài. Đây cũng là một đặc điểm tương đối hợp lý ở Việt Nam vì các ngân hàng thương mại khi cho vay thường có những đòi hỏi về tài sản thế chấp hơn là những phân tích, đánh giá về mục đích khoản vay và chất lượng của nó. Chính vì vậy, những doanh nghiệp có tỷ lệ vốn chủ sở hữu tương đối thấp hoặc có quy mô nhỏ, thông thường là những doanh nghiệp có tài sản thế chấp ít, thường gặp khó khăn nhiều hơn trong việc tiếp cận nguồn lực. Vì vậy, để phát triển khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa, Chính phủ cần tạo lập những kênh dẫn vốn cạnh tranh với ngân hàng cũng như tạo lập thêm những nguồn vốn khác để có thể hướng tới các doanh nghiệp nhỏ và vừa, đặc biệt là những doanh nghiệp khởi nghiệp có tính đổi mới sáng tạo và tiềm năng phát triển tốt.

TTBD ĐBDC

Ngoài ra, các doanh nghiệp có khuynh hướng thâm dụng vốn thuận lợi hơn so với các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong tiếp cận nguồn lực vốn vay này. Tương tự, các doanh nghiệp có tỷ lệ lao động kỹ năng cao cũng dễ dàng hơn trong việc tiếp cận vốn vay. Những phát hiện này cho thấy, những bất lợi rõ rệt của bộ phận doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam với việc chủ yếu theo khuynh hướng thâm dụng lao động chiếm tỷ trọng đa số trong nền kinh tế trong khả năng tiếp cận nguồn lực tài chính cho nhu cầu phát triển.

Dưới đây là một ví dụ điển hình của Công ty Tabruchi Bắc Ninh: Khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân người lao động để minh chứng thêm cho những vấn đề nêu trên của bài viết này.

Tabruchi Bắc Ninh (Nhật Bản) là doanh nghiệp FDI có trụ sở tại khu công nghiệp Bắc Ninh, bắt đầu đi vào hoạt động từ năm 2008, sản xuất chế tạo biến áp cao tần với khoảng 200 loại. Tổng số lao động của doanh nghiệp hiện nay là khoảng 1.300 người, chủ yếu là lao động phổ thông, chỉ có 40 kỹ sư.

Công ty tự chủ và có đội ngũ R&D mạnh; ngoài ra còn được hỗ trợ từ công ty mẹ ở Nhật Bản. Nguyên vật liệu phục vụ cho sản xuất chủ yếu nhập khẩu từ nước ngoài (80%).

Tuy nhiên, công ty gặp khó khăn chính trong việc ổn định nguồn lao động lành nghề. Nguyên nhân chính là do Bắc Ninh có nhiều doanh nghiệp FDI dẫn đến tình trạng "nhảy việc". Khi có doanh nghiệp FDI mới vào thì một số công nhân chuyển sang đó, do vậy ảnh hưởng đến lực lượng lao động kỹ thuật và sản xuất của Tabuchi. Hiện tại, công ty đã đi vào sản xuất ổn định hơn. Công nhân gắn bó với công ty hiện tại cũng lành nghề hơn, cùng với máy móc được cải tiến và đầu tư mới đã dẫn đến năng suất lao động cao hơn. Tuy nhiên, máy móc tự động cũng đang thay thế một phần lao động.

Đối với công ty, việc tuyển mới công nhân là khó khăn, Ban quản lý Khu công nghiệp chưa hỗ trợ được. Có một số bên việc làm hỗ trợ nhưng đa số hỗ trợ hồ sơ về làm văn phòng và kỹ thuật. Tuy nhiên, nhu cầu của Tabuchi lại là lao động phổ thông và rất khó tìm. Thực tế sản xuất của Tabruchi phù hợp hơn với lao động nữ. Tuy nhiên, do gặp khó khăn về nguồn cung lao động nên hiện nay công ty tuyển dụng cả lao động nam, chiếm khoảng 15%.

Nguồn lao động của công ty chủ yếu đến từ các địa phương khác. Tabuchi chưa sắp xếp được nơi ăn ở. Thường công nhân làm một khoảng thời gian đến khi sinh em bé thì về quê và sau đó nghỉ việc luôn. Số này chiếm số lượng lớn. Số lao động quay trở lại lại gặp nhiều khó khăn liên quan đến nơi ăn, chỗ ở và người trông giữ trẻ.

Công nhân từ địa phương khác đến chỉ xác định là công việc tạm thời, đặc biệt là công nhân từ vùng sâu, vùng xa. Họ muốn có thu nhập trong khoảng thời gian ở đây và để tiết kiệm một khoản, sau đó về quê làm ăn.

Những công ty thực hiện nghiêm túc luật lao động (như Tabruchi) đang bị thua thiệt trên thị trường lao động. Nhiều doanh nghiệp trên địa bàn (đặc biệt là

TTBD ĐBDC

doanh nghiệp Trung Quốc và Hàn Quốc) sẵn sàng để cho người lao động làm thêm thoải mái. Làm như vậy thì người lao động được ăn 03 bữa cơm (sáng, trưa, tối) miễn phí và có thể tiết kiệm bằng cách chia sẻ chỗ ở, tiền thuê nhà (vài người/phòng) thông qua việc phân bổ thời gian làm lệch ca nhau. Do vậy, người lao động có thu nhập cao hơn trong khi chi phí thấp, do đó gửi về cho gia đình được nhiều hơn. Chính điều này lại làm cho các doanh nghiệp Nhật Bản như Tabuchi, Canon hay Tamisomo gặp khó khăn về thiếu hụt lao động.

TTBD ĐBDC