

## GIỚI THIỆU THỰC TRẠNG TĂNG TRƯỞNG BAO TRÙM TRONG TOÀN BỘ KHU VỰC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

Cho tới nay, các nhà nghiên cứu và các nhà hoạch định chính sách khá đồng thuận rằng, các nước đang phát triển, đặc biệt là một nước vừa thoát khỏi ngưỡng nghèo như Việt Nam và gia nhập khối trung bình thấp muốn duy trì phát triển kinh tế cần phải cải cách thể chế.

Việt Nam đang đầu với giai đoạn tăng trưởng kinh tế chậm lần tăng trưởng thứ nhất vào cuối thập niên 90 của thế kỷ XX (khủng hoảng tài chính châu Á) và mất chưa đến 3 năm để phục hồi lại con đường tăng trưởng. Và trong lần thứ hai này, chúng ta đang ở năm thứ 6 của chu kỳ tăng trưởng chậm. Hiện nay, tuy có những tín hiệu tích cực về mặt vĩ mô, nhưng vẫn chưa chắc chắn rằng chúng ta vẫn tiếp tục chu kỳ tăng trưởng chậm. Nhìn lại chu kỳ tăng trưởng chậm thứ nhất, có thể thấy Việt Nam đã thực hiện nhiều cải cách xuất phát từ những khó khăn từ cuộc khủng hoảng tài chính châu Á. Nhưng nếu xem xét Việt Nam đã tiến hành cải cách thể chế nào thực sự mang tính chuyển đổi thì đó chính là Luật Doanh nghiệp, một cải cách thể chế vô cùng quan trọng mà Việt Nam đã thực hiện được. Tiếp đến là hội nhập thông qua việc đàm phán và ký kết thương mại song phương Việt Nam và Hoa Kỳ và tự do hóa tài chính.

Luật Doanh nghiệp là một cải cách thể chế cụ thể và rất mạnh mẽ của Việt Nam, không chỉ là việc ban hành một bộ luật để thể chế hóa tiền kinh doanh của khu vực tư nhân mà là cả bộ máy thể chế để thực thi luật. Kết quả, nền kinh tế Việt Nam đã phục hồi, tăng trưởng nhanh chóng và đặc biệt là sự gia tăng sức sản xuất của cả khu vực trong nước và FDI.

Để giúp các nhà hoạch định chính sách có cái nhìn tổng quát về thực trạng tăng trưởng bao trùm trong toàn bộ khu vực doanh nghiệp Việt Nam, xin đưa ra những phân tích, nhận định trên cơ sở sử dụng và phân tích các số liệu Tổng Điều tra doanh nghiệp và số liệu điều tra của tác giả như sau:

Dữ liệu điều tra doanh nghiệp được sử dụng trong nghiên cứu là từ năm 2014 trở về giai đoạn trước. Do đây là giai đoạn nền kinh tế Việt Nam trải qua nhiều dạng biến động kinh tế, từ tăng trưởng kinh tế nhanh tới lạm phát cao rồi bước vào giai đoạn suy thoái kinh tế cùng với tình trạng đóng cửa một loạt các doanh nghiệp, nên việc phân tích đặc điểm của doanh nghiệp trong giai đoạn này sẽ càng làm nổi bật hơn những vấn đề liên quan tới tăng trưởng bao trùm ở Việt Nam. Ngoài ra, do một số dữ liệu chỉ được điều tra định kỳ 5 năm hoặc lâu hơn nên số liệu của những chỉ tiêu này có thể không cùng năm với các chỉ tiêu còn lại.

Khu vực doanh nghiệp Việt Nam được chia thành ba thành phần kinh tế là doanh nghiệp nhà nước (chiếm 0,6% tổng số doanh nghiệp), doanh nghiệp tư nhân (chiếm 96,7%) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) (chiếm 2,7%). Nếu xét theo tiêu chí quy mô thì khoảng gần hai phần ba số doanh nghiệp thuộc diện siêu nhỏ, tức là sử dụng dưới 10 lao động và cũng khoảng hai phần ba số doanh nghiệp có số vốn dưới 10 tỷ đồng. Nhóm doanh nghiệp quy mô nhỏ sử dụng 10-50 lao động chiếm khoảng một phần tư tổng số doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp quy mô vừa với 50-200 lao động chiếm khoảng 5,4% và phần còn lại là các doanh nghiệp quy mô lớn với trên 200 lao động. Tỷ lệ doanh nghiệp có quy mô vốn trên 200 tỷ đồng chỉ khoảng 2,2%. Như vậy, có thể thấy phần lớn doanh nghiệp Việt Nam là doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ, nhỏ và vừa.

Có một sự chênh lệch khá lớn về tỷ trọng quy mô tương đối, dù xét theo khía cạnh lao động hay vốn, giữa ba thành phần kinh tế là doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Ở những quy mô nhỏ, các doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm gần như tuyệt đối trong khi ở những quy mô lớn thì tỷ lệ lại được phân bố khá đồng đều giữa ba thành phần.

Một đặc điểm nữa của doanh nghiệp Việt Nam, phần lớn là các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Tính toán quy mô tài sản trên số lao động của doanh nghiệp cho thấy có tới 90% số doanh nghiệp trong nền kinh tế có tỷ số này là dưới 2 tỷ đồng. Trong khi đó, một doanh nghiệp sản xuất sữa như Vinamilk, ngành thường hay được xếp là ngành thâm dụng lao động, cũng có tỷ số tài sản trên lao động là hơn 5 tỷ đồng. Đây cũng là một đặc điểm phù hợp với thực trạng lao động Việt Nam khi tỷ lệ lao động phổ thông vẫn chiếm tỷ trọng rất lớn với khoảng 80% lao động hoàn toàn chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Điều này hàm ý rằng Việt Nam trong thời gian tới vẫn sẽ phải tiếp tục tăng trưởng dựa trên nền tảng các ngành thâm dụng lao động nhằm bảo đảm việc làm và thu nhập cho phần đông lao động.

Để đo lường mức độ tăng trưởng bao trùm trong khu vực doanh nghiệp, trước hết các tác giả sử dụng những tiêu chí phản ánh trực tiếp các thành phần trên như: phân phối mức độ bình đẳng trong tiếp cận nguồn lực phát triển; số lượng việc làm tăng thêm; mức độ tăng trưởng năng suất lao động; phân phối đầu ra. Các tiêu chí này được tính toán trực tiếp từ bộ số liệu điều tra do các tác giả thực hiện. Bên cạnh cơ sở các thông tin về các tiêu chí trực tiếp đó, kết hợp với những thông tin từ bộ số liệu điều tra doanh nghiệp hằng năm của Tổng cục Thống kê, ta sử dụng đường cong tập trung, hàm cơ hội xã hội để xác định mức

độ bao trùm giữa các doanh nghiệp đối với bốn thành phần thể hiện tăng trưởng bao trùm trong khu vực doanh nghiệp.

### 1. Bình đẳng trong tiếp cận nguồn lực

Để đánh giá mức độ bất bình đẳng trong tiếp cận nguồn lực, ta sử dụng đường cong cơ hội đối với các chỉ tiêu hợp phần phản ánh sự tiếp cận kết cấu hạ tầng, gồm tiếp cận kết cấu hạ tầng cứng và tiếp cận kết cấu hạ tầng mềm, cũng như sự tiếp cận nhân tố, gồm tiếp cận vốn và tiếp cận lao động kỹ năng và tiếp cận thị trường quốc tế. Trong đó, tiếp cận kết cấu hạ tầng cứng được định nghĩa là tiếp cận khu công nghiệp, khu chế xuất và khu công nghệ cao. Chỉ tiêu tiếp cận đất đai không tính toán được do dữ liệu điều tra doanh nghiệp không sẵn có thông tin này. Tiếp cận kết cấu hạ tầng mềm được tính toán từ các tiêu chí gồm: doanh nghiệp có sử dụng máy vi tính phục vụ sản xuất kinh doanh kết nối internet, có website riêng và có tham gia giao dịch thương mại điện tử. Tiếp cận vốn được định nghĩa là khả năng tiếp cận với các nguồn vốn khác ngoài nguồn tự có, cụ thể là từ nguồn ngân sách nhà nước, trái phiếu chính phủ tín dụng đầu tư phát triển, vốn vay và từ các nguồn khác. Tiếp cận lao động kỹ năng được định nghĩa là tiếp cận được với lao động có trình độ đại học trở lên. Cuối cùng, tiếp cận thị trường quốc tế được định nghĩa là doanh nghiệp có tham gia các hoạt động thương mại quốc tế gồm xuất khẩu, nhập khẩu hàng hóa và chi trả dịch vụ với bên ngoài lãnh thổ quốc gia.

Kết quả tính toán cho thấy, bất bình đẳng xảy ra trong toàn bộ phân phối tiếp cận nguồn lực, với doanh nghiệp càng lớn thì khả năng tiếp cận cơ hội càng cao. Cơ hội bình quân của doanh nghiệp trong tiếp cận kết cấu hạ tầng cứng đã tăng khoảng hai lần trong giai đoạn 2010-2012 và tiếp tục tăng nhẹ trong giai đoạn 2012-2014. Tuy nhiên, chỉ số bình đẳng cơ hội chỉ thay đổi nhẹ trong khoảng thời gian này. Đường cong cơ hội dịch chuyển song song lên trên hàm ý rằng toàn bộ khu vực doanh nghiệp đều có được lợi ích do gia tăng cơ hội tiếp cận dịch vụ kết cấu hạ tầng cứng đến từ quá trình tăng trưởng kinh tế. Kết quả này cho biết, tính bao trùm của tăng trưởng kinh tế dưới góc độ tiếp cận dịch vụ kết cấu hạ tầng cứng chủ yếu được đóng góp bởi sự gia tăng cơ hội bình quân xã hội trong khi phân phối tương đối của cơ hội không thay đổi.

Ngược lại, tiếp cận dịch vụ hạ tầng mềm dường như bình đẳng hơn so với tiếp cận dịch vụ hạ tầng cứng và chỉ số bình đẳng cơ hội cũng lớn hơn. Độ dốc của đường cong cơ hội trong tiếp cận dịch vụ hạ tầng mềm là tương đối thấp, gần như nằm ngang trong toàn bộ phân phối. Kết quả này ngụ ý rằng thực trạng tiếp cận kết cấu hạ tầng mềm hiện nay là khá bao trùm. Không những cơ hội xã hội bình quân trong tiếp cận dịch vụ kết cấu hạ tầng mềm gia tăng ( $d\bar{y} > 0$ ) mà

mức độ bình đẳng hóa ( $d\phi > 0$ ) cũng được cải thiện trong suốt giai đoạn nghiên cứu. Chỉ số cơ hội và chỉ số bình đẳng cơ hội đã lần lượt tăng từ 15,95 và 0,58 vào năm 2004 lên 73,87 và 0,92 vào năm 2011.

Đối với việc tiếp cận vốn đầu tư phát triển, kết quả tính toán cho thấy có sự thay đổi lớn trong khả năng tiếp cận nguồn lực này. Trong năm 2004, đường cong cơ hội dốc xuống và chỉ số bình đẳng cơ hội lớn hơn 1 cho biết doanh nghiệp nhỏ có nhiều cơ hội tiếp cận vốn hơn doanh nghiệp lớn. Điều này có thể gợi ý rằng ở thời điểm đó trong bối cảnh Chính phủ đang thực hiện các biện pháp mở rộng tài khóa và tiền tệ nhằm kích cầu và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, các doanh nghiệp nhỏ đã được ưu tiên nhiều hơn trong tiếp cận nguồn vốn so với các doanh nghiệp lớn trong nền kinh tế. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, năm 2010 và 2014, các đường này lại dốc lên và chỉ số bình đẳng cơ hội nhỏ hơn 1. Đường dốc hơn ở phía đuôi (bên phải) và phẳng hơn ở phía đầu của phân phối (bên trái) cho biết doanh nghiệp càng nhỏ càng có ít cơ hội trong khi các doanh nghiệp lớn tương đối dễ dàng tiếp cận vốn.

Đáng chú ý là trong giai đoạn 2010-2014, cả chỉ số cơ hội và chỉ số bình đẳng cơ hội trong tiếp cận vốn đều giảm. Chỉ số cơ hội đã giảm khoảng gần 7 lần so với năm 2010 và khoảng 5 lần so với năm 2004. Chỉ số bình đẳng cơ hội đã giảm xuống chỉ còn 0,67 điểm trong năm 2014. Điều này hàm ý không chỉ số cơ hội bình quân đối với mỗi doanh nghiệp thấp đi mà số cơ hội còn có xu hướng chuyển dịch sang cho doanh nghiệp lớn, thay vì mở rộng cho doanh nghiệp nhỏ. Ngược với xu hướng tiếp cận vốn, tiếp cận lao động kỹ năng lại có sự cải thiện đáng kể trong giai đoạn 2004-2011. Cụ thể, chỉ số cơ hội đã tăng hơn gấp đôi, trong khi chỉ số bình đẳng cơ hội cũng tăng giai đoạn này.

Bên cạnh đó, kết quả tính toán cũng cho thấy phần lớn tài sản và đầu tư tập trung vào một số ít doanh nghiệp lớn (phần vị 10 trong thập phân vị). Cụ thể, chỉ số tập trung về tài sản dài hạn cho thấy mức độ bất bình đẳng cao và thậm chí có xu hướng tăng nhẹ trong vòng 10 năm qua. Tuy nhiên, bất bình đẳng trong đầu tư phát triển lại giảm đáng kể trong cùng thời gian này. Chỉ số tập trung đầu tư phát triển đã giảm đáng kể, từ mức 0,73 năm 2004 xuống còn 0,58 trong năm 2014. Đường phân phối tập trung vốn đầu tư phát triển đã dịch lên, thu hẹp dần khoảng cách với đường 45<sup>0</sup> qua toàn bộ phân phối. Cụ thể, 90% số doanh nghiệp của toàn bộ phân phối chiếm khoảng 26% tổng vốn đầu tư phát triển của toàn bộ khu vực doanh nghiệp trong năm 2014, tăng so với mức chỉ gần 18% vào năm 2004.

Về tiếp cận thị trường quốc tế, đường cong cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế của năm 2014 đã dịch lên đáng kể so với của năm 2010 nhưng vẫn nằm dưới

đường cong cơ hội của năm 2004. Năm 2014 khoảng 8% trong tổng số doanh nghiệp có tham gia các hoạt động thương mại quốc tế gồm xuất khẩu, nhập khẩu hàng hóa và chi trả dịch vụ với bên ngoài so với mức 4% của năm 2010 và 14% của năm 2004. Tương ứng với đó, chỉ số cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế đã giảm từ mức khoảng 6,0 năm 2004 xuống còn 1,4 năm 2010 và tăng lên mức 3,2 trong năm 2014. Chỉ số bình đẳng cơ hội không khác biệt nhiều giữa năm 2004 và năm 2014.

Kết quả này gợi ý rằng, số cơ hội xã hội bình quân sẵn có cho mỗi doanh nghiệp trong nền kinh tế đã giảm đáng kể cho dù Việt Nam đã hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới thông qua việc gia nhập WTO năm 2007 và tham gia hàng loạt hiệp định thương mại song phương khác. Nguyên nhân có thể là do số lượng doanh nghiệp đã tăng lên nhiều trong vòng 10 năm qua, tăng khoảng 4,5 lần. Số lượng doanh nghiệp tăng lên nhưng tỷ lệ phần trăm tổng số doanh nghiệp tiếp cận được với thị trường quốc tế lại giảm so với 10 năm trước đó. Cùng thời gian đó, phân bố cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế vẫn không được cải thiện. Do đó, có thể nói chiến lược hội nhập hiện nay chưa đủ để có được tăng trưởng bao trùm, ít nhất ở góc độ doanh nghiệp.

Hội nhập phải mở rộng cơ hội bình quân cho tất cả doanh nghiệp trong nền kinh tế. Nó là điều kiện cần, nhưng chưa đủ để đạt được tăng trưởng bao trùm do doanh nghiệp nhỏ thường bị hạn chế trong tiếp cận và hưởng lợi từ cơ hội này.

Các kết quả phân tích thống kê cho mẫu điều tra các doanh nghiệp trong tiếp cận nguồn lực cho thấy:

Trước tiên, ta sẽ xem xét về khả năng tiếp cận thông tin liên quan tới đầu vào sản xuất. Hơn 50% số doanh nghiệp được hỏi có đánh giá bình thường, tức là cũng không có thuận lợi hay khó khăn gì trong việc tiếp cận thông tin đầu vào sản xuất. Nhóm doanh nghiệp đánh giá theo hướng thuận lợi có tỷ lệ lớn hơn so với nhóm đánh giá theo hướng khó khăn, cụ thể có khoảng gần 30% số doanh nghiệp cho rằng tương đối thuận lợi trong việc tiếp cận các thông tin liên quan tới đầu vào sản xuất, trong khi chỉ có khoảng gần 10% đánh giá là gặp khó khăn.

Tiếp theo, đánh giá về khả năng tiếp cận thông tin thị trường tiêu thụ sản phẩm cho kết quả là khá cân bằng. Khoảng 55% số doanh nghiệp đánh giá ở trạng thái bình thường và một nửa số còn lại chia đều cho hai nhóm thuận lợi và khó khăn.

Tiếp cận thông tin chính sách liên quan tới hoạt động của doanh nghiệp cũng được khoảng 70% số doanh nghiệp đánh giá ở mức độ bình thường và gần

20% đánh giá theo hướng thuận lợi, cao hơn so với mức 10% đánh giá theo hướng khó khăn.

Tương tự, khoảng gần 70% số doanh nghiệp đánh giá ở mức độ bình thường trong việc tiếp cận, giải quyết các thủ tục hành chính với cơ quan quản lý nhà nước. Tuy nhiên, khoảng 15% số doanh nghiệp đánh giá gặp khó khăn khi thực hiện các công việc hành chính, cao hơn so với các chỉ tiêu khác đã nêu trên.

Đặc biệt trong lĩnh vực tiếp cận thông tin hướng dẫn về các hiệp định thương mại, tỷ lệ các doanh nghiệp đánh giá là khó khăn (gần 20%) cao hơn so với tỷ lệ các doanh nghiệp đánh giá là thuận lợi (15%).

Đối với thu hút lao động có kỹ năng, trình độ cao, các doanh nghiệp cũng có khuynh hướng đánh giá nhiều khó khăn hơn so với thuận lợi. Khoảng gần 60% số doanh nghiệp đánh giá ở mức độ bình thường, hơn 20% đánh giá là khó khăn và khoảng 17% đánh giá là thuận lợi. Như vậy, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được mong đợi vẫn là một khó khăn mà khá nhiều doanh nghiệp đang phải đối mặt.

Về tiếp cận vốn vay thì có sự cân bằng giữa hai phía, khi có khoảng gần 60% đánh giá là bình thường, và xấp xỉ 20% cho mỗi nhóm đánh giá là thuận lợi và khó khăn.

Tuy nhiên, khi phân rã doanh nghiệp thành các nhóm theo loại hình doanh nghiệp thì mức độ đánh giá đã có sự thay đổi đáng kể. Đối với vấn đề thu hút lao động có kỹ năng và trình độ, cả ba nhóm doanh nghiệp đều có tỷ lệ tương đối đồng đều trong việc đánh giá. Khoảng 20% doanh nghiệp FDI, 26% doanh nghiệp nhà nước và 28% doanh nghiệp tư nhân đánh giá gặp khó khăn trong việc thu hút lao động có trình độ và kỹ năng. Kết quả này cũng khá phù hợp khi những người lao động trình độ cao thông thường vẫn bị hút nhiều vào khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và ít bị hấp dẫn bởi khối doanh nghiệp tư nhân, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp nhỏ và vừa<sup>1</sup>.

Đối với vấn đề tiếp cận vốn vay, nhóm doanh nghiệp tư nhân có tỷ lệ gặp khó khăn cao nhất, chiếm khoảng 22% trong khi khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài gặp khó khăn chỉ chiếm chưa đến 10%. Song, điều bất ngờ là bản thân khối doanh nghiệp nhà nước, đối tượng mà vẫn được mặc định là dễ nhận được những ưu ái trong việc tiếp cận vốn, vẫn có tới 14% số doanh nghiệp đánh giá là gặp khó khăn. Tuy nhiên, về cơ bản thì khối doanh nghiệp nhà nước vẫn có những lợi thế trong tiếp cận vốn khi có tới 45% số doanh nghiệp nhà nước trả

<sup>1</sup> Xem bảng chỉ số cơ hội, chỉ số bình đẳng cơ hội và tiếp cận nguồn lực trong phụ lục

lời rằng họ có khá nhiều thuận lợi trong việc tiếp cận vốn, trong khi khối doanh nghiệp tư nhân đánh giá thuận lợi chỉ có khoảng 18%.

Đối với tiếp cận thông tin đầu vào sản xuất cũng như thị trường tiêu thụ sản phẩm, cả ba khối doanh nghiệp không có sự khác biệt quá nhiều. Khối doanh nghiệp nhà nước ít gặp khó khăn nhất trong việc tiếp cận thông tin đầu vào sản xuất (khoảng 6% số doanh nghiệp), tiếp đến là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (7%) và doanh nghiệp tư nhân (10%). Đối với thị trường đầu ra, hai khối doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ lệ tương đương nhau (15-16%) đánh giá là gặp khó khăn, trong khi 25% số doanh nghiệp tư nhân đánh giá là đang gặp khó khăn trong việc tìm kiếm thị trường đầu ra cho sản phẩm.

Trong khi đó, khi đánh giá những khó khăn trong thông tin về chính sách hay giải quyết thủ tục hành chính, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và tư nhân đều có cái nhìn tiêu cực hơn khá nhiều so với khu vực nhà nước. Cụ thể, khoảng 14% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 16% doanh nghiệp tư nhân cho rằng gặp khó khăn khi phải giải quyết các thủ tục hành chính, trong khi con số này ở khu vực nhà nước chỉ là 7%. Đặc điểm này cũng có thể thấy khi xem xét khả năng tiếp cận thông tin về chính sách hay các hướng dẫn về hiệp định thương mại.

Liên quan tới việc tiếp cận nguồn vốn vay đòi hỏi phải chi thêm các khoản không chính thức, chỉ có 3% số doanh nghiệp trả lời là có. Tỷ lệ nhóm doanh nghiệp phải bỏ chi phí không chính thức gặp khó khăn cũng cao hơn đáng kể so với nhóm doanh nghiệp không phải bỏ chi phí không chính thức (33% so với 18%). Đối với những doanh nghiệp phải bỏ chi phí không chính thức khi vay vốn, mức chi phí bình quân tính trên số tiền vay là khoảng 1,8%, tuy nhiên mức độ dao động cũng khá lớn khi có một số ít doanh nghiệp phải bỏ tới gần 5% khoản vay để trả chi phí không chính thức và số tiền bỏ ra bình quân khoảng 66 triệu đồng.

Mức lãi suất bình quân vay VND mà các doanh nghiệp phải trả là xấp xỉ 9% trong khi lãi suất bình quân vay USD là 3,3%. Trong ba khu vực doanh nghiệp, khu vực doanh nghiệp tư nhân phải trả mức lãi suất bình quân cao hơn (khoảng 9,5%) trong khi hai khu vực còn lại trả mức lãi suất bình quân khoảng 8,6% đối với các khoản vay bằng VND; đối với các khoản vay bằng USD thì khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trả mức lãi suất bình quân thấp hơn đáng kể so với hai khu vực còn lại (khoảng 3,3% so với hơn 4%).

Diện tích quỹ đất sản xuất kinh doanh bình quân của doanh nghiệp khoảng 11 nghìn m<sup>2</sup> (chỉ tính trên 95% số doanh nghiệp trong mẫu do số còn lại có diện

tích quá lớn và làm méo mó giá trị bình quân). Trong đó, hai phần ba số doanh nghiệp có diện tích dưới 10 nghìn m<sup>2</sup>. Tuy nhiên nếu nhìn vào phân phối thì có thể thấy phần lớn các doanh nghiệp có quỹ đất rất nhỏ, chỉ dưới 2 nghìn m<sup>2</sup>. Ngoài ra diện tích quỹ đất sản xuất kinh doanh bình quân của khu vực tư nhân (gần 10 nghìn m<sup>2</sup>) cũng nhỏ hơn rất nhiều so với hai khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (hơn 40 nghìn m<sup>2</sup>) và doanh nghiệp nhà nước (hơn 50 nghìn m<sup>2</sup>). Hơn nữa, phần lớn số doanh nghiệp này (khoảng 60%) không có sở hữu đất (tức là không có giấy chứng nhận quyền sử dụng) mà chỉ đi thuê đất (hoặc thuê của Nhà nước hoặc thuê khu vực tư nhân). Khoảng 54% số doanh nghiệp khu vực nhà nước và FDI không có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, trong khi ở khu vực tư nhân thì con số này là 62%. Thực tế này cho thấy các doanh nghiệp tư nhân có quy mô hoạt động nhỏ hơn (xét theo khía cạnh đất đai), và hệ quả là sẽ gặp nhiều khó khăn hơn trong việc tiếp cận vốn vay khi diện tích đất có giấy chứng nhận sử dụng tương đối nhỏ, hoặc thậm chí là không có giấy chứng nhận, do đó tài sản đất đai thế chấp để vay vốn không có hoặc giá trị thế chấp tương đối nhỏ.

## 2. Khả năng tạo việc làm

Quy mô việc làm trong khu vực doanh nghiệp đã tăng thêm gần 3 triệu việc làm trong giai đoạn 2010-2015, từ mức gần 10 triệu việc làm lên xấp xỉ 13 triệu việc làm. Tỷ trọng việc làm của khu vực doanh nghiệp tư nhân vẫn cao nhất, xấp xỉ quanh ngưỡng 60% trong suốt 5 năm qua. Trong khi đó, tỷ trọng việc làm ở khu vực doanh nghiệp nhà nước là thấp nhất và đang có xu hướng giảm khá mạnh cả về số tuyệt đối lẫn tương đối theo xu hướng cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước, từ mức 17% năm 2010 xuống còn hơn 10% trong năm 2015. Ngược lại, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài liên tục gia tăng tỷ trọng việc làm trong giai đoạn qua, từ 22% năm 2010 lên tới gần 30% năm 2015. Như vậy, trong những năm qua, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài dường như hoạt động ổn định hơn nên khả năng tạo việc làm tốt hơn hẳn so với khu vực doanh nghiệp trong nước, duy trì tốc độ tăng xấp xỉ trên 10% đều qua các năm trong khi khu vực doanh nghiệp tư nhân trong giai đoạn 2012-2014 dưới tác động suy thoái kinh tế nên tốc độ tăng việc làm rất thấp, dao động từ 1-4%, tới năm 2015 mới có sự tăng trưởng nhanh về việc làm trở lại với con số 8%. Kết quả này cho thấy dường như khu vực doanh nghiệp tư nhân đã bị tổn thương nặng hơn trước cú sốc kinh tế giai đoạn này.

Kết quả tính toán phân phối việc làm cho toàn bộ doanh nghiệp cho thấy, phần lớn số lượng việc làm chính thức trong toàn bộ khu vực doanh nghiệp được tạo ra bởi nhóm 10% doanh nghiệp lớn nhất trong nền kinh tế. Trong năm 2014,



nhóm 20% doanh nghiệp lớn nhất tạo ra khoảng 75% tổng số việc làm cho toàn bộ khu vực doanh nghiệp. Tính trung bình, mỗi doanh nghiệp trong nhóm này cung cấp khoảng 113 việc làm cho nền kinh tế so với con số bình quân 30 việc làm của toàn bộ khu vực doanh nghiệp. Các phân tích về thị trường lao động của Phạm Minh Thái (năm 2014) cũng cho nhận định tương tự về thực trạng thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay xét theo khía cạnh tăng trưởng bao trùm.

So sánh theo các địa phương cho thấy kết quả tương đối bất ngờ, đó là những tỉnh nghèo lại có xu hướng có tỷ lệ việc làm cao hơn so với những tỉnh giàu. Phần lớn các tỉnh nghèo có hoạt động sản xuất nông nghiệp là chủ yếu, do vậy khái niệm có việc làm có thể đã không phản ánh chính xác thời gian và hiệu quả làm việc. Thu nhập của người lao động từ sản xuất nông nghiệp có thể tương đối thấp và tạo ra xu hướng lao động di cư tới các tỉnh, thành có hoạt động sản xuất công nghiệp và dịch vụ phát triển hơn, với mong muốn tìm kiếm việc làm và có được mức thu nhập tốt hơn. Và điều này vô hình trung đã kéo tỷ lệ lao động có việc làm ở những nơi này giảm xuống.

Phân phối tập trung việc làm cho thấy, lao động trong nền kinh tế chủ yếu được hấp thụ bởi nhóm doanh nghiệp lớn hơn. Sau một thập niên, phân phối việc làm dịch chuyển lên trên đôi chút. Điều này hàm ý rằng các nhóm doanh nghiệp nhỏ hơn đang có xu hướng tạo ra nhiều công ăn việc làm hơn, mặc dù tốc độ chuyển dịch là rất chậm. Chỉ số tập trung việc làm cũng giảm nhẹ từ mức 0,73 xuống còn 0,70.

Theo kết quả điều tra cho thấy, khi phân loại lao động thành nhóm có hợp đồng dài hạn so với nhóm ngắn hạn (có thể là thử việc hoặc hợp đồng dưới 1 năm), bình quân khoảng 75% số lao động trong doanh nghiệp là lao động có hợp đồng dài hạn. Và nhìn vào hình biểu thị phân phối của tỷ lệ lao động dài hạn ở các doanh nghiệp có thể thấy có tới 40% số doanh nghiệp mà lao động tại đó đều là lao động dài hạn.

So sánh giữa ba khu vực cho thấy khu vực doanh nghiệp tư nhân có tỷ lệ lao động hợp đồng dài hạn bình quân thấp nhất (khoảng 70%) trong khi khu vực doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có bình quân 87% lao động dài hạn, đặc biệt là khu vực doanh nghiệp nhà nước Trung ương có tỷ lệ lên tới 92%. Điều này cho thấy tính ổn định về việc làm của khu vực nhà nước cao hơn rất nhiều so với khu vực tư nhân. Tuy nhiên, nó cũng sẽ đặt ra một thách thức về tính nỗ lực làm việc của người lao động, và hệ quả là hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước.

Phân tích về trình độ người lao động làm việc tại các doanh nghiệp, ta chia thành hai nhóm là lao động kỹ năng (nhóm có bằng đại học, cao đẳng hoặc trung

học chuyên nghiệp trở lên) và lao động phổ thông. Tính bình quân ở tất cả các doanh nghiệp trong mẫu thì khoảng 28% số lao động thuộc nhóm lao động kỹ năng, tức là 72% lao động thuộc nhóm phổ thông. Nhìn vào hình phân phối tỷ lệ lao động kỹ năng có thể thấy có một tỷ lệ khá lớn các doanh nghiệp trong điều tra thuần túy sử dụng lao động phổ thông, khi tỷ lệ lao động có kỹ năng tại doanh nghiệp chỉ dưới 10%, dù rằng khái niệm lao động kỹ năng sử dụng ở đây đã tương đối mở, tức là bao gồm cả những lao động chỉ ở mức tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp.

Khi xét từng khu vực doanh nghiệp cho thấy, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ lệ sử dụng lao động kỹ năng thấp nhất (chỉ khoảng 25%), tiếp đến là khu vực doanh nghiệp tư nhân (khoảng 28%), trong khi khu vực doanh nghiệp nhà nước có tỷ lệ cao nhất (60%). Đây cũng là một đặc điểm thể hiện sự khác biệt giữa khu vực nhà nước với khu vực tư nhân trong chính sách tuyển dụng. Trong khi nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cả doanh nghiệp tư nhân, luôn muốn tuyển dụng những lao động phổ thông nếu công việc chỉ đòi hỏi những kỹ năng phổ thông nhằm giảm thiểu mức chi phí tiền lương thì các doanh nghiệp nhà nước thường đưa ra các ràng buộc về mặt bằng cấp trong quá trình tuyển dụng, dù công việc đó đôi khi không cần thiết đòi hỏi người lao động phải có bằng cấp.

Đánh giá về tính động của lực lượng lao động tại các doanh nghiệp, ta sẽ xem xét số lượng tuyển dụng mới và số lượng nghỉ việc của doanh nghiệp trong suốt ba năm qua. Kết quả tính toán cho thấy, số lượng tuyển dụng mới tính bình quân một doanh nghiệp trong 3 năm qua là gần 400 người, cao hơn so với số lượng nghỉ việc bình quân (khoảng 330 người). Để thấy rõ hơn đặc điểm số lượng tuyển mới và số lượng nghỉ việc ở các doanh nghiệp, ta sẽ xem xét phân phối tỷ lệ tuyển dụng trên tổng số lao động được tuyển dụng và nghỉ việc. Nếu chỉ tiêu này lớn hơn 0,5 thì doanh nghiệp đó đang tuyển mới nhiều hơn so với số lượng lao động đã nghỉ việc và ngược lại. Theo kết quả khảo sát cho thấy phần lớn các doanh nghiệp có số lượng tuyển mới xấp xỉ số lượng nghỉ việc (dao động quanh ngưỡng từ 0,4 tới 0,6). Tính bình quân thì tỷ lệ này là 55%, tức là số lượng tuyển mới nhỉnh hơn một chút so với số lượng nghỉ việc. Khi tính toán tỷ lệ này cho từng khu vực doanh nghiệp, cho thấy không có sự khác biệt đáng kể của tỷ lệ này (dao động trong khoảng 52% đến 56%), ngoại trừ khu vực doanh nghiệp nhà nước địa phương là có hiện tượng số lượng nghỉ việc lớn hơn so với số lượng tuyển dụng mới tính bình quân (khoảng 47%). Như vậy, có thể kỳ vọng kết quả hoạt động của các doanh nghiệp trong mẫu điều tra đã cải thiện trong 3

năm qua khi số lượng lao động việc làm tại các doanh nghiệp về cơ bản là ổn định và theo chiều hướng tăng.

Tiếp theo, ta sẽ xem xét vấn đề tăng lương của người lao động tại các doanh nghiệp trong thời gian qua. Tính toán tỷ lệ số lao động được tăng lương tại các doanh nghiệp, từ đó tính ra bình quân chung cho các doanh nghiệp cho thấy bình quân 74% số lao động tại các doanh nghiệp trong thời gian 3 năm qua đã được tăng lương. Tuy nhiên, con số này chưa phản ánh được vấn đề lao động được tuyển mới và nghỉ việc, nếu tính đến khía cạnh này thì nhiều khả năng tỷ lệ này sẽ cao hơn. Xem xét phân phối về tỷ lệ lao động được tăng lương, có gần 60% số doanh nghiệp có 100% số lao động được tăng lương và khoảng gần 10% số doanh nghiệp gần như toàn bộ lao động đều không được tăng lương trong suốt 3 năm qua. Trong ba khu vực doanh nghiệp, khu vực doanh nghiệp FDI có tỷ lệ lao động được tăng lương nhiều nhất (87%) trong khi khu vực doanh nghiệp tư nhân có tỷ lệ lao động được tăng lương ít nhất (69%).

So sánh tốc độ tăng lương của ba nhóm lao động là cán bộ quản lý, nhân viên văn phòng và lao động trực tiếp cho thấy, nhóm lao động trực tiếp có mức tăng cao nhất (khoảng 10,5%) trong khi nhóm cán bộ quản lý có mức tăng thấp nhất (khoảng 8,8%). Kết quả này có thể được xem là khá tích cực nếu nhìn nhận theo khía cạnh bình đẳng về thu nhập, vì thông thường nhóm lao động trực tiếp sẽ có mức lương thấp hơn đáng kể so với nhóm cán bộ quản lý. Phân tích riêng cho từng khu vực doanh nghiệp cũng cho thấy xu hướng này.

Phân tích tiêu chí được doanh nghiệp sử dụng trong điều chỉnh lương cho người lao động có gần 54% số doanh nghiệp sử dụng tiêu chí năng suất lao động để quyết định việc điều chỉnh lương của người lao động, tiếp đến là 49% số doanh nghiệp sử dụng tiêu chí thâm niên và 40% doanh nghiệp căn cứ vào kết quả kinh doanh chung của toàn doanh nghiệp. Các nhóm tiêu chí còn lại như kết quả kiểm tra tay nghề định kỳ hay kết quả đào tạo nội bộ thì chỉ được sử dụng trong khoảng 10-20% số doanh nghiệp được hỏi. Tuy nhiên, khi phân tích theo từng khu vực doanh nghiệp thu được một số kết quả khá thú vị. Trong khi tỷ lệ doanh nghiệp sử dụng tiêu chí năng suất lao động giữa ba khu vực là khá đồng đều (dao động từ 51% đến 58%) thì tỷ lệ doanh nghiệp sử dụng tiêu chí thâm niên lại đặc biệt cao ở khu vực doanh nghiệp nhà nước (75%) còn khu vực doanh nghiệp tư nhân lại ít sử dụng hơn đáng kể (43%). Ngoài ra, trong khi khu vực doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không quá chú trọng tới việc sử dụng bằng cấp hay kết quả đào tạo nội bộ làm tiêu chí tăng lương (chỉ dưới 10% số doanh nghiệp sử dụng tiêu chí này) thì khu vực doanh

ngành nhà nước lại sử dụng tiêu chí này khá phổ biến (xấp xỉ 30% số doanh nghiệp được điều tra).

Xem xét cơ chế bổ nhiệm các vị trí quản lý, doanh nghiệp có hai phương án bổ nhiệm cán bộ quản lý là tuyển mới từ ngoài và sử dụng nguồn nội bộ để cất nhắc lên. Tỷ lệ giữa số cán bộ quản lý được tuyển mới trên tổng số cán bộ quản lý được bổ trí (bao gồm cả tuyển mới và lấy từ nguồn nội bộ) bình quân là 53%, tức là trong 100 cán bộ quản lý được bổ trí thì có 53 người là tuyển mới và 47 người là từ nguồn nội bộ. Nhìn vào phân phối có thể thấy sự phân cực trong cách sử dụng nguồn bổ nhiệm vị trí cán bộ quản lý. Các doanh nghiệp có thiên hướng sử dụng lệch về một trong hai phía hơn là kết hợp đồng thời cả hai nguồn tuyển mới và nội bộ. Cụ thể, có khoảng 33% số doanh nghiệp lựa chọn phương án hoàn toàn tuyển nguồn từ bên ngoài để bổ nhiệm vị trí quản lý, trong khi có khoảng 28% số doanh nghiệp lựa chọn phương án chỉ sử dụng người trong nội bộ doanh nghiệp.

Tuy nhiên, có một sự khác biệt đáng kể giữa khu vực doanh nghiệp nhà nước và hai khu vực còn lại trong tỷ lệ này. Ở khu vực doanh nghiệp nhà nước, chỉ có khoảng một phần tư số vị trí cán bộ quản lý là được tuyển mới từ ngoài doanh nghiệp, còn lại ba phần tư số cán bộ quản lý được cất nhắc từ người của doanh nghiệp lên. Trong khi đó, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân thì tỷ lệ tuyển mới đều xấp xỉ 55%. Rõ ràng là quan điểm sử dụng người của khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân có tính mở cao hơn rất nhiều, trong khi khu vực doanh nghiệp nhà nước có xu hướng đóng kín hơn. Phân tích chi tiết cho từng vị trí cán bộ quản lý, tức là đơn vị kinh doanh với đơn vị hỗ trợ hành chính, cán bộ quản lý cấp cao với cán bộ quản lý cấp trung, kết quả thu được cũng không có khác biệt đáng kể.

Xem xét về tiêu chí được các doanh nghiệp sử dụng trong bổ nhiệm các vị trí quản lý khi lấy từ nguồn nội bộ, kết quả cho thấy ba tiêu chí được sử dụng phổ biến nhất là theo thâm niên, theo khuyến nghị của lãnh đạo cấp trên và theo năng suất lao động (xấp xỉ 22-26,7% số cán bộ quản lý được bổ nhiệm ở doanh nghiệp căn cứ theo mỗi tiêu chí này, tức là có khoảng ba phần tư số cán bộ quản lý được bổ nhiệm theo ba tiêu chí kể trên). Trong khi đó, các tiêu chí như kết quả đào tạo nội bộ và bằng cấp, kết quả kiểm tra tay nghề định kỳ và kết quả kinh doanh chung của đơn vị ít được các doanh nghiệp sử dụng trong việc bổ nhiệm các vị trí quản lý dựa trên nguồn nội bộ của doanh nghiệp. Khi phân tích theo từng nhóm doanh nghiệp, tiêu chí theo khuyến nghị của lãnh đạo cấp trên được sử dụng khá phổ biến ở các doanh nghiệp nhà nước (khoảng 40%), trong

khi các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân thì tỷ lệ này là 20%. Ngược lại, tiêu chí thâm niên lại hay được sử dụng tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân hơn so với tại các doanh nghiệp nhà nước (37% so với 25%).

Đánh giá về mức độ đào tạo nâng cao tay nghề/nghiệp vụ cho người lao động của doanh nghiệp, có thể thấy nhóm lao động trực tiếp được quan tâm đào tạo nhiều hơn cả. Cụ thể, có hơn một phần năm số doanh nghiệp mà trên 50% số lao động trực tiếp được đào tạo, trong khi đó đối với nhóm nhân viên văn phòng và cán bộ quản lý thì con số này tương ứng chỉ là 7,6% và 8,14%. Tuy nhiên, tỷ lệ doanh nghiệp không quan tâm đào tạo người lao động vẫn còn khá cao, cụ thể là tới hơn hai phần ba số doanh nghiệp mà ở đó nhân viên văn phòng và cán bộ quản lý hoặc không được đào tạo hoặc tỷ lệ đào tạo chỉ dưới 10%, và cũng gần một nửa số doanh nghiệp gần như không đào tạo người lao động trực tiếp sản xuất. Với kết quả này có thể thấy, hầu hết các doanh nghiệp chưa thật sự chú ý tới việc đào tạo để nâng cao tay nghề cho người lao động.

Điều này đặc biệt đúng đối với các doanh nghiệp tư nhân khi tỷ lệ các doanh nghiệp tư nhân quan tâm tới đào tạo luôn thấp nhất (ví dụ chỉ 16% số doanh nghiệp có hơn một nửa số lao động trực tiếp được đào tạo và 5% đối với nhân viên văn phòng cũng như cán bộ quản lý). Trong khi đó, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lại đặc biệt chú trọng đến việc đào tạo và nâng cao tay nghề (34% số doanh nghiệp đối với lao động trực tiếp, 16% đối với cán bộ quản lý và 13,4% đối với nhân viên văn phòng).

### 3. Năng suất lao động

Năng suất lao động được tính bằng giá trị gia tăng bình quân của doanh nghiệp mà mỗi lao động tạo ra trong một năm, đã tăng trưởng đáng kể trong vòng 10 năm qua. Cụ thể, chỉ số này đã tăng khoảng hơn 3 lần, từ mức khoảng 47 triệu đồng năm 2004 lên gần 147 triệu đồng năm 2014. Theo ngũ phân vị, tốc độ tăng trưởng năng suất nhanh hơn ở các nhóm phân vị thấp, với tốc độ tăng cao nhất diễn ra ở nhóm phân vị 2. Tuy nhiên, nhóm doanh nghiệp lớn nhất thuộc phân vị 5 vẫn là nhóm có năng suất cao nhất, gấp khoảng 2,5 lần so với trung bình của các nhóm doanh nghiệp còn lại.

So sánh năng suất lao động giữa các ngành theo thời gian cho thấy có sự chênh lệch rất lớn cả về giá trị tuyệt đối lẫn tốc độ tăng trưởng theo thời gian. Một số ngành như bất động sản, khai khoáng hay ngân hàng - tài chính có mức năng suất lao động cao hơn rất nhiều các ngành còn lại. Tất nhiên, do đây là những ngành có mức độ thâm dụng vốn rất lớn nên hệ quả tất yếu là mức năng suất lao động thường cao hơn so với những ngành thâm dụng lao động, ví dụ

như sản xuất nông nghiệp. Tốc độ tăng trưởng năng suất giữa các ngành cũng có những khác biệt đáng kể. Ngành công nghiệp chế tạo và xây dựng là những ngành có mức tăng trưởng năng suất thấp hơn rất nhiều so với tốc độ tăng trưởng năng suất chung, chỉ xấp xỉ 7-8%/năm tính theo giá trị danh nghĩa so với mức 15%/năm chung toàn bộ các ngành. Trong khi đó, ngành tài chính - ngân hàng lại có tốc độ tăng trưởng năng suất trong giai đoạn từ năm 2007 trở lại đây bình quân khoảng 43%/năm. Tuy nhiên, đây cũng là ngành có sự kém ổn định nhất trong tăng trưởng năng suất khi tốc độ tăng trưởng năng suất dao động rất mạnh qua các năm. Các ngành bất động sản và khai khoáng có tốc độ tăng trưởng cao hơn so với mức bình quân chung, nhưng cũng có sự tăng trưởng không ổn định theo thời gian. Ngành nông nghiệp có tăng trưởng năng suất bằng với mức bình quân chung và tương đối ổn định hơn so với số đông các ngành còn lại.

So sánh mức thu nhập của người lao động bình quân giữa ba khu vực doanh nghiệp nhà nước, tư nhân, và FDI cũng cho thấy một sự chênh lệch đáng kể, đặc biệt là giữa khu vực doanh nghiệp nhà nước với hai khu vực còn lại. Tiền lương của lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp nhà nước trong suốt những năm qua vẫn cao hơn một cách đáng kể so với hai khu vực còn lại, tiếp đến là khu vực doanh nghiệp FDI và thấp nhất là khu vực doanh nghiệp tư nhân. Mặc dù tỷ lệ tiền lương giữa khu vực doanh nghiệp nhà nước với khu vực doanh nghiệp tư nhân đã được thu hẹp nhưng khoảng cách tuyệt đối thì lại có xu hướng nới rộng ra. Trong khi đó, khu vực doanh nghiệp FDI lại gia tăng khoảng cách về thu nhập của người lao động với khu vực doanh nghiệp tư nhân, cả về tỷ lệ lẫn con số tuyệt đối, trong giai đoạn 2012-2014, và chỉ thu hẹp lại trong năm 2015. Với việc khoảng cách thu nhập vẫn tương đối chênh lệch giữa ba khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là mức thu nhập cao hơn hẳn ở khu vực doanh nghiệp nhà nước, thì nhiều khả năng vẫn tồn tại những thiên lệch trong sức hút của ba khu vực này đối với lao động có chất lượng cao. Nếu khoảng cách thu nhập của người lao động thuần túy bắt nguồn từ những khác biệt trong năng lực quản trị và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, thì không phải đáng ngại, nhưng nếu nó bắt nguồn từ những đặc quyền khác mà khu vực doanh nghiệp nhà nước được hưởng thì việc phân bổ sai lệch nguồn lao động có chất lượng sẽ không có lợi cho nền kinh tế xét về dài hạn.

Đường cong phản ánh mức tiền lương trung bình của doanh nghiệp theo quy mô từ nhỏ tới lớn cũng cho ta thấy một xu hướng giãn cách tiền lương ở các doanh nghiệp trong giai đoạn 2004-2014. Đường tiền lương trung bình tính trên một lao động năm 2014 dốc hơn rất nhiều so với năm 2004, điều này cho thấy ở

các doanh nghiệp lớn, mức tiền lương bình quân cao hơn rất nhiều so với mức tiền lương bình quân ở các doanh nghiệp có quy mô nhỏ. Như vậy, mức độ bao trùm đang có xu hướng giảm xét theo khía cạnh tăng trưởng tiền lương ở các doanh nghiệp.

#### 4. Phân phối kết quả tăng trưởng

Để đánh giá bình đẳng trong phân phối kết quả tăng trưởng, ta sử dụng các thước đo doanh thu, giá trị gia tăng, lợi nhuận và nộp ngân sách. Kết quả tính toán và ước lượng phân phối kết quả và chỉ số tập trung theo thập phân vị được cung cấp<sup>2</sup>. Có thể thấy phần lớn doanh thu và giá trị gia tăng được tạo ra bởi các doanh nghiệp lớn. Năm 2004, có 50% trong tổng số doanh nghiệp, ở phía đuôi phân phối, chỉ tạo ra khoảng hơn 2% tổng giá trị gia tăng của toàn bộ khu vực doanh nghiệp. Con số này cải thiện nhẹ, tăng thêm khoảng 4% trong năm 2014. Khoảng cách giữa các đường cong tập trung doanh thu và giá trị gia tăng với đường nghiêng 45<sup>0</sup> gần như không thay đổi với chỉ số tập trung giảm từ mức 0,9 điểm năm 2004 xuống mức 0,86 điểm vào năm 2014. Tức là, các doanh nghiệp nhỏ đang dần tạo ra nhiều giá trị hơn.

Phân bố lợi nhuận và nộp ngân sách cũng cho thấy hiện tượng bất bình đẳng tương tự. Thậm chí, so sánh giữa năm 2014 với năm 2004 thì phân bố lợi nhuận gần như không đổi nhưng phân bố đóng góp ngân sách lại có xu hướng bình đẳng hơn. Điều này đồng nghĩa với việc doanh nghiệp lớn hơn đang có xu hướng đóng góp cho ngân sách nhà nước ít đi, trong khi vẫn giữ lợi thế về lợi nhuận so với doanh nghiệp nhỏ. Cụ thể, chỉ số tập trung lợi nhuận duy trì ở mức 0,93 điểm năm 2004 và 0,92 điểm vào năm 2014, trong khi chỉ số tập trung của nộp ngân sách nhà nước đã giảm từ 0,94 điểm năm 2004 xuống còn 0,88 điểm năm 2014. Năm 2004, 50% số doanh nghiệp nhỏ nhất, ở phía đầu phân phối, có được khoảng gần 1,8% tổng lợi nhuận của toàn bộ khu vực doanh nghiệp, và chỉ tăng nhẹ lên mức 2,4% trong năm 2014. Trong khi đó, những doanh nghiệp này gia tăng tỷ lệ đóng góp của họ cho ngân sách nhà nước từ khoảng 1,2% tổng đóng góp vào ngân sách nhà nước của toàn bộ khu vực doanh nghiệp lên khoảng 4% trong năm 2014, tăng hơn 3 lần.

Như vậy, kết quả tính toán cho thấy sự vượt trội của các doanh nghiệp lớn trong việc tạo ra các thành quả, thụ hưởng thành quả và tiếp cận các cơ hội tạo ra từ quá trình tăng trưởng. Cụ thể hơn, phần lớn việc làm chính thức trong khu vực doanh nghiệp được tạo ra bởi một nhóm ít các doanh nghiệp lớn. Khả năng tạo việc làm của các doanh nghiệp nhỏ và vừa hầu như không được cải thiện trong

<sup>2</sup> Xem thêm bảng 2 phần phụ lục đi kèm

giai đoạn 2004-2014. Bên cạnh đó, mặc dù các doanh nghiệp nhỏ đã đạt được tốc độ tăng năng suất đáng kể trong thời gian qua nhưng nhóm 20% các doanh nghiệp lớn vẫn là nhóm có năng suất cao nhất, gấp khoảng 2,5 lần so với trung bình của các nhóm doanh nghiệp còn lại. Tương tự như vậy, phần lớn tài sản của khu vực doanh nghiệp cũng tập trung vào một số ít doanh nghiệp lớn và xu hướng bất bình đẳng, thậm chí còn tăng nhẹ trong thời gian qua. Ngược lại, duy nhất chỉ có chỉ số tập trung chi đầu tư phát triển là có xu hướng giảm giữa các nhóm doanh nghiệp trong giai đoạn từ năm 2004 đến năm 2014.

Liên quan đến cơ hội tiếp cận các nguồn lực, qua điều tra cho thấy với doanh nghiệp càng lớn thì khả năng tiếp cận các cơ hội càng cao. Mặc dù toàn bộ khu vực doanh nghiệp có sự cải thiện mạnh về cơ hội tiếp cận hạ tầng cứng và hạ tầng mềm, song chỉ có tiếp cận hạ tầng mềm là có sự cải thiện về chỉ số bình đẳng. Đáng chú ý là trong những năm gần đây, cơ hội tiếp cận nguồn vốn đầu tư phát triển của các doanh nghiệp nhỏ lại giảm mạnh so với các doanh nghiệp lớn, ngược hẳn với xu hướng của khoảng 10 năm trước. Ngoài ra, số cơ hội tiếp cận vốn trung bình của toàn bộ khu vực doanh nghiệp cũng giảm mạnh trong giai đoạn 2004-2014.

Ngược với cơ hội tiếp cận vốn, tiếp cận lao động kỹ năng lại có sự cải thiện đáng kể trong giai đoạn 2004-2011, cả về số cơ hội trung bình lẫn chỉ số bình bằng cơ hội. Điều này một phần phản ánh sự dư thừa cung lao động có trình độ tốt nghiệp đại học ở Việt Nam. Trong khi đó, mặc dù Việt Nam ngày càng tham gia sâu rộng vào quá trình hội nhập quốc tế nhưng cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế trung bình của khu vực doanh nghiệp lại có xu hướng giảm. Kết quả này có thể là do số lượng doanh nghiệp Việt Nam tăng mạnh trong những năm qua, nhưng số doanh nghiệp tiếp cận được với thị trường quốc tế lại không gia tăng với cùng tốc độ. Cùng thời gian đó, phân bổ cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế vẫn không được cải thiện với nhóm doanh nghiệp lớn vẫn chiếm ưu thế vượt trội.

Cuối cùng, phân bổ các kết quả của quá trình tăng trưởng cũng cho thấy sự bất bình đẳng giữa các doanh nghiệp nhỏ so với doanh nghiệp lớn. Nhóm 50% doanh nghiệp nhỏ nhất chỉ tạo ra vài phần trăm giá trị gia tăng của toàn bộ khu vực doanh nghiệp. Phân bổ lợi nhuận và nộp ngân sách cũng cho tình trạng tương tự. Đặc biệt, sự phân bổ các biến số này hầu như không được cải thiện trong những năm qua. Tương tự, những bất bình đẳng trong phân phối kết quả cũng có thể được phân tích giữa ba khu vực doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, và doanh nghiệp FDI.



Số lượng doanh nghiệp nhà nước, bao gồm cả các doanh nghiệp cổ phần có vốn nhà nước đều có xu hướng giảm, cả về số tương đối lẫn số tuyệt đối và chiếm tỷ trọng rất nhỏ. Đây là một tín hiệu tích cực khi Chính phủ đang nỗ lực trong việc thu hẹp các doanh nghiệp nhà nước trong nền kinh tế, ít nhất là trên khía cạnh số lượng. Trong khi đó, số lượng các doanh nghiệp tư nhân đã tiếp tục tăng đều trong thời gian qua, cả về số lượng tuyệt đối lẫn tỷ trọng và chiếm khoảng 96% số lượng doanh nghiệp của toàn nền kinh tế. Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cũng có sự gia tăng nhẹ về tỷ trọng và số lượng tuyệt đối. Tuy nhiên, nhìn vào mức độ đóng góp của từng khu vực vào GDP thì chưa thấy rõ nét những thay đổi đó. Giá trị gia tăng của khu vực nhà nước có xu hướng giảm nhẹ, nhưng vẫn chiếm tỷ trọng rất lớn trong nền kinh tế, khoảng gần 29% GDP. Khu vực kinh tế tư nhân, tức là tổ chức dưới hình thức doanh nghiệp, mặc dù đã tăng về tỷ trọng trong những năm qua nhưng vẫn chiếm một tỷ trọng rất khiêm tốn, chỉ khoảng hơn 8% GDP. Khu vực kinh tế cá thể vẫn đóng vai trò rất quan trọng ở Việt Nam khi đóng góp tới hơn 30% GDP trong những năm qua, tuy nhiên đang có xu hướng giảm dần theo thời gian. Mặc dù có ưu thế về sự linh hoạt, khả năng tồn tại và dễ thích ứng với các điều kiện khác nhau của nền kinh tế, song do tiềm lực của mỗi đơn vị hộ thường là tương đối nhỏ, chất lượng lao động sử dụng thông thường không cao nên khả năng phát triển mang tính đột biến, tạo ra những lĩnh vực có thể mạnh cạnh tranh, giúp định hình vị thế mới cho doanh nghiệp Việt Nam sẽ không nhiều. Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vẫn duy trì được vị trí tốt trong nền kinh tế khi cả tỷ trọng số lượng doanh nghiệp cũng như tỷ trọng đóng góp vào GDP đều có xu hướng tăng và đóng góp gần một phần năm GDP của cả nền kinh tế.

Xét trên khía cạnh phân phối đầu ra cho thấy một xu thế giống như phân tích tiếp cận nguồn lực đầu vào. Khu vực doanh nghiệp tư nhân cũng chiếm tỷ trọng doanh thu cao nhất, xấp xỉ hơn 50%, nhưng có xu hướng giảm trong suốt giai đoạn 2010-2014 và chỉ trở lại mức 54% của năm 2010 vào năm 2015. Ngược lại, tỷ trọng doanh thu của khu vực doanh nghiệp nhà nước liên tục giảm, từ khoảng 27% xuống còn 18% tổng doanh thu của toàn khu vực doanh nghiệp, đồng thời giá trị tuyệt đối gần như không thay đổi trong suốt giai đoạn 2012-2014, thậm chí giảm nhẹ trong năm 2015. Bên cạnh nguyên nhân suy thoái kinh tế làm giảm sút phần nào doanh thu thì khu vực này cũng đang thu hẹp do chủ trương cổ phần hóa và thu hẹp khu vực doanh nghiệp nhà nước của Chính phủ. Trong khi đó, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lại duy trì tốc độ tăng doanh thu khá tốt trong suốt giai đoạn này, bất chấp những biến động kinh tế bất lợi, xấp xỉ 15-18%, cao hơn so với cả hai khu vực còn lại. Hệ quả là tỷ

trọng doanh thu của khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã tăng từ 18% năm 2010 lên xấp xỉ 28% vào năm 2015. Như vậy, dù nhìn theo khía cạnh đầu ra doanh thu hay khía cạnh đầu vào là mức độ sử dụng lao động thì khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đều có xu hướng cải thiện tích cực. Sự thu hẹp của khu vực doanh nghiệp nhà nước được thay thế gần như hoàn toàn bởi khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong khi khu vực doanh nghiệp tư nhân cũng chứng kiến cảnh tụt lùi trong một vài năm trước khi phục hồi trở lại vào năm 2015.

Xem xét chi tiết hơn ở cấp độ doanh nghiệp cũng cho thấy sự khác biệt rất lớn về quy mô doanh thu bình quân một doanh nghiệp ở ba khu vực qua các năm. Cụ thể, quy mô doanh thu bình quân một doanh nghiệp khu vực nhà nước lớn hơn rất nhiều so với khu vực doanh nghiệp tư nhân, gấp khoảng 40 lần vào năm 2010 và tăng dần lên 50 lần vào năm 2015. Điều này cho thấy những doanh nghiệp nhà nước được giữ lại thông thường vẫn là những doanh nghiệp có quy mô lớn và tình hình doanh thu khá tốt, trong khi những doanh nghiệp nhà nước được cổ phần hóa có xu hướng là những doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả, có quy mô doanh thu thấp. Tương tự, khu vực doanh nghiệp FDI cũng có quy mô doanh thu bình quân cao hơn các doanh nghiệp tư nhân và có xu hướng ngày càng nới rộng khoảng cách. Cụ thể, quy mô doanh thu bình quân của doanh nghiệp FDI cao gấp 12 lần vào năm 2010 và tăng lên 18 lần vào năm 2015. Tốc độ tăng doanh thu bình quân hằng năm của khu vực FDI cũng cao và ổn định hơn cả trong ba khu vực.

Nếu xét theo tiêu chí đầu ra là lợi nhuận bình quân một doanh nghiệp, tỷ lệ lợi nhuận của khu vực doanh nghiệp nhà nước cũng gấp 40-50 lần so với doanh nghiệp tư nhân, trong khi doanh nghiệp FDI cũng có mức lợi nhuận bình quân gấp 13-18 lần so với khu vực doanh nghiệp tư nhân. Những khác biệt về khả năng tiếp cận cả đầu vào (vốn và lao động) cũng như đầu ra (doanh thu và lợi nhuận) là rất rõ ràng giữa ba khu vực doanh nghiệp.

Như vậy có thể thấy, tăng trưởng trong khu vực doanh nghiệp của Việt Nam chưa thực sự có tính bao trùm. Các doanh nghiệp lớn được tiếp cận tốt hơn với các nguồn lực và kết quả tăng trưởng chủ yếu thuộc về một số ít các doanh nghiệp lớn. Thêm vào đó, cơ hội tiếp cận nguồn lực bình quân được mở rộng ở vài khía cạnh, nhưng tình trạng phân bổ cơ hội giữa doanh nghiệp nhỏ với doanh nghiệp lớn lại không được cải thiện. Kết quả tính toán cho từng khu vực doanh nghiệp theo loại hình sở hữu có sự khác biệt nhất định nhưng không làm thay đổi xu hướng chung này. Ở góc độ chính sách, các kết quả này cho thấy cần phải

có những chính sách hướng tới khu vực tư nhân và nhóm các doanh nghiệp nhỏ/yếu thế để giảm bớt sự bất bình đẳng này.

Phân tích xu hướng vận động quy mô của các doanh nghiệp theo thời gian, tức là xem liệu một doanh nghiệp có quy mô nhỏ có cơ hội để phát triển thành một doanh nghiệp có quy mô lớn trong tương lai hay không, và ngược lại, cũng cho những kết quả khá thú vị. Sử dụng quy mô lao động (quy mô doanh thu hay tài sản cũng cho kết quả tương tự) làm thước đo phân loại doanh nghiệp thành các nhóm trong thập phân vị, với 1 là quy mô nhỏ nhất và 10 là quy mô lớn nhất. Việc phân loại này được thực hiện cho hai năm 2007 và 2014. Nhìn vào biểu đồ phân loại có thể thấy, mật độ các điểm tập trung chủ yếu nằm trên đường chéo, hàm ý rằng vị thế quy mô tương đối của phần lớn các doanh nghiệp là gần như không thay đổi; nói cách khác là những doanh nghiệp thuộc phân vị bé nhất trong năm 2007 thì cũng nhiều khả năng tiếp tục nằm trong phân vị đó vào năm 2014. Cũng có một số ít doanh nghiệp đã thay đổi được rõ rệt vị thế của doanh nghiệp mình so với các doanh nghiệp khác, có thể từ quy mô nhỏ vào năm 2007 bật lên thành quy mô lớn hơn nhiều vào năm 2014, và cũng có một số ít rơi vào trường hợp ngược lại. Tuy nhiên, chủ yếu sự chuyển dịch này là do phân tích gộp tất cả các ngành, bởi khi phân tích cho các doanh nghiệp trong nội bộ ngành cấp hai cho thấy, sự dịch chuyển về quy mô tương đối thậm chí còn ít hơn rất nhiều. Tính riêng trong quy mô tương đối cho thấy có những rào cản tương đối lớn để một doanh nghiệp có quy mô nhỏ tương đối có thể phát triển và mở rộng thành một doanh nghiệp có quy mô lớn tương đối.

**TTBD ĐBDC**



	Tiếp cận cơ sở hạ tầng					Tiếp cận vốn và lao động kỹ năng					Tiếp cận thị trường		
	Tiếp cận khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao			Tiếp cận hạ tầng công nghệ thông tin		Tiếp cận vốn đầu tư phát triển			Tiếp cận lao động kỹ năng		Tiếp cận thị trường quốc tế		
Phân vị ( tích lũy, xếp hạng theo quy mô tài sản )	2010	2012	2014	2004	2011	2010	2012	2014	2004	2011	2004	2010	2014
10	0,08	0,55	0,45	8,65	67,18	56,79	49,65	6,17	21,06	74,28	1,60	0,54	1,08
20	0,12	0,50	0,50	10,23	69,11	54,46	58,17	7,04	23,29	74,83	2,30	0,67	1,41
30	0,14	0,52	0,54	11,82	70,91	53,85	63,12	7,59	26,02	75,51	3,21	0,74	1,53
40	0,16	0,51	0,55	13,05	72,13	51,97	66,12	8,23	28,20	75,61	4,00	0,84	1,93
50	0,18	0,51	0,61	14,21	73,36	51,34	68,70	8,93	30,45	76,12	4,73	0,93	2,31
60	0,21	0,54	0,66	15,53	74,50	50,03	70,64	9,58	32,77	76,52	5,61	1,07	2,78
70	0,29	0,61	0,73	17,05	75,72	49,28	72,21	10,39	35,25	77,22	6,62	1,24	3,43
80	0,41	0,76	0,89	19,07	77,01	48,46	73,31	11,28	38,00	78,33	7,95	1,47	4,21
90	0,70	1,09	1,23	22,29	78,50	47,92	73,76	12,36	41,66	79,55	9,99	2,09	5,30
100	1,65	2,28	2,43	27,63	80,26	48,10	73,22	14,24	46,12	81,23	13,58	4,14	7,67
Trung bình (mean)	1,65	2,28	2,43	27,63	80,26	48,10	73,22	14,24	46,12	81,23	13,58	4,14	7,67
Chỉ số cơ hội (OI)	0,40	0,79	0,86	15,95	73,87	51,22	66,89	9,58	32,28	76,92	5,96	1,37	3,17
Chỉ số bình đẳng cơ hội (EIO)	0,24	0,35	0,35	0,58	0,92	1,06	0,91	0,67	0,70	0,95	0,44	0,33	0,41

**Bảng chỉ số cơ hội, chỉ số bình đẳng cơ hội và tiếp cận nguồn lực**

**Bảng kết quả tính toán và ước lượng phân phối kết quả và chỉ số tập trung theo thập phân vị được cung cấp**

	Giá trị gia tăng (AV)		Doanh thu		Lợi nhuận		Tài sản		Việc làm		Đầu tư		Nộp ngân sách	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Phân vị ( tích lũy, xếp hạng theo quy mô tài sản														
10	0,31	0,42	0,29	0,36	0,36	0,63	1,77	3,60	1,16	1,48	0,17	0,92	0,10	0,11
20	0,70	0,82	0,92	0,98	0,65	0,84	3,75	6,09	2,51	3,04	0,53	2,12	0,29	0,27
30	1,11	1,92	1,71	1,81	1,02	1,17	11,19	8,82	4,11	5,07	1,36	3,81	0,50	2,13
40	1,67	2,76	2,82	2,88	1,36	1,89	14,08	11,28	6,21	7,35	2,22	5,66	0,83	2,53
50	2,34	4,05	4,08	4,36	1,76	2,36	17,32	13,58	8,57	10,33	3,83	8,74	1,22	3,95
60	3,41	5,55	5,97	6,36	2,59	2,99	20,01	16,24	11,60	13,78	5,45	10,83	1,87	5,39
70	4,72	7,29	8,56	9,31	3,31	3,86	22,96	18,88	15,41	18,23	7,79	14,23	2,82	6,40
80	7,12	10,06	12,51	13,87	5,35	5,71	26,17	22,73	20,69	24,59	11,00	19,39	4,59	7,85
90	11,99	16,30	20,37	21,72	8,14	8,17	30,53	27,61	31,92	35,38	17,91	25,65	8,00	14,84
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Chỉ số tập trung (CI)	0,90	0,86	0,84	0,83	0,93	0,92	0,65	0,70	0,73	0,70	0,73	0,58	0,94	0,88
Độ lệch chuẩn của CI	0,094	0,029	0,029	0,024	0,138	0,082	0,054	0,054	0,018	0,009	0,098	0,043	0,153	0,059



**TTBD ĐBDC**

